

مستوى تطبيق ابعاد الشفافية الادارية لدى مديري المدارس الاعدادية من وجهة نظر المدرسين في مدارس محافظة واسط

THE LEVEL OF IMPLEMENTATION OF THE DIMENSIONS OF ADMINISTRATIVE TRANSPARENCY BY THE PRINCIPALS OF THE ELEMENTARY SCHOOLS FROM THE POINT OF VIEW OF THE TEACHERS IN THE SCHOOLS OF WASIT PROVINCE

Saad Naeem Razwi^{1*}, Ammar Abd Mazzeel²

¹Wasit University, Kut 52001, Iraq

²University of Education, College Road, Township Block C Phase I Johar Town, Lahore, Punjab 54770, Pakistan

*Corresponding author: saadaliraq6@gmail.com

Received: 17 Jan 2023, Revised: 7 May 2023, Accepted: 30 May 2023, Published: 30 Jun 2023

To Cite this Article (APA) : Razwi, S. N., & Abd Mazzeel, A. (2023). The level of implementation of the dimensions of administrative transparency by the principals of the elementary schools from the point of view of the teachers in the schools of Wasit province: مستوى تطبيق ابعاد الشفافية الادارية لدى مديري المدارس الاعدادية من وجهة نظر المدرسين في مدارس محافظة واسط. *SIBAWAYH Arabic Language and Education*, 4 (1), 61–76. <https://doi.org/10.37134/sibawayh.vol4.1.3.2023>

To link to this article: <https://doi.org/10.37134/sibawayh.vol4.1.3.2023>

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى تطبيق ابعاد الشفافية الادارية لدى مديري المدارس الاعدادية من وجهة نظر المدرسين في مدارس محافظة واسط وكذلك الفروق في مستوى تطبيق ابعاد الشفافية الادارية لدى مديري المدارس الاعدادية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث) وبلغت عينة البحث (٣٠٠) مدرس ومدرسة في المدارس التابعة إلى المديرية العامة للتربية محافظة واسط ، وقام الباحثان باعتماد مقياس الشفافية الادارية المعد من قبل (الشهري، ٢٠١٧) وتم استخراج دلالات الصدق والثبات وإجراء التحليل الإحصائي لفقرات المقياس. وتم التتحقق من النتائج ومعالجة بياناتها إحصائياً وأظهرت النتائج أن مستوى تطبيق الشفافية الإدارية لدى مديري مدارس المرحلة الاعدادية من وجهة نظر المدرسين في محافظة واسط كان بدرجة عالية عدم توجّد فروق ذات دلالة إحصائية بين متطلبات درجات تطبيق الشفافية الإدارية لدى مديري مدارس المرحلة الاعدادية من وجهة نظر المدرسين ومن خلال نتائج الدراسة خرج الباحث بمجموعة من التوصيات والمقتراحات.

الكلمات المفتاحية: مستوى، تطبيق ، الشفافية الادارية، مدير المدارس الاعدادية ، محافظة واسط.

Abstract

The study aimed to identify the level of application of the dimensions of administrative transparency among middle school principals from the point of view of teachers in the schools

of Wasit Governorate, as well as the differences in the level of application of the dimensions of administrative transparency among middle school principals according to the gender variable (male-female). Schools affiliated to the General Directorate of Education of Wasit Governorate The two researchers adopted the measure of administrative transparency prepared by (Al-Shahri, 2017), and indicators of validity and reliability were extracted, and statistical analysis was conducted for the items of the scale. The results were verified and their data were statistically processed. The results showed that the level of application of administrative transparency among the principals of middle school schools from the point of view of teachers in Wasit Governorate was of a high degree. Through the results of the study, the researcher came out with a set of recommendations and proposals.

Keywords: Level, application, administrative transparency, middle school principals, Wasit Governorate

مشكلة البحث

إن الاهتمام بممارسة الشفافية الإدارية في المؤسسات الحكومية بشكل عام والمؤسسات التربوية بشكل خاص، يعد من الأمور المهمة التي تساهم في إنجاح أية إدارة تربوية كونها تعمل على دفع عجلة الإنتاج والتطور وإحداث التغيير نحو الأفضل، لا سيما أن المؤسسات الحكومية في دول العالم في تطور وتحديث مستمر ينبع في أعمق إدارتها وسياساتها المختلفة، إلا أن هنالك بعض المؤسسات الحكومية في فلسطين تتبع الأساليب التقليدية في الإدارة من وجهة نظر الباحث، الذي يؤثر بشكل سلبي على طبيعة العمل وتطوره، مما يتسبب في العديد من المشكلات الإدارية (أبو كريم، ٢٠٠٥ ، ص. ٤٥).

كما تعتبر الإدارة بالشفافية مدخلاً لمعالجة العديد من مشكلات الإدارة كالفساد وذلك من خلال الوضوح والعلانية والنزاهة وتكافؤ الفرص للجميع وسهولة الإجراءات وتعد الإدارة بالشفافية في مقدمة السلوكيات والمارسات التي يجب على مدير المدرسة مارستها بدرجة عالية من الوضوح في جميع تعاملاته، وسلوكياته؛ لأنها تعد المعيار الأول الذي يحكم من خلاله على مدى صحة العمليات الإدارية ووضوحها، وما ينتج عنها من قرارات لدى جميع الأطراف.

إذ اتفقت معظم الدراسات الميدانية في السنوات السابقة على تبني مبدأ الشفافية الإدارية في جميع المؤسسات الحكومية ومن بينها المؤسسات التعليمية، لما لها من دور فعال في إحداث التطور والتغيير، ومن تلك الدراسات على سبيل المثال لا الحصر دراسة كل من (العتبي، ٢٠٠٩)، و (العمرى ، ٢٠١٣)، و (الشهري ، ٢٠١٧).

وتعتبر المدارس الاعدادية أحد مؤسسات الدولة، وهي بحاجة إلى تطوير أداء مديري المدارس الاعدادية في ضوء الإدارة بالشفافية، وذلك لأهمية هذه المرحلة، ودورها في تحفيظ الطلاب وإعدادهم لمواصلة الدراسة الجامعية

وتنمية التفكير العلمي لديهم ولكن تتحقق أهداف هذه المرحلة تحتاج المدارس إلى إدارة تتخلّى عن الأساليب الإدارية التقليدية ومصادر القوة والنفوذ والسرية الزائدة، وتتبّنى الإدارة بالشفافية في جميع أعمالها ، وأكّدت دراسة (Egorov) أن المطالب تتزايد أكثر للإنفتاح والشفافية في نظام التعليم ومتّختلف مجالات الحياة العامة، وإن كانت الشفافية في الأصل تستخدم في مجال قطاع الإدارة العامة (ابو مصطفى ٢٠١٧، ص. ٦٥).

واستناداً لما سبق ذكره، وفي ظل قلة الأبحاث والدراسات المحليّة التي تناولت الإدارة بالشفافية؛ فما زالت هناك حاجة إلى مزيد من الاهتمام خاصاً في مؤسسات التعليم ؛ ولذا فقد جاءت هذه الدراسة لتقضي واقع مستوى الإدارة بالشفافية بأبعادها: (المعلومات، والمشاركة في صنع واتخاذ القرار، والمساءلة، والاتصال، ونظم وإجراءات العمل، وتقدير الأداء) ؛ وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الآتي: ما مستوى تطبيق ابعاد الشفافية الادارية لدى مدير المدارس الاعدادية من وجهة نظر المدرسين في مدارس محافظة واسط ؟

أهمية الدراسة

اكتسبت الدراسة أهميتها من حيث أن الإدارة بالشفافية من التوجهات الحديثة التي تسعى المؤسسات الخدمية والتعليمية نحو تطبيقها وأن الإدارة عملية جوهرية؛ ووسيلة تؤدي إلى تحقيق الأهداف التي يطمح إليها المجتمع وأفراده؛ فقد أصبحت الإدارة الناجحة ضرورة ملحة في الوقت الحاضر؛ بسبب التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والاختصاصات المختلفة؛ وتطبيقها في كافة المجالات؛ وفي كل المهن وتسعى الإدارة التربوية إلى تنظيم الإمكانيات المادية والبشرية؛ والأفكار والمبادئ العلمية التربوية؛ لخدمة المجتمع من خلال مؤسساتها العلمية؛ وفي مقدمتها المدرسة؛ وهذا كله أدى إلى تطور دور مدير المدرسة؛ وبعد أن كان دوره يقتصر على حفظ النظام؛ وتنفيذ التعليمات الصادرة من وزارة التربية والتعليم أصبح قائداً تربوياً في المدرسة يقوم بأدوار ومهام تربوية؛ تسهم في حركة بناء المجتمع؛ وإمكانيات تطويره ومن المشهور أن الإدارة بصفة عامة لها أثر عظيم في تقدم الأمم؛ وفي الميدان التربوي؛ نجد أن إدارة المدرسة تقوم بمهام كبيرة لتنفيذ الأهداف التربوية المطلوبة؛ ودور مدير المدرسة لا يقتصر على الجوانب الإدارية؛ وإنما يتعدى ذلك إلى الاتصال بالمعلمين، والهيئة الإدارية بالمدرسة؛ والطلاب وأولياء الأمور" والمجتمع المحيط (بلخير والزهراني، ٢٠١٧ ، ص. ٥٦).

ويعد توفير الشفافية الإدارية من أهم متطلبات مكافحة الفساد الإداري وهي إحدى الاستراتيجيات المهمة التي تتبعها الدول لمكافحة الفساد بأشكاله المختلفة؛ فزيادة درجة الشفافية تساهم إلى حد بعيد في زيادة درجة الثقة التي يمنحها المواطنون للأفراد العاملين في القطاع الحكومي يعني وضوح إجراءات العمل، والابتعاد عن الروتين وتعقيد الإجراءات إضافة إلى أنها تساعد على تسهيل حصول المواطنين على الخدمات التي يريدونها مما يتربّط عليه إشاعة الحاجات؛ وتحقيق الرضاء وزيادة الإنتاجية؛ وزاد من أهمية هذا المفهوم نجاح بعض الحكومات في العالم في تطبيقه؛

والمحصل على تنتائج إيجابية أدت إلى تدني مستوى الفساد والترهل الإداري وزيادة الكفاءة والفاعلية وهكذا فقد أصبحت الشفافية اليوم قضية عالمية تحتم بها المنظمات الدولية؛ والمنظمات غير الحكومية؛ وذلك؛ لكونها تعمل على تقليل الغموض والضبابية؛ وتساهم في القضاء على الفساد (حرب ، ٢٠١١ ، ص ٩٨).

وهكذا فقد أصبحت الشفافية اليوم قضية عالمية تحتم بها المنظمات الدولية؛ والمنظمات غير الحكومية؛ وذلك؛ لكونها تعمل على تقليل الغموض والضبابية؛ وتساهم في القضاء على الفساد وغموض التشريعات. ناهيك عن عملها على تمكين القرارات الصادرة من المعينين من خارج؛ وداخل المؤسسة والعمل على تلبية حقوق العامة في الفهم والمعرفة من خلال مشاركتهم في المعلومات كما تسمح الشفافية بتوعية المواطن؛ وإطلاعه على الخيارات المتاحة؛ وتعمل على تسهيل عمليات تقييم الأداء (الحربي ، ٢٠١٢ ، ص ٧٦).

ولقد بزرت الشفافية الإدارية كظاهرة إدارية من خلال المشكلات الإدارية التي تعانى منها الدول النامية؛ ومنها: السرية في نمط العمل الإداري؛ إذ ترى الكثير من الإدارات أن قضايا العمل والإنتاج قضايا سرية لا يمكن إطلاع الآخرين عليها إضافة إلى أن الشفافية هي القاطرة؛ والمحرك الأساسي للعمل؛ إذ إن الموقف قد تغير والمجتمع يحتاج إلى مزيد من المعلومات؛ والشفافية.

أهداف الدراسة

ويهدف البحث الحالي إلى التعرف على:

- ١) مستوى تطبيق ابعاد الشفافية الادارية لدى مديري المدارس الاعدادية من وجهة نظر المدرسين في مدارس محافظة واسط.
- ٢) الفروق في مستوى تطبيق ابعاد الشفافية الادارية لدى مديري المدارس الاعدادية من وجهة نظر المدرسين في مدارس محافظة واسط لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

وينبعق من الهدف الثاني الفرضية الصفرية مقابل الفرضية البديلة:

- ١) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٥٠٠) في مستوى تطبيق ابعاد الشفافية الادارية لدى مديري المدارس الاعدادية من وجهة نظر المدرسين في مدارس محافظة واسط تعزى لمتغير الجنس (ذكور - إناث).
- ٢) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٥٠٠) في مستوى تطبيق ابعاد الشفافية الادارية لدى مديري المدارس الاعدادية من وجهة نظر المدرسين في مدارس محافظة واسط تعزى لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

حدود الدراسة

يتحدد البحث الحالي بالمدرسين في المدارس الاعدادية التابعة الى المديرية العامة ل التربية محافظة واسط للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢).

تحديد المصطلحات

الشفافية الادارية (Administrative transparency) عرفها كل من :

- ١) بأنها الممارسات التي تقوم بها الإدارة لتحقيق أعلى قدر من إتاحة المعلومات المصح بنشرها بالكشف المقصود عنها ووضوح السياسات والتشريعات؛ سواء ذات الطابع الإيجابي أو السلبي بدقة فائقة؛ وفي الوقت الملائم وبوضوح شديد لدعم جميع القرارات العقلانية وردود الأفعال المنطقية تجاه المؤسسة واحتضانها لعملية المحاسبة لأعمالها وسياساتها ومارستها (الراشدي، ٢٠١٣).
- ٢) وضوح التشريعات، وسهولة فهمها، واستقرارها، وانسجامها مع بعضها و م موضوعيتها، ووضوح لغتها، ومرؤونتها، وتطورها وفقاً لتغيرات اقتصادية واجتماعية وإدارية بما يتناسب مع روح العصر، إضافة إلى تبسيط الاجراءات ونشر المعلومات بحيث تكون متاحة للجميع (العتبي، ٢٠١٥).

التعريف الإجرائي : مجموع الدرجات التي يحصل عليها المدرس نتيجة الاستجابات على مقياس الشفافية الإدارية.

الإطار النظري والدراسات السابقة

الشفافية الادارية (Administrative transparency)

تعد الشفافية من المداخل الإدارية الحديثة؛ التي يدعو رواد الفكر الإداري إلى تحقيقها لما لها من دور إيجابي مهم في إحداث التنمية الإدارية؛ وتعزيز الانتفاء الوظيفي للمؤسسة وتمكن المؤسسة من تجاوز العقبات؛ وتساعدها على تحقيق أهدافها وخدمة مجتمعنا والشفافية ترتبط بالبحث عن معايير ، وقيم النزاهة؛ والعدالة؛ والمصداقية؛ والوضوح والمسائلة في الأعمال الإدارية. وهي بهذا الإطار تعني جعل الأمر واضحاً؛ وشفافاً بعيداً عن اللبس والغموض وتعقيد الإجراءات بطريقة لا تتيح إمكانية متابعتها ومعرفة أوجه النقص والخلل والغموض فيها وإنما نظرة منهجية وعلمية تتسم بالوضوح التام في آليات صناعة القرار ، واتخاذه وبناء استراتيجيات العمل، ورسم الخطط والسياسات؛ وأساليب تتناسب مع المستجدات الحاصلة؛ كما يفترض أن تأتي جميع هذه الاطر متقيده بأخلاقيات النزاهة والصدق؛ واما يؤدي إلى تنمية الثقة. والمصداقية بين مختلف أصحاب المصالح (السيد، ٢٠١٨ ،ص. ٤٥).

ولقد كان التطور الأبرز للشفافية يرتبط بثلاثة أحداث: الأول قانون حرية المعلومات الأمريكية؛ وقوانين شرق الشمس ومغيبها أما الثاني: فمطالبة المؤسسات الدولية، والمنظمات غير الحكومية العالمية بضرورة تجنب السرية المفرطة في أعمال الحكومات" والشركات أعقاب أزمات اقتصادية لدول محددة. والثالث: الثورة التكنولوجية. وسهولة انتقال المعلومات، وسرعتها وانتشارها (الشهري، ٢٠١٧ ، ص ٦٢).

مفهوم الشفافية الإدارية اصطلاحاً

هي المعلومة الصحيحة والدقيقة التي يطلبها الجمهور في حينها وهي ترتبط بثلاثة شروط الأول: الدقة؛ والثاني: العلاقة؛ والثالث: التوقيت وهذا يتطلب أن تقدم المعلومة الصحيحة والدقيقة بشكل مستمر وأن توفر للجمهور من قبل المؤسسات في وقتها الصحيح؛ حتى تصبح لأزمة لتطور الفرد والمجتمع من خلال الحد من الفساد ورفع مستوى العدل في المجتمع؛ ورفع كفاءة المجتمع.

وكما هي فلسفة ومنهاج عمل يقوم على الوضوح والعلنية والدقة والصراحة والانفتاح في مختلف النشاطات و المجالات العمل التي تم بين مختلف المستويات الإدارية داخل الجهاز الحكومي " والأجهزة الحكومية المختلفة. وجمهور المواطنين؛ بما لا يتعارض مع المصلحة العامة العليا.

وهي حق كل فرد من العاملين أو المعاملين. أو الجمهور في الوصول إلى المعلومات ومعرفة آليات اتخاذ القرار المؤسسي.

أهمية الشفافية الإدارية

تحظى الشفافية اليوم بأهمية عالمية؛ لذلك تحرص جميع الحكومات والمؤسسات على تعزيزها نظراً لأهميتها التي يمكن تلخيصها في النقاط الآتية (المومني، ٢٠١٩ ، ص .٤٦) :

- ١) تقليل الغموض والضبابية، والقضاء على الفساد وغموض التشريعات؛ مما يؤدي إلى استمرارية نجاح المؤسسة.
- ٢) المساعدة في اتخاذ قرارات إدارية صحيحة؛ ذلك لأن عدم مراجعة القوانين والأنظمة بشكل واضح ودوري.
- ٣) تعمل الشفافية على اختيار قيادات تتصرف بال موضوعية والتزاهة، والانتقام والولاء للمؤسسة والصالح العام.
- ٤) تعد قناة مفتوحة للاتصال بين أصحاب المصلحة والمسؤولين.
- ٥) أداة هامة جداً لمحاربة الفساد؛ حيث تتطلب الكشف عن مختلف القوانين والقواعد، والتعليمات والمعايير، والآليات بشكل عام.
- ٦) إغلاق الأبواب أمام الروتين، فالشفافية في القوانين والأنظمة تساعد في إزالة العوائق الروتينية كالتوقعات والتصديقات، وتبسيط الاجراءات والتوسع في الامركزية مع وضوح خطوط السلطة، وبساطة الهيكل

التنظيمي للمؤسسات، وسهولة إيصال المعلومات من القمة للقاعدة، والتغذية العكسية؛ وبالتالي فإن وجود تشريعات واضحة وشفافة يؤدي إلى تنمية الثقة العامة لكل فئات المجتمع والمحافظة عليها (Kaarsemaker, 2010).

عناصر الشفافية الإدارية

تنشأ فلسفة الشفافية وتزدهر في المجتمعات البشرية وفقاً لقوة القيم التي يؤمن بها الناس في المحيط الاجتماعي الواحد ولذلك فإن الأسس التي تبني عليها الشفافية في العرف الإداري تشق من المصادر الثقافية لكل مجتمع؛ وأهم هذه القيم تلك التي تقوم على الأمانة وحب العمل؛ والإخلاص في النظم الإدارية بناءً على ما توفره المصادر التشريعية والأعراف التي تحظى باحترام جميع أفراد المجتمع أيًّا كان انتماً لهم الفكرية والعقائد إلا أنه من الممكن التأكيد فالعلانية هي الخطوة الأولى في طريق الرقابة أما القانونية فتعني النص القانوني الثابت والقوى الذي يضمن توافر العلانية من جهة؛ واستخدام حق فيه ولذلك لا بد أن ثبتي الشفافية عنصرين مهمين؛ هما: العلانية؛ و القانونية:

وعناصر الشفافية الإدارية كما يلي (النادي، ٢٠٠١، ص. ٤١)

- ١) وضوح رسالة الأجهزة الإدارية من تحديد رؤيتها ودورها في المجتمع وأهدافها الاستراتيجية. ومبرر استخدام الموارد البشرية والمادية لتحقيق الأهداف.
- ٢) يجب أن تتمتع بالشرعية والمشروعية؛ وأن تلاقي القبول من مختلف فئات المجتمع.
- ٣) أن تتسم آليات وإجراءات العمل والتحفيظ بالبساطة والوضوح وعدم التعقيد.
- ٤) نشر المعلومات والبيانات بشكل واسع وتزويد مختلف الجهات بالمعلومات الضرورية عن عمل المؤسسة دون التحجج بالسرية كمدخل لحماية حالات فساد أو غيرها.
- ٥) ضرورة امتلاك الأجهزة مدونات أخلاقية تضعها نصب أعينها وهي تمارس أعمالها فتوافر هذه العناصر يضمن وجود الشفافية ويوفر البيئة المناسبة لوضع أنظمة للمسائلة الإدارية وتقديم حلول للعديد من المشاكل في الأجهزة الحكومية؛ وضمان قدرتها على تنفيذ السياسة العامة للدولة بكفاءة؛ وفعالية عالية (Thornburg, 2011).

مستويات الشفافية الإدارية

- ١) الشفافية على مستوى الفرد: وتعلق بشفافية العاملين في المؤسسة حيث يختلف الناس عن البعض؛ فمنهم المفتوح الواضح؛ ومنهم الغامض الكثوم، ويأتي هذا الاختلاف نتيجة عوامل نفسية مرتبطة بالذات؛ وبالمناخ السائد في المؤسسة؛ فالموظف الذي يفتقر إلى الشعور بالاطمئنان الوظيفي يفكر ملياً قبل أن يبوح

بقيمه وأفكاره. أو معلومات يعرفها لاعتقاده بأن ذلك سيعرضه لمشكلات هو في غنى عنها أو تحدد بقائه الوظيفي (Chiriqui, 2011).

٢) الشفافية على المستوى الذاتي للمنظمة: تعد الشفافية الداخلية عاملًا مهمًا في نجاح المنظمة؛ وتحقيقها لأهدافها؛ فالمنظمة كيان متكامل يتكون من عناصر متربطة يعتمد بعضها على ؛ فالصورة الكلية الواضحة؛ ومناقشة الأفكار، والتنسيق والتعاون بين الأداءات المختلفة للأقسام؛ والأفراد ضرورة لابد منها لرفع قدرة المنظمة على التخطيط السليم واتخاذ القرارات الملائمة. ويطلب ذلك تبادلاً للمعلومات، وسلوكيات اتصال تتسم بالفاعلية.

٣) الشفافية على مستوى الدولة: وتكون عبر الوصول إلى مستوى شمولي من الشفافية يعم مكونات المجتمع من أفراد. ومؤسسات ونظام حكم؛ حيث إن انخفاض مستوى الشفافية في دولة ما يضعف موقفها أمام القوى الخارجية؛ ويقلل من قدرتها أمام الحكومات والشركات الدولية. ويفتح الباب أمام تغريم الشركات لعقود غير متوازنة مع كبار المسؤولين في هذه الدولة. ويحرم الدولة من التأييد في المحافل الدولية (Howard, 2007, p65).

الدراسات السابقة

١) هدفت الدراسة سرحان إلى التعرف على مدى ممارسة الشفافية الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي ، حيث بلغت عينة الدراسة (٢٦٣) معلماً للمدارس الثانوية في محافظة الزرقاء/الأردن ، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات وأظهرت نتائج الدراسة أن ممارسة الشفافية الإدارية بدرجة متوسطة في مجالات وضوح المعلومات ، والمساءلة الإدارية ، وأن مستوى ممارسة الشفافية كان منخفضاً في مجال المشاركة ، وأن مديرى المدارس لا يزالون يمارسون الإدارة التقليدية من حيث الانفراد في صنع القرار دراسة (سرحان، ٢٠١٦).

٢) هدفت الدراسة هازيكورن إلى التعرف على الأدوات المناسبة التي يمكن أن توفر أكبر قدر من الشفافية والمعلومات لأصحاب المصلحة المستفيدين من الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي في إيرلندا، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (١٤٥) فرداً ، واستخدمت الاستبانة كأداة للبحث ، وأظهرت النتائج : وجود تأثير بدرجة كبيرة لاستخدام قيادات التعليم العالي لأدوات التي تدعم تطبيق الشفافية بما يحقق تدفق المعلومات وتوفيرها للمستفيدين الذي ساهم في تطوير التعليم العالي الأوروبي (هازيكورن، ٢٠١٢).

٣) هدفت دراسة Poisson و Hallak إلى التعرف إلى أهمية الشفافية الإدارية في القطاع التعليمي في جميع المجالات ، واستخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، وكانت عينة الدراسة (٦٠) معلماً تم اختيارهم

بالطريقة العشوائية، واستخدما المنهج الوصفي لتحقيق اهداف الدراسة ، وبينت النتائج أن الشفافية الإدارية تزيد من نشاط المعلمين وأدائهم (Poisson & Hallak, 2006).

منهجية البحث وإجراءاته منهجية البحث

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي والمنهج النوعي من خلال وصف الظاهرة المدروسة وصفاً كمياً وتم جمع البيانات وتصنيفها ومن ثم تحليلها وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها تفسيراً وافياً للوصول إلى نتائج واستنتاجات تسهم في فهم الواقع وتشخيصه.

مجتمع البحث وعينته

يعني به جميع مفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحثان ويشتمل هذا البحث المدرسون في المدارس الإعدادية التابعة إلى المديرية العامة للتربية محافظة واسط للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢)، وتمثل العينة جزءاً من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة وتتألف عينة البحث الحالي من (٣٠٠) مدرس مدرسة، إذ سحب تلك العينة بالطريقة العشوائية.

أداة البحث

لقد اعتمد الباحثان مقياس الشفافية الذي تم اعداده من قبل (الشاوري ٢٠١٧،) ويكون المقياس من (٢٠) فقرة و بدائل المقياس هي (موافق - موافق بشدة- محايد- غير موافق- غير موافق بشدة) وتعطى للبدائل الأوزان (١-٢-٣-٤-٥) للفقرات وبذلك فإن أعلى درجة كافية للمقياس هي (٦٠) درجة وأدنى درجة هي (صفر).

التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الشفافية الإدارية

يهدف التحليل الإحصائي إلى حساب القدرة التمييزية والاتساق الداخلي لفقرات المقياس. اذ تشير القدرة التمييزية إلى القدرة على التفريق او التمييز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية والإفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسه، في حين يشير الاتساق الداخلي إلى مدى تجانس الفقرات في قياسها للصفة، أي ان تحليل الفقرات يعني الإبقاء على الفقرات الجيدة في الاختبار وقد اتبع الباحثان في تحليل فقرات المقياس إحصائياً:-

طريقة المجموعتان الطيفيتان (القدرة التمييزية)

إن الهدف من هذه الطريقة هي معرفة قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد الذين حصلوا على درجة عالية في الاختبار وبين الذين حصلوا على درجة واطئة فيه، ويتم ذلك بمقارنة الأفراد الذين حصلوا على درجة عالية في الاختبار بأولئك الذين حصلوا على درجة واطئة فيه بحيث تتم المقارنة في كل فقرة من فقرات الاختبار كما في الخطوات الآتية:

- ١) تطبيق المقياس على عينة التحليل ثم تحديد الدرجة الكلية لكل استماراة.
- ٢) ترتيب الاستماراة من أعلى درجة إلى أدنى درجة تنازلياً.
- ٣) تعين (٢٧٪) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا في المقياس و (٢٧٪) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا وللتين تمثلان مجموعتين باكير حجم واقصى تمييز ممكن (Anastasi, 1976, P.208)

ولغرض حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (٢٠) فقرة استعمل الاختبار الثنائي (T-test) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيقة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وعند القيمة التائية الدالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات وتعتبر القيمة المستخرجة مؤشراً لتمييز الفقرة من خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى (٥٪) واتضح من خلال نتيجة التحليل الاحصائي ان جميع فقرات المقياس مميزة وجدول (١) يوضح ذلك:

الجدول ١: معاملات تميز فقرات مقياس الشفافية الادارية بأسلوب العينتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعتان العلية٪ ٢٧	المجموعتان الدنيا٪ ٢٧	القيمة التائية		
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	النحو	المعياري
١	٤,٣٥	٠,٧٦	٤,٧٤	٠,٥٠	٤,٥٨
٢	٣,٥١	٠,٩٧	٤,٣٤	٠,٧٣	٧,٢٠
٣	٣,٦٥	١,١٠	٤,٥٩	٠,٦٥	٧,٨١
٤	٣,٤٧	١,٠٥	٤,٤٨	٠,٨٠	٨,١٠
٥	٤,٠٧	٠,٨٧	٤,٨٢	٠,٣٨	٨,٣٨
٦	٣,٧٧	١,١١	٤,٤٢	٠,٧٤	٥,١٥
٧	٣,٦٢	١,١٨	٤,٣٦	١,٠٤	٥,٠٥
٨	٣,٦٥	١,٠٦	٤,٣٥	٠,٨٢	٥,٥٤
٩	٣,٠١	١,١٠	٤,١٠	١,٠٠	٧,٧٩

٧,٣٦	١,٠٤	٣,٥٢	١,٠٥	٢,٥٠	١٠
١٢,٣٤	٠,٣٥	٤,٧٠	٠,٩٩	٣,٣٩	١١
٧,٤٣	٠,٤٦	٤,٦٩	١,٢١	٣,٧٩	١٢
٦,٢٥	٠,٥١	٤,٧٥	١,١٤	٤,٠٢	١٣
٢,٠٦	١,١٦	٣,٧٩	١,٢٣	٣,٤٦	١٤
٤,٤٤	١,١٥	٣,٧٤	١,٣٩	٢,٩٩	١٥
٠,٢٦	١,١١	٣,٧٠	٠,٩٩	٣,١٧	١٦
٥,٢٧	٠,٧٦	٤,٢١	٠,٩٠	٣,٦٣	١٧
٢,١٦	١,٤٠	٣,٠٣	١,٢٥	٢,٦٥	١٨
١٠,٤٨	٠,٦٦	٤,٦١	١,٢٩	٣,١٩	١٩
٥,٥٤	٠,٨٢	٤,٣٥	١,٠٦	٣,٦٥	٢٠

الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياس

يشير بعض المتخصصين في القياس النفسي إلى أن الصدق والثبات يعدان من أهم الخصائص السيكومترية التي يجب توافرها في المقياس ، وعلى الرغم من أن الصدق أهم من الثبات لأن المقياس الصادق يكون ثابتاً، لكن المقياس الثابت قد لا يكون صادقاً، فقد يكون المقياس متجانساً في فقراته لكنه يقيس سمة أخرى غير التي أعد لقياسها ، إلا أن هذا لا يعني الاستغناء عن حساب الثبات لأنه لا يوجد مقياس نفسي ذو صدق تام وفضلاً عن هذا أن الثبات يعطي مؤشراً آخر لدقة المقياس لذلك تحققت الباحثة من هذه الخصائص للمقياس على النحو الآتي:

أولاً: الصدق (Validity)

يعد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب الاهتمام بها في بناء الاختبارات (الزوبعي وآخرون ، ١٩٨١ ، ص ٣٩) ويشير الصدق إلى خاصية الاداة في قياس ما تهدف لقياسه أي قياس ما اعد لقياسه الاختبار وقام الباحثان بحساب الصدق من خلال :

الصدق الظاهري (Face Validity)

يهدف هذا النوع من الصدق إلى معرفة مدى تمثيل الاختبار أو المقياس لجوانب السمة أو الصفة المطلوب قياسها، وعما إذا كان الاختبار أو المقياس يقيس جانباً محدوداً من هذه الظاهرة أم يقيسها كلها. اي مدى مطابقة محتواه لما يريد قياسه. ويستخدم في تحديد أراء الخبراء المتخصصين في المجال الذي يحاول الاختبار قياسه (دافيدوف، ١٩٨٨، ص ٥٣٨) لذا عرض الباحثان فقرات المقياس على عشرة خبراء متخصصين في قسم العلوم التربوية والنفسية للحكم

على مدى صلاحية الفقرات للمفهوم المراد قياسه وقد أبدى السادة الحكمون موافقتهم على جميع فقرات المقياس وفي ضوء آراء الحكمين ومن خلال استخراج قيمة مربع كأي لعينة واحدة لمعرفة دلالة الفروق بين المواقفين وغير المواقفين من الحكمين على كل فقرة من فقرات المقياس تم الإبقاء على جميع الفقرات حيث حصلت الفقرات على قيمة أعلى من قيمة كأي الجدولية (٣,٨٤) عند مستوى دلالة ٠٠٥.

ثانياً: الثبات (Reliability)

يعد الثبات من الخصائص السيكومترية المهمة للمقاييس النفسية، على الرغم من إن الصدق أكثر أهمية منه، لأن المقياس الصادق بالضرورة يكون ثابتاً، في حين ان المقياس الثابت قد لا يكون صادقاً لأنه يؤشر اتساق المقياس في قياس ما أعدد لقياسه، وانه يقيس شيئاً ما قبل إن يقيس ما يجب قياسه ويقصد بثبات الاختبار "أنه لو أعيد تطبيق الاختبار على الأفراد أنفسهم فإنه يعطي النتائج نفسها أو نتائج متقاربة ، فقد تم التحقق بطريقه اختبار وأعاده اختبار بتطبيق المقياس وأعاده تطبيقه وبعد أسبوعين على مجموعه من خارج عينة الدراسة مكونه (١٥) وقد بلغ معامل ثبات لمقياس الشفافية الادارية (٠,٨٢) ويعود معامل ثبات جيد.

عرض النتائج وتفسيرها

تم عرض النتائج وفق الترتيب الآتي:-

المُدْفَأُول : التعرّف إلى مستوى تطبيق ابعاد الشفافية الادارية لدى مديري المدارس الاعدادية من وجهة نظر المدرسين في مدارس محافظة واسط.

ولتحقيق المُدْفَأُول استخدمت الباحثة الاختبار الثاني لبيان الفروق بين المتوسط المحسوب للعينة والمتوسط الفرضي للمقياس واتضح أن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٥,٥٤) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وباتجاه المتوسط المحسوب وكما مبين في جدول (٢):

الجدول ٢: نتائج الاختبار الثاني لعينة واحدة بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط النظرية على مقياس الشفافية الادارية

مستوى الدلالة	قيمة الجدولية	المحسوبة	المعياري	الانحراف	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	المتوسط	عدد الطلبة
٠,٠٥	١,٩٦	٥,٥٤	٨,٨٦	٤٦	٥٥,٦٩	٣٠٠		

يتضح من الجدول السابق أن مستوى تطبيق الشفافية الإدارية لدى مديرى مدارس المرحلة الاعدادية كان بدرجة عالية ويمكن تفسير حصول ممارسة الشفافية الإدارية لدى مديرى المدارس موضع الدراسة على درجة كبيرة؛ والتي قد تعطى انطباعا بالراحة ووضوح الرؤية لدى المدرسين؛ وحصولهم على التغذية الراجعة؛ والمصارحة التي تتم من جانب المديرين اتجاههم والتي تعكس على أدائهم ومعرفتهم لجانب القوة فيه والتغلب على جوانب الضعف وأكد ذلك (رمزي، ٢٠١٣) حيث أشار إلى أن الشفافية الإدارية "تعد مطلباً أساسياً للإدارة الناجحة؛ كونها تسهم في تنمية التنظيمات الإدارية. وتقودها إلى مواجهة التغيرات العالمية المتسرعة وعليه؛ فإن الشفافية الإدارية في مدارس المرحلة الاعدادية تعد منهج عمل وحياة مستمرة لإدارة الأنشطة اليومية؛ وتدرك الإدارة أن الشفافية تسهم في تعزيز النزاهة تحت مظلة تتصرف بالوضوح والاستقرار وتمكين المدرسين؛ ليتحملوا مسؤولياتهم من خلال وجود قنوات اتصال مفتوحة.

الهدف الثاني : الفروق في مستوى تطبيق ابعاد الشفافية الادارية لدى مديرى المدارس الاعدادية من وجها نظر المدرسين في مدارس محافظة واسط لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

وباستخدام الاختبار الثنائي T. test لعينتين مستقلتين فلم تظهر نتائج التحليل الاحصائي فروقا ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الاناث عند مستوى دلالة (٠٠٥) والجدول (٣) يوضح ذلك:

الجدول ٣: الفروقات بين المتوسطات والانحراف المعياري بين عيني الذكور والإناث

مستوى الدلالة	قيمة t		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	العدد	المجموعة
	الجدولية	المحسوبة					
			ذكور	١٣٠	٣٣,٢١	٨,٣٢	ذكور
١	١,٩٦	٠,٠٥	إناث	١٧٠	٣٣,٤٨	٩,٣٤	إناث

يتضح من الجدول السابق أنه؛ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متosteات درجات تطبيق الشفافية الإدارية لدى مديرى مدارس المرحلة الاعدادية من وجها نظر المدرسين في تُعزى لمتغير الجنس وتعزو الباحثة ذلك أن الممارسات الإدارية التي يقوم بها مديرى المدارس بما.

فيها من إجراءات شفافية تبع من دراية وخبرة التشريعات والأنظمة والقوانين والمعلومات اللازم توافرها للمدرسين ووعي هؤلاء المديرين بغض النظر عن جنسهم بأالية الاتصال والتواصل الفاعلة مع المدرسين والمشاركة في اتخاذ القرارات؛ وتقييم الأداء حسب معايير واضحة وثابته مثل هذه الأمور يعيها كل من مدير المدارس ومديراً لها كونهم مروا بخبرات عديدة ودورات متعددة تجعلهم من كلا الجنسين يمارسون الشفافية الإدارية بذات الدرجة.

الاستنتاجات

- ١) أن مستوى تطبيق الشفافية الإدارية لدى مديري مدارس المرحلة الاعدادية من وجهة نظر المدرسين في محافظة واسط كان بدرجة عالية.
- ٢) عدم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تطبيق الشفافية الإدارية لدى مديري مدارس المرحلة الاعدادية من وجهة نظر المدرسين تُعزى لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

النوصيات والمقترنات

- ١) العمل على الاستمرارية والمحافظة على مستوى الشفافية الإدارية العالي.
- ٢) ضرورة ممارسة الشفافية الإدارية بجميع مجالاتها التي تشمل على العمل الإداري؛ لضمان تحقيق تمكين المدرسين.
- ٣) سن القوانين والتشريعات التي تلزم مديري المدارس على انتهاج الشفافية في كل عملياتهم الإدارية.
- ٤) إجراء دراسة ارتباطية بين الشفافية الإدارية والاتصال الإداري.
- ٥) إجراء دراسة ارتباطية بين الشفافية الإدارية وضغط العمل.

شكر وتقدير

يزجي المؤلفان خالص الشكر والتقدير لكل من ساهم في هذه الدراسة إثراء لساحة البحث العلمي، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

إقرار المصالح

يؤكد المؤلفان عدم وجود أي تضارب في المصالح.

المراجع والمصادر

- أبو كريم، أ. ف. (٢٠٠٩). *الشفافية والقيادة في الإدارات*. عمان: دار الحامد للنشر.
- أبو مصطفى، أ. ن. ع. (٢٠١٧). درجة ممارسة الشفافية الإدارية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية في محافظات غزة وعلاقتها بمتطلباتها (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
- بلخير، م. ع. و الزهراني، ع. (٢٠١٧). *الشفافية الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى قادة المدارس في محافظة القنفذة*. مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، ٢٦(٢)، ٣٢٣-٢٩٢.
- حرب، ن. (٢٠١١). *واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة* (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- الحربي، م. (٢٠١٢). درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية لدى الأقسام الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، عمان، ١(٦).
- الراشدي، س. ع. (٢٠٠٧). *الإدارة بالشفافية*. عمان، الأردن: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- السيد، ن. (٢٠١٨). درجة تطبيق قيم الشفافية الإدارية لدى قائدات المدارس الملحق بها ببرامج التربية الخاصة بمدينة الرياض (رسالة ماجستير غير منشورة).
- الشهري، ش. (٢٠١٧). *واقع الشفافية الإدارية في الإدارة العامة للتربية بتبوك* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة تبوك، المملكة العربية السعودية.
- العتبي، ن. (٢٠٠٩). *الشفافية في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض* (رسالة ماجستير غير منشورة). قسم الإدارة، إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود، الرياض.
- العمري، م. (٢٠١٣). درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية ومعيقاتها وطرق تحسينها كما يتصورها أعضاء هيئة التدريس فيها (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة أم القرى، السعودية.
- المؤمني، ح. (٢٠١٩). *واقع ممارسة مديريات المدارس للشفافية الإدارية من وجهة نظر المعلمات*. مجلة جامعة النجاح لأبحاث العلوم الإنسانية، ٣٣(٦).
- النادي، م. ف. (٢٠٠١). تصورات رؤساء الأقسام الإدارية في جامعة اليرموك لبعض الممارسات الإدارية ذات العلاقة بالشفافية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

- Chiriqui, J., & Chaloupka, F. (2011). Transparency oversight in local wellness policies. *Journal of School Health*, 81(2), 114–121.
- Egorov, E. E., Lebedeva, T. E., & Bulganina, S. V. (2015). [Article title missing]. *International Education Studies*, 8(5). [Note: Page numbers or article title should be added]
- Employee share ownership. (n.d.). In *[Book title missing]* (p. 315). New York: Oxford University Press.

- Hazelton, E. (2012). European "transparency instruments": Driving the modernization of European higher education. Dublin Institute of Technology, Ireland.
- Kaarsemaker, E., Pendleton, A., & Poutsma, E. (2010). *The Oxford handbook of participation in organizations*. Oxford: Oxford University Press.
- Poisson, M., & Hallak, J. (2006). *Governance in education: Transparency and accountability*. International Institute for Educational Planning. Retrieved from www.unesco.org/iiep
- Serhan, K. (2016). Administrative transparency in public secondary schools in Jordan. *European Scientific Journal*, 13(12), 157–167.