

واقع ممارسة الشفافية في وزارة التربية من وجهة نظر العاملين فيها

صالح النجرس¹، أ. د. ابتسام ناصيف²

¹ طالب دكتوراه، قسم التربية المقارنة والإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة دمشق، سورية.

² أستاذ دكتور، قسم التربية المقارنة والإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة دمشق، سورية.

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تعرف واقع ممارسة الشفافية في وزارة التربية السورية من وجهة نظر العاملين فيها وفقاً لمتغيرات الجنس سنوات الخدمة المؤهل العلمي اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي تكونت عينة الدراسة من 285 عاملاً في وزارة التربية، استخدمت الاستبانة لجمع البيانات وقد تكونت من 25 بند.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة واقع ممارسة الشفافية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة واقع ممارسة الشفافية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أقل من 5 سنوات.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة واقع ممارسة الشفافية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا.

الكلمات المفتاحية: الشفافية، العاملين.

تاريخ الإيداع: 2021/9/23

تاريخ القبول: 2021/12/6



حقوق النشر: جامعة دمشق - سورية،

يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب

الترخيص

CC BY-NC-SA 04

The Reality Of The Practice Of Administrative Transparency In The Ministry Of Education From The Point Of View Of Its Employees

Saleh Alnegriss¹, Prof. Ebtissam Nassif²

¹ Ph.D in Department of Comparative Education, Faculty of Education, Damascus University,

² professor at Department of Comparative Education, Faculty of Education, Damascus University.

Abstract:

The study aimed to know the reality of the practice for administrative transparency in the Syrian Ministry of Education from the point of view of its employees in accordance with the variables (Gender, years of service, scientific qualification).

The study followed the descriptive analytical curriculum and the sample of the study consisted of 285 workers in the Directorate of Education. The resolution was used to collect data and consisted of 25 items.

The study reached a set of results, the most important of which are:

- There are statistically significant differences between the averages of the respondents to the questionnaire of the reality of the practice for administrative transparency due to the gender variable in favor of females.

- There are statistically significant differences between the averages of respondents to the questionnaire of the reality of the practice for administrative transparency due to the change in years of experience in favor of less than 5 years.

- There are statistically significant differences between the averages of respondents to the questionnaire of the reality of the practice for administrative transparency due to the change in scientific qualification in favor of graduate studies.

Received: 23/9/2021

Accepted: 6/12/2021



Copyright: Damascus University- Syria, The authors retain the copyright under a CC BY- NC-SA

Key Words: Transparency, Employees.

أولاً: مقدمة:

انطلاقاً من الأهمية الكبيرة للمؤسسات التربوية في المجتمع، تظهر أهمية هذه المؤسسات على أسس سليمة وواضحة خاصة ما يتعلق بنظم الإدارة فيها، ومن هنا بدأت الدراسات والبحوث تهتم بقضايا حديثة كالشفافية في المؤسسات التعليمية لبناء العلاقات والممارسات والتعاملات والسلوكيات على أسس متينة، وتوفير مناخ تنظيمي صحي على كافة المستويات الإدارية والتعليمية، يتضمن المصادقية والثقة بين الرئيس والمروؤوس من خلال التمكين الحقيقي للقيام بمسؤولياتهم على أكمل وجه، وتوفير المعلومات الضرورية لكل مستوى حسب متطلبات العمل، والمؤسسات التي تتصف بالشفافية تتواصل بشكل مستمر مع كافة أفرادها ولا تتعامل معهم بسرية وتشركهم بصناعة القرارات ورسم السياسات وتراعي الإدارة فيها اللامركزية والمرونة اللازمة من خلال تبني مبدأ الديمقراطية والتعامل بنزاهة على المستويات كافة. (أبو كريم، 2005، ص 59).

الشفافية من المفاهيم الحديثة والمتقدمة التي يجب أن تتبناها الإدارات الواعية، لما لها من أهمية في إحداث تنمية إدارية ناجحة، بالإضافة إلى مساهمتها في تطوير التنظيمات الإدارية والوصول إلى بناء تنظيمي سليم قادر على مواجهة التحديات الجديدة والمتغيرات المحيطة. وأشار العذري إلى ضرورة بذل الجهود لمعالجة المشاكل الإدارية والتعرف على المعوقات التي تواجه التنمية الإدارية مثل الروتين والملل والغموض في أساليب العمل. وكانت محاولات تطبيق الشفافية في العمليات الإدارية من بين الأمور الهامة التي يجب مراعاتها في الممارسات الإدارية في مختلف هيئات الإدارة. (اللوزي، 2002، ص 142).

وعليه فإن أهمية الشفافية تنبع من آثارها الإيجابية على القطاعين العام والخاص، حيث تساعد الشفافية على تحقيق العديد من الفوائد، بما في ذلك تعزيز دور الولاء لدى العاملين، وزيادة إنتاجيتهم وتحفيزهم، وترسيخ قيم الولاء. التعاون والجهود المتضافرة والوضوح وتحسين النتائج. (السبيعي، 2010، ص 21).

كما تقلل الشفافية من الغموض وتساعد في القضاء على الفساد الإداري إن وجد. يؤدي الانفتاح إلى الشفافية إلى غموض التشريعات، مما يتيح للموظف أن يأخذ على عاتقه حرية تفسير التشريعات، الأمر الذي يؤدي إلى خلق معوقات إدارية. (منصور، 2000، ص 60).

ثانياً: مشكلة الدراسة:

كجزء من التطور الإداري أصبحت الشفافية سياسة تتبعها الدول المتقدمة في المجالات التربوية والتعليمية والإدارية بصفة عامة، وذلك بهدف تحسين أداء العاملين فيها وزيادة دافعيتهم للعمل، ورفع وتحسين رضا الموظفين على العمل الذي يقومون به.

هذا وقد أشارت عدت دراسات ومنها دراسة (أبو لطيف، 2018) إلى ضعف أداء العاملين في الإدارة التربوية المركزية، ووجود معوقات أمام تطوير الإدارة التربوية المركزية في كافة المجالات.

وقد قام الباحث بدراسة استطلاعية خلال الفترة الواقعة بين 2021/4/5 و 2021/4/9 التقى خلالها بعدد من العاملين (12). عاملاً في وزارة التربية، وطرح عليهم بعض الأسئلة.

- هل تقوم وزارة التربية بتعريف المجتمع المحلي بالخدمات المقدمة والتقارير الإدارية عبر موقعها الالكتروني؟
- هل تعتمد وزارة التربية نظم للتوظيف قائمة على مبادئ الكفاءة؟
- هل تتسم القرارات في وزارة التربية بالوضوح؟

وتبين من خلال إجابات العينة الاستطلاعية، أن 90% من أفراد العينة الاستطلاعية قد أكدوا على عدم وضوح القرارات، وعلى عدم وجود نظم للتوظيف على أساس الكفاءة، وبالتالي ضعف ممارسة الشفافية في وزارة التربية من وجهة نظر العاملين فيها، وكون الشفافية من المفاهيم الحديثة التي تتبناها معظم الدول المتقدمة والتي ثبت نجاحها في الكثير من البلدان وقطاعات العمل المختلفة، ومن هذا المنطلق ونظراً لأهمية الدور الكبير الذي تقوم به وزارة التربية، ممثلة بجميع العاملين فيها، سعت هذه الدراسة لمعرفة واقع ممارسة الشفافية في وزارة التربية وعليه تتلخص مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس الآتي:

ما واقع ممارسة الشفافية في وزارة التربية من وجهة نظر العاملين فيها؟ أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة فيما يلي:

- 1- تناولت الدراسة موضوعاً جديداً لم يسبق دراسته في وزارة التربية في حدود علم الباحث.
- 2- يؤمل أن تسهم هذه الدراسة في زيادة اهتمام وزارة التربية بتطبيق الشفافية في جميع تعاملاتها من أجل تطوير أدائها في إنجاز المهام الإدارية المختلفة.
- 3- يؤمل أن يستفيد من هذه الدراسة الباحثون في إجراء دراسات مشابهة في مجتمعات ومتغيرات جديدة.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

- تعرف واقع ممارسة الشفافية في وزارة التربية من وجهة نظر العاملين فيها.
- تعرف الفروق حول واقع ممارسة الشفافية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

رابعاً: متغيرات الدراسة:

تتكون متغيرات البحث من الآتي:

المتغيرات المستقلة:

- 1-الجنس: ويشمل (ذكور، إناث).
 - 2-المؤهل العلمي: ويشمل (معهد فما دون، إجازة جامعية، دراسات).
 - 3-سنوات الخدمة: ويشمل (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
- المتغير التابع: وتتمثل في استجابات عينة الدراسة حول استبانة واقع ممارسة الشفافية في وزارة التربية.

خامساً: أسئلة الدراسة:

- 1- ما درجة ممارسة الشفافية في وزارة التربية من وجهة نظر العاملين فيها؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ممارسة الشفافية في وزارة التربية من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير (الجنس)؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ممارسة الشفافية في وزارة التربية من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير (سنوات الخدمة)؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ممارسة الشفافية في وزارة التربية من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير (المؤهل العلمي)؟

سادساً: حدود الدراسة:

- 1- الحدود البشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من العاملين في وزارة التربية.
 - 2- الحدود المكانية: وزارة التربية في الجمهورية العربية السورية.
 - 3- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة بين 4/20 و 5/20 خلال العام (2020-2021).
 - 4- الحدود الموضوعية: اقتصر على دراسة واقع ممارسة الشفافية في وزارة التربية من وجهة نظر العاملين فيها.
- سابعاً: منهج البحث:

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، لمعرفة واقع ممارسة الشفافية في وزارة التربية من وجهة نظر العاملين فيها، حيث يعرف المنهج الوصفي بأنه "المنهج الذي من خلاله يمكن وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها، والآثار التي تحدثها". (أبو حطب وصادق، 2010 ص 81).

ثامناً: مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

الشفافية: (Transparency):

هي توفر نفس المعلومات لجميع الأفراد، فجعل الأمور شفافة يعني القضاء على تباين المعلومات، وذلك عن طريق توفير معلومات متماثلة لمن لا يستطيع الوصول إليها، مما يسهم في عدم معارضة الأفراد للتغيير. (Breton et al 2007).

ويعرفها الباحث الشفافية إجرائياً بأنها:

الوضوح في آليات العمل التي تمارس في وزارة التربية لدى جميع العاملين بما يضمن لهم التوافق في إنجاز المهام وعدم التعارض فيما بينهم وتقدر بالدرجة التي يحصل عليها العاملون على مقياس الشفافية.

العاملون: هم الموظفون المتواجدون داخل مكاتبهم في وزارة التربية في الجمهورية العربية السورية.

تاسعاً: دراسات سابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

1-دراسة (حرب، 2011) فلسطين.

بعنوان: واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها لدى الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية، وقد بلغ حجم العينة (205) موظفاً في الجامعات المبحوثة، واستخدمت الاستبانة لقياس متغيرات الدراسة.

ومن أهم النتائج ما يلي:

- أظهرت الدراسة وجود التزام بممارسة الشفافية الإدارية بدرجة مقبولة لدى الإداريين والأكاديميين.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الشفافية الإدارية تعزى لمتغير (الجامعة) لصالح جامعة الأزهر.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الشفافية الإدارية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي) لصالح حملة الدكتوراه.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الشفافية الإدارية تعزى لمتغير (سنوات الخدمة).

2- دراسة (أبو مصطفى 2017) فلسطين.

بعنوان: درجة ممارسة الشفافية الإدارية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية في محافظات غزة وعلاقتها بتمكين معلميهم.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة الشفافية الإدارية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة، والكشف عما إذا كان هناك فروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة الشفافية الإدارية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الاختصاص الأكاديمي). واتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (460) معلماً ومعلمة، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة.

ومن أهم النتائج ما يلي:

- أن درجة ممارسة الشفافية الإدارية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية في محافظات غزة كانت مرتفعة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة الشفافية الإدارية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

ثانياً: دراسات أجنبية:

1-دراسة (جوزيف 2012 Joseph) بعنوان: سياسة الباب المفتوح: الشفافية تقلل النزاعات بين مديري المدارس والموظفين.

هدفت الدراسة التعرف إلى مدى تقليل الشفافية الإدارية من الصراع بين مديري المدارس والمعلمين، تكونت عينة الدراسة من (294) معلماً من (59) مدرسة ابتدائية، وثانوية، واستخدم الباحث لجمع البيانات استبانة، واتبع المنهج التجريبي.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تفاعلاً كبيراً بين الشفافية والحد من النزاعات، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخلفية الأكاديمية للمعلمين، حيث تأثر المعلمين الحاصلين على درجة الماجستير تأثراً إيجابياً بتحقيق الشفافية أكثر من المعلمين الحاصلين على درجة البكالوريوس، وأن هناك أنشطة ساهمت فيها الشفافية، مثل: الثقة المتبادلة، والتعاون داخل المدرسة، ومن أبرز التوصيات التي خرجت بها الدراسة فهم أوسع للشفافية الإدارية، وكشف فوائدها، وقيودها داخل المدرسة.

2-دراسة ليم (Liem,2007) بعنوان: مقومات الشفافية الإدارية.

حيث هدفت هذه الدراسة التعرف إلى تحديد العوامل التي قد يكون لها تأثير على الشفافية الإدارية، واشتملت عينة الدراسة على (45) شخصاً، وتم جمع المعلومات عن طريق إجراء مقابلات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن الآراء الشخصية والمصالح لها تأثير كبير على الشفافية الإدارية.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الباحث للدراسات السابقة وجد أن أغلبها قد طبقت في الميدان التربوي، طبعاً مع اختلاف وتنوع أهدافها ومنهجيتها وأدواتها باختلاف المؤسسات التي طبقت فيه تلك الدراسات، والمجالات التي عالجتها والنتائج التي توصلت إليها. وسوف يقوم الباحث بتوضيح ذلك.

من حيث الهدف: هدفت الدراسة الحالية التعرف واقع ممارسة الشفافية في وزارة التربية من وجهة نظر العاملين فيها، بينما هدفت دراسة (حرب، 2011)، إلى التعرف على واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها لدى الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وهدفت دراسة (أبو مصطفى، 2017) التعرف إلى درجة ممارسة الشفافية الإدارية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة، كما هدفت دراسة (جوزيف، 2012) التعرف إلى مدى تقليل الشفافية الإدارية من الصراع بين مديري المدارس

والمعلمين، وأما دراسة (ليم، 2007) هدفت هذه الدراسة التعرف إلى تحديد العوامل التي قد يكون لها تأثير على الشفافية الإدارية أما من حيث المنهج: اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وهو بذلك يكون اتفق مع دراسة (حرب، 2011)، ودراسة (أبو مصطفى، 2017)، ودراسة (ليم، 2007). بينما اعتمدت دراسة (جوزيف، 2012) المنهج التجريبي. من حيث أداة الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية (الاستبانة)، كأداة للدراسة وهي بذلك استفادت من دراسات (حرب، 2011) و(أبو مصطفى، 2017) و(جوزيف، 2012).

من حيث العينة: اعتمدت الدراسة الحالية على العاملين في وزارة التربية، بينما اعتمدت دراسة (حرب، 2011). موظفون في الجامعات بقطاع غزة، واعتمدت دراسة (أبو مصطفى، 2017) على المعلمين والمعلمات بمحافظات غزة، بينما اعتمدت دراسة (جوزيف، 2012) على مدرسي ومدرسات التعليم الثانوي، واعتمدت دراسة (كيم، 2001). على المعلمين. أوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

- ساعدت الدراسات السابقة في تحديد منهج الدراسة الحالية وهو "المنهج الوصفي التحليلي"
- ساعدت الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة الحالية وهي "الاستبانة".

عاشراً: الإطار النظري:

أهمية الشفافية:

للشفافية أهمية كبيرة في الإدارة الحديثة، لأنها تحفز القيادات والعاملين على الالتزام بالسلوك الأخلاقي في أداء وظائفهم، بل أصبحت الشفافية قضية عالمية ووطنية تهتم بها المنظمات العالمية والوطنية، فالشفافية تعمل على تقليل الغموض والضبابية، وتسهم في القضاء على الفساد وغموض التشريعات، وتعمل على تمكين القرارات الصادرة من المعنيين من خارج وداخل المؤسسة، وتعمل على تلبية حقوق العامة في الفهم والمعرفة من خلال مشاركتهم في المعلومات، وتسهل عملية تقييم الأداء، وتعد الشفافية مسألة محورية في التنمية، فهي تحقق ترابط المؤسسة، حيث يتم مخاطبة جميع المستويات الإدارية والتنفيذية وإحداث التكامل بين أهدافها، وتعمل على إشاعة النظام والانضباط، والحرص والدقة والإنجاز والحسم، وتعمل أيضاً على تقوية الترابط المجتمعي بما ينسجم مع الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للفئات المهمشة والفقراء، وتعمق أركان الديمقراطية، وتسهم الشفافية في بناء القواعد القانونية، وترسخ قيم التعاون والعمل الجماعي، وأخيراً تؤدي الشفافية إلى اختيار قيادات تتصف بالموضوعية والنزاهة والانتماء والولاء للمؤسسة. (العزيزي، 2016، 285-286).

طرق تحسين الشفافية ومتطلباتها:

ولكي تتحقق الشفافية الإدارية كمبدأ مهم لا بد من فهم واستيعاب مكوناتها المتمثلة في الوضوح والقانونية، فالوضوح هو الخطوة الأولى للرقابة الإدارية ويتوجب على الإدارة توفيرها بكافة السبل عبر وسائل الإعلام، أما القانونية فتتمثل بالنص القانوني لتنفيذ مبادئ الشفافية التي تتضمن توافر الوضوح واستخدام الرقابة.

ولتحسين الشفافية هناك عدة طرق منها:

- توفير قنوات اتصال مفتوحة وجسور ثابتة وقوية بين أفراد المؤسسة وبين المجتمع المحلي.
- احترام حقوق الأفراد وخصوصيتهم.
- توفير المعلومة اللازمة لكافة المعنيين في الخدمة لتي تقدمها المؤسسة.

- تأكيد مفهوم الإدارة في خدمة المؤسسة، والمؤسسة في خدمة المجتمع المحلي.
- تطوير التشريعات والتعليمات بما يتلاءم مع متطلبات الشفافية.
- ربط برامج المؤسسة مع السوق واحتياجاته. (الزطمة، 2016، ص54).
- الترويج للانفتاح والشفافية، وضع الأنظمة والتشريعات والخطط اللازمة لذلك.
- حرية وسائل الإعلام (المقروء والمرئي والمسموع) ومنظمات المجتمع المدني.
- التحول نحو تطبيق الحكومة الإلكترونية.
- الوصول المجاني والسريع للبيانات والمعلومات والوثائق والسجلات.
- إنتاج المعلومات والوثائق بشكل يتلاءم مع احتياجات المعنيين وظروفهم الخاصة.
- الأخذ بمفاهيم إدارة الجودة الشاملة وذلك بالتطوير والتحسين المستمرين للأنظمة واللوائح والتشريعات والإجراءات الإدارية لضمان حرية الاطلاع والشفافية. (الطوخي، 2002، ص464).

أحد عشر: المجتمع الأصلي للدراسة وعينته:

يتكون المجتمع الأصلي لهذه الدراسة من جميع العاملين الإداريين في الإدارة التربوية المركزية، في الجمهورية العربية السورية والبالغ عددهم (1032) عاملاً، حسب الإحصائية الرسمية لمديرية التنمية الإدارية في وزارة التربية. تكونت عينة الدراسة من 285 عاملاً في وزارة التربية، خلال الفترة الواقعة بين 2021/4/20 و 2021/5/20، ويبين الجدولين الآتيين خصائص العينة السيكومترية والعينة الأساسية:

الجدول (1) يبين خصائص العينة السيكومترية وفق متغير الجنس والمؤهل وسنوات الخبرة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	18	50.0
	أنثى	18	50.0
	المجموع	36	100.0
المؤهل	معهد فما دون	14	38.8
	إجازة	14	38.8
	دراسات	8	22.4
	المجموع	36	100.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	14	38.8
	من 5 إلى 10 سنوات	8	22.4
	أكثر من 10 سنوات	14	38.8
	المجموع	36	100.0

الجدول (2): يبين خصائص عينة التطبيق وفق متغير الجنس والمؤهل وسنوات الخبرة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	120	42.2
	أنثى	165	57.8
	المجموع	285	100
المؤهل	معهد فما دون	72	25.2
	إجازة	153	53.6
	دراسات	60	21.2
	المجموع	285	100
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	113	39.6
	من 5 إلى 10 سنوات	90	31.6
	أكثر من 10 سنوات	82	28.8
	المجموع	285	100

اثنا عشر: أداة البحث: استبانة مكونة من 25 بنداً لقياس واقع ممارسة الشفافية.

صدق الاستبانة وثباتها:

تمّ التحقق من صدق الاستبانة وثباتها من خلال قيام الباحث بدراسة استطلاعية على عينة مؤلفة من 36 عاملاً في وزارة التربية وجاءت النتائج كما يأتي:

• **صدق الاستبانة:** ويقصد بالصدق "الفحص المنهجي لمحتوى الأداة، وأن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه" (الجرجاوي، 2010، ص76)، وتمت دراسته من خلال:

• **صدق المحتوى:** عُرضت الاستبانة في صورتها الأولية المؤلفة من (25) بنداً على مجموعة من المحكمين من أساتذة الجامعة ذوي الخبرة والاختصاص في التربية المقارنة والإدارة التربوية وفي القياس والتقويم وعددهم (7) محكمين، بهدف التأكد من صلاحيتها علمياً وتمثيلها للغرض الذي وضعت من أجله، والاستفادة من ملاحظاتهم ومقترحاتهم، إذ تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض العبارات دون إضافة أو حذف.

• **الصدق البنوي:** قام الباحث بالتحقق من الصدق البنوي للاستبانة باتباع الخطوات الآتية:

• **حساب ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة:** والجدول (3) يوضح معاملات الارتباط الناتجة:

الجدول (3): معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة

العبارة	ارتباط بيرسون	العبارة	ارتباط بيرسون	العبارة	ارتباط بيرسون
1	.429**	10	.668**	19	.380**
2	.472**	11	.584**	20	.619**
3	.577**	12	.599**	21	.727**
4	.840**	13	.540**	22	.797**
5	.569**	14	.435**	23	.383**
6	.640**	15	.579**	24	.620**
7	.540**	16	.717**	25	.484**
8	.378**	17	.383**		
9	.443**	18	.387**		

** دال عند مستوى الدلالة (0.01)

يُلاحظ من الجدول السابق أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للاستبانة تراوحت ما بين (0.380 - 0.797) وهي معاملات ارتباط مقبولة ودالة إحصائياً عند (0.01) مما يدل على أن كل عبارة من عبارات الاستبانة متسقة مع الدرجة الكلية للاستبانة.

- **ثبات الاستبانة:** قام الباحث بحساب ثبات الاستبانة بثلاث طرائق: (إعادة الاختبار، ألفا كرونباخ)، وذلك بالنسبة للدرجة الكلية، كما هو مبين في الجدول (4):

الجدول (4): قيم معاملات الثبات بطرائق (إعادة الاختبار، ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية)، وذلك بالنسبة للدرجة الكلية للاستبانة

الاستبانة	إعادة الاختبار	ألفا كرونباخ
الدرجة الكلية	.84**	0.84

يُلاحظ من الجدول السابق أن الاستبانة تتصف بمعاملات ثبات جيدة حيث بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار (0.84)، وبلغت بطريقة ألفا كرونباخ (0.84)، وجميعها قيم عالية إحصائياً، وتشير إلى ثبات الاستبانة، وبذلك تصبح الاستبانة جاهزة للتطبيق على عينة البحث.

ثلاثة عشر: نتائج أسئلة الدراسة وتفسيرها:

بعد تطبيق الاستبانة على أفراد عينة البحث، جمعت البيانات وعولجت باستخدام البرنامج الإحصائي (spss-21) وجاءت النتائج على النحو الآتي:

مناقشة نتائج السؤال الأول: ما واقع ممارسة الشفافية في وزارة التربية من وجهة نظر العاملين فيها؟

للإجابة على هذا السؤال، أعطيت كل درجة من درجات واقع ممارسة الشفافية في وزارة التربية في الاستبانة قيمةً متدرجة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي. وحددت فئات قيم المتوسط الحسابي لكل درجة باستخدام القانون الآتي:

$$0.8 = \frac{1 - 5}{5} = \frac{\text{عدد مستويات ليكرت} - 1}{\text{عدد المستويات}}$$

واستناداً إلى قاعدة التقريب الرياضي، يمكن التعامل مع متوسطات الدرجات على النحو الآتي:

الجدول (5): واقع ممارسة مديري الدوائر للشفافية في وزارة التربية من وجهة نظر العاملين فيها

واقع ممارسة الشفافية	القيمة المعطاة لواقع ممارسة الشفافية	فئات قيم المتوسط الحسابي لكل درجة
بدرجة كبيرة جداً	5	5.00 - 4.21
بدرجة كبيرة	4	4.20 - 3.41
بدرجة متوسطة	3	3.40 - 2.61
بدرجة قليلة	2	2.60 - 1.81
بدرجة قليلة جداً	1	1.80 - 1.00

وكانت النتائج كما هي موضحة في الجداول الآتية:

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
1	تعتمد نظم التوظيف في وزارة التربية على مبادئ الكفاءة.	3.06	.694	متوسطة	14
2	تمتاز التشريعات والقوانين في وزارة التربية بالوضوح.	3.35	.866	متوسطة	3
3	تطبق الأنظمة والتعليمات على جميع العاملين في وزارة التربية دون تمييز.	3.18	1.110	متوسطة	7
4	تُعرف وزارة التربية الجمهور الخارجي بالخدمات المقدمة عبر موقعها الإلكتروني.	3.56	1.088	كبيرة	1
5	تشجع وزارة التربية على الانفتاح والشفافية من خلال وضع الأنظمة والتشريعات والخطط لذلك.	3.44	.783	كبيرة	2
6	تسهل وزارة التربية الوصول المجاني والسريع للبيانات والمعلومات والوثائق والسجلات.	3.02	.996	متوسطة	18
7	تعمل وزارة التربية على تحديث الأنظمة واللوائح والتشريعات الإدارية بشكل مستمر.	3.03	.997	متوسطة	17
8	تضع وزارة التربية معايير موضوعية لاختيار القادة الإداريين.	2.76	1.187	متوسطة	24
9	تتقبل وزارة التربية الاقتراحات الصادرة من العاملين فيها.	2.77	.967	متوسطة	23
10	تتوفر المصداقية والثقة بين وزارة التربية والعاملين فيها.	2.87	1.032	متوسطة	22
11	تطبق وزارة التربية نظام المساءلة بعلنية.	2.90	.816	متوسطة	21
12	توضح وزارة التربية مضمون القرارات الإدارية عند ممارسة أنشطتها.	3.27	.782	متوسطة	5
13	تعمل وزارة التربية على تنمية الثقة والمصداقية مع المجتمع المحلي.	3.17	.885	متوسطة	8
14	تراعي وزارة التربية المرونة اللازمة في إدارتها للتعامل بنزاهة.	3.22	.779	متوسطة	6
15	تؤمن وزارة التربية بحق المجتمع المحلي بمراقبة أداؤها.	3.09	1.030	متوسطة	11
16	توفر وزارة التربية المعلومات التي يحتاجها العاملون في الوقت المناسب.	2.99	1.140	متوسطة	19
17	توفر وزارة التربية قاعدة بيانات شاملة للعاملين.	3.13	1.238	متوسطة	10
18	تطبق وزارة التربية آليات منح المكافآت والحوافز لجميع العاملين.	2.53	1.158	متوسطة	25
19	تُعرف وزارة التربية العاملين فيها بالمعايير المعتمدة في التقييم.	3.07	1.028	متوسطة	13
20	تُعرف وزارة التربية العاملين فيها بتوقيت إجراء التقييم.	3.15	1.380	متوسطة	9
21	تتخذ وزارة التربية آلية التقييم بموضوعية.	3.05	1.156	متوسطة	15
22	تربط وزارة التربية بين البرامج التي تقدمها واحتياجات المجتمع.	3.28	1.065	متوسطة	4
23	تضع وزارة التربية معايير موضوعية لتدريب القادة الإداريين.	3.04	1.221	متوسطة	16
24	تتواصل وزارة التربية مع العاملين لديها من خلال قنوات اتصال متعددة.	3.08	1.046	متوسطة	12
25	تربط وزارة التربية بين الخدمات التي تقدمها واحتياجات المجتمع.	2.95	.868	متوسطة	20
-	الدرجة الكلية	3.07	18.97877	متوسطة	-

يتبين من الجدول السابق أن واقع ممارسة للشفافية في وزارة التربية ككل قد جاءت بدرجة متوسطة وذلك من خلال قسمة المتوسط الحسابي على عدد البنود (المتوسط الموزون = 3.07) أي بدرجة متوسطة، ويعزو الباحث ذلك بأن وزارة التربية تحاول التخلص من الأساليب الإدارية التقليدية وحتى تصل إلى مستوى مرتفع تحتاج إلى الاستقلالية الإدارية وهذا غير ممكن وخاصة في ظل المركزية المتبعة في وزارة التربية والتي لا تتاح معها الفرصة لتطبيق الاتجاهات المعاصرة في الإدارة ومنها الشفافية، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (أبو مصطفى، 2017) بوجود ممارسة مرتفعة للشفافية، وقد جاء البند الرابع (تُعرف وزارة التربية الجمهور الخارجي بالخدمات المقدمة عبر موقعها الإلكتروني). في المرتبة الأولى وبدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي (3.56) بينما جاء البند الثامن عشر (تطبق وزارة التربية آليات منح المكافآت والحوافز لجميع العاملين) في المرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (2.53).

مناقشة نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات واقع ممارسة الشفافية في وزارة التربية تعزى لمتغير (الجنس)؟

الجدول (6): اختبار (ت) ستيودنت لدلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة واقع ممارسة الشفافية في وزارة التربية

تبعاً لمتغير الجنس

	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
الدرجة الكلية للاستبانة	ذكور	120	70.9500	9.14574	-4.752	283	.000	دال
	إناث	165	81.3818	22.73669				

يبين الجدول السابق أن قيمة (ت) كانت أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة واقع ممارسة الشفافية تعزى لمتغير (الجنس) لصالح الإناث لأن متوسطها أعلى.

التفسير: ويعزو الباحث ذلك إلى رغبة العاملين (الإناث) في تحمل المسؤولية ومعرفة كل ما يدور في مكان العمل ومنها معرفة وفهم القرارات وآليات العمل مما ينعكس إيجابياً في تقييم واقع ممارسة الشفافية. وتختلف هذه الدراسة مع دراسة (أبو مصطفى، 2017) التي توصلت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس.

مناقشة نتائج السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ممارسة الشفافية في وزارة التربية من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير (سنوات الخدمة)؟

الجدول (7): المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الشفافية وفق سنوات الخدمة

المحاور	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدرجة الكلية للاستبانة	أقل من خمس سنوات	113	94.3009	14.86119
	من 5-10	90	63.0444	13.13962
	أكثر 10 سنوات	82	68.4390	7.72378
	كلي	285	74.8309	11.9081

الجدول (8): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدرجة ممارسة الشفافية وفق متغير سنوات الخدمة

القيمة الاحتمالية	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الدرجة الكلية للاستبانة
.000	179.997	28680.591	2	57361.181	بين المجموعات	
		159.340	282	44933.787	داخل المجموعات	
			284	102294.968	كلي	

يتبين من الجدول السابق أنَّ القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة (0.05).

الجدول (9): نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدرجة ممارسة الشفافية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

القرار	الدلالة	الفرق بين المتوسطات	سنوات الخدمة لأفراد عينة الدراسة
دال	.000	31.256*	من 5 إلى 10 سنوات
دال	.000	25.861*	أكثر من 10 سنوات
دال	.021	-5.394*	أكثر من 10 سنوات

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة واقع ممارسة الشفافية في وزارة التربية من وجهة نظر العاملين فيها وفق متغير سنوات الخدمة.

- وجود فروق بين العاملين ذوي الخدمة (أقل من 5 سنوات) وذوي الخدمة (من 5 إلى 10 سنوات) وذوي الخدمة (أكثر من 10 سنوات) لصالح العاملين أقل من 5 سنوات.

ويعزو الباحث ذلك..... إلى أن العاملين من ذوي الخدمة (أقل من 5 سنوات) لديهم حماس ودافعية للعمل تجعلهم يبذلون قصارى جهدهم لإثبات وجودهم في العمل مما ينعكس إيجاباً على واقع ممارسة الشفافية في عملهم.

- وجود فروق بين العاملين ذوي الخدمة (من 5 إلى 10 سنوات) وذوي الخدمة (أكثر من 10 سنوات) لصالح ذوي الخبرة أكثر من 10 سنوات.

ويعزو الباحث ذلك..... إلى أنه مع مرور الوقت والأقدمية في الخدمة يكون العامل قد تمتع بمهنية عالية وأصبح أكثر معرفة ودراية بالأمور الإدارية وقد تعرف على طبيعة العمل بصورة أوضح، وبالتالي فإن واقع ممارسة الشفافية تزداد بازدياد سنوات الخدمة. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (حرب، 2011) بعدم وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

مناقشة نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ممارسة الشفافية في وزارة التربية من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير (المؤهل العلمي)؟

الجدول (10): المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الشفافية وفق متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
معهد فما دون	72	63.3611	14.84313
إجازة	153	86.6209	18.72411
دراسات عليا	60	68.7833	5.45581
كلي	285	76.9895	18.97877

الجدول (11): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدرجة ممارسة الشفافية وفق متغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية
بين المجموعات	31606.161	2	15803.080	63.043	.000
داخل المجموعات	70688.808	282	250.670		
كلي	102294.968	284			

يتبين من الجدول السابق أنَّ القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، ومنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات واقع ممارسة الشفافية وفق متغير المؤهل العلمي.

الجدول (12): نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدرجة ممارسة الشفافية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة	الفرق بين المتوسطات	الدلالة	القرار
إجازة	-23.25980*	.000	دال
دراسات عليا	-5.42222	.149	دال
دراسات عليا	17.83758*	.000	دال

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة واقع ممارسة الشفافية وفق متغير المؤهل كما يأتي:

- وجود فروق بين العاملين ذوي المؤهل العلمي (معهد فما دون) وذوي المؤهل العلمي (إجازة) لصالح العاملين ذوي المؤهل العلمي (إجازة).
- وجود فروق بين العاملين ذوي المؤهل العلمي (معهد فما دون) وذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) لصالح العاملين ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا).
- التفسير: يعزو الباحث ذلك إلى أن حملة المؤهل الأعلى (إجازة، دراسات عليا) لديهم المعرفة والمهارة أكثر من غيرهم وهم أكثر اطلاعا على المفاهيم الإدارية الحديثة، كما أن الصلاحيات ومهام العمل المنوطة بهم تجعلهم أكثر قدرة على تقييم ذلك الواقع والذي يعتبر في صلب عملهم.
- وجود فروق بين العاملين ذوي المؤهل العلمي (إجازة) وذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) لصالح العاملين ذوي المؤهل العلمي (إجازة).
- التفسير: يعزو الباحث ذلك إلى أن أغلب العاملين في وزارة التربية هم من ذوي المؤهل العلمي (إجازة) ونتيجة زيادة ما يمتلكونه من معارف ومهارات فقد أصبحوا أكثر قدرة على معرفة الأساليب الإدارية الحديثة ومنها الشفافية وبالتالي فهم يسعون دائماً إلى معرفة وفهم التشريعات وآليات العمل مما ينعكس إيجاباً على تقييم واقع ممارسة الشفافية لديهم. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (حرب، 2011) بوجود فروق لصالح حملة الدكتوراه.

ملخص نتائج الدراسة:

- أن واقع ممارسة الشفافية في وزارة التربية ككل قد جاءت بدرجة متوسطة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة واقع ممارسة الشفافية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة واقع ممارسة الشفافية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أقل من 5 سنوات.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة واقع ممارسة الشفافية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا.

مقترحات البحث:

- العمل على تعزيز الالتزام بالشفافية في وزارة التربية من خلال إلحاق العاملين بندوات ومؤتمرات تعنى بالممارسات ذات العلاقة بالشفافية وخاصة لدى العاملين (الذكور) وذوي المؤهل العلمي (معهد فما دون).
- العمل على إعادة النظر بصياغة القوانين والأنظمة والتشريعات التي يكتنفها بعض الغموض أو التعقيد.
- العمل على تقديم دليل إرشادي عن كيفية الوصول إلى المعلومات من قبل المستفيدين منها.
- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول الشفافية مثل (درجة توفر الشفافية في معايير اختيار العاملين).
- العمل على إحداث شبكة نظم معلومات تربط بين وزارة التربية ومديرياتها الفرعية.

المراجع References:

1. أبو حطب، فؤاد، وصادق، آمال. (2010). مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، مكتبة الأنجلو المصرية.
2. أبو كريم، أحمد، (2005). "مفهوم الشفافية لدى الإدارة العليا وعلاقته بالاتصال الإداري" رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
3. أبو مصطفى، إيمان نظمي عودة، (2017) درجة ممارسة الشفافية الإدارية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية في محافظات غزة وعلاقتها بتمكين معلمهم. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر - غزة.
4. الجرجاوي، زياد. (2010). القواعد المنهجية لبناء الاستبيان، ط2، مطبعة أبناء الجراح، فلسطين.
5. السبيعي، فارس بن علوش بن بادي، (2010). "دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
6. الزطمة، محمد. (2016). مدى تطبيق الإدارة المدرسية لمبادئ الحوكمة في مدارس الأونروا وسبل تفعيلها. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية - الجامعة الإسلامية، فلسطين.
7. العزيزي، محمود عبده حسن، (2016). "اتجاهات حديثة في الإدارة التربوية"، دار الكتب، صنعاء، الجمهورية اليمنية.
8. الطوخي، سامي، (2002). الإدارة بالشفافية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، مجلة مركز البحوث والمعلومات والبحوث الإدارية، العدد (1) مصر.
9. اللوزي، موسى، (2002). "التنظيم وإجراءات العمل"، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
10. حرب، نعيمة محمد، (2011). واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة.
11. Joseph K (2012) "The open-door policy : Transparency minimizes conflicts between school principals and staff" International Journal of Educational Management Vol 26 N 6, pp550-564.
12. Liem, S. (2007): Contituents of transparency in pubic administration, Dissertation no. 3350.
13. Breton Albert et al, The Economics of Transparency in politics, Ashgatepublishing Limited, Braitain&USA, 2007.