

دور ممارسة الشفافية الإدارية في تعزيز الصحة التنظيمية دراسة ميدانية على العاملين في الإدارة العامة بجامعة المرقب

أ. طارق أبو شعفة معتوق / محاضر بقسم إدارة الأعمال / كلية الاقتصاد / جامعة المرقب

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور ممارسة الشفافية الإدارية في تعزيز الصحة التنظيمية في الإدارة العامة بجامعة المرقب، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الملائم لتحقيق أهداف الدراسة، حيث بلغت عينة الدراسة (211) من العاملين في الإدارة العامة بجامعة المرقب، وتم تصميم استمارة استبانة وتوزيعها على العينة المستهدفة، وتم الحصول على (172) مفردة مطابقة لإجابات الدراسة وتساؤلاتها، واستخدم الباحث الأساليب الإحصائية التي تناسب الدراسة، وتخدم أغراضها والتمثلة، في بعض مقاييس النزعة المركزية كالتوسط الحسابي، والمتوسط الحسابي المرجح، والانحراف المعياري، اختبار (One Sample T – test) لتحديد جوهرية الفروق بين متوسط استجابات أفراد العينة، وكذلك استخدام ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين المتغيرين، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها: أن مستوى ممارسة الشفافية الإدارية بأبعادها الخمسة المعتمدة في هذه الدراسة كان منخفضاً، وكذلك توصلت الدراسة إلى أن مستوى الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة جاء منخفضاً، وأيضاً خلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة الشفافية الإدارية وتعزيز الصحة التنظيمية، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.683)، وهو ارتباط طردي متوسط في العلاقة بين المتغيرين، أي أن ممارسة الشفافية الإدارية له دور إيجابي في تعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة، ومن أهم توصيات الدراسة: العمل بشكل أكبر على نشر الوعي بمفهوم الشفافية الإدارية واعتباره كميّار أساسي للرقابة والمساءلة في الجامعة قيد الدراسة، وأيضاً يجب نشر وتعزيز وعي العاملين في الجامعة قيد الدراسة بمفهوم الصحة التنظيمية بهدف تطبيق كافة أبعادها وبما يساهم في تحسين وتطوير العمليات الإدارية والخدمية بالجامعة.

الكلمات الدالة: الشفافية الإدارية - الصحة التنظيمية - جامعة المرقب.

Abstract

The study aimed to identify the role of the practice of administrative transparency in promoting organizational health in the public administration at the University of elmergib, and the analytical descriptive approach was used as the appropriate approach to achieve the objectives of the study, as the study sample amounted to (211) workers in the public administration at the University of Observatory. A questionnaire form was distributed to the target sample, and (172) items were obtained that match the study's answers and questions. The researcher used statistical methods that fit the study and serve its purposes represented in some measures of central tendency such as the arithmetic mean, the weighted arithmetic mean, and the standard deviation, (One test). Sample T-test) to determine the significance of the differences between the average responses of the sample, as well as the use of Pearson's correlation to identify the relationship between the two variables. The level of organizational health in the university under study was low, and the study also

concluded that there is a statistically significant relationship between the practice of Administrative transparency and the promotion of organizational health, where the value of the correlation coefficient was (0.683), which is a medium direct correlation in the relationship between the two variables, meaning that the practice of administrative transparency has a positive role in promoting organizational health in the university under study, and among the most important recommendations of the study: Work more on Spreading awareness of the concept of administrative transparency and considering it as a basic criterion for control and accountability in the university under study. Also, the awareness of workers in the university under study must be spread and strengthened with the concept of organizational health in order to apply all its dimensions and in a way that contributes to the improvement and development of administrative and service operations in the university.

Key words: administrative transparency - organizational health - elmergib University.

المبحث الأول - الإطار العام للدراسة

أولاً - المقدمة:

تعتبر الشفافية من المفاهيم الإدارية الحديثة و المتطورة التي يجب على جميع المنظمات الأخذ بها وذلك لما لها من أهمية في إحداث إدارة ناجحة تعمل على معالجة العديد من المشاكل الإدارية كغموض في القوانين واللوائح المعمول بها ومحاولة إيجاد سبل لتبسيط الإجراءات واستخدام نظم اتصالات فعّالة وتطبيق مبدأ المشاركة والمساءلة وذلك من أجل مكافحة الفساد الإداري إن وجد وأن زيادة الشفافية تساهم في زيادة درجة الثقة التي تمنحها المنظمات لموظفيها والجمهور وذلك للحصول على الخدمات المطلوبة. و تعاني معظم المنظمات من عدم تطبيق الشفافية الادارية، ويعتقد أن سبب ذلك أما لحداثة مفهوم الشفافية أو بسبب الافكار السائدة في الانظمة الادارية التي تحكم المؤسسات، حيث ان السمة الغالبة هي الانغلاق وعدم الوضوح أمام الجمهور وأمام الأفراد العاملين في المؤسسة نفسها، حيث ان عدم تطبيق الشفافية يؤدي الى تراجع دور المؤسسة في المجتمع قياساً بنظيراتها العالمية التي تطبق مبدأ الشفافية بالمستوى المطلوب (المرباط، 2005: 33).

و تسعى المنظمات إلى الاستمرارية والبقاء، في ضل بيئة متغيرة ومتجددة، مما يستدعى معالجة أي جوانب ضعف في بيئتها الداخلية، أو تعزيز هذه الجوانب إذا كانت تمثل نقاط قوة لها، وتعد الصحة التنظيمية حالة تعيشها المنظمة، وفقاً لواجباتها ومسئولياتها، وتجعلها جاهزة لتظل موجودة بشكل مناسب، وسط بيئات وحالات مختلفة، فقد وجب الاهتمام بها، مما يعزز مستوى الأداء على المدى البعيد، في الوقت الذي أصبح فيها لأداء وتحسينه محوراً رئيسياً من محاور اهتمام الفكر الإداري، فقد ظهرت مدارس ونظريات عديدة، تسعى إلى تطويره والارتقاء به إلى مستويات الأداء المتميز، نذكر على سبيل المثال: مدرسة العلاقات الإنسانية، الإدارة بالأهداف والنتائج، ومدرسة الإدارة بالمشاركة، وقد اصبحت الصحة التنظيمية من المداخل والمناهج الحديثة لتحليل بيئة العمل،

حيث انها تستند الى اسس نظرية تدلل على ان المنظمات في تعاملها مع البيئة او ادائها لأدوارها تعمل للوصول الى حالة من التناغم بين المستويات الفنية والإدارية والمؤسسية، كما ان مفهوم الصحة التنظيمية يعد من المفاهيم التي تحدث تغييراً في السلوك وتعبر عن حالة المنظمة و ان المنظمة ان كانت صحية ومحفزة وجيدة فهي تتمتع بصحة تنظيمية، وان كانت حالتها محبطة فلا تتمتع بصحة تنظيمية، وأكد أن المنظمات التي لا تتمتع بصحة تنظيمية تعيش حالة من عدم الكفاية وعدم الفاعلية. (الكماي، 2011 : 16) و تعد المؤسسات الجامعية إحدى المؤسسات الرئيسة في العملية التنموية في أي دولة لدى قام الباحث بتطبيق هذه الدراسة على جامعة المرقب في محاولة لتقديم توصيات ترتقي بأداء الجامعة لأعلى المستويات.

ثانياً - الدراسات السابقة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على دور ممارسة الشفافية الإدارية في تعزيز الصحة التنظيمية، لذا قام الباحث بالاطلاع على الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، وقد تمكن الباحثان من التوصل لعدد من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة والتي يمكن عرضها في الجدول التالي:

جدول (1) يوضح أهم الأهداف وأهم النتائج للدراسات السابقة

ت	عنوان الدراسة	أهم الاهداف	أهم النتائج
1	دراسة (عاشور، 2021)، بعنوان (مدى تطبيق الصحة التنظيمية في المراكز الصحية في مدينة فلقيلية).	هدفت الدراسة الى التعرف على مدى تطبيق الصحة التنظيمية في المراكز الصحية في مدينة فلقيلية من خلال التعرف على المفهوم والاهداف والاهمية والابعاد، وعلاقة ذلك بالمتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة)	أن المراكز الصحية المحوثة تطبق ابعاد الصحة التنظيمية بدرجة مرتفعة، ويعود السبب في ذلك إلى توافر الإمكانيات لدى المراكز الصحية المحوثة، وان هناك ضرورة لزيادة تركيز ادارة تلك المراكز في خلق بيئة صحة تنظيمية من خلال زيادة درجة الاستقلالية للمؤسسة وللموظف وتطوير التعامل مع حل المشكلات من خلال اتباع اسس علمية ونظام متابعة للتقييم بسبب درجة الاستجابة المتوسطة لبعدي حل المشكلات والاستقلالية.
2	دراسة (خلف، 2020)، بعنوان (أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية).	هدفت الدراسة بشكل أساسي إلى بيان أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية في الكليات الجامعة الاهلية في بغداد	أن مستوى الصحة التنظيمية والفاعلية التنظيمية في الكليات الجامعة الاهلية في بغداد وواسط العراق قد جاءت بدرجة متوسطة، وأن ابعاد الصحة التنظيمية مجتمعة أكثر تأثيراً في - مدخل الموارد، ثم في الدرجة الثانية جاء مدخل تحقيق الاهداف تأثراً بأبعاد الصحة التنظيمية وفي الدرجة الثالثة جاء مدخل العملية الداخلية،

	ويليه في الدرجة الرابعة مدخل اصحاب المصلحة وفي الترتيب الاخير جاء مدخل قيم التنافس		
3	دراسة (عبد السيد وآخرون، 2019)، بعنوان (الشفافية الإدارية ودورها في الحد من الفساد الإداري من جهة نظر موظفي هيئة الرقابة الإدارية بمدينة الكفرة). هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الشفافية الإدارية في المؤسسات الحكومية من وجهة نظر موظفي هيئة الرقابة الإدارية بمدينة الكفرة، وكذلك التعرف على مدى مساهمة الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري في المؤسسات الحكومية بمدينة الكفرة.	أن واقع ممارسة الشفافية في المؤسسات الحكومية في مدينة الكفرة بدرجة منخفضة.	
4	دراسة (المومني، 2018)، بعنوان (واقع ممارسة مديرات المدارس للشفافية الإدارية ومن وجهة نظر المعلمات). هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة مديرات المدارس للشفافية الإدارية ومن وجهة نظر المعلمات	أن درجة ممارسة مديرات المدارس للشفافية الإدارية ومن وجهة نظر المعلمات جاءت بدرجة مرتفعة، وجاءت أعلى المجالات، مجالاً لتشريعات واللوائح تلاه مجال إجراءات وآليات العمل، وأخيراً مجال تقييم الأداء وجميعها جاءت بدرجة مرتفعة.	
5	دراسة (السبيعي، 2017)، بعنوان (أثر تطبيق الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري في الشركات المالية السعودية). هدفت الدراسة إلى تحديد أثر تطبيق أسس ومبادئ الشفافية الإدارية المتعارف عليها وهي: الإجراءات الإدارية المتبعة، وأنظمة المعلومات، ونظم الاتصالات الإدارية، والمسؤولية الإدارية، ومشاركة الموظفين في الخطط والسياسات وذلك في الحد من الفساد الإداري في الشركات المالية السعودية	وجود أثر إحصائي لتطبيق أسس الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري في الشركات المالية السعودية وعليه تم قبول جميع الفرضيات التي أثبتت الأثر الإحصائي للمتغير المستقل على المتغير التابع.	
6	دراسة (مهدي، 2016)، بعنوان (تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة). هدف الدراسة إلى تحديد مدى توافر ابعاد الصحة التنظيمية في كلية المأمون الجامعة وتأثيرها في الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية	إن تصور أعضاء الهيئة التدريسية لمدى توافر ابعاد الصحة التنظيمية جاءت متوسطة، وان وجود تلك الابعاد ينعكس على التأثير معنوياً في الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة	
7	دراسة (الغالوجي، 2014)، بعنوان (الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي). هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الشفافية الإدارية ومدى علاقتها بأداء الموظفين الإداريين في شركة الاتصالات الفلسطينية الخلوية "حوال" في قطاع غزة وتحديد مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين بين أبعاد الشفافية الإدارية والمتمثلة في نظم المعلومات الإدارية (الاتصال الإداري، المساءلة	وجود علاقة إيجابية بين أبعاد الشفافية الإدارية وأداء الموظفين في الشركات محل الدراسة.	

	الإدارية، المشاركة الإدارية، الإجراءات واللوائح، التعيينات والحوافز) وعلاقتها بالأداء الوظيفي.		
8	دراسة (الشمري، 2014)، بعنوان (الأنماط القيادية السائدة لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وعلاقتها بمستوى الشفافية الإدارية).	هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الأنماط القيادية السائدة لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وعلاقتها بمستوى الشفافية الإدارية	أن درجة الأنماط القيادية السائدة لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في النمط التسلسلي كان مرتفعاً، وكذلك بينت الدراسة أن مستوى الشفافية الإدارية السائدة لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً.
9	دراسة (سلامة، 2013)، بعنوان (درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء قصبه المفرق وعلاقتها بالأداء المتميز للمعلمين).	هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء قصبه المفرق وعلاقتها بالأداء المتميز للمعلمين	جاءت الصحة التنظيمية في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء قصبه المفرق بمستوى متوسط، وجاء الاداء المتميز بمستوى متوسط، وأشارت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية ايجابية طردية بين درجة توافر ابعاد الصحة التنظيمية والاداء المتميز

- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :

- 1- تعتبر هذه الدراسة بناء معرفياً وتراكمياً للدراسات السابقة وتأتي استكمالاً لما بدأه الباحثون السابقون في موضوع الدراسة فهي تبني على ما توصلوا إليه من نتائج وما قدموه من توصيات واقتراحات.
 - 2- ركزت الدراسة الحالية على دور ممارسة الشفافية الإدارية في تعزيز الصحة التنظيمية وهي بذلك تعتبر أكثر شمولاً من الدراسات السابقة من حيث توسعها بأبعاد الدراسة، وتميزت الدراسة أيضاً في الربط المباشر بين الشفافية الإدارية والصحة التنظيمية.
 - 3- تميزت الدراسة في اختيارها مؤسسات التعليم العالي والمتمثلة في هذه الدراسة في "جامعة المرقب" باعتبارها من المؤسسات العريقة في مجال التعليم الجامعي، و كذلك طبق الموضوع على العاملين في الجامعة قيد الدراسة، وبهذا تكون الدراسة قدر اختارت المجتمع المناسب لتحقيق أهدافها، وذلك لأن العاملين في المنظمة هم الفئة الأكثر التي تعتمد عليها أي منظمة في إنجاز وتحقيق أهدافها وكذلك يمثل العاملين مصدر التنافسية لأي مؤسسة.
- ثالثاً - مشكلة الدراسة:

تعتبر الجامعات إحدى المنظمات التي تهدف إلى إنتاج الخدمات التعليمية لأفراد المجتمع، وينظر إليها كمنظمات منتجة، فتسعى دوماً لتحسين بيئة العمل فيها من خلال تحفيز العاملين مادياً ومعنوياً وذلك بهدف تقديم خدمات تعليمية ترضي المجتمع وتناسب مع متطلبات سوق العمل، وكان لزاماً عليها تطوير نفسها وإحداث التغيير الملائم من خلال توفير متطلبات الصحة التنظيمية وتطبيق أبعادها والتي تستند إلى تحقيق أعلى مستويات من الرضا لموظفيها ومواجهة ضغوط العمل، وكذلك تلعب الجامعات دوراً كبيراً في

ترسيخ مبادئ الشفافية والنزاهة التي تعتبر من المفاهيم الإدارية الحديثة و المتطورة، و التي يجب على جميع المنظمات الإدارية الأخذ بها لما لها من أهمية في إحداث إدارة ناجحة تحاول معالجة العديد من المشاكل الإدارية كالغموض في القوانين واللوائح والإجراءات المعمول بها ومحاولة إيجاد سبل لتوضيح الإجراءات وتبسيطها.

ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة بشقية المتغير التابع والمستقل وذلك بهدف زيادة المعرفة بمشكلة الدراسة وأبعادها والمساعدة في بناء وصياغة الفرضيات الخاصة بالدراسة ووضع الأهداف المناسبة لها، قام الباحث بعمل دراسة مسحية على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة (كدراسة عبد السيد وآخرون 2021)، و (دراسة عاشور 2021)، و(خلف 2020)، و(مهدي 2016)، و(السبيعي 2017)، (دراسة سلامة 2013)، وأيضاً المتبع للدراسات المحلية يلاحظ ندرة الدراسات التي تناولت موضوع الصحة التنظيمية، وأيضاً تبين أن هناك فجوة بحثية فيما يتعلق بموضوع الدراسة الحالي، ومن هنا جاءت هذه الدراسة كحافز نحو إجراء مثل هذه الدراسات التي تتمحور مشكلتها من خلال التعرف على دور ممارسة الشفافية الإدارية في تعزيز الصحة التنظيمية، وبشكل أثر تحديداً يمكن صياغة مشكلة الدراسة في شكل التساؤلات التالية :

- هل لدى العاملين بالجامعة قيد الدراسة تصور واضح حول مفهوم الشفافية الإدارية وممارستها ؟
- هل لدى العاملين بالجامعة قيد الدراسة وعي بمفهوم الصحة التنظيمية ؟
- ما دور ممارسة الشفافية الإدارية في تعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة ؟
- رابعاً - فرضيات الدراسة : اعتمدت الدراسة على اختبار الفرضيات التالية :
- الفرضية الرئيسية :
- "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين ممارسة الشفافية الإدارية بأبعادها (شفافية الإجراءات الإدارية- شفافية المعلومات- شفافية الاتصالات- شفافية المساءلة- شفافية المشاركة الإدارية) و تعزيز الصحة التنظيمية بالإدارة العامة في جامعة المرقب.
- ويتفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات التالية :
- أ- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين شفافية الإجراءات الإدارية وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة.
- ب- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين شفافية المعلومات وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة.
- ج - لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الاتصالات وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة.
- د- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين شفافية المساءلة وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة.
- هـ- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين شفافية المشاركة وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة.

خامساً - أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحقيق الآتي :

1. تقديم إطار نظري معرفي يستعرض مفاهيم وأبعاد متغيرات الدراسة
2. التعرف على واقع ممارسة الشفافية الإدارية بالجامعة قيد الدراسة.
3. التعرف على واقع الصحة التنظيمية بالجامعة قيد الدراسة.
4. اختبار طبيعة وقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة وأبعادها وتشخيص مستوى وجودها.
5. تقدم مجموعة من التوصيات التي من شأنها تساهم في ترسيخ مبادئ الشفافية الإدارية وبما ينعكس إيجاباً على تعزيز الصحة التنظيمية بالجامعة قيد الدراسة.

سادساً- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الآتي :

- 1- تتجسد أهمية الدراسة من حيث الموضوع ذاته، إذ يعتبر ضرورة حتمية تفرضها طبيعة النظم الإدارية الحديثة لتمكينها من القيام بدورها وتحقيق أهدافها على أكمل وجه.
- 2- أيضاً تركز الدراسة وبشكل أساسي على الكشف عن مدى تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة وبما يساعد الإدارة العليا على الوقوف عن كثر على نقاط قوة وضعف الصحة التنظيمية فيها.
- 3- أهمية المؤسسة التي تجرى فيها الدراسة ألا وهي "جامعة المرقب" والتي يعتمد عليها في تخريج وتدريب كوادر علمية وبما يتناسب مع حاجات ومتطلبات المجتمع المحلي.
- 4- تفيد الدراسة متخذو القرار والمسؤولين بالمنظمة قيد الدراسة من خلال تبني مقترحات الدراسة في تعزيز وترسيخ مبادئ الشفافية الإدارية وانعكاسها على الصحة التنظيمية بالجامعة قيد الدراسة.

سابعاً- حدود الدراسة :

تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

1. الحدود الموضوعية: دور الشفافية الإدارية في تعزيز الصحة التنظيمية .
2. الحدود المكانية: الإدارة العامة بجامعة المرقب.
3. الحدود الزمنية: أجريت الدراسة خلال الفترة (سبتمبر-أكتوبر-نوفمبر 2022م)
4. الحدود البشرية: العاملين بالإدارة العامة في جامعة المرقب.

المبحث الثاني - الإطار النظري للدراسة

تمهيد:

تعتبر الشفافية الإدارية من المفاهيم الإدارية الحديثة والمتطورة التي يتوجب على الإدارات الواعية ضرورة الأخذ بها، لما لها من أهمية في إحداث التنمية الإدارية الناجحة، إضافة إلى مساهمتها في تنمية التنظيمات الإدارية والوصول إلى بناء تنظيمي سليم قادر على مواجهة التحديات الجديدة والتغيرات المحيطة، وقد دعا الكثير من رواد الفكر الإداري إلى ضرورة بذل الجهود لمعالجة المشاكل الإدارية والتعرف على المعوقات التي تواجه التنمية الإدارية كالفساد الإداري، والروتين، والملل، والغموض في أساليب العمل وإجراءاته، فكانت محاولات تطبيق الشفافية في العمليات الإدارية من الأمور الهامة الواجب مراعاتها في الممارسات الإدارية في أجهزة الإدارة المختلفة. (اللوزي، 2002: 141)

أولاً - مفهوم الشفافية الإدارية:

يعد مفهوم الشفافية الإدارية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي لازال بكنفها الغموض ولم تتضح معالمها بعد رغم كثرة الحديث عنها، والمتصفح للكتابات الكثيرة التي استعملت هذا اللفظ يجده على علاقة بمفاهيم عدة كالمصداقية أو النزاهة أو العدل أو الوضوح أو المكاشفة أو الصراحة أو دالاً على عكس الفساد كما استعملته منظمة الشفافية العالمية وغير ذلك من المعاني والألفاظ كما ارتبط بمفاهيم أخرى مثل الديمقراطية أو المساءلة، والحاكمة والحرية وحقوق الإنسان وارتبط بجميع العمليات الإدارية ووظائفها فأصبح الحديث يدور حول شفافية التنظيم أو شفافية التوجيه أو شفافية التقسيم أو شفافية اتخاذ القرار كما تم تضمينه في العديد من المداخل الحديثة في مجال الإدارة والتي جاءت تحت مسميات مختلفة مثل الإدارة المفتوحة والإدارة على المكشوف والإدارة بالرؤية المشتركة. (الشهري، 2021: 19-20).

❖ وتطرق العديد من الباحثين لمفهوم الشفافية الإدارية نرد منها ما يلي :

الشفافية الإدارية: تعني وضوح التشريعات وسهولة فهمها واستقرارها وانسجامها مع بعضها وموضوعيتها ووضوح لغتها ومرونتها وتطورها وفقاً للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والأحادية بما يتناسب مع روح العصر، إضافة إلى تبسيط الإجراءات ونشر المعلومات والإفصاح وسهولة الوصول إليها بحيث تكون متاحة للجميع (خرابشة، 1997 : 341).

تعرف بأنها الوضوح والتبليان في كل مجالات العمل التي تتم بين الإدارة العليا والمستويات الإدارية الأخرى، بحيث تكون المعلومة متاحة للجميع كل حسب اختصاصه وذلك للاستفادة منها في أداء المهام المنوطة بالعاملين (عبد الحليم وعبابنة، 2006 : 53).

ويعرفها (ريان والش 2004) أنها التزام طرف ما بأن يخضع للمحاسبة من قبل طرف آخر أو جهة أخرى تحاسب وتساءل، وتقبل الأطراف الثانية ضمناً أو علانية بأن تقدم تقريراً للأطراف الأولى، ونعني التزام من طرف لتحقيق أهداف أو تقديم خدمات واستخدام موارد وتقديم تقارير عن الأداء للطرف الآخر. (ريان واتس، 2004 : 9)

ثانياً - أهداف الشفافية الإدارية:

هناك عدة أهداف للشفافية الإدارية فيما يلي (دودين، 2011: 315):

1. محاربة الفساد بكافة صوره وأشكاله.
2. منع الممارسات الإدارية الخاطئة.
3. تعزيز الرقابة الإدارية وزيادة كفاءتها من خلال الدقة والوضوح في الإيرادات المعمول بها.
4. إغلاق الأبواب أمام الروتين.
5. زيادة الثقة لنظرة العاملين للتنظيم الإداري.

ثالثاً - أهمية الشفافية الإدارية:

❖ وتكمن أهمية الشفافية فيما يلي : (عليان وجرار، 1997: 350):

1. تساعد على المشاركة بفعالية لتطوير كافة نواحي الخدمة المدنية وللمساهمة في بناء الاعتماد على الذات بتحقيق نوعية أداء أفضل في القطاع العام من خلال التركيز على الجودة وزيادة إنتاجية العمل.
2. المساعدة في اتخاذ قرارات إدارية صحيحة، وذلك أن عدم المراجعة الدورية للقوانين والأنظمة بشكل يواكب المستجدات في بيئات الأعمال يترتب عليه اتخاذ قرارات إدارية سريعة وغير سليمة، ولا تستند إلى المراجعة العلمية، الأمر الذي يعرقل عمليات التنمية الإدارية، فلا بد من وجود الشفافية داخل المؤسسات الإدارية (اللوزي، 2002: 164) ويشير (السبيعي، 2010: 17) إلى أن الشفافية تعمل على المشاركة في اتخاذ القرارات، وتسمح بتوعية المواطنين واطلاعهم على الخيارات المتاحة، وتحقيق العدالة في تقييم أداء العاملين والوصول إلى ما يعرف بالنظام المفتوح، إضافة إلى كونها آلية لتحقيق المساءلة.
3. تنمية التخصصية، وذلك أن التخصصية تتطلب أعمالاً كثيرة وعقوداً واتفاقيات لتقديم الخدمات الفنية والمالية والاستشارات، وكل ذلك وفقاً للأنظمة والقوانين المعمول بها، ونتيجة لكثرة هذه الأعمال فإنه لا بد من توافر الشفافية فيها وفي كل خطوة من خطواتها.
4. تعتبر أساساً للرقابة الشعبية على قرارات الإدارة، وأساساً للرقابة الداخلية والخارجية (الطوخي، 2002: 116).
5. إن الشفافية مطلوبة في المنظمات الإدارية فيما بين القيادات مع بعضهم البعض من جهة وبين القيادات والعاملين تحت إدارتهم من جهة أخرى وذلك حتى لا تكون المنظمة غامضة في توجهاتها مما يقلل من روح الانتماء لها. لذا 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)

6. تسهم الشفافية الإدارية في نجاح خطط التطوير والتغيير حيث يواجه قادة المنظمات العديد من التحديات التي تقاوم مسعاهم في إحداث التغيير المنشود. ولضمان مشاركة العاملين ينبغي إقناعهم بمضامين التغيير ودواعيه، ولهذا فإن الإدارة التي تبني مبدأ الشفافية الإدارية وتعلن عن سياساتها وخططها تكون بذلك قد فصلت من الطاقات السلبية التي يبذلها العاملون في مقاومة التغيير وحولتها إلى نواتج إيجابية (عمامرة، 2008: 13).

رابعاً - أبعاد الشفافية الإدارية

❖ تتمثل أبعاد الشفافية الإدارية المستخدمة في هذه الدراسة بالآتي :

1- الشفافية الإدارية ونظم المعلومات الإدارية:

يعكس الكشف عن المعلومات الملائمة والكافية مدى تبني المنظمة لمبدأ الشفافية في جميع تعاملاتها، فالإدارة المتمتعة حقاً بحسن التدبير والتسيير تعتمد وتتبنى معايير تتسم بشفافية عالية مما يمكن المتعاملين معها من تقييم وتمييز أدائها العملي وتديرها المالي. ورغم أن بعض الإدارات قد تكون بحاجة إلى حماية نوع من المعلومات الحساسة، إلا أن القاعدة تظل هي تكريس المزيد من الانفتاح وذلك اعتبار المخاطر تكريس الضبابية والغموض في تدبير الشأن العام. (القابلة، 2004: 3)

ويرتبط مفهوم الشفافية بالمعلومات وذلك من خلال نظم المعلومات التي تسهم في تعزيز الشفافية والمساءلة وذلك بدعم عمليات اتخاذ القرار، وتنشيط عمليات الاتصال في المنشآت، والحد من التجاوزات الإدارية، وذلك بمعرفة من قام بماذا من خلال استخدامه نظام المعلومات، وتوثيق الأنظمة والتشريعات والإجراءات والقرارات الإدارية المتخذة والمحافظة عليها للرجوع لها عند الحاجة وتوفير المعلومات المناسبة في الوقت المناسب (2 : Bagad، 2009).

2- الشفافية الإدارية والاتصال:

هناك علاقة قوية بين فاعلية الاتصال وتحقيق مبدأ الشفافية، حيث اعتبر الاتصال عملية ديناميكية تحرك بقية العمليات الإدارية لتحقيق غايتها، فمقومات الشفافية المتمثلة بتدفق المعلومات على المستوى الداخلي للمؤسسة 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 خير وجه دون وجود نظام للاتصالات يتسم بالفاعلية وجوهر الشفافية يقوم على المصادقية والوضوح ، وهذا لا يتم إلا من خلال نظم اتصال فعالة من خلال انفتاح ووضوح نظام الاتصال ومصادقية حجم المعلومات واختيار وسيلة الاتصال المناسبة، ووقت الاتصال، والتغذية الراجعة المناسبة تستطيع المنظمة بناء أنظمة النزاهة والشفافية (Robbins, 2003: 113)

3- الشفافية الإدارية والمساءلة:

إن المساءلة مبنية على الشفافية فمن خلال الوضوح والمكاشفة في كافة الأعمال الإدارية وحرية تدفق المعلومات للمجتمع الداخلي والخارجي يمكن بناء نظام للمساءلة يتسم بنتائج إيجابية فيستطيع الأفراد والمؤسسات رؤية ما يجري داخل المؤسسة ومن ثم توصيل التغذية الراجعة المناسبة حول درجة تحقيق المؤسسة لرسالتها وأهدافها مما يسهم في تخفيض الفساد وتعزيز قيم النزاهة تحت مظلة تشريعية تتصف بالوضوح والاستقرار وعلى القائمين على إدارة مؤسسات التعليم العالي السعي الجاد نحو مؤسسة المساءلة وجعل هذه العملية مكوناً رئيسياً في كافة الوحدات التنظيمية بحيث تمارس جميع الوحدات المساءلة بهدف التحسين في مخرجات المؤسسة (أبو كريم، 2005: 42).

4- علاقة الشفافية الإدارية بالمشاركة:

إن أنماط الإدارة المفتوحة، والإدارة على المكشوف، والإدارة المرئية، والإدارة بالرؤية المشتركة، والهندرة الإدارية، والإدارة التشاركية وتمكين العاملين هي مداخل ذات أنماط متشابهة، وإذا ما طبقت ستؤدي إلى شفافية في إدارة المؤسسات على شتى أشكالها ومكوناتها، ويمكن تمثيل العلاقة بين الأنماط الإدارية والشفافية بالشكل التالي: (أبو كريم، 2005: 30)

5- الشفافية الإدارية وإجراءات العمل:

ترتبط الشفافية بإجراءات العمل وآلياته من خلال تركيز الشفافية على أن تكون إجراءات العمل واضحة ومعلنة ولا تستغرق وقتاً طويلاً، ويكون ذلك من خلال إيجاد أدلة تنظيمية واضحة ومحددة تشتمل على القوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بالعمل والعاملين، وذلك لاستخدامها عند الضرورة ومعرفة الواجبات والحقوق اتجاه المنظمة التي يعملون بها، ويجب أن يتم إصدار بلاغات وتعاميم لها علاقة بسياسات وإجراءات العمل، وأن بساطة الإجراءات ووضوحها يسهم في كشف الفساد ومكافحته، حيث يقلل من استغلالها من قبل السلطات كونها واضحة وتسير وفق خطوات واضحة (عيسى، 2004: 155).

خامساً- الصحة التنظيمية:

تعتبر الصحة التنظيمية عن قدرة المنظمة على التطور والنمو والتكيف والتي تنبع من فاعلية المنظمة والأفراد وتأثير كل منهما على الآخر بالشكل الإيجابي وبالتالي تعكس حالة الرضا الداخلي للأفراد العاملين بالشكل الذي يخدم المناخ التنظيمي ويطور من مستوى الثقافة التنظيمية بالإضافة إلى تحقيق أهداف المنظمة، والاهتمام بالصحة التنظيمية أمر مهم لأنها تتجاوز جميع التخصصات الأخرى في مجال الأعمال التجارية باعتبارها أكبر فرصة لتحسين وتعزيز القدرة التنافسية، وتعتبر عملية تحسين الصحة التنظيمية نهج قائم على البيانات، وهو مصمم لمساعدة القادة على تحسين قيادتهم وفعاليتها التنظيمية، وأنها تشمل عملية التحسين الدوري، وجمع البيانات، والتفسير، وفريق الموارد البشرية، وفريق التدريب والمتابعة ودوارت الدعم، والهدف من ذلك هو وضع القادة في موقف إيجابي واستباقي لاستخدام البيانات ونظم للدعم من أجل تحسين فعاليتها الإدارية (Brosnahan, 2011: p12)

وفي السنوات الاخيرة كان هناك نمو هائل في استخدام وكالات توظيف العاملين واختيار أفضل المواهب الممكنة حول العالم وهي من المشاكل التي تواجهها الشركات في عملية جذب واختيار العاملين لأن قرارات إجراءات الاختيار للأفراد ذو المواهب والقدرات العالية، واحدة من المصادر الاساسية لنمو والتطور لأنها تشير إلى عملية اتخاذ القرارات المتعلقة باختيار الأفراد المناسبين من مجموعة المتقدمين لأداء وظائف معينة أو ادوار داخل المنظم (Erdem,2016: p331)

واتفقت وجهات النظر (Ghorbani, Afrassiabi & Rezvani,2012: 694) على أن الصحة التنظيمية هي أحد أهم مؤشرات النمو وتطور المنظمة ودليل استخدامها الصحيح للموارد.

وذكر (Zakiani & Motevallizadeh,2011:899) أن الصحة التنظيمية تلعب دوراً مهماً للغاية في فاعلية سلوك أي نظام من حيث البدنية والعقلية وتعزيز قدرات الموارد البشرية، وبين 2220:p13:

(Farr&Tippins) أن الهدف الاساسي من إجراءات الاختيار هو لتقييم المتقدمين للوظائف من أجل تحديد أفضلهم لتحسين الكفاءة والفاعلية للمنظمة. وبالرغم من ان جميع المنظمات تبحث عن أفضل المواهب والقدرات ولكن عدد قليل جداً من يعرف بالضبط كيفية زيادة فرصهم في العثور على الأشخاص المناسبين (Ullah,2010:106) ، وقد اشارت دراسات Yuceler، Doganalp & Kaya) 2013; Jackson, 2016; Ertel, 2009 إلى أن العوامل الرئيسية في فشل المديرين هو سوء الاختيار الصحيح وهذا بالتالي سوف ينعكس على صحة المنظمة، لأنها ستفقد موظفيها الحاليين، وبالتالي فقدان المعرفة والخبرات والمواهب، وهذا يؤثر على كفاءتها وجودة أعمالهم.

ويتكون مفهوم الصحة التنظيمية من مقطعين هما: الصحة وتعني: الشيء السليم المعافى، أما التنظيمية المأخوذة من تنظيم (منظمة) وتعرف إجرائياً بأنها: كيان اجتماعي له أهداف محددة ومخطط لها بوعي تبعاً لأهدافها، ولهذا التنظيم حدود واضحة ويعمل ضمنها أفرد وجماعات لتحقيق أهدافها المحددة وعرف (Wolff, 2003:p7) الصحة التنظيمية بأنها استراتيجيات المنظمة التي تحافظ على صحة العاملين الفسيولوجية والنفسية وتزيد من إنتاجيتهم، عن طريق اهتمام أصحاب العمل بتحفيزهم، واستخدام كافة الحلول الممكنة لتحسين قدرتهم على الأداء، والعمل على التقليل من ظاهرة التغيب عن العمل من خلال الوصول إلى جذر المشكلة وأسبابها وذلك لمعالجتها ومساعدة العاملين على الحفاظ على أعمالهم.

ويرى (Korkmaz , 2006) بأنها: هي مجموعة من الخصائص التي تتميز بها المنظمات، ولها تأثير على أداء الأفراد ورضائهم الوظيفي وسلوكهم الوظيفي، وتعرف على أنها: منظمة تعمل على تحقيق أقصى قدر من التكامل بين أهداف العمال من أجل الرفاه وأهداف الشركة الربحية والإنتاجية (Hansson, 2008) ، كما عرفها (اليامي، 2010) على أنها: تعبر عن ما يدرسه العاملون من اساليب وخصائص التي يكون لها تأثير في سلوكهم وانجازاتهم.

سادساً- أبعاد الصحة التنظيمية :

تتعدد أبعاد الصحة التنظيمية وتختلف من دراسة إلى أخرى، إلا أن هذه الدراسة اعتمدت الأبعاد التالية:

1- القيادة : إن نجاح أي منظمة يعتمد على فاعلية العنصر البشري ومستوى أدائه للعمل المكلف به والقادة لديهم القدر الكافي من التفهم والوعي بكيفية القيادة، وكيفية التعامل، بحيث يحصل منه على أقصى جهد وبقناعة في أثناء ممارسته لدور معين، ولا يختلف اثنان على أهمية القيادة، بل إن هذه الأهمية تزداد يوماً بعد يوم، فكلما أيقنت المنظمات حاجتها للموارد البشرية للفوز بسباق المنافسة، أيقنت في الوقت نفسه أنها بحاجة إلى قيادة تتمتع بالقدرة على التأثير في الآخرين لأنها سبيلها في التعامل مع الموارد البشرية (مسعودة، 2018)، ونظراً لارتباط مفهوم القيادة ارتباطاً وثيقاً بمفهوم الدور والمسؤولية، إضافة لارتباطها بنمط الشخصية والمهارات الإدراكية والإنسانية والفنية للقائد، فإنه لا بد لقيادة المنظمات من التمتع بمهارات فنية وإنسانية وإدراكية تؤهلهم لأداء دورهم القيادي في مؤسساتهم بكفاية وفاعلية، فالمنظمة التي تنظر إلى الأمام ومتوجهة نحو ما يجب أن يكون في المستقبل، وتكون داعمة لقيادتها لتكون قيادة مبدعة مؤثرة وتعني بتوفير الاحتياجات الفردية وتكون مسؤولة عن تحقيق الأهداف سواء لدى القادة أو العاملين، بلا شك تكون منظمة تتمتع بمستوى رفيع من الصحة التنظيمية (مرمش، 2015).

2- القدرات:

ويدل هذا البعد على القدرة على الحفاظ وتنسيق المدخلات بشكل فعال مع مستوى قليل من التوتر وخصوصاً الأفراد، ويُعني هذا البعد بتوفير اللوازم الصفية والمواد التعليمية، والحصول على مزيد منها عند الطلب لمساندة الأكاديمية والإدارية، ويتم عن طريق تزويد العاملين بالمواد اللازمة لعمليات التعليم داخل المؤسسة، وأن تكون في متناول أيديهم، وتفي بمتطلباتهم، كذلك مدير المؤسسة له تأثير على رؤسائه ويظهر ذلك في القدرة على الحصول على ما هو مطلوب لعمليات فعالة للمؤسسة، إتاحة المكملات التعليمية، والمواد التعليمية، وتعرف القدرات المؤسسية بأنها: تقدير وفحص كفاءة وملاءمة الخدمات وهو تعبير عن النسبة بين الموارد التي خصصت لإنجاز مهمة أو نشاط والمهمة أو النشاط الاجمالي المنجز، والموارد في المنظمة تقسم إلى: مصادر بشرية، ومصادر مادية، ومصادر معلوماتية بالإضافة إلى مصادر مالية، وضبط استعمالها لتحقيق أهداف المنظمة بشكل فاعل مما يؤدي إلى الشعور بالرضا في العمل دون أن يكون هنالك ضغوط أو غموض في الأدوار (السقاء، 2019).

3- الإبداع:

تظهر الحاجة إلى الإبداع نتيجة الظروف التي تفرضها التغيرات في بيئة المنظمة مثل التغيرات التكنولوجية وتغير أذواق المستهلكين أو نتيجة التفاوت بين أداء المنظمة الفعلي والأداء المرغوب فيه أو توفر معلومات حول أسلوب أفضل للعمل، لذلك تحاول المنظمة سد أو تقليص الفجوة من خلال الإبداع. ويعمل الإبداع على تعزيز علاقة التفاعل بين المنظمة والبيئة التي تعمل بها وإيجاد الحلول لمشاكلها الداخلية والخارجية التي تواجهها بالإضافة إلى قدرة المنظمة على مواكبة المستجدات والتحديات من خلال الاعتماد على

كفاءتها وقدرة أفرادها في التفكير والتخطيط والتحليل ويتمثل الابداع بتلك العملية التي تستخدم فيها المنظمات مواردها ومقدراتها لتطوير سلع وخدمات جديدة أو محسنة أو تطوير أنظمة عمليات ونتاج جديدة تمكنها من الاستجابة إلى حاجات وطلبات زبائنها على نحو أفضل، وبشكل يقودها إلى تحقيق نجاحات باهرة في بيئة التغيير والابتكار (العنزي، 2017).

4- التكيف:

يعني التكيف " قدرة المنظمات على احداث تغيير تصحيحي داخلي بشكل اسرع من دورة التغيير في البيئة المحيطة ويعتبر التكيف التنظيمي سلوك فردي وممارسة تنظيمية تساعد على تنمية الابداع في اماكن العمل، وأن " التكيف إحدى المتطلبات الجوهرية لنجاح المنظمات وضمان بقائها وديمومتها، وترجع أسباب حاجة المنظمات إلى التكيف أهمية استجابة المنظمات للتغيير في بيئة العمل " (الساعدي، 2011) وأن المنظمة التي لا تحافظ على التكيف داخلها ستصبح بمرور الوقت هي منظمة جامدة غير قادرة على الاستمرارية، إذ يبين أن هناك ثلاثة أبعاد رئيسية للتكيف، هي الحساسية الاستراتيجية، وسهولة الموارد، والالتزام الجماعي، حيث أن امتلاكها لهذه الخصائص يمكنها من تحقيق التكيف، وعند افتقارها لواحدة منها أو أكثر فمع مرور الزمن تتحول إلى منظمة جامدة لا تستطيع المنافسة مع المنظمات الأخرى. ويظهر التكيف في قدرة المنظمة على احداث التغيرات الضرورية الصحيحة لنموها وتكيفها بشكل أسرع مما يجري في البيئة وقدرتها على إحداث التأثير في المواقف الخارجية وتغييرها بحث تملك التوافق ما بين مواردها ومطالب البيئة (السقا، 2019).

5- الاتصال:

إن الاتصال يتمثل بتلك العملية التي من خلالها تنقل وتفهم المعلومات بين اثنين أو أكثر من الأفراد (طبيب ومريض وذويه، العميد ورئيس القسم والطلبة، الوالد والأخ والأخت، رب العمل والمدير والعاملين) ويعد تفهم المعنى المقصود من قبل المرسل هو الجوهر في تحقيق الاتصال الجيد. فالاتصال التنظيمي الفعال لأغراض العلاقات الانسانية في المنطقة يمثل مطلباً حيويًا لجميع الأفراد والمنظمات كافة كونها كيان اجتماعي هادف، والأفراد بدورهم يعتمد بعضهم على البعض الآخر بواسطة التفاعل والتواصل. ومن هنا، يعد الاتصال بمثابة الآلية التي يستطيع الأفراد والجماعات من خلالها توضيح تطلعاتهم وتحديد توقعاتهم وتنسيق أعمالهم التي تصب في تحقيق أهداف المنظمة بفاعلية وكفاءة (العنزي، 2017)

المبحث الثالث - الجانب العملي للدراسة الميدانية

تمهيد

يتناول هذا المبحث عرضاً مفصلاً للإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الجانب العملي للدراسة بهدف التعرف على دور ممارسة الشفافية الإدارية في تعزيز الصحة التنظيمية، ويشمل المبحث أيضاً المنهجية المتبعة في إعداد الجانب العملي للدراسة من حيث أداة جمع البيانات والأساليب المستخدمة في التحليل الإحصائي إضافة إلى صدق أداة الدراسة وثباتها وتحليل البيانات الوصفية واختبار الفرضيات.

أولاً - منهجية الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك بالاستناد على الاستبانة التي قام الباحث بإعدادها من خلال اللجوء إلى الأدب النظري والدراسات السابقة وبالاعتماد على مؤشرات قياس تم تطويرها وبما يتوافق مع بيئة الجامعة قيد الدراسة ، وذلك بهدف جمع البيانات الأولية وتحليلها واختبار فرضياتها.

ثانياً- مجتمع الدراسة : تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالإدارة العامة في جامعة المرقب والبالغ عددهم (465) موظف، واتبع الباحث أسلوب المعاينة لجميع البيانات فاستخدمت العينة العشوائية البسيطة ، وتم حساب حجم العينة من العلاقة الرياضية التالية :

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[(N-1) \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)}$$

حيث إن:

(N) حجم المجتمع

(Z) الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95) وتساوي (1.96)

(q) نسبة الخطأ وتساوي (0.05)

(P) نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0.50)

(n) حجم العينة

$$n = 465 * 0.50 (1 - 0.50) / [465 - 1 * \{(0.05)^2 / (1.96)^2\} + 0.50 (1 - 0.50)]$$

$$n = 465 * 0.50 * 0.50 / [464 * (0.0025 / 3.8416)] + 0.50 * 0.50]$$

$$n = 465 * 0.25 / [464 * 0.00065] + 0.25]$$

$$n = 116.25 / 0.3016 + 0.25$$

$$n = 116.25 / 0.5516 = 210.7 \cong 211 \text{ مفردة}$$

أي أن حجم العينة المطلوب يجب أن لا يقل عن (211) مفرد، وتمت عملية التوزيع على العينة المستهدفة، والجدول التالي يوضح أعداد الاستثمارات الموزعة والفاقد منها :

جدول (1) يبين الاستثمارات التي تم توزيعها ونسبة المسترد والفاقد منها

عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المفقودة	نسبة الاستثمارات المفقودة	عدد الاستثمارات الغير صالحة للتحليل	نسبة الاستثمارات الغير صالحة للتحليل	عدد الاستثمارات الصالحة	نسبة الاستثمارات الصالحة
211	33	15.6 %	6	2.9 %	172	81.5 %

تالياً - أداة جمع البيانات :

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استمارة استبيان اشتملت في المحور الأول على المعلومات الشخصية والمتمثلة في (النوع - العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - المسمى الوظيفي) ، واشتمل المحور الثاني على العبارات المتعلقة على الشفافية الإدارية بأبعادها (شفافية الإجراءات واللوائح - شفافية المعلومات - شفافية الاتصالات - شفافية المساءلة - شفافية المشاركة الإدارية)، واشتمل المحور الثالث على العبارات المتعلقة على الصحة التنظيمية، ووضع الباحث (56) عبارة للتعرف على دور ممارسة الشفافية الإدارية في الصحة التنظيمية، وقد استخدم الباحث الترميز الرقمي في ترميز إجابات أفراد المجتمع للإجابات المتعلقة بالمقياس الخماسي حيث تم إعطاء درجة واحدة للإجابة (غير موافق بشدة) ودرجتان للإجابة (غير موافق) وثلاث درجات للإجابة (محايد) وأربع درجات للإجابة (موافق) وخمس درجات للإجابة (موافق بشدة)، وقد تم تحديد درجة الموافقة لكل فقرة من فقرات الاستبيان ولكل محور من مقارنة قيمة متوسط الاستجابة المرجح مع طول فئة المقياس الخماسي، وحسب طول فئة المقياس من خارج قسمة (4) على (5).

جدول (2) ترميز بدائل الإجابة

الإجابة	غير موافق بسدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الترميز	1	2	3	4	5
طول الفقة	1 - 1.79	1.80 - 2.59	2.60 - 3.39	3.40 - 4.19	4.20 - 5
درجة الموافقة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً

رابعاً - الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

تم تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزم للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك وفق الأساليب الآتية:

1- التوزيعات التكرارية: لتحديد عدد التكرارات، والنسبة المئوية للتكرار، التي تحصل عليها كل إجابة، منسوبا إلى إجمالي التكرارات، وذلك لتحديد الأهمية النسبية لكل إجابة، ويعطي صورة أولية عن إجابة أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المختلفة.

2- المتوسط الحسابي: يستعمل لتحديد درجة تركز إجابات الباحثين عن كل محور، حول درجات المقياس، وذلك لمعرفة مدى توفر متغيرات كل محور من محاور الدراسة.

3- الانحراف المعياري: يستخدم الانحراف المعياري لقياس تشتت الإجابات ومدى انحرافها عن متوسطها الحسابي.

4- معامل الفا كرونباخ للثبات : لتحديد الثبات في أداة الدراسة (الاستبيان).

5- صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة.

6- اختبار تي (One Sample T – test): لتحديد جوهرية الفروق، بين متوسط استجابة أفراد المجتمع، ومتوسط القياس (3) في المقياس الخماسي.

7- معامل الارتباط: لتحديد العلاقة بين كل محور من محاور الاستبيان وإجمالي الاستبيان.

خامساً - صدق وثبات أداة الدراسة :

أ- صدق المحتوى (الصدق الظاهري)

وتم ذلك من خلال صدق المحكمين، حيث إن صدق المحكمين يعد من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الاختبارات والمقاييس، والصدق يدل على مدى قياس الفقرات للظاهرة المراد قياسها، وإن أفضل طريقة لقياس الصدق هو الصدق الظاهري، وقد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض الفقرات، على مجموعة من المحكمين المتخصصين في إدارة الأعمال، وقد تم الأخذ في نظر الاعتبار جميع الملاحظات التي قدمت من قبل المحكمين وتم التحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام :

أ- صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة :

بينت النتائج في الجدول (3.3) أن معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الدراسة وإجمالي الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05 حيث كانت قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من 0.05 ، وبذلك تعتبر المحاور صادقة لما وضعت من أجله.

جدول (3) معامل الارتباط بين محاور الدراسة و إجمالي الاستبانة

ت	العبارات	عدد الفقرات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الاحصائية
1	شفافية الإجراءات واللوائح	7	0.790	**0.000
2	شفافية المعلومات	7	0.836	**0.000
3	شفافية الاتصالات	7	0.835	**0.000
4	شفافية المساءلة	7	0.836	**0.001
5	شفافية المشاركة	7	0.810	**0.000
6	الصحة التنظيمية	21	0.863	**0.000

** القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

يوضح الجدول رقم (3) أن معاملات الارتباط بيرسون بين جميع المحاور و اجمالي الاستبانة جاءت العلاقات طردية بأعلى معامل ارتباط كان محور الصحة التنظيمية بارتباط بلغ (0.863) و يليه بعدي شفافية المعلومات و شفافية المساءلة بارتباط بلغ (0.836)، ثم بعد شفافية الاتصالات بارتباط بلغ (0.835)، ثم بعد شفافية المشاركة بارتباط بلغ (0.810)، ثم بعد شفافية الاجراءات و اللوائح بارتباط بلغ (0.710)، وجميع معاملات الارتباط لها دلالة احصائية عند مستوى (0.05).
سادساً - ثبات الاستبانة :

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتائج لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها عدة مرات خلال فترة زمنية معينة (P311 : Sekaran.U.,2006)، وقد اتبعت الدراسة القياس الإحصائي لمعرفة ثبات أداة القياس (الاستبانة)، وذلك من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ وذلك كما يلي:

أ- معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha Coefficient) :

تم القياس الإحصائي لمعرفة ثبات أداة القياس (الاستبانة)، وذلك من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha Coefficient)، الذي يزودنا بتقدير جيد في أغلب المواقف، وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وأن قيمة معامل ألفا للثبات تعد مقبولة إذا كانت أكثر من (0.6) أي بنسبة (60٪) وأقل من ذلك تكون منخفضة، ولاستخراج الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام استمارات الاستبانة و البالغ عددها (50) استمارة، وقد تراوحت قيم معامل ألفا للثبات ما

بين (0.677) إلى (0.782)، وكانت قيمة ثبات اجمالي الاستبانة (0.912)، لذا يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض الدراسة، ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج

الجدول رقم (4) يوضح معامل الفاكرونباخ للثبات

ت	العبارات	عدد الفقرات	معامل ألفا %
1	شفافية الإجراءات واللوائح	7	٪95.2
2	شفافية المعلومات	7	٪93.2
3	شفافية الاتصالات	7	٪95.4
4	شفافية المسائلة	7	٪92.3
5	شفافية المشاركة	7	٪93.8
6	الصحة التنظيمية	21	٪95.1
7	اجمالي الاستبانة ككل	56	٪97.8

يتبين من النتائج الموضحة في الجدول (4) أن قيم معامل ألفا كرونباخ لكل أبعاد الدراسة جاءت جميعها بمعاملات مرتفعة، في حين جاءت مقدار الثبات لاجمالي الاستبانة ككل مرتفع أيضاً وبنسبة بلغت (٪97.8)، وهي قيمة ثبات ممتازة. سابعاً- الوصف الإحصائي لمجتمع الدراسة وفق المتغيرات الديموغرافية :

أ- البيانات الشخصية والوظيفية :

المحور الأول : يهدف هذا المحور إلى جمع بيانات أفراد عينة الدراسة و التي من خلالها يمكن التعرف على الخصائص الشخصية للعينة ، ولقد تم تحديد هذه الخصائص وبياناتها كالتالي :

جدول (5) توزيع أفراد عينة حسب بياناتهم الشخصية والوظيفية

النوع	ذكر		أنثى		المجموع
	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	
العمر	أقل من 30 سنة	30 إلى أقل من 40 سنة	40 إلى أقل من 50 سنة	من 50 سنة فأكثر	المجموع
	19	69	62	22	172
	٪11.0	٪40.1	٪36.0	٪12.8	٪100
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط أو دونه	دبلوم عالي	بكالوريوس/ليسانس	ماجستير	دكتوراه

172	9	17	86	33	27	العدد	
%100	%5.2	%9.9	%50.0	%19.2	%15.7	النسبة/	
المجموع	مدير إدارة	رئيس قسم	رئيس وحدة	مدير مكتب	موظف		المسمى الوظيفي
172	11	16	18	15	112	العدد	
%100	%6.4	%9.3	%10.5	%8.7	%65.1	النسبة/	
المجموع	أكثر من 15 سنة		من 10 إلى 15 سنة	من 5 إلى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات		سنوات الخبرة
172	41		44	54	33	العدد	
%100	%23.8		%25.6	%31.4	%19.2	النسبة/	

(المصدر : نتائج الدراسة الميدانية (نوفمبر/ 2022)

من النتائج الواردة في الجدول (5) تبين أن أغلبية أفراد العينة كانوا من الذكور وبنسبة بلغت (74.4٪)، في حين ما نسبته (25.6٪) من الإناث.

أما بالنسبة للعمر فبينت النتائج أن (19) مستجيباً وبنسبة (11٪) أعمارهم أقل من 30 سنة، و(69) من المستجيبين وبما نسبته (40.1٪) أعمارهم تراوحت من 30 إلى أقل من 40 سنة، و (62) مستجيباً وبنسبة (36٪) أعمارهم تراوحت من 40 إلى أقل من 50 سنة، و(22) مستجيباً وبنسبة بلغت (12.8٪) كانت أعمارهم أكثر من 50 سنة. أما بالنسبة للمؤهل العلمي فقد بينت النتائج أن (27) من المستجيبين وبنا نسبته (15.7٪) تخصصهم مؤهلاتهم دبلوم متوسط أو أقل، و (33) مستجيباً وبما نسبته (19.2٪)، مؤهلهم دبلوم عالي، و (86) مستجيباً وبنسبة (50٪) مؤهلهم جامعي، في حين هناك (9) مستجيبين وبما نسبته (9.9٪) مؤهلاتهم ماجستير، و(9) مستجيبين وبنسبة بلغت (5.2٪) كانت مؤهلاتهم دكتوراه.

أما بالنسبة للمسمى الوظيفي فقد أظهرت النتائج في الجدول السابق أن هناك (112) من المستجيبين وبنسبة (65.1٪) كانوا موظفين، و (15) مستجيباً وبنسبة (8.7٪) كانوا مدراء مكاتب، و(18) من المستجيبين وبنسبة (10.5٪) كانوا رؤساء وحدات، في حين كان هناك (16) مستجيباً وبنسبة (9.3٪) كانوا من رؤساء أقسام، و(11) من المستجيبين وبنسبة بلغت (6.4٪) كانوا مدراء إدارات.

وبالنسبة لعدد سنوات الخبرة، بينت النتائج أن (33) من المستجيبين وبنسبة مقدارها (19.2٪) لهم خبرة أقل من (5) سنوات، و(54) مستجيباً وبنسبة بلغت (31.4٪) كانت خبرتهم تتراوح ما بين (5) سنوات إلى أقل من (10) سنوات، و(44) مستجيباً وبنسبة قدرها (25.6٪) تراوحت خبرتهم ما بين (10) سنوات إلى أقل من (15) سنة، و(41) من المستجيبين وبنسبة مقدارها

(23.8%) كانت لهم خبرة (15) سنة فأكثر، وتعتبر البيانات سالفة الذكر بيانات جيدة و يمكن أن تنعكس بشكل ايجابي على الإجابات المتحصل عليها من أداة الدراسة
ثامناً- الوصف الإحصائي وفق إجابات الباحثين:
لتحديد اتجاه الإجابات تم تحديد طول الفترة بـ (0.8) وحدة ، وهذا الطول ناتج عن قسمة (4) على (5) وفقاً للآتي: 1 -
1.79) يكون اتجاه الإجابة غير موافق بشدة ، (1.80 - 2.59) يكون اتجاه الإجابة غير موافق ، (2.60 - 3.39) يكون اتجاه الإجابة محايد، (3.40 - 4.19) يكون اتجاه الإجابة بموافق، (4.20 - 5.00) يكون اتجاه الإجابة بموافق بشدة
ولتحديد مدى الاتفاق على إجمالي كل محور من محاور الدراسة، فقد تم استخدام اختبار (OneSample T-Test)، فيكون المحور مرتفعاً لأفراد العينة أي أنهم متفوقون على فقرات المجال إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة لإجمالي المجال أكبر من قيمة المتوسط المعياري (3) ، ويكون المحور منخفضاً لأفراد العينة أي أنهم غير متفوقين على فقرات المجال إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة لإجمالي المجال أقل من قيمة المتوسط المعياري (3)، أو إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)؛ بغض النظر عن قيمة متوسط الاستجابة.
أ- المحور الأول - أبعاد الشفافية الإدارية : نتائج التحليل الوصفي للقيادة التحويلية بأبعادها المستخدمة في هذه الدراسة (شفافية الإجراءات واللوائح - شفافية المعلومات - شفافية الاتصالات - شفافية المساءلة - شفافية المشاركة).

1. شفافية الإجراءات واللوائح :

جدول رقم (6) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي واختبار (T-Test) لفقرات بعد "شفافية الإجراءات واللوائح"

ذ	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	الدرجة
1	تتسم إجراءات العمل في الجامعة بالشفافية والوضوح	ك	25	50	41	36	20	3.14	1.239	0.000	متوسطة
		%	14.5	29.1	23.8	20.9	11.6				
2	الانظمة واللوائح المعمول بها في الجامعة معلنة لجميع الموظفين	ك	18	51	50	32	21	3.08	1.180	0.000	متوسطة
		%	10.5	29.7	29.1	18.6	12.2				
3	يتم تبسيط الإجراءات بصورة تسمح بإنهاء المعاملات دون تعقيد	ك	20	41	56	37	18	3.05	1.159	0.000	متوسطة
		%	11.6	23.8	32.6	21.5	10.5				
4	توفر الجامعة نماذج للمعاملات الإدارية واضحة وسهلة الاستخدام	ك	24	58	44	31	15	3.26	1.168	0.000	متوسطة
		%	14.0	33.7	25.6	18.0	8.7				

متوسطة	0.000	1.083	3.21	13	31	51	61	16	ك	تمتاز الإجراءات واللوائح بأنها مترابطة ومكاملة لبعضها البعض	5
				7.6	18.0	29.7	35.5	9.3	%		
متوسطة	0.000	1.204	3.02	21	40	44	48	19	ك	توفّر إدارة الجامعة جميع الأدوات اللازمة لتسهيل اجراءات العمل.	6
				12.2	23.3	25.6	27.9	11.0	%		
متوسطة	0.000	1.243	2.94	27	36	51	37	21	ك	تطبق اللوائح والتعليمات على الجميع دون تمييز	7
				15.7	20.9	29.7	21.5	12.2	%		
متوسط	0.000	1.042	3.09	اجمالي بعد "شفافية الإجراءات واللوائح"							

(المصدر : نتائج الدراسة الميدانية نوفمبر/ 2022)

بينت النتائج في الجدول رقم (6) أن مستوى ممارسة شفافية الإجراءات واللوائح جاء متوسطاً، إذ بلغ متوسط الاستجابة لإجمالي المحور (3.09)، وهو أكبر من متوسط القياس (3)، وأن الفروق تساوي (0.09)، ولتحديد معنوية هذه الفروق، فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.000)، وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى معنوية الفروق، الأمر الذي يعني بأن هناك اتفاق إلى حد ما في استجابة الباحثين حول فقرات المحور، وكان أعلى متوسط حسابي عند الفقرة (توفر الجامعة نماذج للمعاملات الإدارية واضحة وسهلة الاستخدام) - وقدره (3.26) وانحراف معياري (1.168)، في حين تحصلت الفقرة (تطبق اللوائح والتعليمات على الجميع دون تمييز)، على أدنى متوسط حسابي وقدره (2.94) وانحراف معياري (1.243)، ويمكن القول أن ممارسة شفافية الإجراءات واللوائح في الجامعة قيد الدراسة جاء بدرجة متوسطة.

2. شفافية المعلومات:

جدول رقم (7) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي واختبار (T-Test) لفقرات بعد "شفافية المعلومات"

الدرجة	قيمة الدلالة الإحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرار والنسبة	الفقرة	ذ
متوسطة	0.000	1.089	3.19	14	32	47	65	14	ك	تتصف المعلومات الصادرة من الإدارة بالمصداقية والدقة	1
				8.1	18.6	27.3	37.8	8.1	%		
متوسطة	0.000	1.126	3.03	19	36	51	53	13	ك	تخلو المعلومات التي تقدمها الإدارة من المعلومات الزائدة والمتكررة	2
				11.0	20.9	39.7	30.8	7.6	%		
متوسطة	0.000	1.129	2.92	18	48	49	43	14	ك	يتلقى المستخدم المعلومات في الوقت التي يحتاجها فيه دون تقديم أو تأخير	3
				10.5	27.9	28.5	25.0	8.1	%		
متوسطة	0.000	1.050	2.86	19	42	64	38	9	ك		4

				11.0	24.4	37.2	22.1	5.2	%	تخلو المعلومات من قصد التحريف أو التحيز	
متوسطة	0.000	1.099	2.95	21	36	55	51	9	ك	تلازم المعلومات أهداف العمل الحالية والمستقبلية	5
				12.2	20.9	32.0	29.7	5.2	%		
متوسطة	0.000	1.080	3.06	16	35	56	53	12	ك	يتم تحديث المعلومات على نحو مستمر	6
				9.3	20.3	32.6	30.8	7.0	%		
متوسطة	0.000	1.142	3.07	21	30	50	58	13	ك	المعلومات التي يوفرها النظام ملائمة وتلبي متطلبات العمل	7
				12.2	17.4	29.1	33.7	7.6	%		
متوسط	0.000	0.928	3.01	اجمالي بعد "شفافية المعلومات"							

(المصدر : نتائج الدراسة الميدانية نوفمبر/ 2022)

بينت النتائج في الجدول رقم (7) أن مستوى ممارسة شفافية المعلومات جاء متوسطاً، إذ بلغ متوسط الاستجابة لإجمالي المحور (3.01)، وهو أكبر من متوسط القياس (3)، وأن الفروق تساوي (0.01)، ولتحديد معنوية هذه الفروق، فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.000)، وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى معنوية الفروق، الأمر الذي يعني بأن هناك اتفاق إلى حد ما في استجابة المبحوثين حول فقرات المحور، وكان أعلى متوسط حسابي عند الفقرة (تتصف المعلومات الصادرة من الإدارة بالمصادقية والدقة) وقدره (3.19) وبانحراف معياري (1.089)، في حين تحصلت الفقرة (تخلو المعلومات من قصد التحريف أو التحيز)، على أدنى متوسط حسابي وقدره (2.86) وبانحراف معياري (1.050)، ويمكن القول أن ممارسة شفافية المعلومات في الجامعة قيد الدراسة جاء بدرجة متوسطة.

3. شفافية الاتصالات :

جدول رقم (8) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي واختبار (T-Test) لفقرات بعد "شفافية الاتصالات"

الدرجة	قيمة الدلالة الإحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرار والنسبة	الفقرة	ذ
متوسطة	0.000	1.105	3.11	17	29	60	50	16	ك	تعمل الإدارة على إيجاد نظام اتصال ميسر ومفتوح بين كافة المستويات الإدارية في الجامعة	1
				9.9	16.9	34.9	29.1	9.3	%		
متوسطة	0.000	1.120	3.05	19	33	53	54	13	ك	توفر الإدارة قنوات اتصال مفتوحة مع المجتمع المحلي والمؤسسات ذلت الصلة	2
				11.0	19.2	30.8	31.4	7.6	%		
متوسطة	0.000	1.128	3.06	20	33	47	61	11	ك	تنوع الإدارة في وسائل الاتصال بما يتناسب وطبيعة أهداف الاتصال المطلوب	3
				11.6	19.2	27.3	37.5	6.4	%		

متوسطة	0.000	1.124	3.08	20	30	51	59	12	ك	4	تميز الاتصالات بين مختلف المستويات الإدارية في الجامعة بالسهولة
				11.6	17.4	29.7	34.3	7.0	%		
متوسطة	0.000	1.111	2.98	20	35	57	48	12	ك	5	تتم الاتصالات بين مختلف المستويات الإدارية بسرعة
				11.6	20.3	33.1	27.9	7.0	%		
متوسطة	0.000	1.141	3.04	20	36	45	59	12	ك	6	يساهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة بالجامعة في تبسيط الإجراءات
				11.6	20.9	26.2	34.3	7.0	%		
متوسطة	0.000	1.095	2.99	17	41	51	52	11	ك	7	يتم من خلال الاتصال اطلاع الرؤساء على نشاط المرؤسين ونقل تعليماتهم
				9.9	23.8	29.7	30.2	6.4	%		
متوسط	0.000	0.989	3.04	اجمالي بعد "شفافية الاتصالات"							

(المصدر : نتائج الدراسة الميدانية نوفمبر/ 2022)

بينت النتائج في الجدول رقم (8) أن مستوى ممارسة شفافية الاتصالات جاء متوسطاً، إذ بلغ متوسط الاستجابة لإجمالي المحور (3.04)، وهو أكبر من متوسط القياس (3)، وأن الفروق تساوي (0.04)، ولتحديد معنوية هذه الفروق، فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.000)، وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى معنوية الفروق، الأمر الذي يعني بأن هناك اتفاق إلى حد ما في استجابة الباحثين حول فقرات المحور، وكان أعلى متوسط حسابي عند الفقرة (تعمل الإدارة على إيجاد نظام اتصال ميسر ومفتوح بين كافة المستويات الإدارية في الجامعة)- وقدره (3.11) وبانحراف معياري (1.105)، في حين تحصلت الفقرة (تتم الاتصالات بين مختلف المستويات الإدارية بسرعة)، على أدنى متوسط حسابي وقدره (2.98) وبانحراف معياري (1.111)، ويمكن القول أن ممارسة شفافية الاتصالات في الجامعة قيد الدراسة جاء بدرجة متوسطة.

4. شفافية المساءلة:

جدول رقم (9) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي واختبار (T-Test) لفقرات بعد "شفافية المساءلة"

الدرجة	قيمة الدلالة الإحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرار والنسبة	الفقرة	ذ
متوسطة	0.000	1.027	2.91	18	36	71	38	9	ك	يوجد آلية واضحة للمساءلة الإدارية في الجامعة	1
				10.5	20.9	41.3	22.1	5.2	%		
متوسطة	0.000	0.973	2.76	19	45	72	31	5	ك	يتم إعلان آليات المساءلة الإدارية في الجامعة لجميع الموظفين	2
				11.0	26.2	41.9	18.0	2.9	%		
متوسطة	0.000	1.035	2.78	22	41	68	34	7	ك	تسمح آليات المساءلة الإدارية في الجامعة بالمراقبة والمراجعة في أي وقت	3
				12.9	23.8	39.5	19.8	4.1	%		
متوسطة	0.000	1.030	2.84	20	41	64	41	6	ك	تتم إجراءات المساءلة الإدارية في الجامعة بنزاهة	4
				11.6	23.8	37.2	23.8	3.5	%		

متوسطة	0.000	1.013	2.85	20	37	68	42	5	ك	تتم المساءلة الإدارية في الجامعة بناء على معلومات موثوقة	5
				11.6	21.5	39.5	24.4	2.9	%		
متوسطة	0.000	1.045	2.92	15	43	68	33	13	ك	تركز آليات المساءلة الإدارية على تعزيز المسؤولية في نفوس الموظفين	6
				8.7	25.0	39.5	19.2	7.6	%		
متوسطة	0.000	0.940	2.76	18	41	83	24	6	ك	تلتزم الجامعة العاملين بتقديم تفسيرات لقراراتهم وتصرفاتهم المخالفة للتعليمات	7
				10.5	23.8	48.3	14.0	3.5	%		
منخفض	0.000	0.835	2.83	اجمالي بعد "شفافية المساءلة"							

(المصدر : نتائج الدراسة الميدانية نوفمبر/ 2022)

بينت النتائج في الجدول رقم (9) أن مستوى ممارسة شفافية المساءلة جاء منخفضاً، إذ بلغ متوسط الاستجابة لإجمالي المحور (2.83)، وهو أقل من متوسط القياس (3)، وأن الفروق تساوي (-0.17)، ولتحديد معنوية هذه الفروق، فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.000)، وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى معنوية الفروق، الأمر الذي يعني بأن هناك لا يوجد اتفاق في استجابة الباحثين حول فقرات المحور، وكان أعلى متوسط حسابي عند الفقرة (تركز آليات المساءلة الإدارية على تعزيز المسؤولية في نفوس الموظفين) وقدره (2.92) وبانحراف معياري (1.045)، في حين تحصلت الفقرة (يتم إعلان آليات المساءلة الإدارية في الجامعة لجميع الموظفين)، على أدنى متوسط حسابي وقدره (2.76) وبانحراف معياري (0.973)، ويمكن القول أن ممارسة شفافية الاتصالات في الجامعة قيد الدراسة جاء بدرجة منخفضة.

4. شفافية المشاركة:

جدول رقم (10) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي واختبار (T-Test) لفقرات بعد "شفافية المشاركة"

الدرجة	قيمة الدلالة الإحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	غير موافق بشدة	غير موافق	شديد	موافق	موافق بشدة	التكرار والنسبة	الفقرة	ذ
متوسطة	0.000	1.118	3.05	15	42	51	48	16	ك	تعزز الإدارة الثقة بينها وبين العاملين من خلال اتخاذ قرارات ورسم سياسات مرئية تدعم مشاركة الجميع	1
				8.7	24.4	29.7	27.9	9.3	%		
متوسطة	0.000	1.122	3.10	17	40	43	52	20	ك	تشجع الإدارة العاملين على إبداء الرأي وتقديم المقترحات	2
				9.9	23.3	25.0	30.2	11.6	%		
متوسطة	0.000	1.231	3.07	20	40	44	44	24	ك	تركز الإدارة على إنجاز المهام بروح الفريق والعمل الجماعي	3
				11.6	23.3	25.6	25.6	14.0	%		
				25	43	40	47	17	ك		4

متوسطة	0.000	1.226	2.93	14.5	25.0	23.3	27.3	9.9	%	تشجع الإدارة العاملين على تقديم الأفكار والآراء المبدعة لحل المشكلات
منخفضة	0.000	1.172	2.74	23	60	43	30	16	ك	تولي الإدارة اهتمامها بكل العاملين دون تمييز أو استثناء
				13.4	34.9	25.0	17.4	9.3	%	
متوسطة	0.000	1.173	2.87	22	47	51	35	17	ك	تشجع الإدارة نظام الرقابة الذاتية لدى العاملين
				12.8	27.3	29.7	20.3	9.9	%	
متوسطة	0.000	1.177	2.89	20	50	50	33	19	ك	تحوص الإدارة على اطلاع الموظفين على نتائج أعمالهم
				11.6	29.1	29.1	19.2	11.0	%	
منخفض	0.000	1.01	2.95	اجمالي بعد "شفافية المشاركة"						

(المصدر : نتائج الدراسة الميدانية نوفمبر/ 2022)

بينت النتائج في الجدول رقم (10) أن مستوى ممارسة شفافية المشاركة جاء منخفضاً، إذ بلغ متوسط الاستجابة لإجمالي المحور (2.95)، وهو أقل من متوسط القياس (3)، وأن الفروق تساوي (-0.05)، ولتحديد معنوية هذه الفروق، فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.000)، وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى معنوية الفروق، الأمر الذي يعني بأن هناك لا يوجد اتفاق في استجابة الباحثين حول فقرات المحور، وكان أعلى متوسط حسابي عند الفقرة (تشجع الإدارة العاملين على إبداء الرأي وتقديم المقترحات) - وقدره (3.10) وبانحراف معياري (1.122)، في حين تحصلت الفقرة (تولي الإدارة اهتمامها بكل العاملين دون تمييز أو استثناء)، على أدنى متوسط حسابي وقدره (2.74) وبانحراف معياري (1.172)، ويمكن القول أن ممارسة شفافية المشاركة في الجامعة قيد الدراسة جاء بدرجة منخفضة.

- إجمالي محور الشفافية الإدارية :

جدول رقم (11) نتائج اختبار (One Sample T- test) لإجمالي محور "الشفافية الإدارية"

مستوى ممارسة الشفافية الإدارية	معنوية الفروق	قيمة الدلالة الإحصائية	الانحراف المعياري	الفروق بين متوسط الفقرة والمتوسط المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
منخفض	معنوي	0.000	0.822	-0.02	2.98	الشفافية الإدارية

ولتحديد مستوى ممارسة الشفافية الإدارية، فإن النتائج في الجدول رقم (11) أظهرت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (2.98)، وهو أقل من متوسط القياس (3)، وأن الفروق تساوي (-0.02)، ولتحديد معنوية هذه الفروق، فإن قيمة

الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفرًا، وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يدل على أن مستوى ممارسة الشفافية الإدارية بالجامعة قيد الدراسة كان منخفضاً.

ب- محور الصحة التنظيمية :

جدول رقم (12) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي واختبار (T-Test) لفقرات محور "الصحة التنظيمية"

الدرجة	قيمة الدلالة الإحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرار والنسبة	الفقرة	ذ
متوسطة	0.000	1.189	3.03	19	40	50	42	21	ك	تقدم الجامعة الحوافز المالية لتحسين الأداء	1
				11.0	23.3	29.1	24.4	12.2	%		
متوسطة	0.000	0.989	3.06	13	31	70	49	9	ك	يتبادل الرؤساء مع العاملين المعلومات فيما يتعلق بطبيعة العمل بالجامعة	2
				7.6	18.0	40.7	28.5	5.2	%		
متوسطة	0.000	1.041	3.20	14	25	58	63	12	ك	تتمدد إدارة الجامعة الأسلوب التشاركي في إدارة العمل	3
				8.1	14.5	33.7	36.6	7.0	%		
متوسطة	0.000	1.136	3.13	14	36	48	54	20	ك	تتسم العلاقة بسن الرؤساء والعاملين في الجامعة بالثقة المتبادلة	4
				8.1	20.9	27.9	31.4	11.6	%		
متوسطة	0.000	1.108	2.93	16	30	58	51	17	ك	تزود الجامعة العاملون بالأدوات التي تساعدهم في أداء عملهم	5
				9.3	17.4	33.7	29.7	9.9	%		
متوسطة	0.000	1.024	3.12	18	34	70	42	8	ك	تتوافر في الجامعة الموارد اللازمة لقيام العاملين بعملهم وبجودة عالية	6
				10.5	19.8	40.7	24.4	4.7	%		
متوسطة	0.000	1.125	3.24	17	31	55	52	17	ك	توفر الجامعة للعاملين التقنيات الحديثة اللازمة للعمل	7
				9.9	18.0	32.0	30.2	9.9	%		
متوسطة	0.000	1.071	2.90	23	31	66	44	8	ك	توفر الجامعة برامج تدريبية للعاملين من أجل تحسين مهاراتهم	8
				13.4	18.0	38.4	25.6	4.7	%		
متوسطة	0.000	1.181	3.09	21	31	49	53	18	ك	تدعم الجامعة الأفكار الإبداعية لغرض الاستفادة منها في تطوير الإدارة بالجامعة	9
				12.2	18.0	28.5	30.8	10.5	%		
متوسطة	0.000	1.111	3.02	14	26	62	45	14	ك	تسهم الأفكار الإبداعية في تطوير عمل الجامعة	10
				8.7	16.1	38.5	28.0	8.7	%		
متوسطة	0.000	1.139	2.92	20	30	63	45	14	ك	تهيء الجامعة بيئة مناسبة للابتكار	11
				11.6	17.4	36.6	26.2	8.1	%		
متوسطة	0.000	1.065	2.87	21	41	54	42	14	ك	تعمل الجامعة على استقطاب الأفراد المبدعين	12
				12.2	23.8	31.4	24.4	8.1	%		

متوسطة	0.000	1.204	2.85	20	43	56	46	7	ك	تنسق الجامعة أدوار العاملين في العمل	13
				11.6	25.0	32.6	26.7	4.1	%		
منخفضة	0.000	1.093	2.77	24	52	37	44	15	ك	يؤمن العاملون بالجامعة بأهمية العمل الجماعي	14
				14.0	30.2	21.5	25.6	8.7	%		
متوسطة	0.000	1.209	2.90	25	44	55	41	7	ك	توفر الجامعة بيئة تنظيمية مرنة	15
				14.5	25.6	32.0	23.8	4.1	%		
متوسطة	0.000	1.136	2.84	26	39	52	37	18	ك	يشعر العاملون بالأمان الوظيفي بالجامعة	16
				15.1	22.7	30.2	31.5	10.5	%		
متوسطة	0.000	1.203	2.84	27	39	46	54	6	ك	تسود الثقة بين العاملين في الجامعة	17
				15.7	22.7	26.7	31.4	3.5	%		
متوسطة	0.000	1.252	2.99	27	44	46	40	15	ك	تحرص الجامعة على توفير نظام اتصال فعال بين العاملين	18
				15.7	25.6	26.7	23.3	8.7	%		
منخفضة	0.000	1.102	2.59	27	37	36	55	17	ك	توفر الجامعة نظام مفتوح للاتصالات بين بين الموظفين والإدارة	19
				15.7	21.5	20.9	32.0	9.9	%		
متوسطة	0.000	0.676	2.67	21	41	54	42	14	ك	توفر الجامعة الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تسهل الاتصال بين الموظفين	20
				12.2	23.8	31.4	24.4	8.1	%		
منخفضة	0.000	0.723	2.18	25	44	55	41	7	ك	يتم توفير المعلومات التي تتناسب مع المستوى الوظيفي	21
				14.5	25.6	32.0	23.8	4.1	%		
منخفض	0.000	0.776	2.90	اجمالي محور " الصحة التنظيمية"							

(المصدر : نتائج الدراسة الميدانية نوفمبر/ 2022)

بينت النتائج في الجدول رقم (12) أن مستوى ممارسة الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة جاء منخفضاً، إذ بلغ متوسط الاستجابة لإجمالي المحور (2.90)، وهو أقل من متوسط القياس (3)، وأن الفروق تساوي (-0.1)، ولتحديد معنوية هذه الفروق، فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.000)، وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى معنوية الفروق، الأمر الذي يعني بأن هناك لا يوجد اتفاق في استجابة الباحثين حول فقرات المحور، وكان أعلى متوسط حسابي عند الفقرة (توفر الجامعة للعاملين التقنيات الحديثة اللازمة للعمل) - وقدره (3.24) وبانحراف معياري (1.125)، في حين تحصلت الفقرة (يتم توفير المعلومات التي تتناسب مع المستوى الوظيفي)، على أدنى متوسط حسابي وقدره (2.18) وبانحراف معياري (0.723)، ويمكن القول أن مستوى الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة جاء بدرجة منخفضة.

تاسعاً - اختبار فرضيات الدراسة :

لاختبار صحة فرضيات الدراسة تم استخدام ارتباط (بيرسون) لاختبار جوهرية العلاقة بين الشفافية الإدارية و الصحة التنظيمية، فتكون العلاقة طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون عكسية إذا كانت قيمة معامل الارتباط سالبة، وتكون العلاقة

معنوية "ذات دلالة إحصائية" إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05)، وتكون غير معنوية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05).

- الفرضية الرئيسية: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين ممارسة الشفافية الإدارية بأبعادها والمتمثلة بـ... (شفافية الإجراءات واللوائح - شفافية المعلومات - شفافية الاتصالات - شفافية المساءلة - شفافية المشاركة) و تعزيز الصحة التنظيمية في الإدارة العامة بجامعة المرقب.

- ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية :

أ- الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين شفافية الإجراءات واللوائح وتعزيز الصحة التنظيمية بالجامعة قيد الدراسة.

لاختبار صحة الفرضية تم استخدام ارتباط بيرسون لاختبار جوهرية العلاقة بين شفافية الإجراءات واللوائح وتعزيز الصحة التنظيمية، فتكون العلاقة طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون العلاقة معنوية (ذات دلالة إحصائية) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05).

جدول (13) الارتباط بين شفافية الإجراءات واللوائح والصحة التنظيمية

الصحة التنظيمية		
0.515**	قيمة معامل الارتباط	شفافية الإجراءات واللوائح
0.000	قيمة الدلالة الإحصائية	
172	حجم العينة	

** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

بينت النتائج في الجدول رقم (13) إلى وجود علاقة ارتباط (ارتباط طردي متوسط) بين شفافية الإجراءات واللوائح وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.515) وتشير إلى طردية العلاقة بين المتغيرين، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أصغر من (0.05) وتشير إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، وبالتالي يتم قبول الفرضية الفرعية البديلة التي تنص على " وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين شفافية الإجراءات واللوائح وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة.

ب- الفرضية الفرعية الثانية : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين شفافية المعلومات وتعزيز الصحة التنظيمية بالجامعة قيد الدراسة.

لاختبار صحة الفرضية تم استخدام ارتباط بيرسون لاختبار جوهرية العلاقة بين شفافية المعلومات وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة، فتكون العلاقة طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون العلاقة معنوية (ذات دلالة إحصائية) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05).

جدول (14) الارتباط بين شفافية المعلومات والصحة التنظيمية

الصحة التنظيمية		
**0.544	قيمة معامل الارتباط	شفافية المعلومات
0.000	قيمة الدلالة الإحصائية	
172	حجم العينة	

** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

بينت النتائج في الجدول رقم (14) إلى وجود علاقة ارتباط (ارتباط طردي متوسط) بين شفافية المعلومات وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.544) وتشير إلى طردية العلاقة بين المتغيرين، و كانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أصغر من (0.05) وتشير إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، وبالتالي يتم قبول الفرضية الفرعية البديلة التي تنص على " وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين شفافية المعلومات وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة

ج- الفرضية الفرعية الثالثة : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين شفافية الاتصالات وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة.

لاختبار صحة الفرضية تم استخدام ارتباط بيرسون لاختبار جوهرية العلاقة بين بعد شفافية الاتصالات وتعزيز الصحة التنظيمية، فتكون العلاقة طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون العلاقة معنوية (ذات دلالة إحصائية) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05).

جدول (15) الارتباط بين شفافية الاتصالات والصحة التنظيمية

الصحة التنظيمية		
**0.583	قيمة معامل الارتباط	شفافية الاتصالات
0.000	قيمة الدلالة الإحصائية	
172	حجم العينة	

** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

بينت النتائج في الجدول رقم (15) إلى وجود علاقة ارتباط (ارتباط طردي متوسط) بين شفافية الاتصالات وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.583) وتشير إلى طردية العلاقة بين المتغيرين، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أصغر من (0.05) وتشير إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، وبالتالي يتم قبول الفرضية الفرعية البديلة التي تنص على " وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين شفافية الاتصالات وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة

د-الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين شفافية المساءلة وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة.

لاختبار صحة الفرضية تم استخدام ارتباط بيرسون لاختبار جوهرية العلاقة بين شفافية المساءلة وتعزيز الصحة التنظيمية، فتكون العلاقة طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون العلاقة معنوية (ذات دلالة إحصائية) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05).

جدول(16) الارتباط بين شفافية المساءلة والصحة التنظيمية

الصحة التنظيمية		
**0.676	قيمة معامل الارتباط	شفافية المساءلة
0.000	قيمة الدلالة الإحصائية	
172	حجم العينة	

** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

بينت النتائج في الجدول رقم (16) إلى وجود علاقة ارتباط (ارتباط طردي متوسط) بين شفافية المساءلة وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.676) وتشير إلى طردية العلاقة بين المتغيرين، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أصغر من (0.05) وتشير إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، وبالتالي يتم قبول الفرضية الفرعية البديلة التي تنص على " وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين شفافية المساءلة وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة.

د-الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين شفافية المشاركة وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة.

لاختبار صحة الفرضية تم استخدام ارتباط بيرسون لاختبار جوهرية العلاقة بين شفافية المشاركة وتعزيز الصحة التنظيمية، فتكون العلاقة طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون العلاقة معنوية (ذات دلالة إحصائية) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05).

جدول (17) الارتباط بين شفافية المشاركة والصحة التنظيمية

الصحة التنظيمية		
**0.620	قيمة معامل الارتباط	شفافية المشاركة
0.000	قيمة الدلالة الإحصائية	
172	حجم العينة	

** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

بينت النتائج في الجدول رقم (17) إلى وجود علاقة ارتباط (ارتباط طردي متوسط) بين شفافية المشاركة وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.620) وتشير إلى طردية العلاقة بين المتغيرين، و كانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أصغر من (0.05) وتشير إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، وبالتالي يتم قبول الفرضية الفرعية البديلة التي تنص على " وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين شفافية المشاركة وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة.

و-الفرضية الرئيسة : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين ممارسة الشفافية الإدارية بأبعادها والمتمثلة بـ... (شفافية الإجراءات واللوائح- شفافية المعلومات - شفافية الاتصالات - شفافية المساءلة - شفافية المشاركة) و تعزيز الصحة التنظيمية في الإدارة العامة بجامعة المرقب.

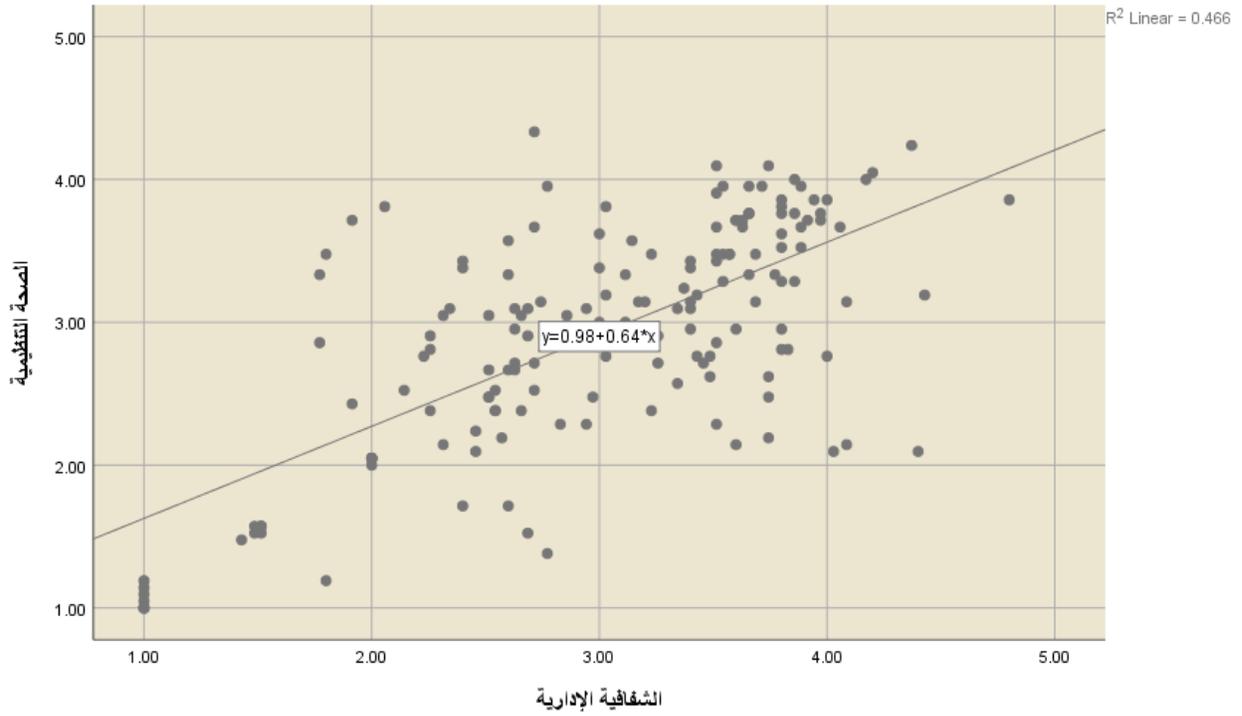
لاختبار صحة الفرضية تم استخدام ارتباط بيرسون لاختبار جوهرية العلاقة بين الشفافية الإدارية وتعزيز الصحة التنظيمية، فتكون العلاقة طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون العلاقة معنوية (ذات دلالة إحصائية) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05.

جدول (18) الارتباط بين الشفافية الإدارية والصحة التنظيمية

الصحة التنظيمية		
**0.683	قيمة معامل الارتباط	الشفافية الإدارية
0.000	قيمة الدلالة الإحصائية	
172	حجم العينة	

** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

بينت النتائج في الجدول رقم (18) إلى وجود علاقة ارتباط (ارتباط طردي متوسط) بين ممارسة الشفافية الإدارية و تعزيز الصحة التنظيمية حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.683) وتشير إلى طردية العلاقة بين المتغيرين ، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أصغر من (0.05) وتشير إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين المتغيرين ، وبالتالي يتم قبول الفرضية الفرعية البديلة التي تنص على " وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين ممارسة الشفافية الإدارية و تعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة، ويمكن توضيح العلاقة في شكل خريطة الانتشار التالية :



شكل (1) يبين العلاقة بين الشفافية الإدارية وتعزيز الصحة التنظيمية

نتائج الدراسة :

- 1- بينت نتائج الدراسة أنّ مستوى ممارسة أبعاد الشفافية الإدارية بالجامعة قيد الدراسة جاءت بمدى منخفض إلى متوسط، حيث بلغت أعلى قيمة متوسط الاستجابة لبعد شفافية الإجراءات واللوائح حيث بلغ (3.09)، ويليه بعد شفافية الاتصالات بمتوسط بلغ (3.04) ، في حين جاءت شفافية المعلومات بمتوسط استجابة بلغ (3.02)، ثم يليه بعد شفافية المشاركة بمتوسط قدره (2.95) ثم جاءت في المرتبة الأخيرة شفافية المساءلة بمتوسط بلغ (2.83).
- 2- أظهرت نتائج الدراسة أنّ مستوى أبعاد ممارسة الشفافية الإدارية بأبعاده الخمسة المعتمدة في هذه الدراسة مجتمعةً كان منخفضاً إذ بلغت قيمة متوسط الاستجابة لإجمالي المحور (2.98).

- 3- أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة جاء منخفضاً وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، فقد بلغت قيمة متوسط الاستجابة (2.90).
- 4- أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط طردي متوسط بين شفافية الإجراءات واللوائح وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.515).
- 5- أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط طردي متوسط بين شفافية المعلومات وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.544).
- 6- أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط طردي متوسط بين شفافية الاتصالات وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.583).
- 7- أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط طردي متوسط بين شفافية المساءلة وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.676).
- 8- أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط طردي متوسط بين شفافية المشاركة وتعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.620).
- 9- توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين ممارسة الشفافية الإدارية وتعزيز الصحة التنظيمية، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.683)، وهو ارتباط طردي متوسط في العلاقة بين المتغيرين، أي أن ممارسة الشفافية الإدارية له دور ايجابي في تعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة قيد الدراسة.

توصيات الدراسة :

- 1- العمل بشكل أكبر على نشر الوعي بمفهوم الشفافية الإدارية واعتباره كمييار أساسي للرقابة والمساءلة في الجامعة قيد الدراسة.
- 2- أن تعمل إدارة الجامعة وبشكل مستمر على تبسيط الإجراءات واللوائح وتوضيحها بشكل يسمح بإنهاء المعاملات دون أي تعقيد.
- 3- العمل على تعزيز وجود اتصالات غير رسمية وتسخيرها من أجل رفع الأداء في خدمة أهداف الجامعة.
- 4- تعزيز قنوات الاتصال بين الرئيس والمرؤوسين وبشكل يسمح بإنجاز الأعمال بكل سهولة ويسر وذلك من خلال اللقاءات والاجتماعات الدورية .
- 5- وضع آليات موضوعية وواضحة للمساءلة الإدارية ومساءلة العاملين دون تمييز في حال وجود أخطاء إدارية وأن تتسم المساءلة الإدارية بالشفافية والوضوح.

- 6- يجب نشر وتعزيز وعي العاملين في الجامعة قيد الدراسة. بمفهوم الصحة التنظيمية بهدف تطبيق كافة أبعاد الصحة التنظيمية وبما يساهم في تحسين وتطوير العمليات الإدارية والخدمية .
- 7- تنمية مهارات وقدرات العاملين من خلال عقد دورات تدريبية بشكل مستمر نحو تحفيز العاملين ذوي الأداء المرتفع والاهتمام بهم واستخدام الأساليب العلمية التي تمكن الجامعة من القدرة على تخفيض مصاريفها
- 8- العمل على توفير بيئة ملائمة للإبداع التنظيمي في الجامعة قيد الدراسة وتنمية المهارات الإبداعية للعاملين فيها.
- 9- تعزيز شعور العاملين في الجامعة قيد الدراسة بالتكيف التنظيمي والعمل على تدعيم الشعور بالثقة والأمان في الجامعة

المراجع

أولا - المراجع العربية :

- 1- أبو كريم، أحمد فتحي (2005)، مفهوم الشفافية لدي الإدارة العليا وعلاقته بالاتصال الإداري، رسالة دكتوراه غير منشورة الجامعة الاردنية، عمان.
- 2- الخرايشة عبد(1997)، الشفافية في الخدمة المدنية تجربة ديوان المحاسبة ، الاسبوع العالمي الأردني الخامس، الجمعية العلمية المالكية، عمان.
- 3- الراشدي، سعيد (2007)، الإدارة بالشفافية، عمان، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع الأردن، ط1.
- 4- الساعدي، مؤيد، والغرباوي، جواد(2010)، تأثير التخطيط الاستراتيجي على فاعلية وزارة الدفاع العراقية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، ع(12)، م(2).
- 5- السقا، منيب(2019)، أثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي على الشركات التأمين العاملة في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
- 6- السبيعي، فارس بن علوش (2017)، دور الشفافية والمسالة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة نايف للعلوم الامنية، الرياض السعودية.
- 7- الشمري، مساعد عقاب (2014)، الأنماط القيادية السائدة لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وعلاقتها بمستوى الشفافية الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة تخصص إدارة وقيادة تربوية، كلية العلوم التربوية جامعة الشرق الأوسط.
- 8- الطشة، غنيم (2007)، درجة الالتزام بالشفافية الادارية في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت من جهة نظر العاملين فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان.
- 9- العنزي، سعد علي(2017)، السلوك التنظيمي، انعكاسات السلوكيات الوظيفية للعاملين في أداء المنظمات، دار ومكتبة عدنان، بغداد.

- 10- الغالوجي، رفيق عبد الحميد (2014)، الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية للموظفين الإداريين في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية "حوال"، رسالة ماجستير في الاقتصاد والعلوم الإدارية قسم إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، غزة.
- 11- القابلة، ولد أدريس (2004)، الشفافية والفساد، متاح في دار النشر للكتب الالكترونية.
- 12- الكمالي، عبد الله عبد القادر (2011)، مستوى الصحة التنظيمية في المراكز التعليمية التابعة لإدارة السراج المنير في دولة الكويت وعلاقته بدرجة ممارسة رؤساء المراكز للمهارات الإدارية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- 13- اللوزي، موسى (2002)، التنمية الإدارية، المفاهيم والاسس والتطبيقات، ط1، عمان، دار وائل للنشر.
- 14- المؤمني، حنان (2018)، واقع ممارسة مديرات المدارس للشفافية الإدارية ومن وجهة نظر المعلمات مديرة مدرسة رفيده الأسلمية، رسالة ماجستير غير منشورة، وزارة التربية والتعليم لواء بني عبيد، إربد، الأردن.
- 15- المرابط، عبد الله الفيتوري (2005)، الشفافية الادارية وتأثيرها علي سلوك وكفاءة العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة أكاديمية الدراسات العليا طرابلس ليبيا..
- 16- دودين، أحمد يوسف (2011)، أساسيات التنمية و الاقتصاد في الوطن العربي، عمان الأكاديميون للنشر والتوزيع، ط1.
- 17- عبد السيد، سهام إبراهيم، وإبراهيم، سلوى سالم ومحمود، سمية عبد الحميد الشفافية الإدارية ودورها في الحد من الفساد الإداري من جهة نظر موظفي هيئة الرقابة الإدارية الكفرة، المؤتمر العلمي الدولي الثاني، كلية الاقتصاد والتجارة/ الخمس، المنعقد في الفترة 11-12/نوفمبر/2019.
- 18- عبد الحليم، أحمد عبابنة رائد (2006)، أهمية التفويض و الشفافية في ممارسة الابداع الاداري في القطاع العام الاردني من جهة نظر الادارة الإشراقية، ورقة عمل مقدمة في مؤتمر الابداع والتحول الاداري والاقتصادي، بحوث واوراق عمل، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- 19- عمایرة، عدنان (2008)، الشفافية الادارية لدي مديري التربية و التعليم في الاردن و علاقتها بكل من الضغط والامن النفسيين للعاملين في مدرّتهم، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان للدراسات العليا، عمان، الاردن.
- 20- عليان عبدالله وجرار، أماني (1997)، الشفافية في الخدمة المدنية، ورقة عمل مقدمة في مؤتمر الاسبوع العلمي الاردني الخامس تطوير القدرة التنافسية في الأردن الجودة الانتاجية، الشفافية والمسالة، الجمعية العلمية الملكية، عمان، الاردن. مجلد (2).

- 21- مرمش، بدور هاشم (2105)، درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المدارس الثانوية الخاصة بمحافظة عمان وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- 22- مسعودة، قديري (2108)، الاتصال التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين، دراسة ميدانية بثانوية بوضياف تغزوت وثانوية خفيان محمد العبد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشهيد حنه الخضر بالوادي، الجزائر.

ثانياً- المراجع الاجنبية :

- bagad.vs.manage ment in for mation systems edition technigal pun in dia 2009.
- Singh b 2000 organi zation theovy and behavior 4th edition delhi bai go p ltd.
- Champoux goseph orgainizational behavior integrating in dividuals groups and orgaini zations 4th edition taylor& francis uk 2010.
- Robbins Stephen p. Judge, imothy A. (2011). Organizational behavior, Boston: person Behavior. 4th edition, Delhi, Rai co (p) LTD.
- Sekaran. U.(2006)Research Methods for Business A Skill –Building Approach 4th edition John Wiley & Sons (Asia), Singapore, p311.
- Brosnahan, C. (2011). THE IMPACT OF A SCHOOL’S ORGANIZATIONAL HEALTH ON STUDENT ACHIEVEMENT, A Doctoral Thesis Presented to the Faculty of the College of Education University of Houston:p12.
- Erdem, M. B. (2016). A Fuzzy Analytical Hierarchy Process Application in Personnel Selection in IT Companies: A Case Study in a Spin-off Company. Acta Physica Polonica A, 130(1), 331-334.
- Ghorbani, M., Afrassiabi, R., & Rezvani, Z. (2012). A study of the relationship between organizational health and efficacy. World Applied Sciences Journal, 17(6), 694-703.
- Motevallizadeh, S., & Zakiani, S. H. (2011). Studying role of organizational justice and organizational health personality in deputy of research and technology, ministry of health and medical education. J Am Sci, 7(7), 897-905.
- Ullah, M. M. (2010). A systematic approach of conducting employee selection interview. International Journal of Business and Management, 5(6), 106.
- Motevallizadeh, S., & Zakiani, S. H. (2011). Studying role of organizational justice and organizational health personality in deputy of research and technology, ministry of health and medical education. J Am Sci, 7(7), 897-905.