
الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس
بجامعة الأزهر

إعداد

أ.م.د. شيماء مصطفى الزكي
أستاذ مساعد بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة
كلية الإقتصاد المنزلي جامعة الأزهر

مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة
عدد (٨٣) - مايو ٢٠٢٤

الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

إعداد

أ.م.د. شيماء مصطفى الزكي*

الملخص

استهدف البحث بصفة رئيسية تحديد طبيعة العلاقة بين الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ، وتتحدد مشكلة البحث في الكشف عن طبيعة العلاقة بين الشفافية الإدارية والأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ، تكونت عينة البحث من (٤٠٠) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من مستويات اقتصادية واجتماعية مختلفة ، استغرق تطبيق أدوات البحث حوالي ثلاثة أشهر من ٩ / ٢٠٢٢ إلى ٢٠٢٢/١٢/١ ، تم تجميع العينة من (كلية الاقتصاد المنزلي بطنطا- كلية الشريعة والقانون بطنطا- كلية الدراسات الإسلامية بالمنصورة - كلية الزراعة- كلية العلوم - كلية الدراسات الإسلامية بالسادات "جامعة الأزهر") بطريقة صدفية غرضية ، وتكونت أداة البحث من : استمارة البيانات العامة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، استبيان الشفافية الإدارية ، استبيان الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر واتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي ، كما تم تحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج Spss لاستخراج النتائج.

وكانت أهم النتائج التي توصل إليها البحث:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة (الإجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) وبين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاوره الثلاثة (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة (الإجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بمحور (الأداء التدريسي) تبعاً للجنس (ذكر- أنثى) لصالح الإناث ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في الشفافية الإدارية بمحور (أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة الأداء

* أستاذ مساعد بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة كلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر

التدريسي بمحورى (الأداء البحثى - الأداء المجتمعى) تبعاً لمحل الإقامة (ريف - حضر) لصالح الحضر، وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر فى الشفافية الإدارية لمحور (مشاركة المرؤسين) نوع الكلية (نظرية - عملية) والأداء الوظيفى لأعضاء هيئة الأداء التدريسي بمحورى(الأداء التدريسي - الأداء البحثى) لصالح الكليات العملية بينما (الأداء المجتمعى) لصالح الكليات النظرية .

- وجود تباين دال احصائياً فى اجمالى الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة (الاجراءات والتعليمات أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاوره الثلاثة (الأداء التدريسي - الأداء البحثى - الأداء المجتمعى) تبعاً للدرجة الأكاديمية (مدرس- أستاذ مساعد - أستاذ) لصالح درجة أستاذ ، وسنوات الخبرة (منخفضة - متوسطة - مرتفعة) لصالح الخبرة المرتفعة .

من أهم توصيات البحث:

١. تعقد الجامعات دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس حول الممارسات العملية لتحسين الأداء الوظيفى بعناصره الثلاثة وتطبيقاته لرفع كفاءة الأداء الوظيفى لديهم .
٢. تقييم الجامعات الأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس حيث أنه من أهم المجالات التي يجب التركيز عليها حيث أنه أمر بالغ الأهمية لتحسين الأداء وتعزيز فاعليته مما ينعكس على جودة التعليم الجامعى فى مصر.

مقدمة ومشكلة البحث

ألم بالعالم تطورات عديدة فى شتى المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتعليمية والثقافية

ولجابهة تلك التطورات تفتقر كل مؤسسة إلى توفير إدارات غير تقليدية تتسم بالمرونة بهدف تحقيق سياسة الانفتاح التى تسعى إلى تحقيق التواصل مع أفراد تلك المؤسسة فكان من الأهمية بمكان تطبيق مبادئ الشفافية الإدارية فى شتى الممارسات الإدارية التى تخضع لها وكان من الضروري تطوير تلك الأنظمة فى كافة أنواع المؤسسات وخاصة التعليمية منها من خلال العمل على تطوير كافة أنظمتها فيما يتعلق بتبنى الاتجاهات المعاصرة فى الادارة وتقنياتها الفنية وذلك لتوفير أسس واضحة لنظمتها الإدارية (الراجعى، ٢٠١٤: ٢) .

كما تعتبر عملية تطبيق معيار الشفافية معقدة لأنها تحتوي على مجموعة متداخلة من العناصر حيث تكشف عن الاهتمامات والدوافع والأهداف مع التركيز على توفير المعلومات الدقيقة وإتاحة الفرصة للجميع للاطلاع عليها فى الوقت المناسب. وقد وجد أن انعدام الشفافية واستمرار الغموض فى العمل الإداري يعد من أهم أسباب الفساد الإداري فى أي منظمة. إن أسس ومعايير الشفافية هي جزء من المسؤولية الأساسية لكافة المؤسسات، وهذا يجعلها مسؤولة بشكل مباشر عن

شفافية المعلومات وتوفير المعلومات في الوقت المناسب لمن يطلبها ، والتي من خلالها يتولد لديهم أنظمة إدارية فعالة (السبيعي، ٢٠١٧: ١٨٢).

وقد حظيت الشفافية الإدارية باهتمام الباحثين في مختلف المجالات حيث يعتبرونها فلسفة العمل الإداري في أية مؤسسة تطمح في اتباع نظام إداري يقوم على الدقة والوضوح وقد تزايد استخدام مصطلح الشفافية في العصر الحديث وذلك بسبب الحاجة الماسة لمواجهة تلك الانحرافات الإدارية التي تواجهها تلك المؤسسات حيث تعتبر الشفافية هي أولى الخطوات الأساسية لكشف أى معوقات أو أى فساد إداري يحتاج زيادة الانتاج ويعرقل عملية التقييم والرقابة وجودة الأداء الإداري داخل أى مؤسسة ، وبالرغم من حداثتها إلا أنها أصبحت من الركائز الأساسية لنجاح الإدارة في تحقيق أهداف المؤسسة وتطويرها فهي تخلق جواً من الولاء للمؤسسة وتشعر العاملين بها بالانتماء لها (مصباح، ٢٠٢١: ١٤٦).

أشارت لاشين (٢٠٢٠: ٢١٩) أن عضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي يمثل محوراً رئيسياً من محاور المنظومة الجامعية لأنه من أهم الركائز الأساسية للجامعة ولا يمكن لأى جامعة أن تباشر وظائفها بشكل فعال إلا من خلال الجهود العلمية المتواصلة والعطاء الفكري المتميز لأعضاء هيئة التدريس المنتسبين إليها ، ومن ثم يشتمل الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس على (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) ولا بد من تأزر المهام الوظيفية الثلاثة مكتملة دون الفصل بينها ، كما يحتل الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس أهمية كبيرة داخل أى مؤسسة جامعية تسعى لتحقيق النجاح، باعتباره النتيجة النهائية لمحصول جميع الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس بالجامعة التي تكون أكثر تنافساً عندما يكون الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس المنتمين إليها أكثر تميزاً (الخوالدي ، القرني ، ٢٠٢٠: ٢٦١) لأنه يعكس مدى نجاح الجامعة في تحقيق رسالتها وتحويل هذه الأهداف إلى نتائج ملموسة على أرض الواقع وذلك لأن الأداء الوظيفي هو العنصر الحاسم في قياس مدى فاعلية العملية التعليمية كما أنه جوهر عمليات التطوير داخل الجامعة (رسمي وآخرون، ٢٠١٩: ٢٣٩).

وقد أكدت دراسة سليمان ، عبد المجيد (٢٠٢٠: ٦٠٥) أن واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية يشوبه الكثير من القصور وكان من أبرزه الاقتصار على الأداء التدريسي مع قلة الاهتمام بجوانب الأداء البحثي والمجتمعي واستخدام الأساليب التقليدية في التدريس وقلة الانتاجية البحثية القاصرة على أغراض الترقية فقط وليس بغرض انتاج المعرفة والاهتمام بالبحوث النظرية وضعفه في تلبية الاحتياجات الفعلية للمجتمع المحيط بالجامعة ، وقد تضمنت جوانب القصور جميع المجالات (الأداء التدريسي والأداء البحثي والأداء المجتمعي) وقد تمثل القصور في الأداء التدريسي في كثره الأعباء التدريسية الملقاه على عاتق أعضاء هيئة التدريس مع كثره نصاب التدريس من الطلاب بالمقارنه بما هو متبع عالمياً، كما أن هناك العديد من الأساليب التدريسيه التقليديه مثل المحاضره واللقاء هي الأكثر انتشاراً وكذلك إهمال العديد من الأساليب التكنولوجيه المتطوره في التدريس واستنفاذ وقت عضو هيئة التدريس في الأعمال الامتحانيه

والكثرتوليه نتيجه لتطبيق نظامي الفصلين الدراسيين وأضاف **حجازي (٢٠٢٠ : ٣٧١)** إلى ذلك اقتصار إهتمام عضو هيئة التدريس بالجانب النظري مقارنة بالجانب العملي والتطبيقي وأيضاً قلة الفرص الحقيقية للتدريبات الميدانية الجيدة كما أن هناك قصوراً في تطوير محتوى المقررات الدراسيه لملاحقه التطورات العلميه السريعه وازدواجية التدريس فى العديد من الموضوعات في أكثر المقررات وكذلك قلة التواصل بين عضو هيئة التدريس وطلابه ، الافتقار إلى منهجية واضحة ومعايير محددته تضمن توظيف أبحاث أعضاء هيئة التدريس لخدمه قضايا المجتمع وتنميه البيئه .

وهذا ما أشارت اليه دراسة **الزهيري والعباس (٢٠١٩ : ٤٠٠)** في أن وظيفه البحث العلمي أقل أداءً عند عضو هيئة التدريس بل وقد تنعدم وظيفته في مجال خدمه المجتمع وتنميه البيئه كما أشارت دراسة **محمد (٢٠١٩ : ٦١)** إلى ضعف التكامل بين الأداءات الوظيفيه التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصريه وتفاوت الدعم أو المقابل المادي والمعنوي مقابل القيام بالأداء التدريسي والبحث داخل الجامعة من جانب والقيام بالأداء البحثي والأداء المجتمعي خارج الجامعة من جانب آخر هذا بالإضافة إلى ضعف المرتبات التي يحصلون عليها مقابل العمل داخل الجامعة والذي دفع البعض منهم إلى العمل في مؤسسات أخرى وقد توصلت نتائج دراسة **جبريل وآخرون (٢٠١٩ : ١٦٩)** أن هناك انخفاضاً ملحوظاً في مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصريه الحكوميه ، كما أوضحت نتائج دراسة **العزب (٢٠١٨ : ٩٥)** التي طبقت في كلية رياض الاطفال جامعة المنيا انخفاض مستوى الأداء الوظيفي ، وكذلك توصلت دراسة **عبد الغالي وعبد الرحمن (٢٠١٩ : ١٤٨٧)**

التي طبقت بجامعة أسوان إلى أن هناك قصور في الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة منها القصور في امتلاك العاملين للمعرفه الفنيه والماليه اللازمه لتطوير العمل وقصور تدريب العاملين بها وضعف الاشراف والمتابعه المستمره من قبل الرؤساء وضعف العلاقات الانسانيه والاتصالات بين العاملين بالجامعة .

كما أكدت دراسة **عبد العزيز وآخرون (٢٠٢١ : ٧٥٠)** أن هناك غياب للمعايير الخاصه بتقييم الأداء المؤسسي بكلية جامعة الأزهر الأمر الذي يؤثر بدوره على تطبيق الشفافية الإدارية، وما زالت جامعة الأزهر تعاني من العديد من المشكلات المتفاقمة والتي تؤثر على تطبيق ممارسات الشفافية الإدارية ببعض الكليات المنتسبة إلى جامعة الأزهر وتتضمن هذه المشكلات ضعف الحصول على المعلومات المطلوبه وذلك يرجع إلى سرية تلك المعلومات كما أن هناك ضعفاً عاماً في التواصل بين أعضاء هيئة التدريس المنتسبين لجامعة الأزهر والإدارة التابعة لهم وقد يرجع ذلك إلى قلة المقابلات واللقاءات والندوات والاجتماعات وربما يرجع إلى ضعف وجود منظومه واضحه ومحددته ذات درجه عاليه من الشفافية لتقييم تلك الادارات من قبل أعضاء هيئة التدريس ،وقد يرجع إلى وجود نظم اتصالات تقليديه بين تلك الادارات وأعضاء هيئة التدريس المنتسبين إلى تلك الجامعة وذلك يؤدي بدوره إلى صعوبة الحصول على تلك المعلومات ومن ثم يتطلب زياده التركيز على فهم الممارسات الخاصه بالشفافية الإدارية .

وقد أكدت (دراسة جلال، ٢٠٠٩: ١٩٨) إلى أن هناك جمود في التشريعات واللوائح والقوانين الحاكمة الخاصة بالعمل بجامعة الأزهر نتيجة للإلتزام الحرفي بالنصوص والقوانين واللوائح المعمول بها وتأثر العمل الإداري بالعلاقات الشخصية بالإضافة إلى بطء تصحيح تلك الإنحرافات والتي يترتب عليها مزيد من الضرر، ولذلك أوصت بضرورة نشر ثقافة الشفافية الإدارية داخل جامعة الأزهر وضرورة عقد دورات تدريبية وورش عمل لكافة المنتسبين لتلك الجامعة كما أشارت دراسة (إسماعيل، ٢٠١٣: ٢٠٧) إلى قلة الكفاءة في وسائل الرقابة على العمل الإداري بجامعة الأزهر نتيجة ضعف الأجهزة الرقابية الخاصة بمتابعة العمل الإداري داخل الجامعة كما أن هناك خلل في التقارير الثانوية التي يؤديها الرؤساء والتي لا تعالج الأخطاء قبل حدوثها كما توجد العديد من المشكلات، منها تراكم وتراجع الاتصال الرأسي والتواصل الأفقي، والذي يقلل من مشاركة بعض الأعضاء في صياغة ومشاركة التوجهات المستقبلية؛ وجود هيكل تنظيمي بيروقراطي في اتخاذ القرار في الجامعة وكلياتها، ونقل المعلومات من الأسفل إلى الأعلى، بالإضافة إلى سيادة النمط الإداري على النمط القيادي، وغياب بل وانعدام شبكة المعلومات بين إدارة الجامعة بالقاهرة وكلياتها وفروعها بالأقاليم. كما أوضحت دراسة بيومي (٢٠١٧: ١٥٨) أن هناك قصور في استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في البرامج الإدارية بكليات جامعة الأزهر، ووسائل الاتصال بين الجامعة وإدارتها، ومدى اعتمادها على الأساليب التقليدية، والبطء في تنفيذها وتوفير البيانات عند الطلب.

لذلك ترى الباحثة أهمية توفير الدراسات العلمية الحديثة التي تبحث عن علاقة الشفافية الإدارية بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر والتأصيل العلمي للمفاهيم الخاصة بالشفافية الإدارية ومتطلباتها بالإضافة إلى اكتشاف مواطن القصور والعمل على معالجتها بل والوقاية منها وقد تم اختيار هذا الموضوع إيماناً من الباحثة بأهمية نشر ثقافة الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وما تلعبه من دور كبير في دفع الجامعات المصرية وخاصة جامعة الأزهر نحو تحقيق أهدافها المنشودة لذلك تبلورت مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي :

ما طبيعة العلاقة بين الشفافية الإدارية بمحاورها (الاجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية- مشاركة المرؤسين) وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاوره (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) ؟

هدف البحث :

يهدف البحث بصفة رئيسية إلى دراسة العلاقة بين الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة الاجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية- مشاركة المرؤسين) وبين الأداء الوظيفي لديهم بمحاوره الثلاثة (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) ولتحقيق هذا الهدف يستلزم تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- ١- تحديد مستوى كلاً من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة (الاجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة

الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

- التدريس بجامعة الأزهر بمحاورة الثلاثة (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) .
- ٢- الكشف عن العلاقة بين الشفافية الإدارية بمحاورها (الإجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاورة (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) .
- ٣- الكشف عن الفروق بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر عينة البحث في الشفافية الإدارية بمحاورها (الإجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) و الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاورة (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) تبعاً للجنس (ذكر - أنثى).
- ٤- الكشف عن الفروق بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر عينة البحث في الشفافية الإدارية بمحاورها (الإجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لديهم بمحاورة (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) تبعاً لمحل الإقامة (ريف - حضر).
- ٥- الكشف عن الفروق بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر عينة البحث في الشفافية الإدارية بمحاورها (الإجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لديهم بمحاورة (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) تبعاً لنوع الكلية (نظرية - عملية).
- ٦- الكشف عن أوجه التباين بين الشفافية الإدارية بمحاورها (الإجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاورة (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) تبعاً للدرجة الأكاديمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ).
- ٧- الكشف عن أوجه التباين بين الشفافية الإدارية بمحاورها (الإجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاورة (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) تبعاً لسنوات الخبرة (منخفضة - متوسطة - مرتفعة).

أهمية البحث :

أولاً : الأهمية النظرية:

١. تكمن أهمية البحث في اقتراح بعض الآراء والتوصيات لتزويد القيادات الأكاديمية بجامعة الأزهر بأهم متطلبات نشر ثقافة الشفافية الإدارية والأداء الوظيفي ، باعتبارها مفتاح تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة على مستوى الإدارة الاحترافية التي تطمح الجامعة إلى تحقيقها، وتوفير توصيات للتغلب على معوقات تحسين الأداء ببعض كليات جامعة الأزهر.

٢. أهمية الشريحة التي يتناولها البحث ألا وهي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وهي المنوطة بتطوير العملية التعليمية داخل تلك الجامعة العربية والاهتمام بالتعرف على الشفافية الإدارية وتأثيرها على الجوانب المختلفة لأدائهم الوظيفي .

ثانياً : الأهمية التطبيقية:

١. ترجع أهمية هذا البحث إلى تناوله لمفهوم الشفافية الإدارية والذي يعد مفهوم جديد بالنسبة لمجال إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة وكذلك متطلبات تطبيقها في مؤسسات التعليم العالي الذي يمكن أن يضيف آفاقاً جديدة للباحثين، كما يمكن أن تكون بمثابة نقطة انطلاق لدراسات تطبيقية أخرى حول موضوع الشفافية الإدارية في مجالات أخرى.

٢. يقدم البحث تغذية راجعة للقائمين على تطوير العمل الإداري بالجامعات حيث يعد تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من أهم المجالات التي يجب التركيز عليها، لما له من فاعلية في تحسين الأداء ، والذي بدوره ينعكس على جودة التعليم الجامعي .

فروض البحث:

- ١- توجد علاقة ارتباطية بين الشفافية الإدارية بمحاورها (الإجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاوره (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) .
- ٢- توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر عينة البحث في الشفافية الإدارية بمحاورها (الإجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاوره (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) تبعاً للجنس (ذكر - أنثى).
- ٣- توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر عينة البحث في الشفافية الإدارية بمحاورها (الإجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاوره (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) تبعاً لمحل الإقامة (ريف - حضر) .
- ٤- توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر عينة البحث في الشفافية الإدارية بمحاورها (الإجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاوره (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) تبعاً لنوع الكلية (نظرية - عملية) .
- ٥- يوجد تباين دال احصائياً في الشفافية الإدارية بمحاورها (الإجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة

الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

التدريس بجامعة الأزهر بمحاورة (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي)
تبعاً للدرجة الأكاديمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ)

٦- يوجد تباين دال احصائياً في الشفافية الإدارية بمحاورها (الإجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاورة (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) تبعاً لسنوات الخبرة (منخفضة - متوسطة - مرتفعة).

الأسلوب البحثي

أولاً : المصطلحات العلمية و المفاهيم الإجرائية :

الشفافية الإدارية: يعرفها الراشدي (٢٠٠٧: ١٦): بأنها الممارسات التي تتعهد بها الإدارة لتحقيق أعلى قدر من المعلومات المصرح بنشرها بالكشف المقصود عنها مع وضوح التشريعات، سواء ذات الطابع الإيجابي أو السلبي بدقة وكفاءة تامة وفي الوقت الملائم وبوضوح شديد لدعم جميع القرارات العقلانية وردود الأفعال المنطقية تجاه المؤسسة وإخضاعها لعملية المحاسبة لأعمالها وسياساتها وممارساتها.

وتعرف إجرائياً: بأنها مجموعة الممارسات الإدارية التي تقوم بها القيادات الإدارية بكلية جامعة الأزهر وتنقسم إلى مجموعته من المحاور (الإجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين).

١- **الإجراءات والتعليمات:** التزام الجامعة بمراجعة الإجراءات والتعليمات وتصحيحها عند الضرورة من خلال آليات واضحة تحدد المسؤوليات الوظيفية، وتساعد في تحديد الانحرافات وتطبيق هذه الأنظمة بعدالة وموضوعية، وتقديم التوجيه بشأن العقوبات على هذه المخالفات من خلال إعلان النظم والقوانين المعمول بها.

٢- **أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية:** الأساليب والطرق التي تستخدمها الجامعة في أداء العمل لتحقيق أقصى استفادة من الجهود البشرية والتسهيلات المادية المتاحة والوقت وقياسها من خلال وضوح نظم الاتصالات الفعالة المبنية على مشاركة هذه المعلومات.

٣- **مشاركة المرؤسين:** إتاحة الفرص للمرؤسين للمشاركة في صنع القرار لتحسين كفاءة الجامعة ومدى تقاسمهم المعرفة والمكافآت والسلطة، والمشاركة في وضع الخطط، وحل المشكلات، وقياسها وفهم آرائهم بما يحقق مصلحة العمل، مع التركيز على إنجاز العمل بروح الفريق وحماية المصالح العامة بشكل أكثر كفاءة.

الأداء الوظيفي: الأنشطة والمهام التي يزاؤها أعضاء هيئة التدريس، والنتائج الفعلية التي تتحقق في مجال العمل لتحقيق أهداف الجامعة بكفاءة وفاعلية وفقاً للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات والطرق المحددة للجامعة (Ramli&Novariani,2020:P 281)

كما يعرف بأنه الانجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبذله عضو هيئة التدريس فى عمله من مجهود ذهنى وبدنى، فهو انعكاس لمدى نجاح عضو هيئة التدريس ، او اخفاقه فى انجاز تلك الأهداف المتعلقة بمهام هذه الوظيفة (Odebode,2018 : p 236)

ويعرفه **الحوامدة والفهداوى (٢٠٠٤ : ١٧٠)** مجموعة من السلوكيات الإدارية التى تصف مستوى قيام المرؤسين لأداء مهمتهم وتحمل مسؤولياتهم وتتضمن تحسين الأداء وجودة التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة فى الوظيفة فضلاً عن الاتصال الفعال مع باقى أعضاء المنظمة والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل والسعى الحثيث نحو الاستجابة بكل حرص وفاعلية .

ويعرف إجرائياً: قيام عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر بالواجبات الأكاديمية والإدارية الموكولة إليه بموجب الأنظمة والتعليمات المعمول بها فى جامعة الأزهر بأقصى كفاءة وفاعلية .
وقد تم تحديد أبعاد الأداء الوظيفي لعضو التدريس في ضوء وظائف الجامعة إلى ثلاثه أبعاد رئيسية ألا وهي (الأداء التدريسي والأداء البحثي والأداء المجتمعي) .

يعرف الأداء التدريسي علمياً: بأنه قيام عضو هيئة التدريس بنقل المعرفة واكسابها لطلابه وتزويدهم بكل ما هو جديد في مجال التخصص (الغيل، ٢٠١٩ : ١٦١) كما يعرف الأداء التدريسي بأنه كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطه وعمليات بهدف تحقيق أهداف العملية التعليمية ويمكن ملاحظتها وقياسها (ابراهيم،عبد الحميد ٢٠١٦ : ٢٥١) .

يعرف الأداء البحثي علمياً : بأنه مجموعه النشاطات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس من أجل اكتشاف معارف جديدة ومفيده وتوزيعها وتخزينها كما يعرف كذلك بأنه النشاط الذي يقوم به عضو هيئة التدريس لتطوير العلوم من خلال إجراء البحوث الميدانية أو الاسهامات الفكرية وإجراء التجارب بالاضافه إلى المشاركة في المؤتمرات (الذبياني، أكبر، ٢٠١٣ : ١٠٨ - ١٠٩) .

يعرف الأداء المجتمعي علمياً: بأنه تلك الجهود والخدمات والبرامج والأنشطة البحثية أو العلمية التي تساهم في تلبية حاجات المجتمع وتنميته والتي يشارك أو يساهم بها عضو هيئة التدريس ضمن مهام عمله الوظيفي وكذلك يعرف بأنه عبارة عن مجموعة الخدمات والنشاطات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس فى حل المشكلات التي يعاني منها المجتمع (حجازي، ٢٠٢٠ : ٢٣٦) .

عضو هيئة التدريس : كل شخص يقوم بالتدريس في الجامعة والذي خولت له الجامعة العمل فيها ويشترط أن يكون حاصلًا على شهادات عليا ويحمل درجة علمية (مدرس أو أستاذ مساعد أو أستاذ) (النجار وآخرون ، ٢٠٢١ : ٤٣٠)

التعريف الإجرائي لعضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر: كل شخص ذكراً كان أم أنثى يقيم بالريف أو الحضر يقوم بالتدريس في أى كلية تنتمي لجامعة الأزهر نظرية كانت أم عملية والذي خولت له الجامعة العمل فيها وبشرط أن يكون حاصلًا على شهادات عليا ويحمل درجة علمية (مدرس أو أستاذ مساعد أو أستاذ) .

ثانياً : منهج البحث:

يتبع البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي فالمنهج الوصفي يهتم بدراسة الظاهرة أو المشكلة كما يوجد في الواقع وتقوم بوصف وضعها الراهن، كما يهتم بالتعرف على المشكلة عن طريق وصف ظواهرها وخصائصها ومعرفة أسبابها وكيفية التحكم فيها معتمداً على تجميع البيانات وتحليلها ومن ثم استخلاص النتائج وذلك بهدف معالجتها ثم تعميم هذه النتائج طبقاً لمجموعة محددة من القواعد الخاصة بجمع تلك المعلومات والحقائق وتفسيرها (العايدي، ٢٠٠٥: ٦٩ - ٧٠) والدراسة التحليلية هي تلك الدراسة التي تعتمد على وصف خصائص المتغيرات الخاصة بالمشكلة موضع البحث حيث تهدف إلى وصف الخصائص الملائمة الخاصة بالظاهرة موضوع الدراسة (راضي، ٢٠١٢: ١٢٨)، وذلك بهدف التوصل إلى حلول أفضل لتحسين الأداء والأوضاع في المجتمع المعنى بالمسح (قنديلجي، ٢٠١٨: ١٢٦)

ثالثاً: حدود البحث :

يتحدد البحث فيما يلي :

أ- الحدود البشرية للبحث وتشمل:

١- عينة البحث الإستطلاعية : تم التطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من مستويات اقتصادية واجتماعية مختلفة.

تم اختيارهم بطريقة صدفية غرضية، لتقنين أدوات البحث عليهم .

٢- عينة البحث الأساسية: تم أخذ عينة مكونة من (٤٠٠) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من مستويات اقتصادية واجتماعية مختلفة.

ب- الحدود المكانية: تم تجميع العينة من (كلية الاقتصاد المنزلي بطنطا - كلية الشريعة والقانون بطنطا- كلية الدراسات الإسلامية بالمنصورة - كلية الزراعة- كلية العلوم - كلية الدراسات الإسلامية بالسادات "جامعة الأزهر") بطريقة صدفية غرضية.

ج - الحدود الزمنية: تم التطبيق خلال ثلاثة أشهر من ١/٩/٢٠٢٢ إلى ١/١٢/٢٠٢٢

رابعاً : بناء وإعداد وتقنين أدوات البحث :

تكونت أداة البحث من : (وجميعها من إعداد الباحثة).

١- استمارة البيانات العامة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر .

٢- استبيان الشفافية الإدارية بمحاورة (الإجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين).

٣- استبيان الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاورة (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) .

وفيما يلي عرض لهذه الأدوات :

١. استمارة البيانات العامة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر:

الجنس (ذكر- أنثى)، مكان السكن (ريف- حضر)، نوع الكلية (نظرية - عملية)،
الدرجة الأكاديمية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ)، سنوات الخبرة (منخفضة أقل من ١٠ -
متوسطة من (١٠ - ٢٠) - مرتفعة أكثر من ٢٠).

٢. استبيان الشفافية الإدارية :

والهدف منه التعرف على الشفافية الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وذلك
من خلال الاطلاع على الدراسات والقراءات السابقة الأجنبية وذلك للاستعانة بها في وضع الأسلوب
الأمثل للاستبيان مثل دراسة إسماعيل (٢٠١٣) ، دراسة بيومي (٢٠١٧)، دراسة عبد الرحيم (٢٠٢٠)
دراسة الشدي (٢٠٢١) ، وقد تم إعداد الاستبيان في ضوء التعريفات الإجرائية والذي تكون من (٢١)
عبارة مقسمة إلى ثلاثة محاور :

وتعرف إجرائياً: بأنها مجموعة الممارسات الإدارية التي تقوم بها القيادات الإدارية بكليات
جامعة الأزهر وتنقسم إلى مجموعته من المحاور (الاجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات
والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين)

١- الاجراءات والتعليمات : التزام الجامعة بمراجعته الاجراءات والتعليمات وتحديثها كلما دعت
الحاجة إلى ذلك وتطبيق تلك النظم بعدالة وموضوعية ومدى توفير معلومات كافية عن
العقوبة لمن يخالف النظام والقوانين المتبعة وقياسها ويتضمن (٨)عبارة تقيس مدى التزام
الجامعة بمراجعته هذه الاجراءات من خلال آليات واضحة للواجبات الوظيفية التي تساعد
في تحديد الانحرافات بعضها إيجابي مثل (توجد آليات واضحة للواجبات الوظيفية التي
تساعد في تحديد الانحرافات- تراجع الانظمة والتعليمات المتبعة كلما دعت الحاجة-
يستفاد من التغذية الراجعة في تطوير نظام الاتصالات الادارية) وبعضها سلبي مثل (يوجد
لدى الاعضاء معلومات غير كافية عن العقوبة لمن يخالف النظام والقوانين المتبعة - توجد
انظمة بدائية وغير دقيقة للحصول على المعلومات)

٢- أنظمة المعلومات و الاتصالات الإدارية: الوسائل والطرق التي تستخدمها الجامعة في أداء
العمل لتحقيق أقصى انتفاع من الجهود البشرية والامكانيات المادية المتاحة والوقت
وقياسها ويتضمن (٨)عبارات تقيس مدى التعرف على أفضل هذه الوسائل من خلال انفتاح
ووضوح نظام الاتصالات الفعالة المبينة على المشاركة في المعلومات بعضها إيجابي
مثل(تطبق أنظمة المعلومات على الجميع دون استثناء - تدعم أنظمة المعلومات نشر ثقافة
النزاهة ومن ثم إيجاد سلوك أخلاقي بين الاعضاء) وبعضها سلبي مثل (تعجز أنظمة
المعلومات على حل المشكلات الادارية- تستخدم تقنيات بدائية في نظام الاتصالات الادارية
المختلفة).

٣- مشاركة المرؤسين: توفير الفرصة للمرؤسين للمشاركة فى صنع القرارات لرفع كفاءة الجامعة وكذلك درجة تقاسمهم للمعرفة والمكافآت والسلطة، والمشاركة فى رسم الخطط وحل المشكلات وقياسها ويتضمن (٥) عبارات تقيس مدى التعرف على آرائهم وتوظيفها لصالح العمل والاهتمام بانجاز العمل بروح الفريق وحماية المصالح العامة بشكل أكثر فعالية بعضها إيجابى مثل (يؤدى العمل بروح الفريق - يشترك الأعضاء مع الادارة فى صنع القرارات) وبعضها سلبى مثل (تعزف الادارة عن الاستماع لمشاكل واحتياجات الأعضاء- تمنع الادارة الأعضاء من تقديم المقترحات التى تساعد على حل المشكلات).

تقنين استبيان الشفافية الإدارية :

أولا حساب صدق الإستبيان: Validity :

(١) صدق المحتوى : للتحقق من صدق الاستبيان تم عرضه فى صورته الأولية على عدد (١٣) من الأساتذة المحكمين بكلية الاقتصاد المنزلى جامعة الأزهر وذلك بهدف معرفة آرائهم وملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محاور الاستبيان وفقراته ومدى وضوحها وترابطها، ومدى تحقيقها لأدوات الدراسة وقد تراوحت نسبة الاتفاق على الأسئلة ما بين ٨٥٪، ١٠٠٪ مع تعديل بعض العبارات وبهذا يكون الاستبيان قد خضع لصدق المحتوى .

(٢) صدق الاتساق الداخلى:

جدول (١) قيم معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة ومجموع المحور التابعة له لاستبيان الشفافية

الإدارية

مشاركة المرؤسين		أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية		الاجراءات والتعليمات	
الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
٠,٦٤٩	١	٠,٣٦٩	١	٠,٦٦٩	١
٠,٦٤٨	٢	٠,٥٦٩	٢	٠,٧٦٨	٢
٠,٥٨٠	٣	٠,٤٧٨	٣	٠,٦٤٥	٣
٠,١٧٠	٤	٠,١٩٦	٤	٠,٥٢٢	٤
٠,٦٥٣	٥	٠,٥٢٤	٥	٠,٥٦٨	٥
		٠,١٩٦	٦	٠,٣٩٦	٦
		٠,٧٦٩	٧	٠,٧٢٩	٧
		٠,٤٦٩	٨	٠,٤٦٩	٨

❖ دالة عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، ❖ دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١

يتضح من جدول (١) وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، ٠,٠١ بين كل عبارة من عبارات محاور استبيان الشفافية الإدارية والمجموع الكلى للبعد مما يدل على صدق الاتساق الداخلى للإستبيان ويشير إلى صدق الإستبيان، ليصبح إجمالي عدد عبارات استبيان

الشفافية الإدارية (٢١) عبارة، وبذلك يكون الاستبيان صادق في قياس التغيرات الخاصة به، ويصلح للتطبيق في البحث الحالي .

(٣) الصدق البنائي : وذلك بحساب معامل الارتباط (ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل بعد (الاجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والدرجة الكلية للاستبيان (الشفافية الإدارية)

جدول (٢) قيم معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للاستبيان

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الاجراءات والتعليمات	٠.٨٣٤	٠.٠١
أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية	٠.٨١٣	٠.٠١
مشاركة المرؤسين	٠.٨٢٩	٠.٠١

تشير النتائج الموضحة بالجدول رقم (٢) : أنه يوجد ارتباطاً دال احصائياً بين درجة كل بعد من أبعاد استبيان الشفافية الإدارية، فقد تراوحت قيم الارتباط بين (٠.٨١٣ ، ٠.٨٣٩) وجميعها قيم دالة عند مستوى معنوية ٠.٠١، مما يدل أيضاً على أن الاستبيان يتسم بدرجة جيدة من صدق الاتساق الداخلى، كما يشير إلى أن جميع فقرات الاستبيان ومحاور الاستبيان تشترك في قياس الشفافية الإدارية لدى أفراد العينة .

ثانياً :حساب ثبات الاستبيان :

تم حساب ثبات المقياس Reliability باستخدام معامل الثبات وذلك بطريقتين هما :

الطريقة الأولى : باستخدام معادلة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach وذلك من خلال رصد درجات العينة الاستطلاعية لكل عبارة ، ثم حساب قيمة ألفا حيث كانت مرتفعة (يوضحه جدول ٢) في كل المحاور وكانت قيمة ألفا لاستبيان الشفافية الإدارية (٠.٩٠٤) وهي قيم مرتفعة تؤكد اتساق الاستبيان لقياس ما وضع من أجله.

الطريقة الثانية : استخدام اختبار التجزئة النصفية (Split - half) وللتصحيح من أثر التجزئة النصفية تم استخدام معادلة التصحيح لسبيرمان - براون (Spearman - Brown)، معادلة جتمان (Guttman)

جدول (٣) معامل الثبات لمحاور استبيان الشفافية الإدارية

المحاور	العدد	قيمة ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية معامل ارتباط جتمان	التجزئة النصفية معامل ارتباط سپيرمان - براون
الاجراءات والتعليمات	٨	٠.٨٥٠	٠.٧٩٠	٠.٧٩٨
أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية	٨	٠.٨١٣	٠.٧٨٢	٠.٧٩٠
مشاركة المرؤسين	٥	٠.٧٩٦	٠.٧٣٦	٠.٧٣٦
اجمالي الاستبيان	٢١	٠.٩٠٤	٠.٨٧٨	٠.٨٨٦

يتضح من جدول (٣) أن قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ واختبار التجزئة النصفية (معامل سبيرمان وجتمان) لمحاو استبيان الشفافية الإدارية ، إجمالي الاستبيان كانت مرتفعة مما يؤكد ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق في البحث الحالي

٣. استبيان الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر :

والهدف منه هو التعرف علي طبيعة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وذلك من خلال الاطلاع على الدراسات والقراءات السابقة الأجنبية وذلك للاستعانة بها في وضع الأسلوب الأمثل للاستبيان مثل دراسة العزب (٢٠١٨) دراسة عبد الغالي وعبد الرحمن (٢٠١٩)، دراسة جيريل وآخرون (٢٠١٩) ، دراسة لاشين (٢٠٢٠) .

تم اعداد الاستبيان في ضوء التعريفات الإجرائية والذي تكون من (٣٢) عبارة مقسمة إلي ثلاث محاور (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - المجتمعى):

١- **الأداء التدريسي** : كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر من أنشطه وإجراءات وذلك بهدف التحقق من نجاح أهداف العملية التعليمية بطريقة يمكن ملاحظتها وقياسها ويتضمن (١٣) عبارة تقيس مدى التعرف على هذه الأنشطة ومدى كفاءتها في الأداء التدريسي بعضها إيجابي مثل (أقدم التوصيفات الخاصة بمقرراتي الدراسية في بداية العام الجامعى- تتناسب المقررات الدراسية التي أقدمها مع تخصصى الدقيقة- أجيد صياغة الأسئلة بحيث تتناسب مع الزمن المحدد للاختبار) وبعضها سلبى مثل (أتجاهل الاستراتيجيات الحديثة للتعليم والتعلم أثناء التدريس- أعجز عن تطوير توصيفات مقرراتى الدراسية لتواكب التطورات العلمية).

٢- **الأداء البحثي** : بأنه النشاط الذي يقوم به عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر لتطوير العلوم من خلال اجراء البحوث الميدانية واجراء التجارب بالاضافه إلى المشاركة في المؤتمرات العلمية المحلية والدولية ونشر هذه الأبحاث فى المجالات العلمية المحلية والدولية ويتضمن (١٠) عبارات تقيس النشاطات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس فى الاسهامات الفكرية والمشاركة فى المؤتمرات والمجلات العلمية المحلية والدولية بعضها إيجابي مثل (أشارك فى المؤتمرات العلمية المحلية دون العالمية- ألتزم بأخلاقيات البحث العلمى- أشارك فى إعداد المشاريع البحثية) وبعضها سلبى مثل (أنشر أبحاثى فى المجالات المحلية دون العالمية- أتجاهل القراءة المهنية المستمرة للبحوث العلمية والتطبيقية- أعانى من ضعف تمويل البحث العلمى وقلة المعامل المجهزة)

٣- **الأداء المجتمعى** : بأنه تلك الجهود والخدمات والبرامج والأنشطة البحثية أو العلمية التي تساهم في تلبية حاجات المجتمع وتنميته والتي يشارك أو يساهم بها عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر ضمن مهام عمله الوظيفي ، ويتضمن (٩) عبارات تقيس النشاطات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس فى حل المشكلات التي يعاني منها المجتمع بعضها إيجابي مثل (أشارك فى الملتقيات العلمية التي تعالج مشكلات المجتمع- تمثل نتائج ابحاثى النظرية والعملية أهمية للمجتمع تمثل نتائج ابحاثى

النظرية والعملية أهمية للمجتمع وبعضها سلبى مثل (أمتنع عن تقديم الاستشارات الفنية العلمية المتخصصة لأفراد ومؤسسات المجتمع - أعجز عن توفير وقت كافى للمشاركة فى أنشطة خدمة المجتمع).

تقنين الأدوات :

أولاً: صدق الأدوات: Validity :

(١) صدق المحتوى : للتحقق من صدق الاستبيان تم عرضه فى صورته الأولية على عدد (١٣) من الأساتذة المحكمين بكلية الاقتصاد المنزلى جامعة الأزهر وذلك بهدف معرفة آرائهم وملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محاور الاستبيان وفقراته ومدى وضوحها وترابطها، ومدى تحقيقها لأدوات الدراسة وقد تراوحت نسبة الاتفاق على الأسئلة ما بين ٨٥٪، ١٠٠٪ مع تعديل بعض العبارات وبهذا يكون الاستبيان قد خضع لصدق المحتوى .

(٢) صدق الاتساق الداخلي:

جدول (٤) قيم معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة ومجموع المحور التابعة له لاستبيان الأداء الوظيفى

الأداء المجتمى		الأداء البحثى		الأداء التدريسى	
الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
٠,٦٦٣	١	٠,٦٤٤	١	٠,٦٥٨	١
٠,٤٣٤	٢	٠,٤٤٤	٢	٠,٦٤٤	٢
٠,٥٤٩	٣	٠,٥٤٤	٣	٠,٦٦٨	٣
٠,٤٧٩	٤	٠,٦٨٤	٤	٠,٧٦٨	٤
٠,٤٦٣	٥	٠,٥٦٣	٥	٠,٥٦٨	٥
٠,١٧٠	٦	٠,٥٣٤	٦	٠,٤٦٨	٦
٠,٥٤٩	٧	٠,٦٤٩	٧	٠,٧٦٩	٧
٠,٥٧٩	٨	٠,٦٧٩	٨	٠,٢٦٩	٨
٠,٥٣٦	٩	٠,٦٣٦	٩	٠,٥٦٨	٩
		٠,٦٤٢	١٠	٠,٤٦٩	١٠
				٠,٥٧٩	١١
				٠,٧٣٦	١٢
				٠,٤٧٨	١٣

❖ دالة عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، ❖ دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١

يتضح من جدول (٤) وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، ٠,٠١ بين كل عبارة من عبارات محاور استبيان الأداء الوظيفي والمجموع الكلي للبعد مما يدل على صدق الاتساق الداخلى للإستبيان ويشير إلى صدق الإستبيان، ليصبح إجمالي عدد عبارات استبيان الأداء الوظيفي (٣٢) عبارة ، وبذلك يكون الاستبيان صادق فى قياس المتغيرات الخاصة به ، ويصلح للتطبيق فى البحث الحالى .

(٣)الصدق البنائى: وذلك بحساب معامل الارتباط (ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل بعد (الأداء التدريسي – الأداء البحثي – المجتمعى) والدرجة الكلية للاستبيان (الأداء الوظيفي)

جدول (٥) قيم معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للاستبيان

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأداء التدريسي	٠,٨٢٧	٠,٠١
الأداء البحثي	٠,٨٣٠	٠,٠١
الأداء المجتمعي	٠,٨٤٢	٠,٠١

تشير النتائج الموضحة بالجدول رقم (٥) : أنه يوجد ارتباط دال احصائيا بين درجة كل بعد من أبعاد استبيان الأداء الوظيفي ، فقد تراوحت قيم الارتباط بين (٠,٨٤٢ ، ٠,٨٣٠) وجميعها قيم دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١ ، مما يدل أيضاً على أن الاستبيان يتسم بدرجة جيدة من صدق الاتساق الداخلى، كما يشير إلى أن جميع فقرات الاستبيان ومحاور الإستبيان تشترك فى قياس الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة .

ثبات الاستبيان :

تم حساب ثبات المقياس Reliability باستخدام معامل الثبات وذلك بطريقتين هما :

الطريقة الأولى : باستخدام معادلة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach وذلك من خلال رصد درجات العينة الاستطلاعية لكل عبارة ، ثم حساب قيمة ألفا حيث كانت مرتفعة (يوضحه جدول ٦) في كل المحاور وكانت قيمة ألفا لاستبيان الأداء الوظيفي (٠,٨٨٢) وهي قيم مرتفعة تؤكد اتساق الاستبيان لقياس ما وضع من أجله.

الطريقة الثانية : استخدام اختبار التجزئة النصفية (Split - half) وللتصحيح من أثر التجزئة النصفية تم استخدام معادلة التصحيح لسبيرمان – براون (Spearman – Brown) ، معادلة جتمان (Guttman) ،

جدول (٦) قيم معامل الثبات لمحاور استبيان الأداء الوظيفي

المعاور	العدد	قيمة ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية معامل ارتباط سبيرمان - براون	التجزئة النصفية معامل ارتباط جتمان
الأداء التدريسي	٨	٠,٧٩٨	٠,٧٦٨	٠,٧٥٥
الأداء البحثي	٨	٠,٥١٣	٠,٤٩٠	٠,٤٨٢
الأداء المجتمعي	٥	٠,٧٦٦	٠,٦٩٨	٠,٦٥٨
اجمالي استبيان الأداء الوظيفي	٢١	٠,٨٨٢	٠,٨٦٤	٠,٨١٢

يتضح من جدول (٦) أن قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ واختبار التجزئة النصفية (معامل سبيرمان وجتمان) لمحاور استبيان الأداء الوظيفي، إجمالي الاستبيان كانت مرتفعة مما يؤكد ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق في البحث الحالي.

تصحيح الأدوات :

بعد التأكد من صدق الأدوات وثباتها لما وضعت من أجله تم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بلغت (٤٠٠)، وتم تصحيح العبارات على مقياس متصل ثلاثي (نعم، لحدما، لا) (١، ٢، ٣) للعبارات الايجابية و (١، ٢، ٣) للعبارات السلبية، وبذلك تكون أقل درجة للشفافية الإدارية (٢١) وأعلى درجة هي (٦٣). وأقل درجة للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر هو (٣٢) وأعلى درجة هي (٩٦) وبذلك أمكن تقسيم درجات استبيان الشفافية الإدارية والأداء الوظيفي إلى ثلاثة مستويات (منخفض - متوسط - مرتفع) والجدوال (٥، ٦) توضح ذلك.

جدول (٧) القراءات الصغرى والكبرى والمدى وطول الفئة والمستويات للشفافية الإدارية بمحاورها

المحور	القراءة الصغرى	القراءة الكبرى	المدى	طول الفئة	المستوى المنخفض	المستوى المتوسط	المستوى المرتفع
الاجراءات والتعليمات	٨	٢٤	١٦	٥	١٣-٨	١٩-١٤	٢٤-٢٠
أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية	٧	٢٣	١٦	٥	١٣-٨	١٩-١٤	٢٤-٢٠
مشاركة المرؤسين	٥	١٥	١٠	٣	٨-٥	١٢-٩	١٥-١٣
اجمالي الاستبيان	٢١	٦٣	٤٢	١٤	٣٥-٢١	٥٠-٣٦	٦٣-٥١

يتضح من جدول (٧) أن أعلى درجة حصل عليها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في الشفافية الإدارية ككل كانت ٦٣ درجة وأقل درجة كانت ٢١ درجة وبذلك أمكن تقسيم درجات الإستهبيان إلى ثلاثة مستويات (منخفض - متوسط - مرتفع).

جدول (٨) القراءات الصغرى والكبرى والمدى وطول الفئة والمستويات للأداء الوظيفي بمحاووه

المحور	القراءة الصغرى	القراءة الكبرى	المدى	طول الفئة	المستوى المنخفض	المستوى المتوسط	المستوى المرتفع
الأداء التدريسي	١٣	٣٩	٢٦	٩	٢١-١٣	٣١-٢٢	٣٩-٢٢
الأداء البحثي	١٠	٣٠	٢٠	٧	١٦-١٠	٢٣-١٧	٣٠-٢٤
الأداء المجتمعي	٩	٢٧	١٨	٦	١٥-٩	٢١-١٦	٢٧-٢٢
اجمالي الاستبيان	٣٢	٩٦	٦٤	٢١	٥٣-٣٢	٧٥-٥٤	٩٦-٧٦

يتضح من جدول (٨) أن أعلى درجة حصل عليها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في الأداء الوظيفي ككل كانت ٩٦ درجة وأقل درجة كانت ٣٢ درجة وبذلك أمكن تقسيم درجات الإستهبيان إلى ثلاثة مستويات (منخفض - متوسط - مرتفع).

خامساً: إجراءات تطبيق أدوات البحث على العينة :

تم دمج كل من استمارة البيانات العامة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ، استبيان الشفافية الإدارية واستبيان الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في استمارة واحدة حتى يسهل توزيعها وتطبيقها ومن ثم تم تطبيق أدوات البحث على العينة وذلك بملء البيانات من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر عن طريق التواصل المباشر معهم، واستغرق التطبيق الميداني حوالي ثلاثة أشهر ابتداءً من ١ / ٩ / ٢٠٢٢ م إلى ١ / ١٢ / ٢٠٢٢ م

سادساً : المعاملات الإحصائية المستخدمة في البحث :

تم تحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج Spss لاستخراج النتائج وقامت الباحثة بمراجعة البيانات لضمان صحة النتائج التي تم التوصل إليها ودقتها، من خلال استخدام بعض المعاملات والأساليب الإحصائية التي استخدمت لكشف العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار صحة الفروض منها (حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغيرات الدراسة- حساب معامل الفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبيان واتساقه- حساب مصفوفة معاملات الارتباط Correlation - حساب قيمة (ت) T test - حساب قيمة (ف) تحليل التباين في اتجاه واحد ONE WAY ANOVA واستخدام اختبار "LSD"، لحساب دلالة الاختلافات.

النتائج تحليلها وتفسيرها:

أولاً: النتائج الوصفية: فيما يلي وصف شامل لعينة البحث موضحة في جدول (٩)

جدول (٩) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً للمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

البيان	الفئة	العدد	النسبة المئوية %	البيان	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	١٨٥	٥٧,٥	الدرجة الأكاديمية	مدرس	١٧٢	٤٣
	أنثى	٢١٥	٤٢,٥		أستاذ مساعد	١١٣	٢٨,٣
	المجموع	٤٠٠	١٠٠		أستاذ	١١٥	٢٩,٧
مكان السكن	ريف	١٩٥	٤٧,٥	المجموع	المجموع	٤٠٠	١٠٠
	حضر	٢٠٥	٥٢,٥				
	المجموع	٤٠٠	١٠٠				
نوع الكلية	نظرية	١٨٨	٤٤	سنوات الخبرة	منخفضة أقل من ١٠	١٣٤	٣٣,٥
	عملية	٢١٢	٥٦		متوسطة من (١٠-٢٠)	١٥٤	٣٨,٥
	المجموع	٤٠٠	١٠٠		مرتفعة أكثر من ٢٠	١١٢	٢٨
المجموع	المجموع	٤٠٠	١٠٠	المجموع	٤٠٠	١٠٠	

يتضح من جدول (٩) أن نسبة ٥٧,٥% من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر أفراد العينة من الذكور مقابل ٤٢,٥% من الإناث، ٤٧,٥% من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر أفراد العينة يقمن بالريف مقابل ٥٢,٥% يقمن بالحضر، كما تمثلت نسبة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر أفراد العينة يعملن بكليات نظرية ٤٤% مقابل ٥٦% يعملن بكليات عملية، كما تمثلت نسبة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر أفراد العينة بدرجة مدرس ٤٣% بينما انقسمت النسبة المتبقية بين أستاذ مساعد وأستاذ وذلك بنسبة ٢٨,٥%، ٢٩,٥%، كما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر أفراد العينة ذوى سنوات الخبرة المنخفضة أقل من ١٠ سنوات ٣٣,٥%، بينما ذوى سنوات الخبرة المتوسطة من (١٠ - ٢٠) سنة وذلك بنسبة ٣٨,٥% بينما ذوى سنوات الخبرة المرتفعة أكثر من ٢٠ سنة بنسبة ٢٨%.

٢- استبيان الشفافية الإدارية: يشتمل هذا الجزء على التوزيع التكراري والنسبي، الوزن النسبي، درجة الأهمية "الترتيب" استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس على استبيان الشفافية الإدارية بأبعاده الثلاثة، وجدول (١٠) يوضح ذلك

جدول (١٠) التوزيع النسبي وفقا لمستويات أعضاء هيئة التدريس في الشفافية الإدارية بأبعاده الثلاثة ن = (٤٠٠)

الترتيب	الوزن النسبي	المستوى المرتفع		المستوى المتوسط		المستوى المنخفض		البيان الأبعاد
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	
الثالث	٢,٦٢	٢١٠	٥٢,٥	١٠٤	٢٦	٢١,٥	٨٦	الاجراءات والتعليمات
الثاني	٢,٧٠	٣٠٠	٧٥	٥٨	١٤,٥	١٠,٥	٤٢	أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية
الأول	٢,٨٢	٣٢٤	٨٢,٥	٥٠	١٢,٥	٤	١٦	مشاركة المرؤسين
	٢,٧٥	٣١٢	٧٨	٥٨	١٤,٥	٧,٥	٣٠	اجمالي الاستبيان

يتضح من جدول (١٠) التوزيع النسبي استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس على استبيان الشفافية الإدارية بأبعاده الثلاثة حيث كانت :

- فئة المستوى المنخفض: تضمنت أعضاء هيئة التدريس الذين كانت استجاباتهم تتراوح من (٢١ : ٣٥) وكان عددهم ٣٠ بنسبة مئوية ٧,٥ .
- فئة المستوى المتوسط: تضمنت أعضاء هيئة التدريس الذين كانت استجاباتهم تتراوح من (٣٦ : ٥٠) وكان عددهم ٥٨ بنسبة مئوية ١٤,٥ .
- فئة المستوى المرتفع: تضمنت أعضاء هيئة التدريس الذين كانت استجاباتهم تتراوح من (٥١ : ٦٣) وكان عددهم ٣١٢ بنسبة مئوية ٧٨ .

كما يتضح من جدول (١٠) أن درجة الموافقة لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عينة البحث على إجمالي استبيان الشفافية الإدارية كانت مرتفعة بوزن نسبي بلغ (٢,٧٥) وجاء بعد مشاركة المرؤسين في المركز الأول من حيث الترتيب بوزن نسبي (٢,٨٢) ودرجة موافقة مرتفعة، بينما جاء بعد أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية في المركز الثاني بوزن نسبي (٢,٧٠) ودرجة موافقة مرتفعة، وكان بعد الاجراءات والتعليمات في المركز الثالث بوزن نسبي (٢,٦٢) ودرجة موافقة مرتفعة وهذا يعني أن مشاركة المرؤسين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من أولويات الجامعة لذلك جاءت في المركز الأول، بينما أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية جاءت في المركز الثاني مما يؤكد على استخدام أنظمة ليست فعالة بالدرجة الكافية، اما بعد الاجراءات والتعليمات جاء في المركز الثالث مما يؤكد على عدم الدقة والضعف في توصيل التعليمات واتخاذ الاجراءات المناسبة كما أكدت دراسة عبد العزيز وآخرون (٢٠٢١: ٧٥٠) أن هناك ضعف الحصول على المعلومات المطلوبه وذلك يرجع إلى سرية تلك المعلومات كما أن هناك ضعفاً عاماً في التواصل بين أعضاء هيئة التدريس المنتسبين لجامعة الأزهر والادارة التابعة لهم وربما يرجع إلى ضعف وجود منظومه واضحة ومحدده ذات درجه عالية من الشفافية لتقييم تلك الادارات من قبل أعضاء هيئة التدريس، وقد يرجع إلى وجود نظم اتصالات تقليدية بين تلك الادارات وأعضاء هيئة التدريس المنتسبين إلى تلك الجامعة وذلك يؤدي بدوره إلى صعوبة الحصول على تلك المعلومات .

٣- استبيان الأداء الوظيفي يشتمل هذا الجزء على التوزيع التكراري والنسبي، الوزن النسبي، درجة الأهمية "الترتيب" استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس على استبيان الأداء الوظيفي بأبعاده الثلاثة، وجدول (١١) يوضح ذلك

جدول (١١) التوزيع النسبي وفقا لمستويات أعضاء هيئة التدريس في الأداء الوظيفي بأبعاده الثلاثة ن = (٤٠٠)

الترتيب	الوزن النسبي	المستوى المرتفع		المستوى المتوسط		المستوى المنخفض		البيان الأبعاد
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	
الأول	٣,٩٢	٣٢٢	٨٠,٥	٩	٢,٢٥	٤٢	١٠,٥	الأداء التدريسي
الثاني	٣,٥٠	٢٢٤	٥٦	٢٤	٦,٠٠	٨٠	٢٠	الأداء البحثي
الثالث	٣,٢٢	١٨٦	٤٦,٥	٢٨	٧,٠٠	١٠٢	٢٥,٥	الأداء المجتمعي
	٣,٧٥	٢٣٤	٥٨,٥	١٧	٤,٥٠	٩٨	٢٤,٥	اجمالي الاستبيان

يتضح من جدول (١١) التوزيع النسبي استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس على استبيان الأداء الوظيفي بأبعاده الثلاثة حيث كانت - :

- فئة المستوى المنخفض: تضمنت أعضاء هيئة التدريس الذين كانت استجاباتهم تتراوح من (٣٢ : ٥٣) وكان عددهم ٩٨ بنسبة مئوية ٢٤,٥ .
- فئة المستوى المتوسط: تضمنت أعضاء هيئة التدريس الذين كانت استجاباتهم تتراوح من (٥٤ : ٧٥) وكان عددهم ٦٨ بنسبة مئوية ١٧ .
- فئة المستوى المرتفع: تضمنت أعضاء هيئة التدريس الذين كانت استجاباتهم تتراوح من (٧٦ : ٩٦) وكان عددهم ٢٣٤ بنسبة مئوية ٥٨,٥ .

كما يتضح من جدول (١١) أن درجة الموافقة لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عينة البحث على إجمالي استبيان الأداء الوظيفي كانت مرتفعة بوزن نسبي بلغ (٣,٧٥) وجاء بعد الأداء التدريسي في المركز الأول من حيث الترتيب بوزن نسبي (٣,٩٢) ودرجة موافقة مرتفعة ، بينما جاء بعد الأداء البحثي في المركز الثاني بوزن نسبي (٣,٥٠) ودرجة موافقة مرتفعة ، وكان بعد الأداء المجتمعي في المركز الثالث بوزن نسبي (٣,٢٢) ودرجة موافقة مرتفعة وهذا يعني أن الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من أولويات الجامعة لذلك جاء في المركز الأول ، بينما الأداء البحثي جاء في المركز الثاني مما يؤكد على الافتقار إلى منهجية واضحة ومعايير محددة ، أما بعد الأداء المجتمعي جاء في المركز الثالث مما يؤكد على ضعف الأداء المجتمعي فهناك ضعف في توظيف أبحاث أعضاء هيئة التدريس لخدمه قضايا المجتمع وتنمية البيئه وهذا ما أكدته دراسة الزهيري والعباس (٢٠١٩ : ٤٠٠) في أن وظيفة البحث العلمي أقل أداءً عند عضو هيئة التدريس بل وقد تنعدم وظيفته في مجال خدمه المجتمع وتنمية البيئه

تفسير النتائج في ضوء الفروض

الفرض الأول: ينص الفرض الأول على أنه " توجد علاقة ارتباطية بين الشفافية الإدارية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ، وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم ايجاد معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الخاصة باستبيان الشفافية الإدارية بمحاورها (الاجراءات والتعليمات – أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية – مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاوره (الأداء التدريسي – الأداء البحثي – الأداء المجتمعي) ، ويوضح ذلك جدول (١٢).

جدول (١٢) معاملات ارتباط بيرسون لاستبيان الشفافية الإدارية بمحاورها والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاوره

إجمالي الاستبيان	الأداء المجتمعي	الأداء البحثي	الأداء التدريسي	الشفافية الإدارية
				الأداء الوظيفي
**_،٣٦٠	**_،٣٩٦	**_،٦٨٧	**_،٦٦١	الاجراءات والتعليمات
**_،٣٥٩	**_،٣٩٠	**_،٦٥٨	**_،٦٥٠	أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية
**_،٢٩١	**_،٢٥٤	**_،٥٢٣	**_،٥٣٦	مشاركة المرؤسين
**_،٣٨١	**_،٣٩٨	**_،٦٩٧	**_،٦٧٩	اجمالي الاستبيان

** دال عند مستوى دلالة ٠،٠١

يتضح من جدول (١٢) وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى دلالة (٠،٠١) لجميع محاور استبيان الشفافية الإدارية (الاجراءات والتعليمات – أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية – مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاوره (الأداء التدريسي – الأداء البحثي – الأداء المجتمعي) وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة لاشين (٢٠٢٠) التي أثبتت وجود علاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية بكلية جامعة طنطا والتي تمثلت في بعض الأبعاد (التوازن بين السلطة والمسئولية – والكفاءة في حل المشكلات الإدارية – الروح المعنوية) وبين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس المنتسبين إليها وكذلك دراسة الطريس (٢٠١٧) التي أكدت وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين الاتصال الفعال وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة شقراء بدروه في توفير بيئه تنظيميه صحيه تسمح بممارسه الشفافية الإدارية ويتفق أيضاً مع دراسة (Ghabban& Others,2019) التي أكدت أن تمتع الجامعات بمناخ ايجابي وصحي يؤدي إلى تعزيز الرضا الوظيفي لأعضاء التدريس مما يؤدي إلى زيادة أدائهم البحثي كما أن رواتب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات لها تأثير قوي على جوده وكميه انتاجيتهم وتوفير البيئه التنظيميه الصحيه عنصراً مهماً لتحسين جوده الانتاج العلمي لأعضاء التدريس بالاضافه إلى جوده الاتصالات مع الزملاء والأمن الوظيفي والترقيات والطريقة التي تدار بها الجامعة والشفافيه فيها من العوامل الحاسمه التي يجب أخذها في الاعتبار لتشجيع أعضاء التدريس على تحسين أدائهم الوظيفي وذلك

لأن الشفافية الإدارية بعناصرها تبعث جواً يسوده العدالة ويؤصل الترابط بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وينشئ بيئة فكرية صالحة للأداء الوظيفي بعناصره الثلاثة مجتمعه (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - المجتمعى) مما يساعد الجامعة على تحقيق رسالتها وأهدافها المنشودة وبذلك يتحقق الفرض الأول كلياً.

الفرض الثانى: ينص الفرض الثانى على أنه " توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر عينة البحث في الشفافية الإدارية والأداء الوظيفي تبعاً للجنس (ذكر- أنثى) "، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب الفروق باستخدام اختبار ت (T test) فى الشفافية الإدارية و الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تبعاً للجنس (ذكر- أنثى)، ويوضح ذلك من جدول (١٣) .

جدول (١٣) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشفافية الإدارية بمحاورها و الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاوره تبعاً للجنس (ذكر- أنثى) ن = ٤٠٠

اتجاه الدلالة لصالح	مستوي الدلالة	قيمة ت	ذكر = ١٨٥		أنثى = ٢١٥		المتغيرات
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
أنثى	٠,٠٠١	٤,٣	٢,٩٩	١٩,٧٢	٢,٣١	٢١,٣٤	الاجراءات والتعليمات
أنثى	٠,٠٠١	٤,٩	٣,٤٨	٢٠,١٦	١,٤٢	٢١,٩٦	أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية
أنثى	٠,٠٠١	٦,٥	٢,٦٣	١٢,٥٣	٠,٧٢	١٤,٢١	مشاركة المرؤسين
أنثى	٠,٠٠١	٥,٨	٨,١٦	٥٢,٤١	٣,٩٦	٥٧,٥٠	إجمالى استبيان الشفافية الإدارية
أنثى	٠,٠١	٠,٦٥	٢,٨٢	٣٥,٣٩	٢,٦٤	٣٥,٦٤	الأداء التدريسي
-	غير دال	١,٥-	٢,٨٩	٢٥,٢٥	٢,٦٩	٢٤,٦٣	الأداء البحثي
-	غير دال	١,٣	٢,١٣	٢٢,١٥	٣,٥٩	٢٢,٨٠	الأداء المجتمعي
-	غير دال	٠,٠٧-	٦,٩٨	٨٣,٦٦	٧,٥٦	٨٣,٥٨	اجمالي استبيان الأداء الوظيفي

يتبين من جدول (١٣) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر عينة البحث فى كل جميع محاور استبيان الشفافية الإدارية (الاجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين- إجمالى استبيان الشفافية الإدارية) على التوالى حيث بلغت قيمة ت(٤,٣،٤,٩، ٦,٥، ٥,٨،) على التوالى وهى قيمة دالة احصائيا عند مستوى دلالة اقل من (٠,٠٠١، ٠,٠٠١، ٠,٠٠١، ٠,٠٠١) على التوالى لصالح عضوات هيئة التدريس وذلك لأن العضوات أكثر استفساراً وسؤلاً وتقصيماً وتتبعاً لجميع الاجراءات والتعليمات وأنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية ومشاركة المرؤسين فهم أكثر شفافية ادارية مقارنة بزملائهم من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر لأن الإناث بحكم طبيعتهن البيولوجية أكثر اهتماماً بالتفاصيل الدقيقة من الذكور ، لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر عينة البحث

الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

فى بعد الأداء الوظيفى بمحاوره (الأداء البحثى - الأداء المجتمعى- اجمالى استبيان الأداء الوظيفى) وذلك لأن الأعضاء أكثر تفرغاً وأكثر تركيزاً فى أبحاثهم لأنهم أقل انشغالاً بنواحى الحياة الأخرى وليس لديهم التزامات حياتية مقارنة بالعضوات ، كما وجدت فروق ذات دلالة احصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر عينة البحث فى بعد (الأداء التدريسى) حيث بلغت قيمة ت (٠,٦٥) وهى قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة اقل من (٠,٠٠١) على التوالى لصالح عضوات هيئة التدريس وذلك لأن عضوات هيئة التدريس أكثر تحملاً لمشقة التدريس فهن بحكم جنسهن أكثر صبراً وتحملاً لمهام العملية التدريسية وأكثر فهماً وقرباً من طلابهم ، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (مصباح ، ٢٠٢١: ١٧٥) فى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين الذكور والاناث فى الشفافية الإدارية وكذلك دراسة عبد الوهاب (٢٠١٦) أن لا توجد فروق فردية بين أبعاد الشفافية الإدارية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس) وبذلك يتحقق الفرض الثانى جزئياً.

الفرض الثالث :ينص الفرض الثالث على أنه" توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر عينة البحث فى الشفافية الإدارية و الأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تبعاً لمحل الإقامة (ريف - حضر)"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب الفروق باستخدام اختبار ت (T test) فى اجمالى الشفافية الإدارية و الأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تبعاً لمحل الإقامة (ريف - حضر) ويوضح ذلك من جدول (١٤) .

جدول (١٤) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشفافية الإدارية بمحاورها و الأداء الوظيفى لأعضاء هيئة

التدريس بجامعة الأزهر بمحاوره تبعاً لمحل الإقامة (ريف - حضر) ن = ٤٠٠

التجاه الدلالة لصالح	مستوي الدلالة	قيمة ت	حضر = ٢٠٥		ريف = ١٩٥		المتغيرات
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
-	غير دال	٢,٠٩٠-	٢,٥٨	٢١,٣٤	٢,٦٩	١٩,٨٨	الاجراءات والتعليقات
حضر	٠,٠١	٥,٤٣-	٢,٠٧	٢٢,١٠	٢,٨	٢٠,١٩	أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية
حضر	٠,٠٠١	٥,٢٧-	١,٢٢	١٤,١٥	٢,٣٦	١٢,٧٧	مشاركة الرؤسین
حضر	٠,٠١	٥,٤٥-	٥,٢٤	٥٧,٦٠	٧,٠٤	٥٢,٨٤	إجمالى استبيان الشفافية الإدارية
-	غير دال	١,٦-	٢,٩٩	٣٥,٨٢	٢,٣٤	٣٥,٢٢	الأداء التدريسى
حضر	٠,٠٠١	٥,٦-	٣,٣٢	٢٥,٨٨	١,٤٣	٢٣,٨٠	الأداء البحثى
حضر	٠,٠٠١	١,٦-	٤,٠٨	٢٢,١٥	٢,٤٢	٢٢,٩٤	الأداء المجتمعى
حضر	٠,٠٠١	٠,١٠٥-	٨,٦٥	٨٢,٦٧	٥,٥٠	٨٢,٥٦	اجمالى استبيان الأداء الوظيفى

يتبين من جدول (١٤) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر عينة البحث فى كل من بعد (أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية- مشاركة المرؤسين - إجمالى استبيان الشفافية الإدارية) حيث بلغت قيمة ت(-) ٥,٤٣، ٥,٢٧، -، ٥,٤٥ على التوالي وهى قيمة دالة احصائيا عند مستوى دلالة اقل من (٠,٠١، ٠,٠١، ٠,٠١) على التوالي لصالح أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر الحضريين ، كما وجدت فروق ذات دلالة احصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر عينة البحث فى كل من بعد (الأداء البحثى - الأداء المجتمعى - إجمالى استبيان الأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر) حيث بلغت قيمة ت (-) ٥,٦، -١,٦، -٠,١٥ على التوالي وهى قيمة دالة احصائيا عند مستوى دلالة اقل من (٠,٠٠١، ٠,٠٠١، ٠,٠٠١) على التوالي لصالح أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر الحضريين وذلك لأن أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر الحضريين يكون أكثر استقلالاً وجرأة ومعرفة بحقوقهم ومطالبة بهما وأكثر انفتاحاً على الجامعات الأخرى كما أن قريهم من المراكز والعواصم يكفل لهم سرعة التواصل مع الادارات والتعرف على أنظمة المعلومات المختلفة و الاتصالات الإدارية والقوانين واللوائح المعمول بها فى جامعتهم مما يزيد من مستوى الشفافية الإدارية لديهم وكذلك فان آدائهم الوظيفى أكثر كفاءة فى الأداء البحثى لسهوله تواصلهم بالمجلات العلمية والنشر فيها نتيجة تواجدهم فى مناطق حضرية مقارنة بنظائرهم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر الريفيين واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (عبد العزيز وآخرون: ٢٠٢١) فى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية فى الشفافية الإدارية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بين فئات متغير المحافظات (قاهرياً- وجه بحرى- وجه قبلى)، وبذلك يتحقق الفرض الثالث جزئياً.

الفرض الرابع: ينص الفرض الرابع على أنه "توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر عينة البحث فى الشفافية الإدارية و الأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تبعاً لنوع الكلية (نظرية - عملية)"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب الفروق باستخدام اختبار ت (T test) فى إجمالى فى إجمالى الشفافية الإدارية و الأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تبعاً لنوع الكلية (نظرية - عملية) ويوضح ذلك من جدول (١٥) .

جدول (١٥) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشفافية الإدارية بمحاورها و الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاوره تبعاً لنوع الكلية (نظرية - عملية) ن = ٤٠٠

اتجاه الدلالة لصالح	مستوى الدلالة	قيمة ت	نظرية=١٨٨		عملية=٢١٢		المتغيرات
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
-	غير دال	٢,٩٩	٢,٨٤	٢٠,٠١	٢,٥٤	٢١,١٥	الاجراءات والتعليمات
-	غير دال	٤,٢٥	٢,٤٦	٢٠,٢٣	٢,٦٢	٢١,٨٧	أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية
عملية	٠,٠٥	٢,٧٥	٢,٣٠	١٣,٠٧	١,٦٢	١٣,٨٣	مشاركة المرؤسين
-	غير دال	٣,٧٩	٦,٦٦	٥٣,٤١	٦,١٥	٥٦,٨٦	إجمالي استبيان الشفافية الاداري
عملية	٠,٠٠١	٣,٩١	٣,٠٥	٣٤,٧٢	٢,٠٥	٣٦,١٨	الأداء التدريسي
عملية	٠,٠٠١	٣,٧٥	١,٧١	٢٤,٠٨	٣,٢٨	٢٥,٥٢	الأداء البحثي
نظرية	٠,٠٠١	٠,٣٢٥	٢,٣٧	٢٢٠,٦١	٤,٠٥	٢٢,٤٦	الأداء المجتمعي
عملية	٠,٠٠١	٢,٢٠٨	٥,٦٧	٨٢,٣٤	٨,٢٦	٨٤,٦٢	اجمالي استبيان الأداء الوظيفي

يتبين من جدول (١٥) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر عينة البحث في بعد (مشاركة المرؤسين) حيث بلغت قيمة ت(٢,٧٥) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة اقل من (٠,٠٥) لصالح أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر الملتحقين بالكليات العملية. كما وجدت فروق ذات دلالة احصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر عينة البحث في كل من بعد (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - اجمالي استبيان الأداء الوظيفي) حيث بلغت قيمة ت (٣,٩١، ٣,٧٥، ٢,٢٠٨) على التوالي وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة اقل من (٠,٠٠١، ٠,٠٠١، ٠,٠٠١) على التوالي لصالح أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر الملتحقين بالكليات العملية بينما كانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر الملتحقين بالكليات النظرية في بعد الأداء المجتمعي حيث بلغت قيمة ت(- ٠,٣٢٥) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة اقل من (٠,٠٠١) ، وذلك لأن أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر الملتحقين بالكليات العملية يقضون وقتاً أكثر بكثير مع طلابهم لصعوبة وصول المادة العلمية لطلابهم بمفردهم مقارنة بمحتوى المقررات النظرية التي يسهل على الطلاب الامام بها بمفردهم وبدون حضور المحاضرات بالكلية مما يتطلب إضافة أوقات إضافية لوقت المحاضرة للتواصل مع طلابهم أثناء الساعات المكتبية التي يلتزم بها كل عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ، وكذلك يقضون وقتاً أكثر بكثير في كلياتهم لقضاء التجارب العملية الخاصة بهم في معاملهم كما أن وقت التجربة يستغرق فترات زمنية كبيرة في معظم الأحيان على عكس أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر الملتحقين بالكلية النظرية يكون لديهم وقتاً كافياً للمشاركة الإجتماعية والتغلغل في قضايا المجتمع الشائكة من خلال الاشتراك في عضوية العديد من الجمعيات التي تخدم قضايا المجتمع ،وقد اختلفت نتائج هذه

الدراسة مع نتائج دراسة (عبد العزيز وآخرون: ٢٠٢١) فى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية فى الشفافية الإدارية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تبعاً لنوع الكلية، وبذلك يتحقق الفرض الرابع جزئياً.

الفرض الخامس: ينص الفرض الخامس على أنه " يوجد تباين دال احصائياً فى الشفافية الإدارية بمحاورها نحو الأداء الوظيفى بمحاوره تبعاً للدرجة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب التباين باستخدام اختبار أنوفا الشفافية الإدارية وفى الأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تبعاً للدرجة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ويوضح ذلك جداول (١٦) و(١٧) و(١٨).

جدول (١٦) تحليل التباين أحادى الاتجاه لاجمالى استبيان الشفافية الإدارية تبعاً للدرجة الأكاديمية

لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ن = ٤٠٠

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة	اتجاه الدلالة لصالح
الاجراءات والتعليمات	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٤١٦,٢٤ ١٠٦٧,١٥ ١٤٨٣,٥٠	٢ ١٩٧ ١٩٩	٢٠٨,١٧٠ ٥,٤٢	٣٨,٤٣	٠,٠٠١	درجة أستاذ
أنظمة المعلومات و الاتصالات الإدارية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٣٢٩,٨٩ ١٠٧٧,٥٠ ١٤٠٧,٣٩	٢ ١٩٧ ١٩٩	١٦٤,٩٤ ٥,٤٧	٣٠,١٨	٠,٠٠١	درجة أستاذ
مشاركة المرؤسين	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٤٥,٥٦ ٧٣٠,٤٣ ٧٧٥,٩٩	٢ ١٩٧ ١٩٩	٢٢,٧٨ ٣,٧١	٦,١٤	٠,٠٠١	درجة أستاذ
إجمالى استبيان الشفافية الإدارية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٩٩٦,٦٠ ٦٦٥٠,٢٧ ٨٦٤٦,٨٠	٢ ١٩٧ ١٩٩	٩٩٨,٣٠ ٣٣,٧٦	٢٩,٥٧	٠,٠٠١	درجة أستاذ

ولبيان اتجاه الدلالة قامت الباحثة باستخدام اختبار "Tukey" للمقارنات المتعددة على

النحو التالى :

الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

جدول (١٧) اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أبعاد الشفافية الإدارية ن = ٤٠٠

الأبعاد	لدرجة الأكاديمية	مدرس ن = ١٧٢	أستاذ مساعد ن = ١١٣	أستاذ ن = ١١٥
الاجراءات والتعليمات	مدرس م = ٢٠,١٥	-		
	أستاذ مساعد م = ١٩,٢٥	٠,٩٠	-	
	أستاذ م = ٢٣,١٧	٣,٠٢	٣,٩٢	-
أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية	مدرس م = ٢٠,٨١	-		
	أستاذ مساعد م = ١٩,٨٥	٠,٩٦	-	
	أستاذ م = ٢٣,٤٠	٢,٥٩	٣,٥٥	-
مشاركة المرؤسين	مدرس م = ١٣,٥٤	-		
	أستاذ مساعد م = ١٢,٧٤	٠,٨٠	-	
	أستاذ م = ١٤,١٣	٠,٥٨	١,٣٨	-
إجمالي الشفافية الإدارية	مدرس م = ٥٤,٥٠	-		
	أستاذ مساعد م = ٥١,٨٥	٢,٦٦	-	
	أستاذ م = ٦٠,٧٠	٦,١٩	٨,٨٥	-

دلالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

جدول (١٥) تحليل التباين أحادي الاتجاه الأداء الوظيفي تبعاً

لدرجة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ن = ٤٠٠

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة	اتجاه الدلالة لصالح
الأداء التدريسي	بين المجموعات	٢٧٥,٠٢	٢	١٣٧,٥٠	٢٢,٧	٠,٠٠١	درجة أستاذ
	داخل المجموعات الكلي	١١٩٢,٧٥	١٩٧	٦,٠٥			
	١٤٦٧,٧٥	١٩٩					
الأداء البحثي	بين المجموعات	٦٠٥,٢٣	٢	٣٠٢,٦٢	٦٢,٧	٠,٠٠١	درجة أستاذ
	داخل المجموعات الكلي	٩٥٠,٣٤	١٩٧	٤,٨٢			
	١٥٥٥,٥٨	١٩٩					
الأداء المجتمعي	بين المجموعات	٧٧٢,١٣	٢	٣٨٦,٠٦	٤٩,٣٣	٠,٠٠١	درجة أستاذ
	داخل المجموعات الكلي	١٥٤١,٧٤	١٩٧	٧,٨٢			
	٢٣١٣,٨٨	١٩٩					
إجمالي استبيان الأداء الوظيفي	بين المجموعات	٢٩٢٨,١٥	٢	١٤٦٤,٠٧	٣٧,٥١	٠,٠٠١	درجة أستاذ
	داخل المجموعات الكلي	٧٦٨٩,٢٠	١٩٧	٣٩,٠٣			
	١٠٦١٧,٣٥	١٩٩					

ولبيان اتجاه الدلالة قامت الباحثة باستخدام اختبار "Tukey" للمقارنات المتعددة على النحو التالي :

جدول (١٦) اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أبعاد الأداء الوظيفي ن = ٤٠٠

الأبعاد	الدرجة الأكاديمية	مدرس ن = ١٧٢	أستاذ مساعد ن = ١١٣	أستاذ ن = ١١٥
الأداء التدريسي	مدرس م = ٣٤,٧٩	-	-	-
	أستاذ مساعد م = ٣٥,١١	٠,٣٢-	-	-
	أستاذ م = ٣٧,٦٤	٢,٨٥-	٢,٥٣-	-
الأداء البحثي	مدرس م = ٢٤,١١	-	-	-
	أستاذ مساعد م = ٢٣,٥٣	٠,٥٨	-	-
	أستاذ م = ٢٨,٠٠	٣,٥٢	٤,٤٦-	-
الأداء المجتمعي	مدرس م = ٢٣,٩٤	-	-	-
	أستاذ مساعد م = ٢٢,٧٦	١,١٧	-	-
	أستاذ م = ١٩,٠٩	٤,٨٥	٣,٦٨	-
اجمالي استبيان الأداء الوظيفي	مدرس م = ٨٧,٠١	-	-	-
	أستاذ مساعد م = ٨١,٦٦	٥,٣٤	-	-
	أستاذ م = ٧٧,٩١	٩,٠٩	٣,٧٤	-

❖ دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من جدولتي (١٧) و(١٨) وجود تباين دال احصائياً في اجمالي الشفافية الإدارية واجمالي الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاورة تبعاً للدرجة الأكاديمية (مدرس- أستاذ مساعد- أستاذ) لصالح درجة أستاذ وذلك لأنه مع التقدم في الدرجة الأكاديمية يتعرف أكثر على الاجراءات والتعليمات المتبعة وأنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية وآلياتها والتعرف على حقوقه وواجباته والقوانين واللوائح المعمول بها في الجامعة فيتسنى له الفهم الصحيح والارتقاء بمستواه الوظيفي، وكذلك مع التقدم في الدرجة الأكاديمية يكتسب عضو هيئة التدريس بالجامعة المعلومات التي تمكنه من تحسين أداءه الوظيفي ويتحسن مستوى ابحاثه ويرتقى في استخدام الاستراتيجيات الحديثة في التدريس ويطور نفسه باستخدام التقنيات الحديثة والتكنولوجيا المستحدثة في اجراء أبحاثه ومسيرة التطورات المجتمعية المحيطة مما يعكس على أداءه المجتمعي، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عبد الرحيم (٢٠٢٠)، (الشدي، ٢٠٢١) التي أكدت أن هناك فروق دالة احصائياً باختلاف متغير الدرجة العلمية لصالح أستاذ، بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة علاونة (٢٠١٦)، دراسة (عبد العزيز وآخرون: ٢٠٢١) في عدم وجود فروق ذات دلالة

الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

احصائية فى الشفافية الإدارية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بين فئات الدرجة العلمية (مدرس- أستاذ مساعد - أستاذ) وكذلك دراسة عبد الوهاب (٢٠١٦) أنه لا توجد فروق فردية بين أبعاد الشفافية الإدارية تبعا للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمى) ، وبذلك يتحقق الفرض الخامس كليا .

الفرض السادس: ينص الفرض السادس على أنه " يوجد تباين دال احصائيا فى الشفافية الإدارية بمحاورها نحو الأداء الوظيفي بمحاوره تبعا لسنوات الخبرة " ، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب التباين باستخدام اختبار أنوفا للشفافية الإدارية وفى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تبعا لسنوات الخبرة ويوضح ذلك جدول (١٩) و(٢٠) .

جدول (١٩) تحليل التباين أحادى الاتجاه لاجمالى استبيان الشفافية الإدارية لسنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر n=٤٠٠

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة لصالح
الاجراءات والتعليمات	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	٦٢٠,٢٩ ٨٣٧,٢٧ ١٤٦٧,٧٥	٢ ١٩٧ ١٩٩	٣١٥,١٩ ٤,٢٥	٧٤,١٥	٠,٠٠١	الخبرة المرتفعة
أنظمة المعلومات و الاتصالات الإدارية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	٤٦٧,٧٤ ١٠٨٧,٨٣ ١٥٥٥,٥٨	٢ ١٩٧ ١٩٩	٢٣٣,٨٧ ٥,٥٢	٤٢,٣٥	٠,٠٠١	الخبرة المرتفعة
مشاركة المرؤسين	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	٧٥١,٦٦ ١٥٦٢,٢١ ٢٣١٣,٨٧	٢ ١٩٧ ١٩٩	٣٥٧,٨٣ ٧,٩٣	٤٧,٣٩	٠,٠٠١	الخبرة المرتفعة
إجمالى استبيان الشفافية الاداري	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	٣٥٨٥,٤٤ ٧٠٣١,٩١ ١٠٦١٧,٣٥	٢ ١٩٧ ١٩٩	١٧٩٢,٧٢ ٣٥,٦٩	٥٠,٢٢	٠,٠٠١	الخبرة المرتفعة

ولبيان اتجاه الدلالة قامت الباحثة باستخدام اختبار "Tukey" للمقارنات المتعددة على

النحو التالي :

جدول (٢٠) اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أبعاد الشفافية الإدارية ن = ٤٠٠

الأبعاد	سنوات الخبرة	مدرس ن = ١٣٤	أستاذ مساعد ن = ١٥٤	أستاذ ن = ١١٢
الاجراءات والتعليقات	منخفضة م = ٣٤,٩١	-	-	-
	متوسطة م = ٣٤,٧٢	٢,١٧	-	-
	مرتفعة م = ٣٣,٤٥	٤,٤٥	١,٢٨	-
أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية	منخفضة م = ٢٦,٧٦	-	-	-
	متوسطة م = ٢٤,٥٥	٢,٢٠	-	-
	مرتفعة م = ٢٢,٦٥	٤,١٠	٢,٢٠	-
مشاركة المرؤسين	منخفضة م = ٢٠,٩٨	-	-	-
	متوسطة م = ٢١,٩٢	٠,٩٤	-	-
	مرتفعة م = ٢٦,٠٩	٥,١٠	٤,١٥	-
إجمالي الشفافية الإدارية	منخفضة م = ٨٠,٢٠	-	-	-
	متوسطة م = ٨٢,٣٥	٢,١٥	-	-
	مرتفعة م = ٩١,٣٨	١١,١٨	٩,٠٢	-

◆ دلالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

جدول (٢١) تحليل التباين أحادي الاتجاه الأداء الوظيفي تبعاً

لسنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ن = ٤٠٠

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة	اتجاه الدلالة لصالح
الأداء التدريسي	بين المجموعات	٢٧٥,٠٢	٢	١٣٧,٥٠	٢٢,٧	٠,٠٠١	الخبرة المرتفعة
	داخل المجموعات الكلي	١١٩٢,٧٥	١٩٧	٦,٠٥			
	المجموع الكلي	١٤٦٧,٧٥	١٩٩				
الأداء البحثي	بين المجموعات	٦٠٥,٢٢	٢	٣٠٢,٦٢	٦٢,٧	٠,٠٠١	الخبرة المرتفعة
	داخل المجموعات الكلي	٩٥٠,٣٤	١٩٧	٤,٨٢			
	المجموع الكلي	١٥٥٥,٥٨	١٩٩				
الأداء المجتمعي	بين المجموعات	٧٧٢,١٣	٢	٣٨٦,٠٦	٤٩,٣٣	٠,٠٠١	الخبرة المرتفعة
	داخل المجموعات الكلي	١٥٤١,٧٤	١٩٧	٧,٨٢			
	المجموع الكلي	٢٣١٣,٨٨	١٩٩				
إجمالي استبيان الأداء الوظيفي	بين المجموعات	٢٩٢٨,١٥	٢	١٤٦٤,٠٧	٣٧,٥١	٠,٠٠١	الخبرة المرتفعة
	داخل المجموعات الكلي	٧٦٨٩,٢٠	١٩٧	٣٩,٠٣			
	المجموع الكلي	١٠٦١٧,٣٥	١٩٩				

ولبيان اتجاه الدلالة قامت الباحثة باستخدام اختبار "Tukey" للمقارنات المتعددة على

النحو التالي :

جدول (٢٢) اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أبعاد الأداء الوظيفي ن = ٤٠٠

الأبعاد	سنوات الخبرة	مدرس ن = ١٣٤	أستاذ مساعد ن = ١٥٤	أستاذ ن = ١١٢
الأداء التدريسي	منخفضة م = ٢٤,٧٩	-	-	-
	متوسطة م = ٣٥,١١	٠,٣٢	-	-
	مرتفعة م = ٣٧,٦٤	٢,٨٥	٢,٥٣	-
الأداء البحثي	منخفضة م = ٢٤,١١	-	-	-
	متوسطة م = ٢٣,٥٣	٠,٥٨	-	-
	مرتفعة م = ٢٨,٠٠	٣,٨٨	٤,٤٦	-
الأداء المجتمعي	منخفضة م = ٢٣,٩٤	-	-	-
	متوسطة م = ٢٢,٧٦	١,١٧	-	-
	مرتفعة م = ١٩,٠٨	٤,٨٥	٣,٦٨	-
اجمالي استبيان الأداء الوظيفي	منخفضة م = ٨٧,٠٠	-	-	-
	متوسطة م = ٨١,٦٥	٥,٣٤	-	-
	مرتفعة م = ٧٧,٩١	٩,٠٩	٣,٧٤	-

◆ دلالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من جدولى (٢١) و(٢٢) وجود تباين دال احصائياً فى اجمالى الشفافية الإدارية و اجمالى الأداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاوره تبعا لسنوات الخبرة لصالح الخبرة الأكثر وذلك لأنه بزيادة سنوات الخبرة يتعرف عضو هيئة التدريس أكثر على الاجراءات والتعليمات المتبعة وأنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية وآلياتها والتعرف على حقوقه وواجباته والقوانين واللوائح المعمول بها فى الجامعة فيتسنى له الفهم الصحيح والارتقاء بمستواه الوظيفى فتزداد خبرته الوظيفية وهذا ما أكدته دراسة (السبيعى، ٢٠١٧) أنه توجد فروق احصائية فى مدى ادراك عينة الدراسة لاثرتطبيق أسس الشفافية الإدارية تعزى إلى العمر والمؤهل التعليمى والمستوى الوظيفى وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الشدى، ٢٠٢١) التى أكدت أن هناك فروق دالة احصائياً باختلاف متغير سنوات الخدمة ولكن لصالح من كانت خدمتهم أقل من ٥ سنوات ، كم اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (عبد المجيد ، رخا، ٢٠١٨) التى أكدت انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطات استجابات أفراد العينة من أعضاء هيئةالتدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة تعزى لمتغير سنوات العمل بالكلية وكذلك مع زيادة سنوات الخبرة يكتسب عضو هيئة التدريس بالجامعة الخبرة التى تثقل أداءه الوظيفى وتنعكس هذه الخبرة على مستوى أبحاثه والنشر فى المجالات الدولية والمفاضلة بينها ويرتقى فى استخدام الاستراتيجيات

الحديثة في التدريس من خلال تفاعله مع طلابه والتعرف على أهم الطرق الأكثر فاعلية ويتحسن مستواه في وضع الإمتحانات وتقييمها تقييماً موضوعياً ويقوم بتأليف الكتب العلمية ونشرها في دور النشر الموثقة ويطوع أبحاثه لخدمة المجتمع المحيط به فتتنعكس خبرته على أداءه المجتمعي من خلال التعرف على أهم القضايا المعاصرة في المجتمع واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الصرايريه (٢٠١١) في عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الشفافية الإدارية بين أعضاء هيئة تبعا لسنوات الخبرة ، واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة (عبد الوهاب،٢٠١٦) التي أوضحت أن هناك فروق فردية تبعا لسنوات الخبرة ، وهذا ما أكدته دراسة (CrosTa, Pack man, 2003: P, 14) أن المشرفين الأكثر إنتاجاً للبحوث العلمية من أعضاء هيئة التدريس هم الأكثر اشرافاً على باحثين الماجستير والدكتوراة وبذلك يتحقق الفرض السادس كليا .

أهم النتائج التي توصل اليها البحث:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة (الاجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) وبين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاوره الثلاثة (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) .
- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة (الإجراءات والتعليمات - أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بمحور (الأداء التدريسي) تبعا للجنس (ذكر- أنثى) لصالح الإناث ، وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في الشفافية الإدارية بمحور (أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة الأداء التدريسي بمحور (الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) تبعا لمحل الإقامة (ريف - حضر) لصالح الحضر، وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في الشفافية الإدارية لمحور (مشاركة المرؤسين) نوع الكلية (نظرية - عملية) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة الأداء التدريسي بمحور (الأداء البحثي) لصالح الكليات العملية بينما (الأداء المجتمعي) لصالح الكليات النظرية .
- وجود تباين دال احصائياً في اجمالي الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة (الاجراءات والتعليمات أنظمة المعلومات والاتصالات الإدارية - مشاركة المرؤسين) والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمحاوره الثلاثة (الأداء التدريسي - الأداء البحثي - الأداء المجتمعي) تبعا للدرجة الأكاديمية (مدرس- أستاذ مساعد - أستاذ) لصالح درجة أستاذ ، وسنوات الخبرة (منخفضة - متوسطة - مرتفعة) لصالح الخبرة المرتفعة .

توصيات البحث:

- ١- تعقد الجامعات دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس حول الممارسات العملية لتحسين الأداء الوظيفي بعناصره الثلاثة وتطبيقاته لرفع كفاءة الأداء الوظيفي لديهم .
- ٢- تقييم الجامعات الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس حيث أنه من أهم المجالات التي يجب التركيز عليها حيث أنه أمر بالغ الأهمية لتحسين الأداء وتعزيز فاعليته مما ينعكس على جودة التعليم الجامعي في مصر.
- ٣- إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات الإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بما يحقق الشفافية الإدارية داخل الجامعة.
- ٤- توفر الجامعات مناخ إيجابي وصحي بين أعضاء هيئة التدريس ، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي لديهم وبالتالي تحسين أدائهم البحثي.
- ٥- تضع الجامعات نظام حوافز مادية ومعنوية فعال بحيث تتناسب الحوافز المقدمة مع الجهود المبذولة، وترتبط بأداء العمل والإبداع، وتقدم في الوقت المناسب لتحقيق الشفافية الإدارية.

المراجع العربية :

- إبراهيم، أحمد السيد ، عبد الحميد ، أحمد محمد(٢٠١٦) : مؤشرات جودة الحياة الوظيفية وجودة أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي :دراسة مقارنة تنبؤية ، بحث منشور، مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر بالقاهرة ، العدد ١٧٠ ، الجزء ٤
- إسماعيل، رامي يوسف علي (٢٠١٣) :استراتيجيه مقترحه للتنمية الاداريه للقيادات الاكاديميه بكليات جامعة الأزهر في ضوء مدخل اداره المعرفة ،رساله دكتوراه غير منشوره ،كلية التربية بالقاهرة ،جامعة الأزهر .
- الحوامده ، نضال صالح ،الفهداوي، فهم خليفه (٢٠٠٢) : اثر فضيله التقوى في الأداء في الأداء والرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات بعد الموظفين الحكوميين ، بحث منشور ، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات سلسله العلوم الانسانيه والاجتماعيه ،المجلد ١٧ ، العدد الثاني .
- الخوالدي ،كمال طاهر ،القرني ، سعيد بن بهيان (٢٠٢٠) : المعلومات الاداريه على الاداء الوظيفي دراسة تطبيقيه على جامعة الملك عبد العزيز، بحث منشور ، مجلة البحوث التجاريه ،كلية التجاره، جامعة الزقازيق المجلد ٤٢، العدد ٢ .
- الذيباني ، منى سليمان ، أكبر ، عبير فاروق (٢٠١٣) : تطوير أداء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء وظائفها الثلاث ، بحث منشور ،مجلة التربية ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، المجلد ١٦ ، العدد ٤٤ .
- الراجحي ، محمد علي (٢٠١٤) : الشفافية ،وعلاقتها بالثقة التنظيمية في المؤسسات التنظيمية في المؤسسات الأكاديمية الأمنية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها ، رسالة دكتوراه :جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،كلية العلوم الاجتماعية والإدارية :قسم العلوم الإدارية ،الرياض .
- الراشدي ، سعيد علي (٢٠٠٧ : ١٦) : الادارة بالشفافية ، دار كنوز المعرفة ، الطبعة الأولى،عمان .

- الزهيري، إبراهيم عباس، العباسي، عزة السيد (٢٠١٩) : تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي، جامعة بورسعيد نموذجاً، بحث منشور، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، الجزء ٤١.
- السبيعي، فلاح بن فرج (٢٠١٧): أثر تطبيق الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري في الشركات المالية السعودية، المجلة العربية للإدارة، بحث منشور، مجلد ٣٧، العدد ١ مارس ٢٠١٧
- الشدي، ندى إبراهيم (٢٠٢١) : درجة ممارسة الشفافية الإدارية في جامعة شقراء من وجهة نظر أعضاء هيئة بحث منشور، مجلة التربية (الأزهر) للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، المجلد ٤٠، العدد ١٨٩، يناير .
- الصرايره، خالد احمد (٢٠١١) :الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنيه الرسميه من وجهه نظر رؤساء الاقسام فيها، بحث منشور، جامعة دمشق، المجلد ٢٧، العدد الاول والثاني .
- الطريس، محمد بن عواض (٢٠١٧) :أثر التمكين الوظيفي على التطوير الإداري بالجامعات السعودية، دراسة تطبيقية على جامعة شقراء، بحث منشور، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية كلية التجارة بالاسماعيلية، جامعة قناة السويس، المجلد ٨، العدد ٣، الجزء ١ .
- العايدي، محمد عوض (٢٠٠٥): إعداد وكتابة البحوث والرسائل الجامعية مع دراسة عن مناهج البحث، الطبعة الأولى، شمس المعارف للطباعة ومركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- العزب، هانى السيد (٢٠١٨) : جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال جامعة المنيا، مجلة الطفولة والتربية، كلية التربية، جامعة الاسكندرية، المجلد ١٠، العدد ٣٣ .
- الغيل، ناصر عبد الله (٢٠١٩) : إدارة الجودة الشاملة وأثرها على كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية اليمنية، بحث منشور، مجلة الجامعة الوطنية باليمن، العدد ٧ .
- النجار، راضى محمد، عثمان، السعيد محمود، السيد، محمد إبراهيم عبده (٢٠٢١) :الجامعات البحثية مدخلا لتحسين النتائج العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الأزهر، بحث منشور، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٩٢.
- بيومي، هشام بيومي محمد (٢٠١٧) :متطلبات تطبيق نظام معلومات استراتيجي لإداره الجامعيه بجامعة الأزهر، رساله دكتوراه غير منشورة، كلية التربة، جامعة الأزهر.
- جبريل، هيثم محمد، عيسى، محمد محمد، عبد الفتاح، ايمان صالح (٢٠١٩) : التماثل التنظيمي كمدخل لتحسين الاداء الوظيفي لدى اعضائيه التدريس في الجامعات المصرية، بحث منشور، مجلة البحوث العالم الماليه والتجاريه، كلية التجاره، جامعة بورسعيد، العدد ٢ .
- جلال، أبوبكر أحمد صديق (٢٠٠٩) : تطوير إدارة جامعة الأزهر باستخدام مدخل إعادة الهندسة في ضوء الإدارة الإلكترونية، رساله دكتوراه، كلية التربية، جامعة الأزهر
- حجازي، هناء شحات (٢٠٢٠) : تصور مقترح لتفعيل المسؤوليه المجتمعيه للجامعات المصريه جامعة بنها نموذجاً، بحث منشور، مجلة التربية، جامعة كفر الشيخ، المجلد ٢، العدد ١.
- راضي، محمد سامي (٢٠١٢) : منهج البحث العلمي في المجال الإداري، دار الكتب المصرية، الإسكندرية.

- رسمي، محمد حسن، شعلان، عبد الحميد عبد الفتاح، أحمد، هند محمد عبد الحفيظ (٢٠١٩) :تحسين الاداء الوظيفي التدريس بالجامعات الليبية ، بحث منشور، مجلة كلية التربية :جامعة بنها، العدد ١٨، الجزء ٢ - سليمان ، هاله عبد المنعم ، عبد المجيد ، أشرف عبد التواب (٢٠٢٠) : الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة ، بحث منشور المجلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج، الجزء ٧٢ .
- عبد الرحيم، محمد عباس محمد (٢٠٢٠): الشفافية الإدارية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الأزهر، بحث منشور، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الرابع عشر، الإصدار الحادي عشر، ديسمبر ٢٠٢٠.
- عبد العزيز، ابراهيم طه عبد الخالق، فكري، أحمد يونس محمد محمود، جلال، شاذلي يونس علي (٢٠٢١) : واقع الشفافية الإدارية ببعض كليات جامعة الأزهر ومقترحات تطويره من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، بحث منشور مجلة التربية ، كلية التربية بالقاهرة، جامعة الأزهر، العدد ١٩١، الجزء الخامس يوليو.
- عبد الغالي، هدية جاد، وعبد الرحمن، مروه جبرو (٢٠١٩) :الثقة التنظيمية ودورها فى تطوير الأداء الوظيفى للعاملين بالجامعة :المجلة التربوية ،كلية التربية ،جامعة سوهاج ، الجزء ٦٥ .
- عبد المجيد، أشرف عبد التواب، رخا، محمد عبد الوهاب إبراهيم (٢٠١٨) :واقع ممارسة الشفافية الإدارية فى كلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة ، بحث منشور:دراسات عربية فى التربية وعلم النفس، العدد الثامن والتسعون ، يونيو ٢٠١٨
- عبد الوهاب ، محمود أسامة (٢٠١٦) : الشفافية الإدارية وأثرها على التميز المنظمى "دراسة ميدانية على الجامعة المستنصرية، بحث منشور،مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية
- علاونة، مروان عادل (٢٠١٦) : درجة ممارسة الشفافية الإدارية ومعوقاتها فى الجامعات الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية ، بحث منشور ، مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث ، المجلد ١ ، العدد ١.
- قنديلجي، عامر ابراهيم (٢٠١٨) : منهجية البحث العلمي ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن.
- لاشين ، كريمة محمد (٢٠٢٠): الصحة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا ، بحث منشور ،مجلة كلية التربية ، جامعة بنها العدد(١٢٤)، أكتوبر ج (١).
- محمد ،ماهر أحمد (٢٠١٩) : المحاسبية التعليمية كمدخل لرفع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة الأكاديمية ، بحث منشور ، مجلة كلية التربية ،جامعة كفر الشيخ ، المجلد ١ ، العدد ٣ .
- مصباح، محمد محمود (٢٠٢١): مفهوم الشفافية لدى ادارة المكتبات فى جامعة بنها وفعلاقتة بفاعلية الاتصال الادارى ، بحث منشور، المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات ، مجلد ٣ ، العدد ٥ ، يناير ٢٠٢١ .

المراجع الأجنبية :

- Crosta, Peter, M.& Packman, Iris, G. (2003): Faculty Productivity in Supervising Doctoral Students' Dissertations at Cornell University, Published by the Cornell Higher Education Research Institute, Cornell University Cornell University ILR School, PP .1-27, (Available at, <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/student>, Accessed:5/3/2020).
- Ghabban, F.M.; Selamat, A.; Ibrahim, R. (2019): The Influence of Personal and Organizational Factorson Researchers' Attitudes towards Sustainable Research Productivity in Saudi Universities, Sustainability Journal, Vol. 11, PP .
- Odebode, Adeola, A.(2018): Influence of Psychosocial Factors on Job Performance of Female Teachers in Kwara State, Nigeria, International Journal of Instruction, Vol. 11, No. 3, PP. 233-248.
- Ramli, Haeba, A.& Novariani, F.(2020): Emotional Intelligence Organizational Commitment and Job Performance in the Private Hospital, Advances in Economics, Business and Management Research Journal , Published by Atlantis Press SARL, Vol. 151, PP.2

Administrative transparency and its relationship to job performance among a sample of faculty members at Al-Azhar University

A.M.D. Shaima Mustafa Al-Zaki*

Abstract:

The research mainly aimed to determine the nature of the relationship between administrative transparency and its relationship to job performance among a sample of faculty members at Al-Azhar University. The research problem is determined in revealing the nature of the relationship between administrative transparency and job performance among a sample of faculty members at Al-Azhar University. The research sample consisted of (400) of faculty members at Al-Azhar University from different economic and social levels. Applying the research tools took about three months from 9/1/2022 to 12/1/2022.

The sample was collected from (Faculty of Home Economics - Faculty of Sharia and Law in Tanta - Faculty of Islamic Studies in Mansoura - Faculty of Agriculture - Faculty of Science - Faculty of Islamic Studies in Sadat, “Al-Azhar University”) in a random, purposeful manner, and the research tool consisted of: a general data form for faculty members at the University Al-Azhar, administrative transparency measure, job performance measure for faculty members at Al-Azhar University, research followed the descriptive analytical approach, and the data was analyzed and statistical treatments were performed using the Spss program to extract the results.

The most important results reached by the research were:

- There is a positive correlation between administrative transparency in its three axes (procedures and instructions - information and administrative communication systems - subordinate participation) and the job performance of faculty members at Al-Azhar University in its

* Assistant Professor in the Department of Family and Childhood Institutions Management Faculty of Home Economics, Al-Azhar University

three axes (teaching performance - research performance - community performance).

- There are statistically significant differences between the averages of faculty members at Al-Azhar University in administrative transparency with its three axes (procedures and instructions - information and administrative communication systems - subordinate participation) and the functional performance of faculty members in the axis (teaching performance) according to gender (male - female) in favor of females. There are statistically significant differences between the averages of faculty members at Al-Azhar University in administrative transparency in the axis (information systems and administrative communications - subordinate participation) and the functional performance of performance staff members. Teaching in the two axes (research performance - community performance) according to the place of residence (rural - urban) in favor of urban areas. There are statistically significant differences between the averages of faculty members at Al-Azhar University in administrative transparency for the axis (participation of subordinates), type of college (theory - practical), and functional performance of members. The teaching performance body has two axes (teaching performance - research performance) for the benefit of the practical colleges, while (community performance) is for the benefit of the theoretical colleges.
- There is a statistically significant difference in the overall administrative transparency in its three axes (procedures and instructions, information systems and administrative communications - subordinate participation) and the job performance of faculty members at Al-Azhar University in its three axes (teaching performance - research performance - community performance) according to academic degree (teacher - assistant professor - Professor) in favor of the rank of professor, and years of experience (low - medium - high) in favor of high experience.

the most important recommendations of the research:

- 1- Universities hold training courses for faculty members on practical practices to improve job performance with its three elements and applications to raise the efficiency of their job performance.
- 2- Universities evaluate the job performance of faculty members, as it is one of the most important areas to focus on, as it is crucial to improving performance and enhancing its effectiveness, which is reflected in the quality of university education in Egypt.