

المجلة الدولية للبحث والتطوير التربوي

International Journal of Educational Research and Development

مجلة علمية - دورية - محكمة - مصنفة دولياً



The impact of administrative transparency on performance excellence International Study Based on the Standard Indicators (Related to the educational sector) of the Global Competitiveness Index (GCI)

Dr. Hanaa Abdullallah Hamad Al-Harbi*

*PhD in Educational Administration (Planning and Economics of Education).

أثر الشفافية الإدارية في تحقيق التميز الأدائي: دراسة دولية من واقع المؤشرات القياسية (ذات العلاقة بالقطاع التعليمي) لمؤشر التنافسية العالمي GCI

د. هناء عبد الله حمد الحربي *

*دكتوراه إدارة تربوية (تخطيط واقتصاديات التعليم).

Email: h20005000@gmail.com

KEY WORDS:

Quality – Administrative corruption – Innovation – Meritocracy and incentivization – Flexibility – Entrepreneurial culture.

الكلمات المفتاحية:

الجودة – الفساد الإداري – الابتكار – الجدارة والحوافز – المرونة – ثقافة ريادة الأعمال

ABSTRACT:

The present study aims to determine the magnitude of the impact of the correlations between the administrative transparency index and the performance excellence indicators of countries. (Innovation capability - Meritocracy and incentivization - flexibility - Entrepreneurial culture - public sector performance). To achieve the objectives of the study, countries' data (141 countries) were collected from the standard indicators available in Global Competitiveness Report 2019. Considering the statistical analysis results using linear regression analysis, the study demonstrates the strength of the correlations between the index of transparency and the performance excellence indicators of countries (The dependent study indexes). These results provided a set of recommendations.

مستخلص البحث:

تستهدف الدراسة تحديد حجم الأثر للعلاقات الارتباطية بين مؤشر الشفافية الإدارية ومؤشرات التميز الأدائي للدول (القدرة على الابتكار – الجدارة والحوافز – المرونة – ثقافة ريادة الأعمال – أداء القطاع العام). ولتحقيق أهداف الدراسة تم جمع بيانات الدول (١٤١ دولة) من واقع المؤشرات القياسية المتاحة بتقرير التنافسية العالمي ٢٠١٩، وفي ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام تحليلات الانحدار الخطي أثبتت الدراسة قوة العلاقات الارتباطية بين مؤشر الشفافية ومؤشرات التميز الأدائي للدول (مؤشرات الدراسة التابعة)، وقدمت مجموعة من التوصيات المقترحة.

مقدمة الدراسة:

إن تقدم الدول وتميزها في تحقيق مستوى مرتفع لقدرتها التنافسية العالمية على مستوى الاقتصاد الكلي يعكس مستوى أداء مؤسساتها على مستوى الاقتصاد الجزئي، ويعد القطاع التعليمي من أكبر القطاعات المؤثرة على مستوى الأداء الكلي للدولة وفقاً لضخامة حجم الموارد البشرية والمادية ذات العلاقة بالقطاع، وتعدد المجالات الإنتاجية للمؤسسات التعليمية (القوى العاملة، المنشورات العلمية، براءات الاختراع،...)، لذا فإن مدى تميز أو ضعف الأداء المؤسسي للقطاع التعليمي يؤثر بدوره في مستوى الأداء الإنتاجي للدول، ويظهر ذلك جلياً في مستوى المؤشرات القياسية الدولية، ودلالاتها التقييمية في مدى تقدم أو تخلف دولة ما في مجال معين وفقاً للمقارنة مع الدول الأخرى.

التدفق المعلوماتي لكافة الأنظمة والعمليات والإجراءات الإدارية بما يحقق النزاهة والتميز الأدائي. وعلى الرغم من أهمية الشفافية الإدارية كوسيلة لمحاربة الفساد الإداري بالمؤسسات التعليمية، إلا أن مستوى تطبيق الشفافية الإدارية دون المستوى المأمول، ويتضح ذلك من خلال التجاوزات الإدارية ذات العلاقة بالفساد الإداري، وما يترتب على ذلك من انخفاض مستوى الأداء الكلي للمؤسسات التعليمية وتراجعها عن تحقيق ما تصبو إليه الدول من طموحات عالية وتميز مستدام، وذلك ما يحدد مشكلة الدراسة الحالية، وفي هذا الصدد كشفت نتائج العديد من الدراسات العلمية أن مستوى تطبيق الشفافية الإدارية لا يتجاوز المستوى المتوسط في الغالب، والمنخفض في بعض الأحيان.

حيث أجرى الهندي وآخرون (2019) دراسة استهدفت تحديد درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في جامعة الملك سعود وأهم متطلباتها ومعوقاتهما، وكشفت نتائج الدراسة أن درجة الالتزام بالشفافية متوسطة، وأن من أهم متطلبات الشفافية الإدارية الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، واحترام حقوق العاملين، ومن أهم معوقات قلة وعي العاملين بحقوقهم مقابل المهام التي يكفون بها، كما قدم الشمري والمنصور (2015) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الشفافية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وبينت نتائج الدراسة أن مستوى التطبيق يصل إلى الدرجة المتوسطة، وأظهرت النتائج أن نظام المعلومات هو الأعلى في مستوى الشفافية، يليه شفافية الاتصال الإداري، ثم شفافية المشاركة الإدارية، وجميعها بدرجة متوسطة، بينما مجال إجراءات العمل يعد الأقل شفافية بدرجة ضعيفة.

وتتفق نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بمستوى التطبيق المتوسط للشفافية الإدارية مع نتائج دراسات العاجز والحلاق (2015) التي تم تطبيقها على المدارس الثانوية في محافظات غزة، وكذلك دراسة غانم (2017) التي تم تطبيقها على كليات المجتمع الخاصة بعمان، إضافة إلى دراسة حرب (2011) المطبقة على الجامعات الفلسطينية. وفيما يتعلق بمستوى التطبيق المنخفض للشفافية الإدارية، فقد توصلت دراسة السبيعي (2010) إلى أن درجة التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية الإدارية منخفضة، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة المتمثلة بالعاملين بالأجهزة المعنية بمكافحة الفساد وفقاً لما يلاحظونه أثناء قيامهم بممارسة مهام عملهم.

ويتضح من العرض السابق للدراسات العلمية في مجال الشفافية الإدارية تركيزها على قياس مستوى تطبيق الشفافية ودورها الإيجابي في مكافحة الفساد الإداري، وعلى الرغم من أهمية هذا الدور إلا أن الشفافية الإدارية لا يقتصر دورها في محاربة الفساد الإداري. بل تتعدى ذلك إلى كونها عامل مهم في تحقيق التميز الأدائي للدول، وهذا هو الافتراض الذي تنطلق على أساسه الدراسة الحالية

وفي هذا الصدد تتزايد المنظمات العالمية المستهدفة قياس الأداء الكلي للدول وفقاً لمؤشرات معينة، ويعد المنتدى الاقتصادي العالمي (World Economic Forum, [WEF], 2024) من أبرز الجهات العالمية المستهدفة قياس القدرة التنافسية للدول في ضوء عدة مؤشرات تُصنف في مجالات معينة، وكل مجال يشمل مجموعة من المؤشرات القياسية الرئيسية والفرعية، وتتمثل المهمة الأساسية للمنتدى الاقتصادي العالمي بكونه منظمة دولية للتعاون بين القطاعين العام والخاص لأجل بناء مبادرات التقدم المستهدفة تحسين وتطوير العالم، واغتنام الفرص للتغيير الإيجابي، ومواجهة التحديات العالمية من خلال مبادرات منظمة متعددة السنوات.

وفي ضوء الآليات القياسية للمنتدى الاقتصادي العالمي تمثل الشفافية الإدارية المقياس الأساسي لمدى شيوع الفساد الإداري، فكلما زاد مستوى تطبيق الشفافية الإدارية انخفض مستوى ممارسة الفساد بكافة مجالاته، حيث يحدد المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF, 2024) تقييم مؤشر الشفافية بناء على قياس مستوى الفساد بالقطاع العام، واستناداً على بيانات المؤشر العالمي للفساد الصادر من منظمة الشفافية الدولية.

وفي هذا الشأن تشير منظمة الشفافية الدولية (Transparency International, 2024) إلى أنه "من المعتاد على نطاق واسع أن الفساد هو السبب الجذري للعديد من التحديات الكبرى التي تواجه العالم اليوم"، لذا تسعى المنظمة إلى بناء عالم خال من الفساد، حيث تكون القدرة على اتخاذ القرارات المؤثرة خاضعة للمساءلة وتخدم الصالح العام، ولتحقيق هذه الغاية تعمل المنظمة على معالجة الثغرات في التشريعات والتنظيمات، وتدعو إلى التصرف بنزاهة، وتحقيق العدالة والإنصاف الاجتماعي، وتؤكد على أهمية المحاسبية وإغلاق الأنظمة التي تسمح بالفساد، حيث ترى أن "إنهاء إساءة استخدام السلطة وإفلات الفاسدين من العقاب أمر بالغ الأهمية وعاجل".

ويعرف الديباني (2017) الشفافية الإدارية بأنها "إحدى الاستراتيجيات التي يتم اتباعها في المناطق التعليمية لضمان وضوح العمليات التي تتم بداخلها، وضمان الإفصاح التام عن المعلومات والبيانات التي يتم تداولها بهدف تحقيق الموضوعية التامة، وتفعيل نظم المساءلة من أجل مكافحة الفساد بشتى صورته" (ص175)، ويرى الخليوي وآخرون (2017) أن الشفافية الإدارية تمثل الوضوح التام للتشريعات والقوانين والأنظمة الإدارية، ومدى الامتلاك لنظام واضح للمساءلة ومكافحة الفساد. ومن جانب آخر فالشفافية تمثل الممارسات التي تجعل المعلومات والعمليات والقرارات متاحة بسهولة ويمكن الوصول إليها من قبل المستفيدين بما يسمح للمنظمات من بناء الثقة وتعزيز المساءلة واتخاذ القرارات الفعالة (Faster Capital, 2024)، ويمكن تحديد مفهوم الشفافية الإدارية بشكل إجمالي بأنها سريان

النتائج أن إدارة الموارد المالية كانت الأفضل في تطبيق الشفافية والمساءلة بالمقارنة مع إدارة الموارد البشرية، بينما تعد إدارة المعلومات الأقل تطوراً، وما زالت في مراحلها الأولى، وقدم التقرير توصياته في إطار الدعوة لبذل المزيد من التحسين لمجالات الدراسة بما يصنع الأساس المتين للشفافية والمساءلة بالقطاع العام.

ومن الجدير بالذكر فيما يتعلق بمستوى التطبيق للدراسات السابقة، فإنها ركزت على التطبيق الميداني بالمؤسسات التعليمية والعامّة من خلال استطلاع آراء العاملين بها، وبذلك توصلت لنتائجها على مستوى الاقتصاد الجزئي، في حين تسعى الدراسة الحالية إلى التطبيق على مستوى الاقتصاد الكلي من خلال واقع المقاييس الدولية ومؤشراتها القياسية، الأمر الذي تختلف به الدراسة الحالية وتتفرد به نظراً لعدم وجود دراسة سابقة بحثت في هذا المجال على مستوى الدراسة الدولية القياسية في حدود علم الباحثة، وذلك يبرز جانب آخر لأهمية الدراسة الحالية في المستوى التطبيقي، حيث تسهم في إثبات أثر الشفافية الإدارية في تحقيق التميز الأدائي على المستوى الدولي، وما يترتب على ذلك من تقدم الدول وارتفاع مستوى قدرتها التنافسية العالمية.

كما تظهر أهمية الدراسة الموضوعية بكونها تقدم أحد المتطلبات الأساسية للتميز الأدائي المتمثل بتطبيق الشفافية الإدارية كاستراتيجية علاجية لمعظم المشكلات الإدارية التي تعاني منها الدول في سياق مدى التميز المؤسسي الإجمالي لمؤسساتها، والتي تسببت في تخلفها عن ركب التقدم وتحقيقها مستويات أقل من المأمول في مجال القدرة التنافسية العالمية في كافة المجالات الإنتاجية، ويعد الفساد الإداري من أهم المشكلات الإدارية بكونه المُعيق الأساسي للتميز الأدائي، فلا يمكن تحقيق الأهداف المرجوة والوصول إلى التميز الإنتاجي في ظل شيوع الفساد الإداري، وفي هذا الشأن تحدد الشبكة العربية للتميز والاستدامة (2024) التميز المؤسسي بمجموعة المزايا والعوامل التي تميز منظمة ما عن منافسيها وتساعد على تحقيق مستوى أداء عالي واستمرارية في النجاح، وتشير أكاديمية نسيج (2024) على أن التميز المؤسسي يمثل السعي المستمر نحو تحقيق مستويات عالية من الأداء والجودة والفعالية، كما يرى الديحاني (2017) أن الشفافية الإدارية تبرز أهميتها بكونها أداة مساعدة على تحقيق التميز الإداري بالإضافة إلى كونها آلية لمكافحة الفساد.

وفي مجال معوقات تطبيق الشفافية الإدارية وتحقيق التميز الأدائي ذكر أبو كريم (2005)، كما ورد في الشمري والمنصور، (2015) أن معظم الدول النامية تعاني من مشكلات إدارية كعدم وضوح التعليمات، وغياب المساءلة، وانتشار الفساد بأشكاله، والمبالغة باستخدام الأنماط الإدارية التقليدية التي انعكست على المؤسسات في ملامح التسلسل وعدم التفويض وتقليص الصلاحيات

وتستهدف إثباته على المستوى الدولي، وبذلك تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مجال بحث الشفافية بكونها تبحث في مجال العلاقة الإيجابية بين الشفافية الإدارية وتميز الأداء الكلي للدول، والذي يعكس في جانب كبير منه مدى التميز الأدائي للمؤسسات التعليمية، وهو ما يمثل إضافة علمية تطبيقية تستهدف إلقاء الضوء على جوانب أخرى لأهمية تطبيق الشفافية الإدارية. ويعد ذلك أحد جوانب الأهمية الموضوعية للدراسة الحالية.

ومن جانب آخر، فإن الدراسات التطبيقية في مجال الدراسة الحالية تنسم بالندر، فهناك عدد محدود جداً من الدراسات المهمة بالأثر الإيجابي للشفافية الإدارية خارج نطاق دورها الأساسي في مكافحة الفساد، حيث أجرى بلخير والزهراني (2017) دراسة استهدفت علاقة الشفافية بالإبداع الإداري لدى قادة المدارس في محافظة القنفذة بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت إلى وجود أثر إيجابي لممارسات الشفافية الإدارية في تحقيق الإبداع الإداري، كما هدفت دراسة البلوي (2010) إلى التعرف على أثر الشفافية على الأداء المؤسسي بالأجهزة الحكومية بمنطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية، وكشفت نتائجها عن أثر الشفافية على الأداء المؤسسي بمختلف أبعاده.

وفي مجال التعليم العالي، أجرى جبنون (Jabnoun, 2013) دراسة استهدفت استكشاف تأثير الثروة والشفافية والديمقراطية على الجامعات الأعلى في التصنيف العالمي، وكشفت نتائج الدراسة أن الشفافية هي العامل المهم الوحيد الذي يحدد بشكل مباشر عدد الجامعات بين أفضل 500 جامعة في العالم، وأوصت الدراسة صناعات السياسات بالتركيز على زيادة الشفافية لزيادة احتمالية وجود جامعات مُصنفة في المرتبة الأعلى، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن الشفافية يمكن أن تدفع جميع العوامل الأخرى المرتبطة بتصنيف الجامعات ضمن أول 500 جامعة في العالم، كما قدم عبد الوهاب (2016) دراسة طبقت على الجامعة المستنصرية بالعراق، واستهدفت دراسة أثر الشفافية الإدارية على التميز المنظمي، وتوصلت إلى وجود علاقة طردية موجبة بين الشفافية والتميز المنظمي بالجامعة المبحوثة.

وفي السياق نفسه، قدم تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (United Nations, 2004) دراسة حالة استهدفت التحليل النوعي لسياسات وممارسات الشفافية والمساءلة للقطاع العام في مجموعة محددة من الدول العربية (الأردن - لبنان - المغرب - السودان - تونس - اليمن) واقتصر التحليل على سياسات وممارسات المؤسسات العامة في مجال إدارة الموارد المالية والبشرية وإدارة المعلومات، وكشفت نتائج التحليل وجود مبادرات توعوية خلال السنوات العشر الماضية بشأن الشفافية ومكافحة الفساد بالقطاع العام في بلدان الدراسة، وشملت المبادرات الدراسات العلمية والمؤتمرات والحملة العامة والمشاريع الإصلاحية والتحديث الإداري، كما كشفت

في ضوء مجموعة محددة من المؤشرات القياسية لمؤشر التنافسية العالمي ذات العلاقة بالقطاع التعليمي والمرتبطة بمدى التأثير الوظيفي لمؤشر الشفافية، وذلك على النحو التالي:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين مؤشر الشفافية الإدارية ومؤشرات التميز الأدائي للدول (مؤشر القدرة على الابتكار- مؤشر الجدارة والحوافز - مؤشر المرونة - مؤشر ثقافة ريادة الأعمال - مؤشر أداء القطاع العام)؟

منهجية الدراسة:

الدراسة قائمة على المنهج التنبؤي التحليلي لمناسبته لتحقيق هدف الدراسة، حيث يختص المنهج التنبؤي التحليلي بدراسة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، بما يدعم التنبؤ بطبيعة العلاقة للمتغيرات المدروسة، واتخاذ القرارات والمقترحات التطويرية بناء على النتائج الإحصائية للدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة يمثل جميع دول العالم (213 دولة) وفقاً للبنك الدولي، وعينة الدراسة محدودة بجميع الدول المتضمنة في تقييم مؤشر التنافسية العالمي GCI الصادر من المنتدى الاقتصادي العالمي WEF لعام 2019، والبالغ عددها 141 دولة.

بيانات ومحددات الدراسة:

- تستند بيانات الدراسة على المؤشرات القياسية الدولية لمؤشر التنافسية العالمي GCI المستهدف تقييم مستوى القدرة التنافسية لدى الدول على المستوى العالمي.

- تم جمع بيانات الدراسة من تقرير التنافسية العالمي GCI لعام 2019، حيث تضمن مؤشر 2019 حجم كبير لعينة الدول (141 دولة) مقارنة بمؤشر التنافسية لعام 2024 (67 دولة فقط).

- تم تحديد بيانات التحليل الإحصائي للدراسة بمجموعة محددة من المؤشرات بلغت 6 مؤشرات قياسية.

- تم اختيار المؤشرات القياسية ذات العلاقة بالقطاع التعليمي، والتي لها ارتباط وظيفي بمدى تأثير مؤشر الشفافية الإدارية.

- وفقاً لأهداف الدراسة، تم تحديد مؤشر الشفافية الإدارية كمتغير مستقل للدراسة، وفيما يتعلق بالمتغيرات التابعة للدراسة فتشمل الآتي:

١. مؤشر القدرة على الابتكار
٢. مؤشر الجدارة والحوافز
٣. مؤشر المرونة
٤. مؤشر ثقافة ريادة الأعمال
٥. مؤشر أداء القطاع العام

- المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة تمت من خلال برنامج SPSS باستخدام تحليل الانحدار الخطي.

والحجب والتعتيم أو ما يطلق عليه إدارياً "انعدام الشفافية"، كما أكد أبو كريم على أنه "في ظل عجز الأساليب التقليدية على المواجهة والتعامل مع الواقع تبدو الفرصة سانحة لأن يظهر وينمو الفساد ويكون الأكثر تأثيراً في مجرى الأمور" (ص372).

وفي السياق نفسه، كشفت نتائج دراسة الشليوي (2016) أن من أهم معوقات تطبيق الشفافية عدم كفاية التشريعات الملزمة بتطبيق الشفافية، وضعف الوعي المجتمعي بأهمية الشفافية، وضعف مستوى تزويد العاملين بالمعلومات، كما أظهرت نتائج الدراسة أن إسهام الشفافية في الحد من الفساد يصل للدرجة العالية، حيث تساعد على إصلاح الخلل، وقد كان تطبيق الدراسة مقتصر على وزارة العمل بالمملكة العربية السعودية في ظل استهدافها معرفة دور الشفافية في الحد من الفساد، ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة حسين (2012) بأن مستوى معوقات تطبيق الشفافية والمساءلة مرتفع، ومستوى شيوخ الفساد الإداري مرتفع في مقابل أن مستوى تطبيق الشفافية والمساءلة منخفض، وقد تم تطبيق الدراسة بالمؤسسات التعليمية بهدف التعرف على دور الشفافية والمساءلة في مكافحة ظاهرة الفساد.

كما أجرى أحمد (2018) دراسة نظرية استهدفت تحديد جهود مكافحة الفساد الإداري والمالي في المملكة العربية السعودية، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج من أبرزها أن الفساد الإداري ينتج من سوء استخدام السلطة للحصول على مكاسب خاصة بصورة غير شرعية، أما الفساد المالي فينتج عن استغلال المال العام لأجل المكاسب الشخصية، إضافة إلى أن الفساد يؤدي إلى ضعف الاستثمار، وهروب رؤوس الأموال إلى خارج البلاد، وهجرة أصحاب الكفاءات بسبب المحسوبية والوساطة في شغل المناصب العامة، كما أكدت الدراسة على ضرورة نشر التوعية بمخاطر الفساد الإداري والمالي، وعقد المؤتمرات والندوات التي تناول هذه الظاهرة وكيفية الحماية منها والقضاء عليها. ويتضح مما سبق أن تحقيق الشفافية الإدارية وانعدام الفساد - بعبارة أخرى انعدام الشفافية وشيوع الفساد - وجهان لعملة واحدة، مما يستدعي أهمية النظر للشفافية الإدارية بأنها ذات أثر إيجابي متعدي لا يكتفي بمكافحة الفساد الإداري، وإنما يتعدى ذلك إلى تحقيق التميز الأدائي على المستوى المؤسسي والدولي، حيث يعد الفساد الإداري بمثابة العائق المتجذر المانع لكافة جوانب التميز الأدائي، وهو ما تفترضه الدراسة الحالية، وتسعى لاختباره إحصائياً في ضوء الاختبارات الإحصائية المختصة بدراسة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة، لذا يتحدد الهدف الرئيس للدراسة الحالية بالآتي:

التعرف على مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للشفافية الإدارية في تحقيق التميز الأدائي للدول من واقع المؤشرات القياسية لمؤشر التنافسية العالمي GCI وتحقيق الهدف الرئيس للدراسة سيكون في ضوء إجابة التساؤل الآتي القائم على قياس التميز الأدائي للدول

العرض الوصفي لعينة الدراسة:

جدول 1 ترتيب الدول الثلاثة الأولى في مؤشر القدرة التنافسية GCI ومؤشر الشفافية

الدولة	ترتيب مؤشر القدرة التنافسية 2019	ترتيب مؤشر الشفافية
سنغافورة	1	3
الولايات المتحدة	2	22
هونغ كونغ	3	14
هولندا	4	8
سويسرا	5	3
اليابان	6	18
ألمانيا	7	11
السويد	8	3
المملكة المتحدة	9	11
الدنمارك	10	1
فنلندا	11	3
تايوان، الصين	12	29
كوريا	13	42
كندا	14	9
فرنسا	15	21
أستراليا	16	13
النرويج	17	7
لوكسمبورج	18	9
نيوزيلندا	19	2

ويتضح من ترتيب الدول السابق أن الدول التي حققت درجات مرتفعة من القدرة التنافسية تتمتع بمستويات عالية من الشفافية، وذلك يعكس دور ممارسة الشفافية في رفع مستوى تقييم الأداء الدولي في كافة مجالات تقييم مؤشر التنافسية العالمي.

يعرض الجدول السابق ترتيب الدول بمؤشر القدرة التنافسية العالمي ومؤشر الشفافية، ويتبين أن دولة سنغافورة تحتل المرتبة الأولى بمؤشر القدرة التنافسية، يليها أمريكا ثم هونغ كونغ، وفيما يتعلق بمؤشر الشفافية فيأتي في المرتبة الأولى الدنمارك ثم نيوزيلندا، في حين أن المرتبة الثالثة شملت ثلاث دول سنغافورة وسويسرا وفنلندا.

جدول ٢ ترتيب الدول العربية في مؤشر القدرة التنافسية GCI ومؤشر الشفافية

الدولة	ترتيب مؤشر القدرة التنافسية 2019	ترتيب مؤشر الشفافية
الإمارات العربية المتحدة	25	23
قطر	29	31
المملكة العربية السعودية	36	52
البحرين	45	85
الكويت	46	41
عمان	53	48
الأردن	70	52
المغرب	75	62
تونس	87	62
لبنان	88	116
الجزائر	89	91
مصر	93	91
موريتانيا	134	121

الأدائي للدول (مؤشر القدرة على الابتكار- مؤشر الجدارة والحوافز - مؤشر المرونة - مؤشر ثقافة ريادة الأعمال - مؤشر أداء القطاع العام)؟

لإجابة تساؤل الدراسة تم استخدام تحليل الانحدار الخطي لتحديد مدى وجود علاقة بين مؤشر الشفافية الإدارية كمتغير مستقل للدراسة ومتغيرات الدراسة التابعة، وأثبتت نتائج التحليل الإحصائي وجود ارتباط إيجابي دال إحصائياً بين متغيرات الدراسة، وفيما يلي عرض ومناقشة نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة في ضوء خمس نماذج لتحليل الانحدار الخطي، وجميع النماذج دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) وفقاً لقيم اختبار F الواردة بالجدول.

يوضح ترتيب الدول العربية بالجدول السابق أن دول الخليج حققت مراكز متقدمة مقارنة بالدول العربية الأخرى فيما يتعلق بمؤشر القدرة التنافسية ومؤشر الشفافية، ولكن بالمقارنة مع ترتيب الدول الأجنبية بجدول رقم 1 نجد أن الدول العربية تأخرت عن المراكز المتقدمة في تقييم القدرة التنافسية العالمية، وعند النظر لترتيب مؤشر الشفافية للدول الأجنبية يتبين أنه أعلى بكثير من الدول العربية، وهو ما يفسر تقدمها في التقييم الإجمالي لمؤشر القدرة التنافسية العالمية، الأمر الذي يُبرز أهمية التأثير الإيجابي لمؤشر الشفافية في تحقيق التميز الأدائي.

عرض ومناقشة النتائج:

إجابة سؤال الدراسة:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين مؤشر الشفافية الإدارية ومؤشرات التميز

جدول (3) نتائج تحليل نماذج الانحدار الخطي للعلاقة بين مؤشر الشفافية ومؤشرات المتغيرات التابعة للدراسة

نموذج 5	نموذج 4	نموذج 3	نموذج 2	نموذج 1	
				.736 ***(17.004)	مؤشر القدرة على الابتكار
			.458 ***(13.333)		مؤشر الجدارة والحوافز
		.259 ***(9.949)			مؤشر المرونة
	.322 ***(10.042)				مؤشر ثقافة ريادة الأعمال
.547 ***(13.041)					مؤشر أداء القطاع العام
مؤشر الشفافية الإدارية					المتغير المستقل للنماذج
.742	.648	.645	.749	.822	معامل الارتباط R
.547	.416	.412	.558	.673	معامل التحديد المعدل R ²
170.069	100.849	98.987	177.780	289.128	اختبار F
- عدد العينة لجميع النماذج = 141 دولة					
- * p < .10 - ** p < .05 - *** p < .01					

أدى إلى وجود مسئولين وموظفين في مناصب ومهام وظيفية ليسوا أهلاً لها في مقابل إقصاء المؤهلين وظيفياً، الأمر الذي لم يؤدي إلى انعدام العدالة الوظيفية فحسب، وإنما إلى تدهور مستوى الأداء للمؤسسات التعليمية وتراجعها عن تحقيق ما تصبو له الدول من تقدم وتطور يؤهلها لمستوى عالٍ من التميز الأدائي ويزيد من قدرتها التنافسية العالمية. كما تشير النتائج الإحصائية لنموذج 3 بالجدول السابق إلى وجود علاقة إيجابية قوية دالة إحصائياً بمستوى معنوية (0.01) بين مؤشري الشفافية والمرونة وفقاً لقيمة (t=9.949)، وتظهر النتائج أن 41% من التباين في مؤشر المرونة يمكن تفسيره بالتباين في مؤشر الشفافية، حيث يرتفع مؤشر المرونة بمقدار (0.259). كلما ارتفع مؤشر الشفافية بمقدار وحدة واحدة.

ويمكن تفسير النتيجة السابقة في ضوء الدور الإيجابي للشفافية الإدارية في تعزيز جودة ممارسات المرونة الوظيفية في الاتجاه الذي يأخذ في الاعتبار تحقيق التوازن بين مصلحة العمل ومصلحة العاملين، فالعائمه الأساسية للشفافية المتمثلة في الوضوح والإعلان والدقة في الأنظمة والإجراءات التنفيذية تسمح بسرمان مرونة التغييرات اللازمة في المسار الصحيح دون إضرار بمصلحة العمل أو مصلحة العاملين، وبذلك تشكل الشفافية حاجز حماية للمؤسسات التعليمية من الوقوع في سلبية المرونة أو انعدامها، والتي تنتشر في بيئات الفساد الإداري عندما تكون المصلحة الشخصية هي المستند للقرارات والتصرفات الإدارية دون أي اعتبار لمتطلبات العمل والأهداف ذات العلاقة، وعندما تكون الديكتاتورية هي أساس التعامل مع العاملين دون أي اعتبار لإدارة العلاقات الإنسانية في العمل، لذا فإن الشفافية تعد عامل مساعد للمرونة الإيجابية وعامل وقائي للمرونة السلبية، وبذلك تتحقق فعالية المرونة الوظيفية وصولاً لتمييز أداء المؤسسات التعليمية، وانعكاس ذلك على تحقيق الأهداف التنموية على المستوى الوطني بمرونة داعمة للتمييز الإداري على المستوى العالمي.

وفيما يتعلق بالعلاقة بين مؤشر الشفافية ومؤشر ثقافة ريادة الأعمال، فالنتائج الإحصائية بالجدول السابق لنموذج 4 تثبت وجود تأثير إيجابي لمؤشر الشفافية على مؤشر ثقافة ريادة الأعمال، فالزيادة بمؤشر الشفافية بمقدار وحدة واحدة يؤثر إيجابياً بزيادة مؤشر ثقافة ريادة الأعمال بمقدار (0.322). بنسبة تباين مفسر 41%، وهذا التأثير الإيجابي دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) حيث بلغت قيمة (t=10.042).

ويتضح من النتيجة السابقة أن للشفافية دور كبير في تحقيق التميز الإنتاجي من خلال ارتفاع مستوى تأثيرها الإيجابي على تنامي ثقافة ريادة الأعمال التي تعد من أهم

يعرض الجدول السابق نتائج التحليل الإحصائي لنموذج 1، وتثبت النتائج وجود ارتباط إيجابي قوي جداً بين مؤشر الشفافية ومؤشر القدرة على الابتكار، حيث تظهر النتائج أن 67% من التباين في مؤشر القدرة على الابتكار يمكن تفسيره بالتباين في مؤشر الشفافية، فارتفاع مؤشر الشفافية بمقدار وحدة واحدة يؤثر إيجابياً في ارتفاع مؤشر القدرة على الابتكار بمقدار (0.736). وحدة، وهذه النتيجة دالة إحصائياً بمستوى معنوية (0.01) حيث بلغت قيمة (t=17.004).

ويعد قوة الارتباط وارتفاع مستوى التأثير الإيجابي لمؤشر الشفافية في النتيجة السابقة أمراً منطقياً، حيث لا يمكن الوصول لمستوى التميز الأدائي لحجم الإنتاج الابتكاري في ظل المستوى المنخفض للشفافية أو انعدامها، فالقدرة على الابتكار في كافة المؤسسات لا سيما المؤسسات التعليمية يتطلب مستويات عالية من الشفافية، وقد يكون ذلك راجع لأن انعدام الشفافية يؤدي لتجاوزات الفساد الإداري القائمة على هدر الموارد البشرية والمادية وتوظيفها لخدمة المصالح الخاصة في ظل تجاهل الأهداف التنموية الوطنية، فالبيئة الوظيفية الميسرة للفساد الإداري تعد بيئة طاردة للابتكار نظراً لأن الإنتاج الابتكاري قائم بدرجة كبيرة على الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية سواء على مستوى التميز الأدائي للمؤسسات التعليمية (الاقتصاد الجزئي) أو على مستوى التميز الأدائي الكلي للدولة (الاقتصاد الكلي).

وفيما يتعلق بنتائج التحليل الإحصائي لنموذج 2 بالجدول السابق، فالنتائج تشير لوجود تأثير إيجابي بدرجة قوية لمؤشر الشفافية على مؤشر الجدارة والحوافز، وذلك بدلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) حيث بلغت قيمة (t=13.333)، فكلما زاد مؤشر الشفافية بمقدار وحدة واحدة يزيد مؤشر الجدارة والحوافز بمقدار (0.458). بنسبة تباين مفسر 55%.

وتشير النتيجة السابقة لمدى أهمية التأثير الإيجابي للشفافية في فعالية أنظمة وتطبيقات الجدارة والحوافز، ويعزى ذلك إلى أن الشفافية الإدارية تسهم في تحقيق العدالة الوظيفية بخصوص تعيين الموظف المناسب بالعمل المناسب وفقاً للأنظمة والمعايير الوظيفية الواضحة والمعلنة، إضافة إلى عدالة سياسات منح الحوافز وفقاً لأليات تنظيمية مناسبة لمتطلبات العمل، ومعلنة ومحددة بدقة، الأمر الذي سيؤدي حتماً إلى التميز الأدائي على المستوى المؤسسي والدولي، وهو ما يستحيل حدوثه في ظل انخفاض أو انعدام مستوى تطبيق الشفافية، وما يترتب على ذلك شيوع ممارسات الفساد الإداري فيما يتعلق بالوساطة والمحسوبية وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة في مجال التوظيف والتكليف بالمناصب القيادية ومنح الحوافز مما

والأخيرة مؤشر المرونة، ويمكن تفسير هذا الترتيب من حيث التأثير الإيجابي بمؤشر الشفافية في ضوء مدى احتياج مجال المؤشر محل القياس لاعتماد الشفافية الإدارية فيما يتعلق بمتطلبات العمل والأهداف المنشودة ذات العلاقة.

وخلص القول، أن للشفافية الإدارية تأثير إيجابي مثبت إحصائياً ودور فاعل في تحقيق تميز الأداء على المستوى المؤسسي والدولي في كافة جوانب التميز الإداري، لا سيما المجالات المبحوثة في الدراسة الحالية كالابتكار، والجدارة والحوافز، والمرونة، وثقافة قيادة الأعمال، ومستوى الأداء للقطاع العام، الأمر الذي يعطي أهمية تطبيقية عالية للشفافية الإدارية، فلا سبيل لمكافحة الفساد الإداري وتحقيق التميز الإنتاجي بدون شفافية فاعلة تقود المؤسسات التعليمية نحو تحقيق الأهداف المرجوة بمستوى الجودة والكفاءة المطلوبة، وانعكاس أثر ذلك على ارتفاع مستوى تميز الأداء الكلي والقدرة التنافسية على المستوى الدولي.

خلاصة نتائج الدراسة:

فيما يلي إيجاز لأهم النتائج الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين مؤشر الشفافية الإدارية ومؤشرات التميز الأدائي للدول (مؤشر القدرة على الابتكار - مؤشر الجدارة والحوافز - مؤشر المرونة - مؤشر ثقافة قيادة الأعمال - مؤشر أداء القطاع العام)، حيث أثبتت الدراسة أن لمؤشر الشفافية الإدارية تأثير إيجابي قوي على جميع مؤشرات التميز الأدائي، وذلك على النحو التالي:

- ٦٧% من التباين في مؤشر القدرة على الابتكار يمكن تفسيره بالتباين في مؤشر الشفافية، فارتفاع مؤشر الشفافية بمقدار وحدة واحدة يؤثر إيجابياً في ارتفاع مؤشر القدرة على الابتكار بمقدار (٠.٧٣٦).

- كلما زاد مؤشر الشفافية بمقدار وحدة واحدة يزيد مؤشر الجدارة والحوافز بمقدار (٠.٤٥٨). بنسبة تباين مُفسر ٥٥%.

- ٤١% من التباين في مؤشر المرونة يمكن تفسيره بالتباين في مؤشر الشفافية، حيث يرتفع مؤشر المرونة بمقدار (٠.٢٥٩). كلما ارتفع مؤشر الشفافية بمقدار وحدة واحدة.

- الزيادة بمؤشر الشفافية بمقدار وحدة واحدة يؤثر إيجابياً بزيادة مؤشر ثقافة قيادة الأعمال بمقدار (٠.٣٢٢). بنسبة تباين مفسر ٤١%.

- كلما زاد مؤشر الشفافية بمقدار وحدة واحدة ارتفع مؤشر أداء القطاع العام بمقدار (٠.٥٤٧). بنسبة تباين مفسر ٥٤%.

توصيات الدراسة:

بناءً على النتائج الإحصائية السابقة تقدم الدراسة التوصيات التالية:

- ضرورة الاهتمام برفع مستوى التطبيق للشفافية الإدارية لدى المؤسسات التعليمية لأجل إقبال أبواب الفساد الإداري وفتح - المجال لفعالية وكفاءة الأداء الإنتاجي بما يدعم تحقيق التميز الأدائي على المستوى المؤسسي والدولي.

الدعائم لفعالية الإنتاج المُبتكر المساهم في حل الكثير من المشكلات والمعزز لمستوى جودة وفعالية العملية الإنتاجية سواء على مستوى المؤسسات التعليمية أو على المستوى الدولي، وقد يكون ذلك راجع لأهمية قيادة الأعمال في مجال تجديد العمليات التطويرية والإنتاجية في إطار مشاريع جديدة ذات تنافسية على المستوى المحلي والعالمي، الأمر الذي يصعب تحقيقه في حالات انعدام الشفافية أو انخفاض مستوى تطبيقها في إطار شيوع الفساد الإداري، فكلما كانت الأنظمة والإجراءات الداعمة لثقافة قيادة الأعمال ذات شفافية عالية، كلما زاد مستوى الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية وتوجهها نحو الريادة الإنتاجية، وانعكاس ذلك على ازدياد مستوى القدرة التنافسية العالمية في الإنتاج الريادي على المستوى الدولي.

كما توضح نتائج الجدول السابق بخصوص العلاقة بين مؤشري الشفافية وأداء القطاع العام أن نموذج 5 دال إحصائياً بمستوى معنوية (0.01) وفقاً لقيمة (t=13.041)، وتثبت النتائج الإحصائية وجود ارتباط إيجابي قوي بين مؤشر الشفافية ومؤشر أداء القطاع العام بنسبة تباين مفسر 54%، فالزيادة بمؤشر الشفافية بمقدار وحدة واحدة تؤثر إيجابياً في ارتفاع مؤشر أداء القطاع العام بمقدار (٠.٥٤٧).

ويمكن تفسير النتيجة السابقة في ضوء الأهمية التطبيقية للشفافية الإدارية وتأثيرها الفاعل في رفع مستوى التميز الأدائي، فارتفاع مستوى أداء القطاع العام ناتج عن ارتفاع مستوى تحقيق الأهداف المنشودة، والذي بدوره يعكس مدى سريان العمليات الإدارية والإنتاجية في المسار الصحيح. الأمر الذي لا يمكن أن يحدث في ظل البيئة الوظيفية الميسرة للفساد الإداري والقائمة على انعدام الشفافية، وما يترتب على ذلك من انخفاض مستوى أداء القطاع العام، وقد يعود ذلك لأن الشفافية تتطلب وضوح الخطط والأنظمة والإجراءات، والدقة في تحديد التفاصيل ذات العلاقة، وإعلانها لجميع الأطراف المعنية بتحقيق هدف معين، مما يرفع من مستوى جودة وفعالية تحقيق الأهداف، وما يترتب على ذلك من ارتفاع مستوى تميز الأداء الكلي للدول الذي يعكس بنسبة كبيرة مستوى التميز الأدائي للمؤسسات التعليمية، وذلك نظراً لضخامة حجم الموارد البشرية والمادية للقطاع التعليمي مقارنة بالقطاعات الأخرى ومدى تمثيلها في مستوى أداء القطاع العام.

ويتبين من خلال العرض السابق لنتائج الدراسة أن مؤشر الشفافية تأثير إيجابي بدرجة عالية على جميع المؤشرات القياسية محل الدراسة، ويعد مؤشر القدرة على الابتكار الأعلى تأثيراً بمؤشر الشفافية، يليه مؤشر الجدارة والحوافز، ثم مؤشر أداء القطاع العام، ويأتي مؤشر ثقافة قيادة الأعمال في المرتبة الرابعة، ويليه في المرتبة الخامسة

وفيما يلي مقترحات لاختصاصات وصلاحيات جهاز الشفافية المركزي:

- مراجعة كافة الأنظمة والعمليات والإجراءات الإدارية، وتقييم نواحي القصور في تطبيق الشفافية، وتطويرها في ضوء فرض تطبيق الشفافية الإدارية بما يدعم إقبال الثغرات والفجوات الميسرة للفساد الإداري، والنتيجة عن القصور الشديد في عمومية معظم المواد التنظيمية مع انعدام الشفافية في العمليات التنفيذية وارتباط ذلك بغياب المحاسبية الإدارية.

- منح صلاحيات المتابعة والتقييم والمحاسبية لجهاز الشفافية المركزي فيما يتعلق بمدى الالتزام بتطبيق الشفافية الإدارية في جميع الجهات.

- منح جهاز الشفافية المركزي صلاحية الضبط التقني (المانع للفساد الإداري) للأنظمة التقنية في ضوء تقييمها وتطويرها لملائمة متطلبات المتابعة الرقابية والضبط التقني الوقائي لجهاز الشفافية المركزي، بما يدعم جودة الأنظمة التقنية، ويسهم في تغطية القصور الحالي في بعضها بخصوص الإمكانات المتاحة للفساد الناتجة عن نقل ثقافة الفساد الإداري بالتعاملات الورقية إلى الأنظمة التقنية عبر بعض الصلاحيات التقنية.

- تصميم نظام تقني مركزي خاص بحقوق الموظفين يمثل السجل التاريخي الوظيفي المعتمد للموظف، في ظل ارتباط النظام التقني بجميع الجهات الوظيفية، وتحقيقه لأعلى درجات الشفافية، واستهدافه حصر جميع التعاملات الإدارية (لجهة عمل الموظف أو الجهات الأخرى) ذات العلاقة بحقوق الموظفين (فيما يتعلق بالتقارير والقرارات وأي إجراء إداري يتخذ لمصلحة الموظف أو ضده) بصورة دقيقة وشفافة أمام جميع الأطراف المعنية بداية من الموظف إلى آخر مسئول معتمد للإجراء في ظل إصدار نظام يمنع اتخاذ أي قرار أو إجراء بشأن الموظف خارج نطاق هذا النظام التقني، بما يدعم منع ممارسات الفساد الإداري الخفية والظاهرة ذات العلاقة بانتهاك حقوق الموظفين، ويجعل مشكلات حقوق الموظفين والتفاضل بشأنها ضرباً من الماضي، حيث لا يمكن للفساد الإداري أن يحدث في ظل الشفافية الفاعلة والعادلة.

- الإفادة من حالات الفساد السابقة، والقضايا الإدارية ذات العلاقة، والمتضررين من الفساد الإداري في مجال تحديد مجالات وثغرات الفساد والعمل على إقفالها ومنعها بما يدعم جودة العمليات التطويرية الخاصة بتطبيق الشفافية الإدارية.

- الإفادة من تجارب الدول المتقدمة التي حققت تميز أدائي مرتفع ومرتبطة بدرجة عالية من الشفافية في مجال الاستراتيجيات والأنظمة الداعمة لتطبيق الشفافية الإدارية.

- إجراء البحوث واستطلاعات الرأي ذات العلاقة بتقييم واقع تطبيق الشفافية والمشكلات ذات العلاقة بما يوفر تغذية راجعة مستمرة ودورية يمكن الإفادة منها في عمليات التحسين المستمر.

- أهمية مراعاة أن الإنتاج الابتكاري قائم على الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية والمرتبطة بتطبيق الشفافية بمستويات عالية، حيث لا مجال لتوظيف الإمكانات المتاحة وتوجيهها نحو الابتكار في ظل شيوع الفساد الإداري وانعدام الشفافية.

- الأخذ في الاعتبار أن فعالية تطبيق الشفافية في أنظمة وتطبيقات الجدارة والحوافز يسهم بدرجة كبيرة في تحقيق العدالة الوظيفية بما يدعم كفاءة تخصيص الموارد البشرية وفعالية سياسات منح الحوافز.

- أهمية الإفادة من تطبيق الشفافية في مجال تحقيق فعالية المرونة الوظيفية، حيث تعمل الشفافية كعامل مساعد للمرونة الإيجابية، وحاجز وقائي ضد المرونة السلبية، بما يدعم سير المؤسسات التعليمية بالاتجاه الصحيح نحو التميز المؤسسي.

- أهمية مراعاة أن ريادة الأعمال قائمة على فعالية تطبيق الشفافية، فالريادة الإنتاجية على المستوى المؤسسي والدولي مرتبطة بالاستثمار الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة، الأمر الذي لا يمكن تحقيقه في ظل بيئة وظيفية ميسرة للفساد الإداري وقائمة على انعدام الشفافية.

- الاهتمام بمراعاة أن مدى تطبيق أو انعدام الشفافية يؤثر بشكل كبير على مستوى أداء القطاع العام في كافة المجالات، مما يستدعي بذل الجهود لدعم تطبيق الشفافية بمستويات عالية بما يسهم في تحقيق التميز الأدائي مؤسسياً ودولياً.

- ضرورة الأخذ في الاعتبار أن تحقيق التميز الأدائي على مستوى الدول، ورفع مستوى قدرتها التنافسية العالمية قائم بنسبة كبيرة على مدى التميز الأدائي للمؤسسات التعليمية، حيث يؤثر مستوى الإنتاج للقطاع التعليمي على كافة المؤشرات القياسية الدولية سواء بشكل مباشر (المؤشرات ذات العلاقة بالقطاع التعليمي) أو بشكل غير مباشر (من خلال المستوى المهاري للقوى العاملة في القطاعات الأخرى).

مقترحات الدراسة:

وفقاً لنتائج الدراسة الحالية وما أثبتت بخصوص ارتفاع مستوى التأثير الإيجابي للشفافية في مجال تحقيق التميز الأدائي، تقدم الدراسة المقترحة التالي:

إنشاء جهاز مركزي للشفافية الإدارية (مستقل أو تابع لهيئة مكافحة الفساد) كجهاز وقائي يمنع وقوع الفساد الإداري من خلال فرض تطبيق الشفافية في كافة الأنظمة والعمليات الإدارية (التخطيط - التنفيذ - الرقابة) بما يسمح لفتح المجال لتحقيق التميز الأدائي، ويساهم في مكافحة الفساد الإداري من خلال تكامل دوره الوقائي مع الدور المحاسبي لهيئة مكافحة الفساد.

المراجع:

- [. جامعة الشرق الأوسط.
التدريس من وجهة نظرهم] رسالة ماجستير غير منشورة
- الهندي، وحيد وعودة، أحمد والغريز، رحاب. (2019).
درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في جامعة الملك
سعود. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية
والإدارية، 27 (4)، 219-251
- أكاديمية نسيج. (2024). التميز المؤسسي في سياق
المؤسسات التعليمية. أكاديمية نسيج
<https://blog.naseej.com/%D8%A>
- الشبكة العربية للتميز والاستدامة. (2024). التميز
المؤسسي. الشبكة العربية للتميز والاستدامة.
<https://sustainability-excellence.com>
- Faster Capital. (2024). Unveiling the
importance of administrative transparency.
Faster Capital.
[https://fastercapital.com/topics/unveiling-
the-importance-of-administrative-
transparency.html](https://fastercapital.com/topics/unveiling-the-importance-of-administrative-transparency.html)
- Jabnoun, N. (2014). The influence of
wealth, transparency, and democracy on the
number of top ranked universities. *Quality
Assurance in Education*. 23, (2), 108 – 122.
www.emeraldinsight.com/0968-4883.htm
- Transparency International. (2024). What
we do. Transparency International.
[https://www.transparency.org/en/what-
we-do](https://www.transparency.org/en/what-we-do)
- United Nations. (2004). United Nations
Development Programme. United Nations.
[http://www.undp-
aci.org/publications/other/unpan/public-
sector-transparency-04e.pdf](http://www.undp-aci.org/publications/other/unpan/public-sector-transparency-04e.pdf)
- World Economic Forum. (2024). Our
Mission. World Economic Forum.
[https://www.weforum.org/about/world-
economic-forum/](https://www.weforum.org/about/world-economic-forum/)
- World Economic Forum. (2019). The Global
Competitiveness Report 2019. World
Economic Forum.
[https://www.weforum.org/about/world-
economic-forum/](https://www.weforum.org/about/world-economic-forum/)
- أحمد، شريهان. (2018). جهود مكافحة الفساد الإداري
والمالي في المملكة العربية السعودية. *المجلة القانونية
بجامعة القاهرة*، 4 (1)، 30.
- بلخير، محمد والزهراني، عبد الواحد. (2017). الشفافية
الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى قادة المدارس في
محافظة القنفذة. *العلوم التربوية*، 3 (3)، 288 - 319.
- البلوي، سعود. (2016). *الشفافية ودورها في الحد من
الفساد الإداري*] رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة
نايف العربية للعلوم الأمنية.
- البلوي، علي. (2010). *أثر الشفافية الإدارية على الأداء
المؤسسي في الأجهزة الحكومية بمنطقة الجوف في المملكة
العربية السعودية*] رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة
مؤتة.
- حرب، نعيمة. (2011). *واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات
تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة*] رسالة
ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية بغزة.
- حسين، محمد. (2018). *دور الشفافية والمساءلة في
مكافحة ظاهرة الفساد الإداري بالمؤسسات التعليمية*] رسالة
ماجستير غير منشورة]. جامعة سوهاج.
- الخليوي، لينا والعتيبي، عائشة والحيشان، نويرة. (2017).
التخطيط المدرسي لدى القائدات التربويات وعلاقته بمستوى
الشفافية الإدارية. *المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة
أسيوط*، 33 (1)، 1-55.
- الديحاني، سلطان غالب. (2017). تأثير الرقابة والشفافية
الإدارية في مكافحة الفساد الإداري بالمناطق التعليمية في
دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها. *المجلة الدولية
للبحوث التربوية - جامعة الإمارات*، 42 (2)، 162-201.
- السبيعي، فارس. (2010). *دور الشفافية والمساءلة في
الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية*] أطروحة
دكتوراه غير منشورة]. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الشمري، فوزية والمنصور، سناء. (2015). مستوى
الشفافية الإدارية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.
مجلة العلوم التربوية والنفسية، 16 (2)، 369 – 398.
- العاجز، فؤاد والحلاق، دينا. (2015). درجة ممارسة
مديري المدارس الثانوية للشفافية الإدارية بمحافظات غزة
من وجهة نظر معلمهم. *البحث العلمي في التربية*، 16 (16)،
179 – 210.
- عبد الوهاب، محمود أسامة. (2016). الشفافية الإدارية
وأثرها على التميز المنظمي. *المستنصرية للدراسات العربية
والدولية*، 53 (53)، 128 – 164.
- غانم، عدنان. (2017). *درجة تطبيق رؤساء الأقسام
الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع الخاصة في
محافظة عمان وعلاقتها بالتقاول الأكاديمي لأعضاء هيئة*