

درجة تطبيق رؤساء الأقسام العلمي للشفافية الإدارية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة

The degree of application of administrative transparency by heads of scientific departments and its relationship to achievement motivation among faculty members at the University of Bisha

إعداد

د. حامد بن محمد الشمراني

أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط المشارك – كلية التربية – جامعة بيشة

DR. Hammed bin Mohammed Al-Shamrani

Professor of Educational Administration and Associate Planning

College of Education - University of Bisha

درجة تطبيق رؤساء الأقسام العلمية للشفافية الإدارية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة

إعداد

د. حامد بن محمد الشمراني

أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط المشارك - كلية التربية - جامعة بيشة

المستخلص: هدفت الدراسة الى معرفة درجة تطبيق رؤساء الأقسام العلمية للشفافية الادارية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، واستعانتم بالاستبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة المتمثلة في جميع أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة بيشة، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أبرزها أن درجة تطبيق رؤساء الأقسام العلمية للشفافية الادارية كبيرة، مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس متوسطة، هناك ارتباط إيجابي بين الشفافية الادارية والدافعية للإنجاز، لا توجد فروقا دالة في الشفافية الادارية أو في الدافعية للإنجاز ترجع الى المتغيرات الديمغرافية للدراسة.

الكلمات المفتاحية: الشفافية الإدارية، الدافعية للإنجاز.

The degree of application of administrative transparency by heads of scientific departments and its relationship to achievement motivation among faculty members at the University of Bisha

Dr. Hamed Mohammed Al-Shamrani

Professor of educational administration and co-planning, College of Associate Education, University of Bisha

Abstract: The study aimed to identify the application of the heads of scientific department's degree to administrative transparency and its relationship to the motivation of achievement among faculty members at the University of Bisha. The descriptive correlational method was used. Results show that the application of the heads of scientific department's degree to administrative transparency is high, the degree of achievement motivation is medium, there is a positive correlation between administrative transparency and the motivation for achievement, and there are no significant differences in administrative transparency or in the motivation for achievement due to the demographic variables of the study.

Keywords: Administrative Transparency- Motivation of Achievement

المقدمة:

تعد الأقسام العلمية حجر الزاوية في الكيان المؤسسي للجامعة، حيث يقع على عاتقها إدارة شئون الأقسام فيما يتعلق بتنفيذ قرارات الجامعة وتوزيع المقررات والاشراف على الأنشطة ومتابعة تنفيذها وحث أعضاء هيئة التدريس على زيادة الانتاجية العلمية ووضع خطط منهجية لتطوير تلك الأقسام بما يحقق أهداف الجامعة، حيث لا تستطيع الجامعات تحقيق أهدافها بدون أقسام علمية قوية لديها القدرة على التطوير ولتحقيق ذلك تحتاج هذه الأقسام لرؤساء لإدارتها لديهم قدرات إدارية وإنسانية تمكنهم من القيادة.

ورؤساء الأقسام العلمية هم أعضاء هيئة التدريس المنوط بهم قيادة الأقسام العلمية بما يحقق أهدافها وتطلعاتها، ويجب أن تكون لديهم المهارات الادارية التي تمكنهم من إدارة الأقسام على النحو المرجو منهم وأيضا العلاقات الانسانية الجيدة في التعامل مع جميع منسوبي هذه الأقسام بما يؤدي للنهوض وتطوير مستوى الأداء بها، وتناغماً مع التأكيد على أهمية دور رؤساء الأقسام العلمية في مجال القيادة والمحاسبية لجميع منسوبي هذه الأقسام من أعضاء هيئة التدريس، تتضح ضرورة الدراسة المستمرة لدور رؤساء الأقسام العلمية وذلك لتطوير أدائها بما يحقق رسالة الجامعة وأهدافها.

وقد أشار (Kampmann، 2021، 47) إلى الدور المحوري لرؤساء الأقسام في إدارة مجالس الأقسام العلمية حيث الحاجة إلى شخصيات قيادية واعية لديها القدرة على الإدارة والتواصل الفعال مع جميع منسوبي هذه الأقسام من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين، كما ذكر (Williams، 2013، 9) أن مفتاح النجاح الحقيقي للجامعات هو رؤساء الأقسام العلمية بما لديهم من قدرات مؤثرة وفاعلة في تطوير الإدارة الجامعية من خلال قدرتهم في التعامل مع المتغيرات الخارجية والداخلية لهذه الجامعات.

حيث أكدت عديد من الدراسات السابقة أهمية دور رؤساء الأقسام العلمية بالجامعات، من بينها دراسة (Trellys & Carolyn، 2020) والتي أشارت إلى احتياج الأقسام العلمية لقيادات واعدة لديها القدرة على تحقيق الازدهار للجامعة، ودراسة (الزهراني والسيسي، 2018) والتي هدفت إلى تطوير أداء رؤساء الأقسام العلمية بجامعة القصيم في ضوء مجتمع المعرفة، ودراسة (محمد، 2017) التي قدمت تصورا مقترحاً لتطوير الأداء الاداري لرؤساء الأقسام بكليات جامعة الأزهر يعتمد على تفويض السلطة والشفافية الادارية.

وتعد الشفافية الادارية Administrative Transparency من المفاهيم الإدارية الحديثة والتي فسرها (Salazar، 2017، 9) بوضوح القرارات وإزالة الغموض منها، والاعتماد على الموضوعية والمكاشفة في الإدارة بما يحقق مبدأي النزاهة والمصدقية وتعزيز مفهوم الثقة بين الرئيس والمرؤوسين، وهي تعتمد على مجموعة من الأسس

كالوضوح الإداري وإتاحة المعلومات لجميع منسوبي الإدارة وتمكينهم من اتخاذ القرارات والرقابة من الجميع وعلى الجميع، وقد أثبتت العديد من الدراسات السابقة أهمية تبني مفهوم الشفافية الإدارية في الجامعات كدراسة (عبدالرحيم، 2020) ودراسة (فراج، 2018) ودراسة (المشاقبة، 2016) ودراسة (بدح، 2014) ودراسة (الحري، 2012) ودراسة (أبوكريم، 2005)، والتي أكدت جميعها على ضرورة تبني مفهوم الشفافية الإدارية لدى القيادات الجامعية بما يحقق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ويزيد من الدافعية للإنجاز لديهم.

فالدافعية للإنجاز Achievement Motivation هي القوة المحركة لسلوك المرؤوسين والتي تدفعهم لإنجاز المهام الموكلة إليهم بأفضل شكل ممكن، وقد ذكر (الرويشد، 2021، 1100) أن الدافعية للإنجاز لها دور قوي في رفع مستوى أداء الأفراد في مختلف المجالات ومن بينها التعليم والتعليم العالي، وقد أثبتت بعض الدراسات السابقة أهمية زيادة الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات منها دراسة (Ayasreh، 2016) ودراسة (Zoubi، 2013)، ودراسة (الزغبي، 2013)، ودراسة (Raslan، 2012)، ودراسة (2011، Ridida)

ويمثل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات عصب العملية التعليمية والفاعلين الحقيقيين في تحقيق أهدافها وتطويرها، وقد أكد (أبوعبادة، 2021، 77) دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الشخصية الوطنية السعودية وفقا لرؤية المملكة العربية السعودية 2030، كما أكد (الوهبي، 2020، 10) أهمية دور أعضاء هيئة التدريس في تطوير أداء الجامعات السعودية، وقد ذكرت دراسة (محمد، 2019) أن وتيرة التطور المتسارع في المجتمعات فرضت على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مجموعة من الأدوار تمثيا مع هذا التطور كدورهم التعليمي والبحثي والمجتمعي بالإضافة لدورهم الإرشادي والتوجيهي للطلاب بمختلف الجامعات السعودية.

وجامعة بيشة تمثل أحد الجامعات السعودية والتي تطمح بقوة لتحقيق مكانة مرموقة بين الجامعات على المستويين المحلي والعالمي، وتبذل إدارة الجامعة قصارى جهدها في تطوير قدرات القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس إيماناً منها بأن الموارد البشرية هي المحرك الأساسي لعمليات التطوير والإصلاح بما يؤهل الجامعة للمنافسة بين أقرانها على كافة المستويات والأصعدة، بما يحقق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتي أولت اهتماماً بالغاً بالتعليم العالي باعتباره المنارة التي يتخرج من خلالها الشباب لتولي وظائف حيوية في القطاعين الحكومي والخاص لخدمة الوطن والحفاظ على مقدراته.

مشكلة الدراسة

يشير الواقع إلى تدني مستوى الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام بالجامعات، من خلال عمل الباحث بالجامعة وتعامله مع رؤساء الأقسام وشعوره بأهمية تطبيق الشفافية الإدارية والحرص على تحسين جودة العمل الأكاديمي والاداري بالجامعة، أيضاً ما أكدته دراسة (سعد، 2014) حيث أظهرت قلة التزام مجالس الأقسام العلمية بأبعاد الشفافية الادارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية، مما قد ينعكس على الدافعية للإنجاز لديهم، كما تشير دراسة (العمرى، 2013) أن الدرجة الاجمالية لممارسة الشفافية الادارية في الجامعات السعودية كانت بدرجة متوسطة، وتشير دراسة (أبوشقرا وأخرون، 2018) إلى أن درجة ممارسة الشفافية الادارية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة كانت متوسطة وأن مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً أيضاً، وتشير دراسة (الشمrani، 2016) أن دافعية الانجاز السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس كان مجالها بين المنخفضة والمرتفعة.

وفي ضوء ما سبق، تحددت مشكلة الدراسة في الاجابة على السؤال الرئيس التالي: ما درجة تطبيق رؤساء الأقسام العلمية للشفافية الادارية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة؟ وقد انبثقت منه الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما درجة تطبيق رؤساء الأقسام العلمية لأبعاد الشفافية الادارية (الأنظمة والقوانين والتشريعات، الاتصال الفعال، تقييم الأداء، المعلومات، إجراءات العمل، اتخاذ القرارات) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة؟
2. ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الشفافية الادارية والدافعية للإنجاز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة بيشة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين المتوسطات الحسابية لدرجة تطبيق الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة تعزى للمتغيرات الديمغرافية للدراسة (النوع، الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة في العمل الجامعي)؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين المتوسطات الحسابية لمستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة تعزى للمتغيرات الديمغرافية للدراسة (النوع، الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة في العمل الجامعي)؟

أهداف الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. معرفة درجة تطبيق رؤساء الأقسام العلمية للشفافية الإدارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة.
2. معرفة مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة.
3. الكشف عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الشفافية الإدارية والدافعية للإنجاز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة بيشة.
4. معرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين المتوسطات الحسابية لدرجة تطبيق الشفافية الإدارية لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة تعزى للمتغيرات الديمغرافية للدراسة.
5. معرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين المتوسطات الحسابية لمستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة تعزى للمتغيرات الديمغرافية للدراسة.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية:

- تتطلع الدراسة الحالية إلى إلقاء الضوء على الشفافية الإدارية التي تعد من الأساليب الإدارية الهامة للرفعي بالمؤسسات التعليمية.
- تتطرق الدراسة الحالية لمتغيرين مهمين هما (الشفافية الإدارية والدافعية للإنجاز) وكلاهما مهم في تطوير وتحسين التعليم في جامعاتنا.
- الحاجة الملحة لترسيخ قيم النزاهة والشفافية داخل قطاع التعليم العالي مما يسهم في تحقيق العدالة وتنمية المجتمع.
- إثراء مكتبة الجامعة والمكتبات بنتائج وتوصيات الدراسة الحالية مما قد يسهم في فتح المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات مستقبلية مماثلة لموضوع الدراسة الحالية.

الأهمية التطبيقية:

- تدعم هذه الدراسة رؤية المملكة العربية السعودية (2030) التي تدعو إلى تطبيق مبدأ الشفافية الإدارية والمحاسبية المجتمعية مع الجميع وعلى كل المؤسسات.

- من المؤمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة وتوصياتها في توجيه أصحاب القرار بالجامعة في تقديم برامج تدريبية وورش عمل تعنى بالشفافية الإدارية والدافعية للإنجاز.
- يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة وتوصياتها في تغذية راجعة قد تسهم ممارسات رؤساء الأقسام العلمية بكليات الجامعة للشفافية الإدارية مما ينعكس على رفع مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على دراسة درجة تطبيق رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة للشفافية الادارية بأبعادها الستة (الأنظمة والقوانين والتشريعات، الاتصال الفعال، تقييم الأداء، المعلومات، إجراءات العمل، اتخاذ القرارات) وعلاقتها بدافعية الانجاز.

الحدود المكانية: تم تطبيق أداة الدراسة على جامعة بيشة.

الحدود البشرية: تم تطبيق أداة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة.

الحدود الزمنية: أجريت الدراسة الحالية خلال الفصل الدراسي الثاني للعام 1443/1442هـ

مصطلحات الدراسة

الشفافية الادارية:

عرفها (الشهري، 2018، 496) بأنها "مجموعة الإجراءات والممارسات التي تقوم بها الجامعات السعودية والتي تضمن الوضوح التام للتشريعات والقوانين والأنظمة والكشف عن المعلومات والمشاركة في صناعة القرارات".

ويعرف الباحث الشفافية الادارية إجرائيا بأنها:

درجة تطبيق رؤساء الأقسام العلمية لأبعاد الشفافية الادارية (الأنظمة والقوانين والتشريعات، الاتصال الفعال، تقييم الأداء، المعلومات، إجراءات العمل، اتخاذ القرارات) وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على الاستبانة المعدة للدراسة.

الدافعية للإنجاز:

عرفها (طراري، 2022، 41) بأنها مجموعة من الظروف تعمل على توجيه الفرد بالمهام الموكلة إليه بكفاءة عالية لتحقيق مصلحة العمل.

ويعرف الباحث الدافعية للإنجاز إجرائياً بأنها:

مجموعة العوامل التي تحفز وتوجه سلوك أعضاء هيئة التدريس على القيام بالأنشطة المطلوبة داخل القسم العلمي، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على الاستبانة المعدة للدراسة.

الاطار النظري

تعد الشفافية الادارية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تسعى جميع المنظمات والهيئات لتطبيقها ومن بينها الجامعات إيماناً منها بأهميتها في التطوير والتنمية للوصول إلى كيان مؤسسي قادر على مواجهة التحديات والمتغيرات، وقد دعا الكثير من رواد الفكر الاداري الحديث إلى تطبيق الشفافية في الممارسات الادارية المختلفة للتغلب على معوقات العمل الاداري.

تعريف الشفافية الادارية:

عرفها (عبدالرحيم، 2020، 581) بأنها "مجموعة من الممارسات والسلوكيات التي يلتزم بها رؤساء الأقسام العلمية أمام أعضاء هيئة التدريس بالقسم في ضوء التشريعات واللوائح، والتي تساعد في الادارة الرشيدة للقسم الأكاديمي، وصنع قرارات تتسم بالنزاهة والحيادية".

وعرفها (أبو شقرا وآخرون، 2018، 287) بأنها "مدى حرص الجامعة بالعمل على توفير جميع المعلومات المصرح بنشرها لأعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية بدقة ووضوح تام وفي الوقت المناسب بما يضمن مشاركتهم ووصولهم على المعلومات المطلوبة في اتخاذ القرارات والنزاهة في تنفيذها".

وفي ضوء ما سبق يجب أن يكون هناك التزام بجانب الممارسات والسلوكيات لدى رؤساء الأقسام العلمية مع أعضاء هيئة التدريس في ضوء الأنظمة واللوائح للوصول إلى قرارات رشيدة تحقق الشفافية الإدارية، كما يجب أن يكون هناك شفافية أي معلومة تتعلق بأعضاء هيئة التدريس مما هو مسموح بنشرها.

أهمية الشفافية الادارية

ذكر (طراي، 2022، 21) أن تطبيق الشفافية الادارية في مؤسسات التعليم تساعد في تطوير عملها ونجاح الخطط التربوية، كما تعمل على رفع مستوى أداء العاملين وتساهم في الكشف المبكر عن المشكلات.

وقد ذكر (Williams، 2013، 7) أن ممارسة الشفافية الادارية تمثل أداة هامة لمحاربة الفساد الاداري وتحفز العاملين وتوفر بيئة عمل صحية تحقق الرضا الوظيفي وتوفر مناخ طيب لجودة العمل الاداري.

وترى الدراسة الحالية أن أهمية تطبيق الشفافية الادارية في مؤسسات التعليم العالي تتلخص في:

1- الحد من الفساد الاداري داخل الأقسام العلمية من خلال المصارحة والمكاشفة.

2- تحقيق العدالة في توزيع الأعباء والمهام بين أعضاء هيئة التدريس داخل الأقسام العلمية.

3- يمكن أن تزيد من مستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس للقيام بالأعمال المطلوبة منهم.

أبعاد الشفافية الادارية

من خلال الدراسات السابقة ومنها دراسة (Trellys & Carolyn، 2020) ودراسة (2017)، (Breton) ودراسة (Adrian، 2017) ودراسة (Salazar، 2017) ودراسة (Williams، 2013) ودراسة (حرب، 2011)، يمكن تحديد الأبعاد التالية:

الأنظمة والقوانين والتشريعات: حيث أوضح (Adrian، 2017) أهمية وضوحها لدى جميع العاملين داخل المؤسسات والمنظمات بما يضمن التطبيق الجيد لها لصالح العمل.

الاتصال الفعال: فقد ذكر (Trellys & Carolyn، 2020) ضرورة عمل نظام للاتصال داخل المنظمة بكافة مستوياتها يسمح بنقل وتبادل الخبرات والاستفادة منها.

تقييم الأداء: حيث أكد (حرب، 2011) أن تقييم الأداء أحد عناصر قياس جودة العمل داخل المؤسسات التعليمية وغير التعليمية، وبالتالي فإن الاعتماد على معايير واضحة وموضوعية ومعلنة يساهم في قياس جيد مستوى الأداء داخل المؤسسات والمنظمات.

المعلومات: فقد أشار (Williams، 2013) أن ضرورة إتاحة المعلومات لجميع العاملين دون إخفاء جزء منها أو تأخيرها مما يساهم في إتخاذ القرارات السليمة والموضوعية وتسمح لجميع المستفيدين في صنعها وإتخاذها.

إجراءات العمل: حيث أكد (Salazar، 2017) على ضرورة وضوح إجراءات وأليات العمل لجميع العاملين دون لبس أو غموض، بما يحقق شفافية كاملة تساعد في القيام بالأعمال المطلوبة.

إتخاذ القرارات: ذكر (Adrian، 2017) أن إتخاذ القرارات يجب أن يستند إلى وضوح ومكاشفة وأسس موضوعية معلنة دون تحيز أو تمييز مبني على المصالح الشخصية.

وفي ضوء ما سبق ينبغي الأخذ بأبعاد الشفافية الإدارية والعمل بها حتى تحقق الشفافية في الأقسام العلمية

ثانياً: الدافعية للإنجاز

اهتم الكثير من الباحثين بموضوع الدافعية للإنجاز على أساس أنها محرك داخلي يدفع الفرد للقيام بما يوكل إليه من مهام للحصول على أفضل نتيجة بما يصب في صالح المؤسسة التي ينتمي إليها.

وقد عرفها (الرويشد، 2021، 1112) بأنها "رغبة عضو هيئة التدريس في أداء الأعمال الموكلة إليه بسرعة وإجادة وتمكن قدر الإمكان، وتقاس بالدرجة التي يتم الحصول عليها من خلال استجابات أعضاء هيئة التدريس على فقرات الاستبانة المعدة لهذا الغرض".

وعرفها (Al-Otaibi، 2015) بأنها محصلة قوى داخلية تدفع الفرد بشكل إيجابي لتنفيذ ما يطلب منه من مهام بكفاءة عالية.

وفي ضوء ما سبق فإن الدافعية للإنجاز على قدر كبير من الأهمية، فهي المحرك والدافع الرئيس لأن يقوم عضو هيئة التدريس بالأعمال الموكلة إليه على أكمل وجه.

أنواع الدافعية للإنجاز

يشير (خالد، 2016، 23) إلى أن هناك نوعان أساسيان للدافعية للإنجاز هما:

- دافعية الإنجاز الذاتية: تنبع من داخل الفرد من خلال الاعتماد على خبراته السابقة حيث يجد لذة الإنجاز والوصول إلى الهدف، وبالتالي يرسم لنفسه أهدافاً جديدة يستطيع بلوغها.
- دافعية الإنجاز الاجتماعية: تخضع لمعايير ومقاييس المجتمع، وتتكون لدى الفرد في سن مبكر. وفي ضوء ما سبق يمكن القول أن دافعية الإنجاز الذاتية تستمد من ذاتية الفرد وتعتمد على خبراته التراكمية، أما دافعية الإنجاز الاجتماعية فتكون تحت مظلة المعايير المجتمعية وتتضح في البدايات الأولى من عمر الفرد.

الأبعاد المكونة لدافعية الإنجاز

تشير (مطر، 2013، 1407) إلى أن أبعاد ومكونات دافعية الإنجاز تتمثل فيما يلي:

- 1- الثقة بالنفس
- 2- القدرة على الاتقان
- 3- القدرة على الاستقلالية
- 4- الطموح والسعي نحو التميز
- 5- القدرة على حل المشكلات

وفي ضوء ما سبق يمكن القول أنّ أبعاد دافعية الإنجاز في غاية الأهمية، حيث أنه لا يمكن أن يكون هناك دافعية لتحقيق الإنجاز دون أن يكون هناك ثقة في النفس وقدرة على الإتقان والاستقلالية وحل المشكلات والسعي نحو التميز.

الدراسات السابقة

أولاً: دراسات اهتمت بالشفافية الادارية:

دراسة (عبدالرحيم، 2020): والتي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، أجريت الدراسة على (369) من أعضاء هيئة التدريس، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية كانت متوسطة.

دراسة (سعد، 2018) والتي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بالثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس، أجريت الدراسة على (145) عضو هيئة تدريس، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية كانت متوسطة.

دراسة (العمرى، 2013) والتي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة الشفافية الادارية في بعض الجامعات السعودية (جامعة الملك فيصل، جامعة أم القرى، جامعة الملك خالد، جامعة القصيم، جامعة تبوك) ومعوقاتها وطرق تحسينها وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، أجريت الدراسة على عينة عشوائية قدرها (560) عضو(ة) هيئة تدريس، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الشفافية الادارية كانت متوسطة.

دراسة (جمال الدين، 2013) والتي هدفت إلى التعرف على مفهوم الشفافية والمساءلة لدى القيادات الأكاديمية بكليات التربية جامعة صنعاء وعلاقته بمستوى ممارستهم له، أجريت الدراسة على بعض القيادات الأكاديمية (العمداء والوكلاء ورؤساء الأقسام) بكليات التربية، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الشفافية الادارية كانت عالية.

دراسة (الحرابي، 2012): والتي هدفت إلى معرفة درجة الالتزام بممارسة الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين الاداريين بالجامعة، أجريت الدراسة على عينة عشوائية قدرها (76) فردا، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة الالتزام بممارسة الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية كانت متوسطة.

ثانيا: دراسات اهتمت بالدافعية للإنجاز:

دراسة (الرويشد، 2021): والتي هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف وعلاقته بدافعية الانجاز لديهم، أجريت الدراسة على (348) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس كبيرة.

دراسة (الزغبى، 2013): والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين ضغوط العمل والدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية، تكونت عينة الدراسة من (372) من رؤساء الأقسام العلمية بالجامعات الأردنية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من بينها أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى رؤساء الأقسام كان بدرجة عالية، وقد أوصت الدراسة بعمل دراسات مماثلة تربط بين الدافعية للإنجاز وبعض متغيرات الادارة كالشفافية الادارية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

دراسة (الزاهد وأخرون، 2011): والتي هدفت إلى معرفة متطلبات تحقيق دافعية الانجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخرج ومعرفة مستوى الدافعية للإنجاز لديهم، تكونت عينة الدراسة من (123) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد حددت الدراسة متطلبات تحقيق الدافعية للإنجاز في مجموعة محاور، كما توصلت إلى أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس كان بدرجة متوسطة.

دراسة (الحموري والسعود، 2009): هدفت الدراسة إلى تحديد درجة التمكين الوظيفي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية وأثر ذلك على الدافعية للإنجاز لديهم، تكونت عينة الدراسة من (116) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد توصلت الدراسة إلى أن القادة الأكاديميين يتمتعون بدرجة تمكين متوسطة ودرجة عالية من الدافعية، وأيضا وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين الاداري والدافعية للإنجاز لديهم.

ثالثاً: دراسات اهتمت بالربط بين الشفافية الادارية والدافعية للإنجاز:

دراسة (طاري، 2022) والتي هدفت إلى الكشف على مستوى ممارسة مديري المدارس الحكومية منطقة شمال الخليل بدولة فلسطين للشفافية الادارية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المعلمين، أجريت الدراسة على عينة عشوائية قدرها (396) معلماً ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى أن الشفافية الادارية لدى مديري المدارس متحقق بدرجة كبيرة وكذلك مستوى الدافعية للإنجاز لدى المعلمين والمعلمات، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الشفافية الادارية والدافعية للإنجاز، وأظهرت الدراسة أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة تطبيق الشفافية الادارية لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث وعدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل، وملتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة أكثر من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات، وأظهرت الدراسة أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمستوى الدافعية للإنجاز لدى المعلمين تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث وملتغير المؤهل لصالح البكالوريوس وملتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة أكثر من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات.

دراسة (أبوشقرا وأخرون، 2018): هدفت الدراسة إلى معرفة درجة ممارسة الشفافية الادارية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة وعلاقتها بمستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، تكونت عينة الدراسة من (309) من أعضاء هيئة التدريس بهذه الجامعات، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الشفافية الادارية متوسطة، مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً، وأظهرت أيضاً وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الشفافية الادارية والدافعية للإنجاز، كما أظهرت وجود فروق في متغير نوع الجامعة لصالح الجامعات الحكومية، وعدم وجود فروق وفقاً لمتغير الجنس.

دراسة (المطيري، 2016) هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديرو مدارس منطقة القروانية بدولة الكويت للشفافية الادارية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المعلمين، أجريت الدراسة على عينة عشوائية قدرها (455) معلماً ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى أن الشفافية الادارية لدى مديري المدارس متحقق بدرجة مرتفعة وكذلك مستوى الدافعية للإنجاز لدى المعلمين والمعلمات، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الشفافية الادارية والدافعية للإنجاز، وأظهرت الدراسة أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة تطبيق الشفافية الادارية لدى مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث وملتغير المؤهل العالي لصالح البكالوريوس وملتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة أكثر من 10

سنوات، وأظهرت الدراسة أيضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمستوى الدافعية للإنجاز لدى المعلمين تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث وملتغير المؤهل لصالح البكالوريوس وملتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة أكثر من 10 سنوات.

دراسة (القرشي، 2015) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الممارسات الادارية لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المعلمين، أجريت الدراسة على عينة عشوائية قدرها (306) معلماً ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى أن الممارسات الادارية لدى مديري المدارس متحقق بدرجة عالية وكذلك مستوى الدافعية للإنجاز لدى المعلمين والمعلمات، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الممارسات الادارية والدافعية للإنجاز.

تعقيب على الدراسات السابقة

- 1- أظهرت بعض الدراسات التي تم تطبيقها ببعض الجامعات أن درجة ممارسة الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية متوسطة كدراسة (عبدالرحيم، 2020)، ودراسة (سعد، 2018)، ودراسة (العمرى، 2013) ودراسة (الحري، 2012)، بينما أظهرت نتيجة دراسة (جمال الدين، 2013) أن درجة الالتزام بممارسة الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية عالية.
- 2- أوضحت بعض الدراسات أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية متوسطة كدراسة (أبو شقرا وآخرون، 2018) و(الزاهد وآخرون، 2011)، بينما أظهرت نتيجة دراسة كلا من (الرويشد، 2021)، (الزغبي، 2013) و(الحموري والسعود، 2009) أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية كان بدرجة كبيرة.
- 3- فيما يتعلق بالدراسات التي ربطت بين ممارسة أو تطبيق الشفافية الادارية والدافعية للإنجاز في الجامعات كدراسة (أبوشقرا وآخرون، 2018) ودراسة (القرشي، 2015) فقد اتفقتا على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الشفافية الادارية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس، بينما اختلفتا في مستوى تحققهما.
- 4- في الدراسات التي ربطت بين ممارسة أو تطبيق الشفافية الادارية والدافعية للإنجاز في المدارس كدراسة (طراي، 2022) ودراسة (المطيري، 2016) ودراسة (القرشي، 2015) فقد اتفقت على أن مستوى تطبيقهما متحقق بدرجة عالية، وأيضاً وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الشفافية الادارية والدافعية للإنجاز.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وهذا المنهج يهتم بالكشف عن العلاقات بين متغيرين أو أكثر لمعرفة مدى الارتباط بين هذه المتغيرات والتعبير عنها كمياً من خلال معاملات الارتباط أو بين مستويات المتغير الواحد. (عباس وآخرون، 2014، 77)

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة والبالغ عددهم (1134) عضواً من الجنسين، وقد تم توزيع أداة الدراسة (والمتمثلة في الاستبانة التي أعدها الباحث) الكترونياً على مجتمع الدراسة، وقد استجاب عدد (229) منهم أي بنسبة (20%) وذلك خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 1441/1442هـ، ويظهر في الجدول (1) توزيع أفراد العينة حسب النوع، الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة في العمل الجامعي.

جدول (1)

وصف عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

المتغير	المستويات	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	131	57.21%
	أنثى	98	42.79%
	الإجمالي	229	100%
الدرجة العلمية	أستاذ	13	5.67%
	أستاذ مشارك	47	20.52%
	أستاذ مساعد	711	51.09%
	محاضر	36	15.72%
	معيد	16	7.00%
	الإجمالي	229	100%
	عدد سنوات الخبرة في العمل الجامعي	من 1 إلى 5 سنوات	89
من 6 إلى 10 سنوات		75	32.75%
11 سنة فأكثر		65	28.38%
الإجمالي		229	100%

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، أعد الباحث استبانة تكونت من جزأين. حيث اشتمل الجزء الأول على البيانات الأولية وهي: الاسم (اختياري)، النوع، الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة في العمل الجامعي. أما الجزء الثاني فقد اشتمل على (62) فقرة موزعة على محورين على النحو الآتي: المحور الأول (الشفافية الادارية) وتكون من (30) فقرة مقسمة على ستة أبعاد، والمحور الثاني (الدافعية للإنجاز) وتكون من (32) فقرة.

كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (2)

أبعاد محاور الاستبانة

المحور	البعد	عدد الفقرات
الشفافية الادارية	الأنظمة والقوانين والتشريعات	6
	الاتصال الفعال	5
	تقييم الأداء	5
	المعلومات	5
	إجراءات العمل	4
	اتخاذ القرارات	5
	الإجمالي	30
الدافعية للإنجاز		32
إجمالي عدد الفقرات		62

وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي وفق التدرج الآتي: (متوفر بدرجة كبيرة جدا، متوفر بدرجة كبيرة، متوفر بدرجة متوسطة، متوفر بدرجة ضعيفة، متوفر بدرجة ضعيفة جدا)، حيث تم إعطاء: 5 درجات للفئة بدرجة متوفر بدرجة كبيرة جدا، و4 درجات للفئة متوفر بدرجة كبيرة، و3 درجات للفئة متوفر بدرجة متوسطة، ودرجتين للفئة متوفر بدرجة ضعيفة، ودرجة واحدة للفئة متوفر بدرجة ضعيفة جدا. وبالنسبة لمقياس الدافعية للإنجاز تم اعتماد مقياس ليكرت الثلاثي وفق التدرج الآتي: (ينطبق، ينطبق إلى حد ما، لا ينطبق)، حيث تم إعطاء 3 درجات للفئة ينطبق، ودرجتين للفئة ينطبق إلى حد ما، ودرجة واحدة للفئة لا ينطبق.

صدق الأداة وثباتها:

الصدق

للتأكد من صدق الاستبانة تم عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية من ذوي الخبرة والاختصاص بالجامعات السعودية، وطلب منهم إبداء آرائهم بمدى انتماء كل فقرة للمحور الذي تنتمي إليه، وسلامة الصياغة اللغوية، ووضوح المعنى. وفي ضوء اقتراحات المحكمين قام الباحث بحذف بعض الفقرات، وإجراء تعديلات على بعض الفقرات حتى ظهرت الأداة بشكلها النهائي.

حساب صدق الاتساق الداخلي

أولاً: محور الشفافية الإدارية

تم حساب صدق الاتساق الداخلي لمحور الشفافية الإدارية بأبعاده المختلفة كمؤشر سلامة بنية المحور من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون (Person) لمعرفة مدى انتماء العبارات للبعد الذي تنتمي إليه، كما هو موضح بالجدول التالية:

(أ) إيجاد معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد التي تنتمي إليه¹

جدول (3)

معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه

البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد	البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد
الأنظمة والقوانين والتشريعات	1	0,725	تقييم الأداء	16	0,592
	2	0,638		17	0,633
	3	0,736		18	0,545
	4	0,786		19	0,501
	5	0,725		20	0,520
الاتصال الفعال	6	0,711	المعلومات	21	0,601
	7	0,717		22	0,553

1 * جميع القيم دالة عن مستوى (0.05)

0,655	23		0,566	8	
0,530	24		0,617	9	
0,526	25		0,628	10	
0,567	26	إتخاذ القرارات	0,532	11	إجراءات العمل
0,530	27		0,521	12	
0,611	28		0,683	13	
0,681	29		0,503	14	
0,636	30		0,546	15	

(ب) إيجاد معامل الارتباط بين درجة الأبعاد والدرجة الكلية لمحور الشفافية الإدارية

جدول (4)

معامل الارتباط بين درجة الأبعاد والدرجة الكلية لمحور

م	البعد	الارتباط بالدرجة الكلية للمحور
1	الأنظمة والقوانين والتشريعات	0.720
2	الاتصال الفعال	0.612
3	تقييم الأداء	0.558
4	المعلومات	0.573
5	إجراءات العمل	0.563
6	اتخاذ القرارات	0.605

يتضح من الجداول السابقة أن جميع العبارات ذات ارتباط دال عند مستوى (0.05)، كما يوجد ارتباط دال بين الأبعاد الستة ومحور الشفافية الإدارية ككل مما يشير إلى تمتع المحور بقدر كبير من الاتساق والتجانس الداخلي للعبارات والأبعاد. (العساف، 2012، 68)

ثانياً: محور الدافعية للإنجاز

تم حساب صدق الاتساق الداخلي لمحور الدافعية للإنجاز كمؤشر سلامة بنية المحور من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون (Person) لمعرفة مدى انتماء العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، كما هو موضح بالجدول (2)

2 جميع العبارات دالة عند مستوى (0.05)

جدول (5)

معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	0.601	17	0.567
2	0.591	18	0.651
3	0.702	19	0.596
4	0.633	20	0.637
5	0.555	21	0.622
6	0.705	22	0.587
7	0.666	23	0.603
8	0.564	24	0.691
9	0.624	25	0.557
10	0.694	26	0.559
11	0.691	27	0.623
12	0.597	28	0.594
13	0.554	29	0.694
14	0.603	30	0.598
15	0.597	31	0.704
16	0.654	32	0.639
			0.620
		محور الدافعية للإنجاز ككل	

يتضح من الجدول السابق أن جميع العبارات ذات ارتباط دال عند مستوى (0.05) مما يشير إلى تمتع

المحور بقدر كبير من الإتساق والتجانس الداخلي للعبارات والأبعاد. (العساف، 2012، 68)

الثبتات

وللتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم احتساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وقد بلغت قيم الثبات لمحاور الدراسة كما تظهر في الجدول رقم (3) أدناه.

جدول (6)

معامل الثبات لمحاور الإستبانة

المحور	البعد	معامل ألفا كرونباخ
الشفافية الادارية	الأنظمة والقوانين والتشريعات	0.711
	الاتصال الفعال	0.685
	تقييم الأداء	0.854
	المعلومات	0.697
	إجراءات العمل	0.804
	إتخاذ القرارات	0.782
	المحور ككل	0.664
الدافعية للإنجاز		0.785
معامل الثبات الكلي للاستبانة		0.762

وتعد جميع قيم ألفا مقبولة مما جعلنا نضمن لثبات الأداة.

إجراءات التطبيق:

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بما يأتي:

1. أعد الباحث أداة الدراسة بما يتفق وأهداف الدراسة والتأكد من صدق الأداة وثباتها.
2. تم تطبيق الاستبانة إلكترونياً على جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة.

المعالجات الإحصائية:

1. قام الباحث بمعالجة البيانات وإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) للإجابة عن أسئلة الدراسة.
2. وللحكم على درجة تطبيق رؤساء الأقسام العلمية للشفافية الادارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة، استخدمت الدراسة الحالية المعيار المتدرج التالي (من 4.20 - 5 متوفرة بدرجة كبيرة جداً، ومن 3.40 - 4.19 متوفرة بدرجة كبيرة، ومن 2.60 - 3.39 متوفرة بدرجة متوسطة، ومن 1.80 - 2.59 متوفرة بدرجة ضعيفة، ومن 1 - 1.79 متوفرة بدرجة ضعيفة جداً).
3. وللحكم على مستوى الدافعية للإنجاز لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة، استخدمت الدراسة الحالية المعيار المتدرج التالي (من 3.33 - 5 تنطبق، ومن 3.32 - 1.67 تنطبق إلى حد ما، ومن 0 - 1.66 لا تنطبق).
4. وللإجابة عن السؤالين الأول والثاني، استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وللإجابة على السؤال الثالث تم حساب معامل الارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة الارتباطية بين متغيري الشفافية الادارية والدافعية للإنجاز. وللإجابة على السؤالين الرابع والخامس استخدم الباحث اختبار مان

وتني (Mann-Whitney) واختبار كروسكال ولس (Kruskal-Walles) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط الدرجات وفقاً للمتغيرات الديموغرافية للدراسة.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما درجة تطبيق رؤساء الأقسام العلمية للشفافية الادارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح بالجدول (7).

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق رؤساء الأقسام العلمية للشفافية الادارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الرتبة
أولاً: الأنظمة والقوانين والتشريعات					
1	يطبق رئيس القسم الأنظمة والقوانين والتشريعات على المرؤوسين بشفافية وموضوعية.	4.60	1.007	كبيرة جدا	1
2	يفسر رئيس القسم ما ليس واضحاً في نص النظام للمرؤوسين.	4.51	1.060	كبيرة جدا	4
3	يستخدم رئيس القسم المرونة عند تطبيق الأنظمة واللوائح والتشريعات	4.58	1.151	كبيرة جدا	2
4	يجمع رئيس القسم المعلومات الكافية التي تساعد على تفسير النظام بعيداً عن الاجتهاد الشخصي	4.55	1.148	كبيرة جدا	3
5	يمكن رئيس القسم المرؤوسين من الاطلاع على ما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات.	3.63	1.004	كبيرة	5
6	يراجع رئيس القسم الأنظمة والقوانين والتشريعات مع المرؤوسين لعمل تغذية راجعة بشأنها.	2.48	1.000	ضعيفة	6
	تُعد الأنظمة والقوانين والتشريعات ككل	4.06	1.161	كبيرة	الثاني
ثانياً: الاتصال الفعال					

1	كبيرة جدا	1.008	4.71	يتقن رئيس القسم مهارة الإنصات والاستماع للمرؤوسين عندما يتحدثون معه.	1
4	كبيرة جدا	1.001	4.50	يحرص رئيس القسم على وجود اتصال فعال يضمن وصول المعلومات من وإلى المرؤوسين.	2
3	كبيرة جدا	1.000	4.55	يستخدم رئيس القسم قنوات اتصال مناسبة ومتنوعة عند التعامل مع المرؤوسين	3
5	متوسطة	0.994	3.00	يذلل رئيس القسم معوقات عملية الاتصال مع المرؤوسين.	4
2	كبيرة جدا	1.006	4.66	يشارك رئيس القسم المرؤوسين في عملية الاتصال غير الرسمي.	5
الأول	كبيرة	1.001	4.28	يُعد الاتصال الفعال ككل	
ثالثاً: تقييم الأداء					
2	كبيرة	0.675	4.05	يشرح رئيس القسم عناصر تقييم الأداء للمرؤوسين مع بداية العام الدراسي.	1
4	كبيرة	0.988	3.67	يوزع رئيس القسم استبانة تقييم الأداء على المرؤوسين لإبداء آرائهم ومقترحاتهم.	2
3	كبيرة	0.691	3.98	يقيم رئيس القسم المرؤوسين من منطلق الشفافية والموضوعية والعدالة.	3
1	كبيرة	0.788	4.13	يحلل رئيس القسم استبانة تقييم الأداء بعد تقييم المرؤوسين.	4
5	كبيرة	0.659	3.55	يطلع رئيس القسم المرؤوسين على نتائج الأداء موضحاً الإيجابيات لتطويرها والسلبيات لتفاديها.	5
الثالث	كبيرة	0.704	3.88	يُعد تقييم الأداء ككل	
رابعاً: المعلومات					
4	متوسطة	1.000	2.79	يقوم رئيس القسم بنشر المعلومات على المرؤوسين دون تحيز.	1
3	كبيرة	0.790	3.70	يستقي رئيس القسم المعلومات من مصادرها الصحيحة وقنواتها الرسمية.	2
2	كبيرة	0.996	3.97	يملك رئيس القسم المهارة في إيصال المعلومات للمرؤوسين دون تعقيد.	3

4	يقدم رئيس القسم المعلومات للمرؤوسين بوقتٍ كافٍ للتمكن من فهمها وإمكانية التعامل معها.	4.03	0.823	كبيرة	1
تُعد المعلومات ككل					
خامساً: إجراءات العمل					
1	يضع رئيس القسم إجراءات العمل في ضوء الأهداف المنشودة للمؤسسة.	4.58	0.651	كبيرة جداً	1
2	يوزع رئيس القسم الأعمال على المرؤوسين بطريقة شفافة وعادلة.	3.47	0.970	متوسطة	3
3	يزوّد رئيس القسم المرؤوسين بالدليل الإجرائي.	2.45	0.771	ضعيفة	5
4	يوضح رئيس القسم إجراءات العمل بشكل مفصل.	2.51	0.700	متوسطة	4
5	يحرص رئيس القسم على أن تتسم آليات العمل بالدقة والوضوح.	4.51	1.001	كبيرة جداً	2
تُعد إجراءات العمل ككل					
سادساً: إتخاذ القرارات					
1	يحرص رئيس القسم على اشراك المرؤوسين في التصويت على إتخاذ القرار.	1.68	0.771	ضعيفة جداً	3
2	يحترم رئيس القسم الآراء والأفكار المطروحة من المرؤوسين عند مناقشة إتخاذ القرار.	1.55	0.704	ضعيفة جداً	5
3	يبتعد رئيس القسم عن التحيز لأشخاص معينين عند طرح التصويت لإتخاذ القرار تحت اي ظرف كان.	3.77	1.004	كبيرة	1
4	يلتزم رئيس القسم بالشفافية المطلقة في طرح المعلومات المتعلقة بأي قرار قبل إتخاذه	1.77	0.994	ضعيفة جداً	2
5	يحرص رئيس القسم على تنفيذ برنامج تدريبي يوضح المنهجية العلمية في إتخاذ القرار.	1.61	1.067	ضعيفة جداً	4
تُعد إتخاذ القرارات ككل					
محور الشفافية الادارية ككل					
		3.57	0.921	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن درجة توافر الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة جاءت كبيرة بمتوسط حسابي (3.57) وبانحراف معياري (0.921)، مما يعني أن رؤساء الأقسام العلمية يتعاملون مع مرؤوسيههم بشفافية واضحة، كما أظهرت النتائج أن الاتصال الفعال هو أعلى أبعاد

الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية حيث تتوفر بدرجة كبيرة، فقد بلغ المتوسط الحسابي لهذا البُعد (4.28) وبانحراف معياري (1.001)، وحصلت العبارة "يتقن رئيس القسم مهارة الإنصات والاستماع للمرؤسين عندما يتحدثون معه" على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.71) وانحراف معياري (1.008) وبدرجة كبيرة جداً، ويمكن تفسير ذلك إلى حرص رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بيشة على الإستماع إلى مرؤسيهم والاستفادة من آرائهم ومقترحاتهم، بينما جاءت العبارة (يدلل رئيس قسم معوقات الإتصال مع المرؤسين) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (0.994) بدرجة متوسطة بما يعني أن رؤساء الأقسام ليس لديهم خطة واضحة لتذليل معوقات عملية الإتصال مع مرؤسيهم.

وجاء بُعد الأنظمة والقوانين والتشريعات في المرتبة الثانية حيث يتوافر لديهم بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البُعد (4.06) وبانحراف معياري (1.161)، وحصلت العبارة "يطبق رئيس القسم الأنظمة والقوانين والتشريعات على المرؤسين بشفافية وموضوعية" على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.60) وانحراف معياري (1.007) بدرجة كبير جداً، ويمكن تفسير ذلك أن رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بيشة يتعاملون بشفافية وموضوعية مع مرؤسيهم، بينما جاءت عبارة "يراجع رئيس القسم الأنظمة والقوانين والتشريعات مع المرؤسين لعمل تغذية راجعة بشأنها" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.48) وانحراف معياري (1.000) بدرجة ضعيفة بما يعني عدم اهتمام رؤساء الأقسام العلمية بمراجعة وتدقيق هذه الأنظمة والقوانين.

يليه بُعد تقييم الأداء والذي يتوافر لديهم بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البُعد (3.88) وبانحراف معياري (0.704)، وحصلت العبارة "يجلل رئيس القسم استبانة تقييم الأداء بعد تقييم المرؤسين" على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.13) وانحراف معياري (0.788) بدرجة كبيرة، ويمكن تفسير ذلك بمدى إدراك رؤساء الأقسام العلمية بأهمية تقييم وتحليل الأداء بما يسهم في تطوير وجودة العمل، بينما جاءت عبارة "يطلع رئيس القسم المرؤسين على نتائج الأداء موضحاً الإيجابيات لتطويرها والسلبيات لتفاديها" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (0.659) بدرجة كبيرة بما يعني حرص رؤساء الأقسام على الاستفادة من نتائج التقييم في تصحيح مسار المرؤسين.

وجاء بُعد إجراءات العمل في المرتبة الرابعة والذي يتوافر لديهم بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البُعد (3.50) وبانحراف معياري (0.818)، وحصلت العبارة "يضع رئيس القسم إجراءات العمل في ضوء الأهداف المنشودة للمؤسسة" على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.58) وانحراف معياري (0.651) بدرجة كبيرة جداً، ويمكن أن نعزو ذلك إلى حرص رؤساء الأقسام على تحقيق أهداف المؤسسة التي ينتمون إليها، بينما جاءت عبارة

"يزود رئيس القسم المرؤوسين بالدليل الإجرائي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.45) وانحراف معياري (0.771) بدرجة ضعيفة مما يعني قلة إدراك رؤساء الأقسام العلمية بأهمية علم المرؤوسين بالدليل الإجرائي بما يسهم في تحسين العمل.

يليه بُعد المعلومات في المرتبة الخامسة بُعد المعلومات والذي يتوافر لديهم بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البُعد (3.23) وانحراف معياري (0.937)، وحصلت العبارة "يقدم رئيس القسم المعلومات للمرؤوسين بوقت كافٍ للتمكن من فهمها وإمكانية التعامل معها" على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.823) بدرجة كبيرة، ويمكن تفسير ذلك أن استخدام التقنية في نشر المعلومات على المرؤوسين يساعد في سرعة وصولها لهم والاستفادة منها، بينما جاءت عبارة "يقوم رئيس القسم بنشر المعلومات على المرؤوسين دون تحيز" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.79) وانحراف معياري (1.000) بدرجة متوسطة، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن بعض رؤساء الأقسام لديهم ميول عاطفي في تقديم المعلومات لبعض المرؤوسين دون غيرهم.

وأخيراً بُعد اتخاذ القرارات بدرجة ضعيفة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البُعد (2.08) وانحراف معياري (0.908)، وقد يرجع ذلك إلى حرص رؤساء الأقسام على تحقيق نظام اتصال فعال داخل أقسامهم بما يحقق التكاتف بين رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس لتحقيق أهداف وغايات القسم وطموحاته، وحصلت العبارة "يبتعد رئيس القسم عن التحيز لأشخاص معينين عند طرح التصويت لاتخاذ القرار تحت أي ظرف كان" على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (1.004) بدرجة كبيرة، ويمكن تفسير ذلك إلى ما يتمتع به بعض رؤساء الأقسام العلمية من نزاهة وشفافية في التعامل مع المرؤوسين عند طرح التصويت لاتخاذ قرار معين، بينما جاءت عبارة "يحترم رئيس القسم الآراء والأفكار المطروحة من المرؤوسين عند مناقشة اتخاذ القرار" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.55) وانحراف معياري (0.704) بدرجة ضعيفة جداً مما يعني اتباع النمط الأتوقراطي في اتخاذ القرار من قبل رؤساء الأقسام العلمية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (جمال الدين، 2013)، بينما تختلف مع نتائج دراسات كلا من (عبدالرحيم، 2020)، ودراسة (سعد، 2018)، ودراسة (العمرى، 2013) ودراسة (الحري، 2012). على مستوى الأبعاد،

السؤال الثاني: ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح بالجدول (8).

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الانطباق	الرتبة
1	أحب القيام بأي عمل متوقع مني مهما كلفني ذلك من جهد.	3.60	1.004	تنطبق	6
2	أعتقد بأنني شخص يكفي بالقليل من الآمال والطموح.	1.64	0.630	لا تنطبق	26
3	لا أؤمن بأن مستقبلي سوف يكون مرتبطاً بظروف الحظ والصدفة.	3.55	0.640	تنطبق	8
4	أعتقد أن وضعي الحالي أفضل ما يمكن الوصول إليه.	3.71	1.001	تنطبق	4
5	كلما حققت هدفاً وضعت لنفسني أهدافاً مستقبلية.	3.58	0.763	تنطبق	7
6	لا أميل إلى الاعتقاد بالرأي القائل كن أو لا تكون.	1.91	0.981	تنطبق إلى حد ما	22
7	أستطيع أداء نفس العمل لساعات طويلة دون الشعور بالملل.	1.51	0.659	لا تنطبق	30
8	كلما وجدت العمل الذي أقوم به صعباً ازداد إصراري على إنجازه.	1.88	0.902	تنطبق إلى حد ما	23
9	أشعر بأنني مجتهد ومثابر في عملي كعضو هيئة تدريس.	3.65	0.645	تنطبق	5
10	أنسحب غالباً بسهولة عندما تواجهني مشاكل صعبة في عملي.	1.54	0.650	لا تنطبق	28
11	أشعر باليأس أحياناً في إيجاد الحلول للمصاعب التي تعترض حياتي.	1.85	0.898	تنطبق إلى حد ما	24
12	أبذل ما في وسعي أكثر من مرة حتى أحقق أهدافي.	3.74	0.701	تنطبق	3
13	لا أفكر كثيراً في البحث عن طرق أخرى بديلة عندما تفشل الطرق السابقة في بلوغ أهدافي.	1.84	0.944	تنطبق إلى حد ما	25

14	أسعى دائماً إلى إدخال تعديلات مهمة لصالح العمل.	2.56	0.690	تنطبق إلى حد ما	20
15	أتجنب غالباً القيام بالمهام والمسؤوليات الصعبة في عملي.	2.85	0.923	تنطبق إلى حد ما	9
16	أحرص دائماً على أن يكون العمل في مقدمة اهتماماتي.	3.84	0.720	تنطبق	2
17	كثيراً ما أشعر بعدم قدرتي على القيام بما وعدت به سابقاً.	2.79	0.920	تنطبق إلى حد ما	10
18	أشعر بالضيق من ضعف كفاءتي في العمل.	1.53	0.649	لا تنطبق	29
19	لم أعد أتحمّل المصاعب الكثيرة التي تواجهني في أداء عملي.	1.44	0.655	لا تنطبق	32
20	أستعد دائماً لأداء الأعمال الصعبة التي تتطلب مجهوداً لتحقيقها.	2.67	0.914	تنطبق إلى حد ما	13
21	كثيراً ما تمر الأيام دون أن أعمل شيئاً يذكر.	2.61	0.910	تنطبق إلى حد ما	17
22	لا أشعر غالباً بمرور الوقت عندما أكون مشغولاً في عملي.	2.77	0.919	تنطبق إلى حد ما	11
23	غالباً ما أؤجل عمل اليوم إلى الغد.	2.62	0.881	تنطبق إلى حد ما	16
24	لا أتأخر أبداً في إنجاز مسؤولياتي على أكمل وجه وإن كانت الظروف المحيطة بي تسمح بالتهاون.	2.68	0.904	تنطبق إلى حد ما	12
25	إذا دُعيت لشيء أثناء العمل فأني أعود إلى عملي على الفور.	1.55	0.648	لا تنطبق	27
26	أفضّل تأدية عملي بمستوى متوسط من الإتقان إذا كان المستوى الأعلى يكلفني وقتاً وجهداً كبيراً.	2.63	0.984	تنطبق إلى حد ما	15
27	أجتهد دائماً في عملي لأتفوق على من أعمل معهم.	2.44	0.680	تنطبق إلى حد ما	21
28	أشعر بأن الدخول في تحديات مع الآخرين لا طائل من ورائه.	2.60	0.901	تنطبق إلى حد ما	18
29	أميل دائماً إلى التراجع عن موقفي أمام الخصوم إذا كان الإصرار عليه يسبب لي متاعب صعبة.	1.49	0.705	لا تنطبق	31
30	لا أفكر في إنجازاتي السابقة بل أفكر في التخطيط لإنجازات جديدة.	2.57	0.800	تنطبق إلى حد ما	19
31	أحرص دائماً على الاشتراك في المسابقات ذات الصلة بمجالات اهتمامي كلما أتاحت لي الفرصة.	2.66	0.706	تنطبق إلى حد ما	14

32	تستهويني الأعمال التي تتسم بجو التنافس والتحدي.	3.88	0.805	تنطبق	1
محور الدافعية للإنجاز ككل		2.57	0.804	تنطبق إلى حد ما	

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (2.57) وبانحراف معياري (0.804)، وأن فقرة "تستهويني الأعمال التي تتسم بجو التنافس والتحدي" جاءت في مقدمة الفقرات، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.88) وبانحراف معياري (0.805)، تليها فقرة "أحرص دائماً على أن يكون العمل في مقدمة اهتماماتي" حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.84) وبانحراف معياري (0.720)، تليها فقرة "أبدل ما في وسعي أكثر من مرة حتى أحقق أهدائي" حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.74) وبانحراف معياري (0.701)، وكان أقل الفقرات "لم أعد أتحمل المصاعب الكثيرة التي تواجهني في أداء عملي" حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (1.44) وبانحراف معياري (0.655) أي لا تنطبق، وقد يرجع ذلك إلى كثرة الأعباء العملية التي تقع على عاتق أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية، وتتفق نتيجة محور الدافعية للإنجاز ككل والتي بلغ متوسطها (2.57) وانحراف معياري (0.804) أي بدرجة متوسطة مع نتيجة دراسة (أبوشقرا وآخرون، 2018) ودراسة (الزاهد وآخرون، 2011)، بينما تختلف مع نتيجة دراسة (الرويشد، 2021)، (الزغي، 2013) ودراسة (الحموري والسعود، 2009) أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية كانت عالية.

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الشفافية الادارية والدافعية للإنجاز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة بيشة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لدرجات عينة الدراسة لمتغيري الشفافية الادارية والدافعية للإنجاز للكشف عن دلالة الإحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) كما هو موضح بالجدول (9).

جدول (9)

نتائج اختبار بيرسون للعلاقة بين درجة الشفافية الادارية والدافعية للإنجاز من وجهة نظر أعضاء هيئة

التدريس في جامعة بيشة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الشفافية الادارية	3.57	0.921	0.78	دال إحصائياً عند مستوى (0.05)
الدافعية للإنجاز	2.57	0.804		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بيرسون ($r=0.78$)، وهو دال إحصائياً عند مستوى (0.05) مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية بين الشفافية الادارية والدافعية للإنجاز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة بيشة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (طراي، 2022) ودراسة (أبوشقرا وآخرون، 2018) ودراسة (المطيري، 2016) ودراسة (القرشي، 2015).

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة تطبيق الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة تعزى للمتغيرات الديمغرافية للدراسة؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية: -

السؤال الفرعي الأول: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة لدرجة تطبيق الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية وفقاً لمتغير النوع؟

استخدم الباحث اختبار مان وتني (Mann-Whitney) واختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط درجة الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كما هو موضح بالجدول التالية:

أولاً: وفقاً للنوع

جدول رقم (10) يوضح اختبار مان وتني (Mann-Whitney) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط درجة الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع

جدول (10)

نتيجة تطبيق اختبار مان وتني (Mann-Whitney) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط مستوى الشفافية الادارية وفقاً للنوع

النوع	العدد	متوسط الرتب	مان وتني	مستوى الدلالة	الدلالة
ذكور	131	23.44	321	0.62	غير دالة إحصائياً
إناث	98	28.51			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث أن مستوى الدلالة أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للنوع. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبوشقرا وأخرون، 2018)، وتختلف مع نتائج دراسة (طراري، 2022) ودراسة (المطيري، 2016) حيث أظهرت النتائج فيهما وجود فروق لصالح الإناث.

ثانياً: وفقاً للدرجة العلمية

جدول رقم (11) يوضح اختبار كروسكال ولس (Kruskal-Waltes) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط درجة الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية

جدول (11)

نتيجة تطبيق اختبار كروسكال ولس (Kruskal-Waltes) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط درجة الشفافية الادارية وفقاً للدرجة العلمية

الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
أستاذ	13	96.77	5.844	4	0.355	غير دالة إحصائياً
أستاذ مشارك	47	94.66				
أستاذ مساعد	117	92.71				
محاضر	36	109.84				
معيد	16	112.55				

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث أن مستوى الدلالة أكبر من

(0.05) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للدرجة العلمية. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الشمري، 2018) والتي أثبتت وجود فروق لصالح فئة أستاذ مساعد.

وفقاً للخبرة في العمل الجامعي

جدول رقم (12) يوضح اختبار كروسكال ولس (Kruskal-Waltes) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط درجة الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً للخبرة في العمل الجامعي

جدول (12)

نتيجة تطبيق اختبار كروسكال ولس (Kruskal-Waltes) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط درجة الشفافية الادارية وفقاً للخبرة في العمل الجامعي

الخبرة في العمل الجامعي	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
من 1 إلى 5 سنوات	89	124.57	3.999	2	0.071	غير دالة إحصائياً
من 6 إلى 10 سنوات	75	102.44				
11 سنة فأكثر	65	99.37				

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث أن مستوى الدلالة أكبر من (0.05) مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للخبرة الأكاديمية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبوشقرا وآخرون، 2018)، وتختلف مع نتائج دراسة (طراي، 2022) ودراسة (المطيري، 2016) حيث أظهرت النتائج فيهما وجود فروق لصالح عدد سنوات الخبرة من 5 إلى 10 سنوات.

مما سبق يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة تطبيق الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة تعزى للمتغيرات الديمغرافية للدراسة (النوع، الدرجة العلمية، الخبرة في العمل الجامعي).

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة تعزى للمتغيرات الديمغرافية للدراسة؟ وللإجابة عن هذا السؤال، تم الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية: -

السؤال الفرعي الأول: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة لمستوى الدافعية للإنجاز لديهم وفقاً لمتغير النوع؟

استخدم الباحث اختبار مان وتني (Mann-Whitney) واختبار كروسكال ولس (Kruskal-Wallis) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس كما هو موضح بالجدول التالية:

أولاً: وفقاً للنوع

جدول رقم (10) يوضح اختبار مان وتني (Mann-Whitney) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع

جدول (13)

نتيجة تطبيق اختبار مان وتني (Mann-Whitney) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط مستوى الدافعية للإنجاز وفقاً للنوع

النوع	العدد	متوسط الرتب	مان وتني	مستوى الدلالة	الدلالة
ذكور	131	27.13	315	0.77	غير دالة إحصائياً
إناث	98	29.44			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث أن مستوى الدلالة أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للنوع. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الرويشد، 2021) ودراسة (أبوشقرا وأخرون، 2018)، وتختلف مع نتائج دراسة (طراري، 2022) ودراسة (المطيري، 2016) حيث أظهرت النتائج فيهما وجود فروق لصالح الإناث.

ثانياً: وفقاً للدرجة العلمية

جدول رقم (14) يوضح اختبار كروسكال ولس (Kruskal-Walles) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية

جدول (14)

نتيجة تطبيق اختبار كروسكال ولس (Kruskal-Walles) للكشف عن الفروق ذات الدلالة

الإحصائية في متوسط مستوى الدافعية للإنجاز وفقاً للدرجة العلمية

الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة	لدلالة
أستاذ	13	101.55	6.517	4	0.31	غير دالة إحصائياً
أستاذ مشارك	47	85.64				
أستاذ مساعد	117	88.21				
محاضر	36	105.22				
معيد	16	117.14				

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث أن مستوى الدلالة أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للدرجة العلمية. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الرويشد، 2021) والتي أثبتت وجود فروق لصالح فئة أستاذ

وفقاً للخبرة في العمل الجامعي

جدول رقم (15) يوضح اختبار كروسكال ولس (Kruskal-Walles) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً للخبرة في العمل الجامعي

جدول (15)

نتيجة تطبيق كروسكال ولس (Kruskal-Walles) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في

متوسط مستوى الدافعية للإنجاز وفقاً للخبرة في العمل الجامعي

الخبرة في العمل الجامعي	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
-------------------------	-------	-------------	----------	-------------	---------------	---------

دالة إحصائياً	0.07	2	4.004	91.77	89	من 1 إلى 5 سنوات
				88.24	75	من 6 إلى 10 سنوات
				119.24	65	11 سنة فأكثر

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث أن مستوى الدلالة أعلى من (0.05) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لعدد سنوات الخبرة في العمل الجامعي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة دراسة (أبوشقرا وأخرون، 2018)، وتختلف مع نتائج دراسة (الرويشد، 2021) ودراسة (المطيري، 2016) حيث أظهرت النتائج فيهما وجود فروق لصالح عدد سنوات الخبرة من 5 إلى 10 سنوات.

مما سبق يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى للمتغيرات الديمغرافية للدراسة (النوع، الدرجة العلمية، الخبرة في العمل الجامعي).

التوصيات

- 1- الاستمرار في إتقان رؤساء الأقسام لمهارات الإنصات والاستماع لأعضاء هيئة التدريس عندما يتحدثون معهم.
- 2- الاستمرار في تطبيق الأنظمة والقوانين والتشريعات على أعضاء هيئة التدريس بمرونة وشفافية وموضوعية.
- 3- استمرار رؤساء الأقسام في وضع إجراءات العمل في ضوء الأهداف المنشودة للمؤسسة.
- 4- ضرورة احترام رؤساء الأقسام للآراء والأفكار المطروحة من أعضاء هيئة التدريس عند مناقشة اتخاذ القرار.
- 5- ضرورة تزويد رؤساء الأقسام أعضاء هيئة التدريس بالدليل الإجرائي.
- 6- ضرورة مراجعة رؤساء الأقسام للأنظمة والقوانين والتشريعات مع أعضاء هيئة التدريس لعمل تغذية راجعة بشأنها.
- 7- تبني رؤساء الأقسام لممارسات وأنشطة تتسم بالتحدي والتنافس على مستوى الأقسام.
- 8- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الاهتمام بالعمل الإيجابي.
- 9- دعم رؤساء الأقسام لأعضاء هيئة التدريس من أجل تحقيق أهدافهم المنشودة.

المقترحات

في ضوء نتائج الدراسة الحالية، يمكن تقديم المقترحات البحثية التالية:

1. إجراء دراسة بحثية حول درجة تطبيق رؤساء الأقسام العلمية للشفافية الإدارية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات سعودية أخرى ومقارنتها بالدراسة الحالية.
2. إجراء دراسة بحثية حول درجة تطبيق رؤساء الأقسام الإدارية للشفافية الإدارية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الموظفين في جامعة بيشة ومقارنتها بالدراسة الحالية.
3. إجراء دراسة بحثية حول درجة تطبيق مديري مدارس التعليم العام للشفافية الإدارية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المعلمين ومقارنتها بالدراسة الحالية.
4. إجراء دراسة بحثية حول درجة تطبيق رؤساء الدوائر الحكومية للشفافية الإدارية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الموظفين ومقارنتها بالدراسة الحالية.

المراجع

المراجع العربية

- أبوشقرا، روان خضر؛ سلامة، كايد محمد؛ جبران، علي محمد(2018): درجة ممارسة الشفافية الادارية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال وعلاقتها بمستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، مجلة دراسات للعلوم التربوية، المجلد(45)، العدد(1)، ص ص 281-301
- أبو عباة، أنير إبراهيم(2021): دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في تنمية الشخصية الوطنية السعودية لدى طلابهم وفقا لرؤية المملكة العربية السعودية 2030، مجلة شؤون اجتماعية، جمعية الاجتماعيين، الامارات، المجلد (38)، العدد(149)، ص ص 155-194.
- أبوكريم، أحمد فتحي(2005): مفهوم الشفافية الادارية لدى الادارة الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بفاعلية الاتصال الاداري، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، القاهرة.
- الحموري، أميرة محمد، السعود، راتب سلامة(2009): درجة التمكين الوظيفي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بدافعية الانجاز لديهم، رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- الحربي، محمد محمد أحمد(2012): درجة الالتزام بممارسة الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، جامعة الملك سعود، العدد(1)، المجلد(6)، ص ص 308-341.
- الرويشد، فيصل عبدالله(2021): درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، مجلة جامعة النجاح للأبحاث- العلوم الانسانية، المجلد(35)، العدد(7)، ص ص 1105-

- الزاهد، منال عبدالله، محروس، جيهان جمال الدين، و الحموري، أميرة محمد. (2011): متطلبات تحقيق دافعية الانجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخرج، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، بنها، مصر، ص ص 84-137.
- الزغبى، دلال محمد ذياب(2013): ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية، رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- الزهراني، ابراهيم بن حنش، السيسى، جمال أحمد(2018): تطوير أداء رؤساء الأقسام العلمية بجامعة القصيم في ضوء مجتمع المعرفة، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد(34)، العدد(7)، ص ص 1-39
- الشمراي، حامد محمد(2016): النمط القيادي السائد لدى عمداء كليات التربية بجامعة شقراء كما يراها أعضاء هيئة التدريس "دراسة ميدانية"، المجلة التربوية المتخصصة، المجموعة الدولية للاستشارات والتدريب بالتعاون مع الجمعية الأردنية لعلم النفس، عمان، الأردن، المجلد(5)، العدد(11)، ص ص 248-267.
- الشهري، عبدالله عوض(2018): درجة ممارسة الشفافية الادارية ومتطلبات توفيرها في الجامعات السعودية، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، مصر، العدد(24)، ص ص 489-522
- العمري، مشرف علي عبدالله(2013): درجة ممارسة الشفافية الادارية في الجامعات السعودية ومعيقاتها وطرق تحسينها كما يتصورها أعضاء هيئة التدريس، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- المطيري، نشمي هزاع غازي(2016): درجة تطبيق رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة للشفافية الادارية وعلاقتها بدافعية الانجاز، الموقع بدافعية الانجاز، متاح عبر الموقع تاريخ الاسترجاع 2022-8-3
- القرشي، وليد بن عمر(2015): الممارسات الادارية لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- المشاقبة، أميمة مسلم أحمد(2016): درجة ممارسة الشفافية الادارية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- الوهبي، عبدالله محمد علي(2020): دور أعضاء هيئة التدريس في الأداء في الجامعات السعودية، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، <https://www.refaad.com/views/GJEB/home.aspx>، ISSN: 2519-9293

- بدح، أحمد محمد أحمد(2014): درجة ممارسة الشفافية الادارية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية، مجلة كلية التربية، جامعة الاسكندرية، المجلد(24)، العدد(2)، ص ص 23-58
- جمال الدين، أحمد قاسم حسين(2013): مفهوم الشفافية والمساءلة لدى القيادات الأكاديمية بكليات التربية جامعة صنعاء وعلاقته بمستوى ممارستهم له، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة صنعاء.
- حرب، نعيمة محمد(2011): واقع الشفافية الادارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- طراري، محمود شحده سليمان(2022): الشفافية الادارية لدى مديري المدارس الحكومية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى معلمي مديرية التربية والتعليم شمال الخليل، رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين.
- سعد، سيدة محمود إبراهيم(2014): التزام مجالس الأقسام العلمية بأبعاد الشفافية الادارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الاسكندرية، مجلة الدراسات التربوية والانسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور، المجلد(2)، العدد(6)، ص ص 18-242
- سعد، نداء أكرم أحمد(2018): الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأردنية الخاصة بعمان وعلاقتها بالثقة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.
- عباس وآخرون(2014): مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الطبعة (5)، عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع.
- عبدالرحيم، محمد عباس(2020): الشفافية الادارية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة الأزهر وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد(14)، العدد(11)، ص ص 564-658.
- فراج، حشمت عبد الحكم(2018): تطوير إدارة جامعة الأزهر في ضوء مدخل الشفافية الادارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المؤتمر الدولي الرابع لكلية التربية جامعة الأزهر تحت عنوان التعليم وتحديات القرن الواحد والعشرين: التعليم الجامعي، في الفترة من 2-3 أبريل، مصر، ص ص 30-63
- محمد، أحمد محمد(2017): تصور مقترح لتطوير الأداء الاداري لرؤساء الأقسام بكليات جامعة الأزهر، في ضوء مدخل الادارة الالكترونية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد(175)، الجزء(2)، أكتوبر، 43-100
- محمد، ثناء هاشم محمد(2019): أدوار مستجدة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء التحديات المعاصرة، مجلة كلية التربية ، جامعة المنوفية، المجلد(3)، العدد(34)، ص ص 56-92

- مطر، أسماء إبراهيم محمد(2013): دافعية الإنجاز، المؤتمر العلمي العربي السادس: التعليم والآفاق ما بعد ثورات الربيع العربي، الجمعية المصرية لأصول التربية بالتعاون مع كلية التربية بينها، مصر، المجلد (3)، ص ص 1401-1421.

المراجع الأجنبية:

- Adrian, Henriques (2017). Corporate Truth the Limits to Transparency, Earthscan, 1st Ed., USA & Uk.
- Al-Otaibi, Moazzi. (2015). Motivation of scientific achievement and productivity of faculty members at King Saud University, unpublished master thesis, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.
- Ayasreh, Ali. (2016). Leadership and motivation in the educational administration. Amman: Dar Al-Hamed for Publishing & Distribution.
- Breton, Albertel, et al. (2017). The Economics of Transparency in Politics, Ashgate Publishing Limited, Britain & USA.
- Kampmann, Jennifer A (2021): Reflective Decision Making among University Department Heads across Academic Disciplines , ERIC: ED547732.
- Raslan, Mahmoud. (2012). Motivation achievement. (Concept, theory, application). Al-Ahsa: Translation, Writing and Publishing Center of King Faisal University.
- Ridida, Liana. (2011). Job Satisfaction for Yarmouk University faculty members and its relation to their job achievement from their point of view. Unpublished Doctoral Dissertations, Yarmouk University, Irbid, Jordan
- Salazar, M. (2017). “Let’s be clear”: Exploring the role of transparency within the organization. (Unpublished Master thesis). Minnesota State University, United States.
- Trellys A. Riley , Carolyn, Russell (2020) Leadership in Higher Education Examining Professional Development Needs for Department Chairs , Review of Higher Education and self-learning , V 6, N 21
- Williams, James (2013): Academic department head as key university administrator, Education. Winter.91, V. 112 ,No 2
- Zoubi, Dalal. (2013). Working pressure and its relation to motivation towards working with the heads of academic departments in Jordanian universities. Unpublished doctoral dissertation, Amman Arab University for Graduate Studies, Amman, Jordan.