



دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

*ريم مفتاح محمد ساسي و منى علي عبدالله حسين

قسم التخطيط والإدارة التربوية، كلية الآداب، جامعة سبها، ليبيا.

المصطلح	الكلمات المفتاحية:
يهدف البحث إلى معرفة دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واعتمدت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبيان الحوكمة الإدارية على عينة تكونت من (50) عضو هيئة التدريس، وأسفرت نتائج البحث على: أن دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ككل جاءت متوسطة، وتوجد فروق ذات دلالة احصائية على مجال (الأنظمة والقوانين، المشاركة) في دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وهذه الفروق لصالح الذكور على حساب الإناث، ولا توجد فروق على مجال (الشفافية، المساواة الإدارية، تنفيذ الحوكمة الإدارية) والأداة ككل وفقاً لمتغير النوع، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية في دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمؤهل العلمي، وأيضاً لا توجد فروق ذات دلالة احصائية على مجال (الأنظمة والقوانين، الشفافية، المشاركة، تنفيذ الحوكمة الإدارية) والأداة ككل في دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، وتوجد فروق على مجال (المساواة الإدارية) والأداة ككل وهذه الفروق لصالح درجة (محاضر)، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية على مجال (الأنظمة والقوانين، الشفافية، المشاركة) والأداة ككل في دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة؛ وتوجد فروق على مجال (المساواة الإدارية، تنفيذ الحوكمة الإدارية) وهذه الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس اللذين خبرتهم (أقل من 10) سنوات.	دور الحوكمة الإدارية الرشيدة الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ككل جاءت متوسطة، وتوجد فروق ذات دلالة احصائية على مجال (المشاركة) في دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وهذه الفروق لصالح الذكور على مجال (الشفافية، المساواة الإدارية، تنفيذ الحوكمة الإدارية) والأداة ككل وفقاً لمتغير النوع، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية في دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمؤهل العلمي، وأيضاً لا توجد فروق ذات دلالة احصائية على مجال (الأنظمة والقوانين، الشفافية، المشاركة، تنفيذ الحوكمة الإدارية) والأداة ككل في دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، وتوجد فروق على مجال (المساواة الإدارية) والأداة ككل وهذه الفروق لصالح درجة (محاضر)، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية على مجال (الأنظمة والقوانين، الشفافية، المشاركة) والأداة ككل في دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة؛ وتوجد فروق على مجال (المساواة الإدارية، تنفيذ الحوكمة الإدارية) وهذه الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس اللذين خبرتهم (أقل من 10) سنوات.

The role of good administrative governance in reducing administrative and financial corruption in the Faculty of Arts at Sebha University From the point of view of the faculty members

*Reem Moftah Mohamed Sasi, Mona Ali Abdullah Hussein

Department of Management and Educational Planning, Faculty of Arts, Sabha University. Libya

Keywords:

Role
Governance
Administrative
Rational
Corruption
Administrative
Financial
Faculty of Arts Faculty Members

ABSTRACT

The research aims to identify the role of good administrative governance in reducing administrative and financial corruption in the faculty of arts at sebha university from the point of view of faculty members. The researchers adopted the descriptive analytical approach, and the administrative governance questionnaire was applied to a sample of (50) faculty members. The results of the research indicated that: the role of good administrative governance in reducing administrative and financial corruption in the faculty of arts at sebha university from the point of view of faculty members as a whole was on average. There are statistically significant differences in regulations and laws and participation in the role of good administrative governance in reducing administrative and financial corruption in the faculty of arts at sebha university. These differences are in favour of males at the expense of females. There are no

Corresponding author:

E-mail addresses: Ree.sasi@sebhau.edu.ly, (M. A. Hussein) mun.hussin@sebhau.edu.ly

Article History : Received 19 July 2022 - Received in revised form 02 December 2022 - Accepted 13 December 2022

differences in the field of transparency, administrative accountability, implementation of administrative governance, and the tool as a whole according to the gender variable. There are no statistically significant differences in the role of good administrative governance in reducing administrative and financial corruption in the faculty of arts sebha university from the point of view of faculty members according to the scientific qualification. Also, there are no statistically significant differences in the field of (regulations and laws, transparency, participation, and implementation of administrative governance) and the tool as a whole in the role of good administrative governance in reducing administrative and financial corruption in the faculty of arts at sebha university from the point of view of faculty members. According to the variable of the scientific degree, there are differences in the field of administrative accountability and the tool as a whole. And these differences in favour of the degree (lecturer), there are no statistically significant differences in the field of regulations and laws, transparency, participation and the tool as a whole in the role of good administrative governance in reducing administrative and financial corruption in the faculty of arts at sebha university from the point of view of faculty members according to the variable of years of experience. And there are differences in the field of administrative accountability and implementation of administrative governance. These differences are in favour of faculty members whose experience is less than 10 years.

المقدمة

لتحقيق التنمية المستدامة، وتحسين مستوى المعيشة، فهي تعتمد على تطبيق مفاهيم: (الشفافية، المساءلة، المصداقية)، وعلى وجود مؤسسات عاملة فعالة ذات كفاءة تستجيب لاحتياجات المجتمع، وتعزز العدالة الاجتماعية، وتضمن المساواة في الحصول على خدمات عالية، وفي مجال التعليم العالي يعد تطبيق مفاهيم الحوكمة الرشيدة أساساً للارتقاء بمستوى جودة العملية التعليمية والإطار العام للجامعات، وتساعد في اتخاذ القرارات والإجراءات، وتحديد الأدوار للعاملين داخل الجامعة على أساس من الشفافية، والرقابة، والمتابعة؛ لتحقيق الجودة والتميز والوصول إلى التنافسية [21].

وعرف (شحاته، 2007) الحوكمة بأنها: "مجموعة من القواعد يتم بموجبها إدارة المؤسسة والرقابة عليها وفق هيكل معين يتضمن توزيع الحقوق والواجبات بين المشاركين في إدارة المؤسسة [17]. وأيضاً يرى (عمور، 2010) أن الحوكمة تعد مؤشراً على نجاح عمل المؤسسة، وعامل محفز للإدارة الناجحة في المؤسسات باستخدام العديد من العمليات التي تعمل على تقوية عمل المؤسسة على المدى البعيد وتحديد المسئول والمسؤولية [29]، و دراسة (مرعي، 2009) خلصت إلى أنه يتوجب على الجامعات تحديد أنظمة العمل الخاصة بها، وآليات تطبيق معايير الحوكمة؛ حتى يتسنى لها قياس مستوى أداؤها، كما أن التخطيط الاستراتيجي السليم يقود إلى تطبيق الحوكمة الرشيدة، ولتحسين الأداء الجامعي يتوجب على الجامعات إعادة الهيكلة الإدارية، واستثمار نظم المراسلات الإلكترونية بما يتناسب مع معايير الحوكمة [38].

بينما أورد (يوسف، محمد، 2007) أن للحوكمة أهمية كبيرة للمؤسسات في توفير الهيكلة التنظيمية التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف، ووسائل بلوغ تلك الأهداف، ويمكن إجمال هذه الأهمية على النحو التالي: الكشف عن أوجه القصور في الأداء وضعف المخرجات، وإيجاد مؤسسة مستقبلية لها مجلس وهيئة حاكمة مسؤولة عن تحديد الاتجاه الاستراتيجي، والتأكد من فاعلية الإدارة، ومساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها بأفضل السبل الممكنة، ومن ثم تعزيز القدرة التنافسية، وتجنب العناء الإداري والمادي [43].

ومما سبق نستنتج أن من خلال تطبيق الحوكمة الرشيدة في الجامعات تتحقق العدالة والمساءلة، والشفافية لجميع الأطراف العاملين في هذه المؤسسات، وتعزيز مستوى المسؤولية لدى الموظفين، وحماية مصالح المجتمع بصورة عامة، وتعظيم الدور التعليمي الذي تقوم به الجامعات؛ مما

تعيش المؤسسات التربوية اليوم عصر التجديد، والبحث عن المزيد من الكفاءة؛ حيث يشهد العالم تطورات سريعة في كافة القطاعات، ولا سيما في قطاع التعليم، لذا تجد المؤسسات التربوية نفسها أمام تحديات، تفرض عليها الاستغناء عن الأساليب التقليدية التي كانت تستخدمها في السابق، والأخذ بالسياسات الإدارية والتربوية الأكثر تطوراً، والقائمة على المفاهيم والأساليب الحديثة والتي تحقق الجودة الشاملة [28].

ويعد التطوير الإداري من القضايا التي حظيت باهتمام القيادات العاملة في مؤسسات التعليم العالي نتيجة طبيعية لما تتمتع به الجامعات من دور حيوي في صناعة رأس المال البشري؛ مما دفع إدارة التعليم العالي نحو التحول لأساليب إدارية متطورة لتقويم دورها في عملية البناء والتنمية؛ فنجح التعليم الجامعي مرتبط بنجاح إدارته وقدرته على تحقيق أهدافه بجودة وتميز، ويظهر ذلك من خلال تحقيقها لمخرجات عالية الجودة القادرة على دفع عجلة التطور والتقدم، إضافة إلى رفع قدرتها التنافسية إلى أعلى المستويات، ولا يمكن أن تؤدي ثمارها إلا بالاعتماد على منهجية تستند على أسس علوم الإدارة، لذا بات من الضروري على الجامعات معرفة أساليب الحوكمة، والكيفية التي تدار بها الجامعات؛ للوصول للتطوير الإداري الجامعي [13].

وهكذا فإن عملية النهوض بالتعليم العالي تتطلب منظومة متكاملة للحاكمية تشمل جميع أطراف اتخاذ القرار، سواء على مستوى القطاع العام ككل أم الجامعات، فهي تعد مفتاح الوصول إلى تعليم عالٍ رفيع القيمة والمستوى والمضمون، ويقتضي النهوض بالعملية التعليمية في أي جامعة تطور الحوكمة والأداء المؤسسي فيها بما يضمن الشفافية في العمل والمساءلة عن الأداء والنتائج، والمشاركة المؤسسية لجميع الأطراف وفق المرجعية التشريعية المنظمة للعمل؛ بحيث يسير القرار الأكاديمي وفق الأصول الأكاديمية بدءاً من مجلس القسم، ومجلس الكلية، ومجلس العمداء، ومجلس الجامعة، وانتهاءً بمجلس الأمناء وهذا ينطبق على الجامعات الرسمية والخاصة [20].

وظهر مفهوم حوكمة المؤسسات مؤخراً؛ ليعبر عن الأزمة التي يعاني منها التعليم العالي، والتي تتمثل في الفجوة بين الواقع والملموس، بسبب التعارض بين متطلبات الإدارة العليا والإدارة التنفيذية؛ مما يضعف تطور تلك المؤسسات، وبسبب القرارات التي يمتلكها طرف واحد ويضع بقية الأطراف موضع الملتقى [26].

وقد أصبحت الحوكمة الإدارية الرشيدة بمختلف أبعادها شرطاً رئيساً

يؤدي إلى تحسين أدائها، وتنظيم القواعد والإجراءات المتعلقة بسير العمل من خلال توزيع الحقوق والمسؤوليات بين الإدارة والقيادات الأكاديمية، والعاملين.
مشكلة البحث:

مما لاشك فيه أن مؤسسات التعليم العالي كباقي أنظمة المجتمع عرضه للفساد الإداري، وذلك لتعدد مسؤولياتها وضخامة نفقاتها، وارتباطها بكافة طبقات المجتمع وفئاته وأجهزة الدولة ومؤسساتها الأخرى، إضافة إلى صعوبة الحصول على المعلومات والبيانات وتفعيل إجراءات الرقابة والمحاسبة، وهو ما يتطلب تبني الحوكمة كأسلوب إداري قائم على الشفافية والمساءلة والمساواة والمشاركة... الخ.

و بحكم عمل الباحثين كأعضاء هيئة تدريس في الجامعة، فإنهما تريان أن هناك بعض المشكلات التي مازالت تعاني منها الأجهزة الإدارية والتي تتمثل في غلبة المركزية على تنفيذ الأعمال الإدارية، وتعدد التشريعات والقواعد المنظمة لشؤون الوحدات الإدارية، وضعف الرقابة بجميع صورها، وانتشار روح اللامبالاة، والخروج على حكم القانون بين بعض القادة الإداريين، والإهمال في تحديد المسؤولية واستعمال العقوبات ضد مرتكب المخالفات. وبناءً على ما سبق تولد لدى للباحثان الدافع للوقوف على دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وبذلك يمكن بلورة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

ما دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
فروض البحث:

تتمثل فروض البحث في الآتي:

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ حول دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات الاستبيان ككل.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ حول دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها تعزى لمتغير (النوع).
- 3- ه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ حول دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها تعزى لمتغير (المؤهل العلمي).
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ حول دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها تعزى لمتغير (الدرجة العلمية).
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ حول دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها تعزى لمتغير (سنوات الخبرة).

أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في الآتي:

- 1- يشيد بدور الحوكمة الرشيدة، وآليات تطبيقها في الحد من الفساد الإداري والمالي في مؤسسات التعليم العالي والجامعي بشكل خاص.

- 2- الاستفادة من مفهوم حوكمة الجامعة في زيادة القدرة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي الأكاديمي بشكل عام وجامعة سبها بشكل خاص.
- 3- يساعد في إعادة صياغة تأدية عمل الهيئة التدريسية والوظيفية بشكل يساهم في تحقيق الشفافية والمساواة، والاستقلالية، والعدالة والمشاركة المجتمعية الفاعلة لأصحاب المصالح في صنع القرارات.
- 4- قد تفيد نتائج البحث أصحاب القرار بوزارة التعليم العالي ومؤسساتها الحكومية والأهلية في معرفة أهمية الحوكمة وآلية تطبيق قواعدها ومبادئها في الجامعات، وكيفية وضع البرامج والخطط التي تساهم في دعمها وتطبيقها.

أهداف البحث:

تتمحور أهداف البحث الآتي:

- 1- التعرف على دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- 2- التعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ حول دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب جامعة سبها تعزى لمتغير: (النوع، والمؤهل العلمي، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة).
- 3- تقدم توصيات تخدم التوجهات المستقبلية في جامعة سبها؛ لتعزيز قواعد الحوكمة الجامعية، وتوظيفها في العمل الإداري.

حدود البحث:

تحدد حدود البحث في النقاط التالية:

- 1- حدود موضوعية وبشرية: تناول هذا البحث دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واقتصر تطبيق أداة البحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها.
- 2- حدود مكانية وزمانية: كلية الآداب بجامعة سبها للعام الجامعي 2021/2022.

مصطلحات البحث:

تتضمن مصطلحات البحث الآتي:

1- الحوكمة الإدارية الرشيدة:

تعرف بأنها: "مجموعة من القواعد والمعايير التي تتكامل مع بعضها بعضاً لإنتاج إدارة رقابية تتمثل بالهيئة العليا للجامعة، وتنتهي بذوي الصالح لها من رؤساء ومروؤسين وجهات مانحة عن طريق هيكل تنظيمي هرمي يهدف إلى التميز والاستدامة" [4].

وتعرف الحوكمة الإدارية الرشيدة إجرائياً بأنها: قدرة الإدارة في الجامعة على التحكم والسيطرة في جميع العمليات الإدارية؛ بما يساعد على تطبيق بعض مبادئ الحوكمة كالشفافية والمشاركة والمساءلة والمساواة والفعالية التنظيمية بالطريقة التي تمكنها من نهج سلوك إداري رشيد؛ لتحقيق أهدافها بمستوى عالٍ، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المبحوث على أداة البحث.

2- الفساد المالي والإداري:

يعرف الفساد الإداري بأنه: "الانحرافات الوظيفية والإدارية والتنظيمية الصادرة عن الموظف العام أثناء تأديته لمهامه الوظيفية متجاوزاً القوانين والتشريعات ومنظومة قيم المجتمع" [28].

ويعرف الفساد المالي بأنه: "جميع الممارسات والعمليات المالية الغير المشروعة المتمثلة بالانحرافات المالية، ومخالفة القواعد والأحكام المالية

- 2- تفيدي في الكشف عن أوجه القصور في الأداء وضعف المخرجات.
- 3- ضمان التوازن بين المسؤوليات الاستراتيجية بعيدة المدى، والمسؤوليات التشغيلية قصيرة المدى.
- 4- تساعد الحوكمة في تعزيز القدرة التنافسية، وتجنب الفساد الإداري والمالي للجامعات، وتضمن حقوق ومصالح العاملين من الهيئتين الإدارية والأكاديمية والموظفين دون تمييز.
- 5- تعتبر الحوكمة نظام رقابة وإشراف ذاتي، والذي يؤدي إلى سلامة التطبيق القانوني للتشريعات، وبالتالي حُسن الإدارة، وضمان حقوق العاملين، وذلك يحقق رضا المجتمع عن الجامعات وأدائها [7].
- نلاحظ مما سبق أن أهمية الحوكمة الجامعية تكمن في توفير هيكل تنظيمي يمكن من خلاله تحقيق الأهداف ورقابة الأداء داخل الجامعات.
- 3-1- أهداف الحوكمة الجامعية:
- 1- تعزيز فاعلية الجامعات، وزيادة كفاءتها الداخلية والخارجية من خلال تكوين بيئة صالحة للعمل.
- 2- وضع القوانين والقواعد التي يسترشد بها قيادات ومسؤولي الجامعات في تولى الأعمال الإدارية؛ بما يكفل الديمقراطية والعدالة لجميع الأطراف المعنية.
- 3- تعزيز مشاركة جميع الأطراف من الأعضاء الأكاديميين والإداريين، والقيادات، والطلاب في عمليات صنع القرارات.
- 4- تحقيق العدالة والمساواة وحقوق المحاسبية والمساءلة بين العاملين في الجامعات؛ للحصول على أداء مرتفع من جميع الفئات..
- 5- تحقيق الشفافية من خلال العمل وفق آليات، وأطر تتسم بالوضوح، وتمكن العاملين من ممارسة أعمالهم بشكل كامل، ومساعدتهم على العطاء، والمشاركة الفاعلية في جميع الأنشطة داخل وخارج الجامعات [10].
- 4-1- خصائص الحوكمة الجامعية:
- إن تحديد خصائص ومميزات الحوكمة تتفاوت وفقاً لاختلاف وجهات نظر الدارسين لها، ويمكن استعراض أهم تلك المميزات على النحو التالي:
- 1- الشفافية: ترتكز على حرية تدفق المعلومات بحيث تكون في متناول جميع المعنيين بها.
- 2- المشاركة: ترتكز على أن المشاركة في اتخاذ القرار حق للجميع..
- 3- المساواة: ترتكز على توفير الفرص للجميع لتحسين أوضاعهم أو الحفاظ عليها.
- 4- المساءلة: ترتكز على مسؤولية القيادات ومتخذي القرارات أما المستفيدين والمجتمع وكل ما يهمه الأمر.
- 5- النزاهة: ترتكز على تعزيز سلطة القانون؛ أي أن القوانين والأنظمة عادلة، ويتم تطبيقها بدقة بما يضمن مستوى عالٍ من الأمان والسلامة.
- 6- الفاعلية: ترتكز على الاستثمار الأمثل للموارد والإمكانات البشرية، والمادية، والتقنية، والطبيعية [33].
- وحتى يتحقق الغرض من وراء تطبيق الحوكمة سيتم استعراض مجموعة من الخصائص التي يجب أن تتوفر في تلك السلوكيات، وهي:
- أ- تقيق الشفافية في العمليات، وصنع القرارات؛ وذلك بتقديم صورة واضحة وحقيقية لما يحدث داخل المنظمة.
- ب- الاستقلالية وتلافي التأثيرات غير الضرورية نتيجة الضغوط.
- ج- إمكانية تقييم وتقدير أعمال مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية.
- د- الانضباط واتباع الأسلوب الأخلاقي المناسب والصحيح.

التي تنظم سير العمل الإداري والمالي، والذي يهدف إلى تحقيق منافع مالية شخصية على حساب القوانين والتعليمات المالية والمصلحة العامة [23]. ويعرف الفساد الإداري والمالي إجرائياً بأنه: كل انحراف بالسلطة العامة الممنوحة للرئيس أو المسؤول عن تحقيق الأهداف المقررة لها قانوناً كارتكاب أعمال منافية للعرف والأنظمة والقوانين من تسبب ورشوة وسرقة لمصالح الفرد والمجتمع.

3- عضوية هيئة التدريس:

يقصد به: "الشخص المتخصص الذي يقوم بعملية التدريس لبعض المقررات الدراسية لطلاب المرحلة الجامعية، ويحمل درجة الماجستير، أو الدكتوراه في أحد التخصصات العلمية" [5].

ويعرف أعضاء هيئة التدريس إجرائياً بأنهم: الأساتذة الذين يحملون مؤهلات علمية إما أستاذ، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ مساعد، أو محاضر، أو مساعد محاضر؛ حيث يقومون بتدريس المقررات الدراسية لطلاب المرحلة الجامعية في جميع كليات بجامعة سبها.

الاطار النظري:

1- الحوكمة الرشيدة:

1-1- مفهوم الحوكمة الرشيدة:

ومن منطلق أن الجامعات هي في الأساس منظمات تقود المجتمع نحو التنمية على مستوى الدولة تبنت الجامعات مفهوم الحوكمة المؤسسية؛ لتكون فكرتها الأساسية تجاوز الفجوة القائمة بين المدير والطلبة والهيئتين الأكاديمية والإدارية، والسماح لهم بصناعة القرارات، واتخاذ الإجراءات المحققة للأهداف، ومناقشة القضايا التي تهم الأفراد داخل وخارج مؤسسات التعليم الجامعي [22].

هكذا يعد مصطلح الحوكمة الترجمة المختصرة التي راجت للمصطلح (Governance Corporate)، أما الترجمة العلمية لهذا المفهوم هي: "أسلوب ممارسات سلطات الإدارة الرشيدة" [1].

ويفتقر مصطلح الحوكمة إلى الترجمة الدقيقة إلى اللغة العربية، إلا أن مجمع اللغة العربية اعتمد لفظ (الحوكمة) بعد عدة محاولات لتعريبه مثل: الحاكمة، الحكم، الحوكمة، الحكمانية، الإدارة الرشيدة، الإدارة الجيدة، الضبط المؤسسي [43].

فتعرف الحوكمة بأنها: "عملية تغيير العلاقات بين المؤسسات والمواطنين باستخدام تقنية المعلومات لتقليل الفساد الإداري" [42].

وأيضاً تعرف بأنها: "صياغة خطة استراتيجية تتضمن رسالة وأهداف الجامعة، ووضع سياسات وخطة العمل لإدارة الجامعة بكفاءة" [14].

ويعرف (عزت، أحمد، 2010) الحوكمة المؤسسية في الجامعات بأنها: "نظام يقتضي مقاومة الفساد الإداري التي تخلقه العلاقة الهرمية بين الرئيس والمرؤوس، أو بين صانعي القرارات ومنفذها وفق آلية تضمن الشفافية والموضوعية والمساواة، ووضع جميع الأطراف أمام مسؤولياتهم بعيداً عن تضارب المصالح" [24].

ومن خلال ما سبق تستنتج الدراسة أن الحوكمة الرشيدة هي الممارسات الديمقراطية في إدارة شؤون المنظمات والمؤسسات التربوية التعليم.

1-2- أهمية الحوكمة الجامعية الرشيدة:

يمكن تحديد أهمية الحوكمة في إدارة الجامعات كما يلي:

- 1- تسهم في إيجاد مؤسسات مستقلة لها مجالس وهيئات حاكمة ومسؤولة عن تحديد الاتجاه الاستراتيجي لهذه المؤسسات والتأكد من فعالية إدارتها.

هـ- العدالة والاحترام حقوق كل المجموعات ذات المصلحة مع المنظمة.

و- المسؤولية الاجتماعية والنظر إلى المنظمة كفرد صالح. [37]

نستخلص مما سبق أن المميزات والخصائص قابلة للتطبيق في جميع المؤسسات الجامعية الحكومية وغير حكومية، بشرط تطبيق الحوكمة الرشيدة ومبادئها بشكل المطلوب.

1-5- أسباب ظهور الحوكمة في الجامعات:

بالعودة إلى مجموعة من الدراسات التي بحثت في أسباب ظهور الحوكمة الجامعية؛ فخلصت أن من أسباب ظهور الحوكمة ما يلي:

1- التطور السريع الذي يشهده العالم كنتيجة لثورة الاتصالات والمعلومات، ساهم في تنامي أهمية العلم والتكنولوجيا كأحد العناصر المهمة المؤثرة في تحقيق التنمية في إطار الانتقال إلى اقتصاد المعرفة، هذا الذي بدوره ساهم في توسيع البحث للجامعات في كثير من دول العالم من خلال التنوع غير المسبوق في مؤسسات التعليم العالي وهيكلها الأكاديمية والإدارية بالإضافة إلى ظهور التصنيفات العالمية للجامعات.

2- انتقال النماذج الإدارية الموجودة في أغلب الجامعات على المستوى الدولي، من النماذج الإدارية التقليدية إلى نماذج إدارية أكثر حداثة منذ النصف الثاني من القرن العشرين.

3- زيادة أهمية آليات صنع القرار في الأمور الإدارية الأكاديمية، وزيادة التنافسية بشكل كبير.

4- تطوير أساليب تعليمية أكثر حداثة وتقنية؛ مما ساهم في إنشاء جامعات ذات توجه بحثي تتكون أساساً من عدد من المراكز البحثية المتميزة أو جامعات تركز فقط على مرحلة الدراسات العليا.

5- ظهور منتجين جدد للجامعات التعليمية، وتأييد الحراك والأكاديمي للطلاب واعضاء هيئة التدريس [41].

1-6- مقومات الحوكمة الجامعية:

تحتاج الحوكمة إلى مجموعة من المقومات لدعم تطبيق قواعدها ومبادئها الأساسية المحددة من أحكام الإشراف، والرقابة، على السياسات، والإجراءات، والقرارات التي تتخذ من قبل القيادات الجامعية أبرزها مايلي:

1- توافر الاقناع الكامل لدى الإدارات الجامعية بقبول قواعدها، ومبادئ الإشراف والرقابة.

2- وضوح التشريعات والسياسات والقواعد والمبادئ الحاكمة إذ إن الوضوح يعد غاية في الأهمية؛ حيث يسهل ذلك تطبيق القواعد والمبادئ المحددة.

3- وضوح إمكانية تطبيق آليات الحوكمة المراد تطبيقها من أجل الوصول إلى النتائج بشكل دقيق وواضح.

4- اختيار القيادات الجامعية على أساس الكفاءة والخبرة والمؤهل الجامعي، والولاء الوطني. [13]

1-6- مراحل تطبيق الحوكمة في الجامعات:

ذكر (المليجي، 2012) أبرز المراحل لضمان نجاح الحوكمة في الجامعات ومنها:

أولاً- التعريف بالحوكمة: يتم هنا توضيح مفهوم الحوكمة، أهميتها، أهدافها، أساليبها وتعتبر مرحلة التعريف بالحوكمة من أهم المراحل لغرس ثقافة الحوكمة.

ثانياً- توفير الأساسيات: وتعني توفير الأسس التنظيمية، وتحديد المستويات الإشرافية، وتوفير البنية الأساسية، وتعتبر البيئة أمراً ضرورياً لتأسيس

الحوكمة لتحقيق التفاعل الفعال.

ثالثاً- مرحلة إعداد برنامج زمني: يعني تحديد برنامج زمني محدد الأعمال والمهام والواجبات، مع تحديد المعوقات والعقبات ومعالجة كل منها.

رابعاً- مرحلة المعلومات: تتمثل بضرورة توفير المعلومات الأساسية للانتقال إلى المهام من حيث الاعتماد على الأسلوب الرقعي الشامل، وهنا من الضروري مراعاة عملية التحول الإلكتروني وتقليص الفارق من خلال توفير الوسائل اللازمة.

خامساً: مرحلة تنفيذ الحوكمة: تتم هذه المرحلة من حيث وجود القيود والضوابط فيما يتعلق بالحوكمة وتخص المحتوى الأخلاقي والقيمي؛ لتحقيق أكبر قدر من الاستقلالية والشفافية، وفي هذه يتم قياس مدى رغبة الطرف المعنية في تطبيق الحوكمة.

سادساً- مرحلة متابعة وتطوير الحوكمة: وهذه المرحلة ذات طبيعة تكاملية؛ لضمان حسن التنفيذ للمراحل السابقة. [39].

1-7- معوقات الحوكمة في الجامعات:

كطبيعة أي خطة أو سياسة أو قوانين قد تواجه حوكمة الجامعات بعض المعوقات التي تؤثر على تطبيقها منها:

1- ثقافة المجتمع والتوجهات السياسية العامة.

2- التشريعات الجامعية والطرق التي تدار بها الجامعات.

3- ضعف الاستقلال للإدارات الجامعية بحكم ضعف موقفها المالي في بعض الأحيان.

4- تسييس إصلاحات التعليم العالي، وذلك من خلال تمهيش أعضاء الأسرة الجامعية في عملية صنع القرار، وكذلك الإصلاحات التي تخص شؤونهم؛ مما يؤثر على إمكانية تسيير الجامعة وفق ما تقتضيه تطبيقات الحوكمة فيها.

5- غياب فكرة وضع معايير لتقييم القيادات الجامعية وقياس أدائها والغياب التام. [34].

نستخلص مما سبق أن الحوكمة الجامعية تكمن أهميتها في الجامعات بأنها منظمة كاملة شاملة، تتبع منهج علمي يتسم بالتنظيم، تساعد على التكيف مع البيئتين الداخلية والخارجية، وكذلك تساعد على تحقيق الميزة التنافسية في مخرجات هذه الجامعات.

2- الفساد الإداري والمالي في الجامعات:

2-1- مفهوم الفساد الإداري والمالي:

الفساد بالمطلوع القانوني والإداري يكمن في إساءة استخدام السلطة العامة (الوظيفة العامة) وذلك لغرض الحصول على منافع شخصية تتمثل في الأعمال التي يمارسها الموظفون العموميون بالجهاز الإداري وذلك بالتهرب والتحايل على القانون لغرض الحصول مكاسب خاصة لهم أو لأي شخص آخر [32].

ويمكن القول بأن تعريف الفساد اصطلاحاً متعدد بتعدد أنواع، فيعرف بأنه: "قيام الموظف الرسمي بممارسة سلطاته التقديرية بطريقة غير مشروع بضم منها راحة استغلال المنصب الإداري وسوء استخدام السلطة الرسمية وترجيها المصلحة الشخصية على المصلحة العامة". [3]

وكذلك يعرف الفساد بأنه: "إساءة استخدام السلطة التي أوتن عليها الفرد لتحقيق مصالح شخصية". [19]

وأيضاً يعرف بأنه: "استغلال السلطة العامة أو المنصب العام لتحقيق منفعة خاصة سواء من خلال الرشوة أو الابتزاز أو استغلال النفوذ أو المحسوبية أو الغش". [36]

والشفافية[31].

2-3- مظاهر الفساد الإداري والمالي :

للفساد الإداري والمالي مظاهر عديدة سياسية، ومالية، وإدارية، نوجزها فيما يلي:

1- الرشوة: معناها حصول الشخص على منفعة تكون مالية في الغالب لتمير، أو تنفيذ أعمال مخالفة للنظم والقوانين والتشريعات.

2- المحسوبية: وتعني إمرار ما تريده بعض التنظيمات أو الأحزاب أو المناطق أو الأقاليم التي تتمتع بالأغلبية دون استحقاقهم لها أصلاً.

3- المحاباة: ومعناها تفضيل جهة على أخرى بغير وجه حق كما يحدث في منح المقاولات وفي مجال إعطاء الصفقات وعقود الاستئجار والاستثمار.

4- الوساطة: أي تدخل شخص ذو نفوذ وظيفي، أو مكانة اجتماعية، أو سياسية لصالح من لا يستحق التعيين أو إحالة العقد أو اشغال منصب... إلخ.

5- الابتزاز أو التزوير: ويتمثل في استغلال الشخص للمركز الذي يشغله في الحصول على الأموال بتبريرات قانونية، أو إدارية، أو إخفاء التعليمات النافذة على الأشخاص المعنيين، كما يحدث في دوائر الضرائب أو تزوير بعض الشهادات والوثائق.

6- تهريب الأموال: يمثل أحد مظاهر الفساد المالي عندما يتم الاستيلاء على الأموال بطريقة غير مشروعة من قبل بعض المسؤولين الكبار، وذلك من خلال استخدام نفوذه وصلاحياته بموجب القانون وتحويلها للخارج.

7- مخالفة القواعد والأحكام المالية: ويكون ذلك من خلال الافتقار إلى النزاهة والشفافية في التصرفات المالية، وتحدث عندما تكون هناك علاقة اجتماعية بين المسؤولين وأشخاص آخرين متمثلين في أقاربهم أو أولادهم، فيتم إحالة الصفقات المالية والمشاريع لهم بهدف الحصول على الأموال وليس تنفيذاً لها[9].

نلاحظ مما سبق أن أسباب الفساد المالي والإداري سواء التدني في مستوى الشفافية عن العمليات الإدارية في الأجهزة الحكومية والمؤسسات التربوية التعليمية، وعدم الشعور بالمسؤولية الوطنية، وعدم تعزيز المساءلة لمحاربة قضايا الفساد وملاحقة المفسدين من خلال الرقابة الداخلية لمكافحة الفساد والحد منه.

2-4- آليات مكافحة الفساد الإداري والمالي:

إن تعقد ظاهرة الفساد الإداري والمالي وإمكانية تغلغلها في جوانب الحياة الإدارية ونتائجها السلبية قد دفعت إلى وضع عدة آليات لمكافحة محتوائها ومن ثم القضاء عليها، ومنها:

1- الإصلاح الإداري بالتخلص من السوك الإداري الفاسد وتحسين الإدارة العامة من خلال وضع نظام عادل للتعين وتقييم أداء الموظفين والمسؤولين وترقيتهم، وزيادة رواتب الموظفين وتحسين مستوى المعيشة والعمل على اصلاح نظام الخدمة المدنية من خلال معالجة الأسباب المنشئة للفساد الفساد الإداري والمالي.

2- تفعيل دور المؤسسات الرقابية والتي لها الحق في الأشرف ومتابعة حالات الفساد الإداري والمالي وتعزيز المسائلة والمحاسبة للأشخاص الذين يتولون المناصب العامة من خلال نظام قضائي مستقل ونزيه يعزز بسيادة القانون.

3- سن قوانين واضحة وصحيحة وتنظيمات إدارية متطورة، وإنشاء مؤسسات وأجهزة تنفيذية ورقابية عالية الكفاءة تساندها إدارة سياسية حازمة لمتابعة حالات الفساد الإداري والمالي

فالفساد الإداري يقصد به: "إساءة استعمال السلطة الرسمية؛ لتحقيق مكاسب شخصية، وهو قصور عند الأفراد يجعلهم غير قادرين على تقديم الالتزامات التي تخدم المصلحة العامة، وهذا يشكل انتهاك للقانون وللمعايير السلوك الأخلاقي"[30].

ويعرف الفساد المالي بأنه: "مجموعة الانحرافات والمخالفات للأحكام والقواعد المالية، والتي تسهم في تنظيم سير العمل الإداري والمالي للحكومة ومؤسسات الدولة"[16].

وهكذا فإن الفساد الأكثر انتشاراً وتداولاً هو ذلك الفساد المرتبط بسوء استغلال السلطة والنفوذ؛ لتحقيق مآرب شخصية غير مشروعة بمعنى آخر أهم القنوات الرئيسية للفساد هي القناة المالية والإدارية؛ حيث ترتبط الأولى بالانحراف عن القواعد المالية ومخالفة أجهزة الرقابة المالية في حين أن الثاني مرتبط بالانحرافات في منظومة التشريعات والقواعد والضوابط نتيجة انتشار ظواهر المحسوبية والمحاباة وهي الجوانب التي ركزت عليها المنظمات والهيئات الدولية بربطها لظاهرة الفساد بأهم قناة له، وهي الفساد المالي والإداري. [18].

2-2- أسباب الفساد الإداري والمالي :

هناك أسباب عديدة تكمن وراء انتشار الفساد وتضخمه ونموه المستمر؛ ولأجل معرفة الأسباب والتي تؤثر في مجملها على الإصلاح الإداري والمالي، وتعميق تحقيق أي تقدم للمجتمعات نذكر منها:

- 1- غياب سيادة القانون تؤدي إلى انتهاك الحرمات وحقوق الإنسان ومصادرة حرية التعبير عن الرأي، وأيضاً يؤدي إلى اختلال التوازن بين السلطات الثلاث: التنفيذية، والتشريعية، والقضائية، ويستشري الفساد الإداري والسياسي والاقتصادي.
- 2- ضعف الجهاز القضائي وعدم قدرته على تنفيذ الحكام التي يصدرها، والرقابة على القرارات الإدارية الصادرة عن السلطة التنفيذية.
- 3- ضعف القيادات الإدارية وعدم نزاهتها بحكم الفوضى السياسية، والإدارية، والوضاع الأمنية مستقرة؛ مما يسهل انخراط المسؤولين السياسيين في الفساد الإداري والمالي وتأثيرهم على الأجهزة الرقابية بما لديهم من سلطة دون الخوف من العقاب أو المساءلة.
- 4- ضعف نظام الرقابة والشفافية، وعدم اتباع معايير الحوكمة الرشيدة، وضعف الحاكمية على مختلف المستويات.
- 5- البيروقراطية المعقدة والروتين، ووضع العراقيل أمام قضاء مصالح الناس؛ مما قد يجبرهم على دفع الرشاوي لإنهاء إجراءاتهم بطريقة غير قانونية.
- 6- غياب حرية الإعلام وعدم السماح للإعلام أو للموظفين بالوصول إلى المعلومات والسجلات العامة؛ مما يحول دون ممارسة دورهم الرقابي على أعمال الوزارات والمؤسسات العامة.
- 7- انهيار وسقوط معظم مؤسسات الدولة بعد أحداث 17 فبراير 2011، وإنشاء مؤسسات وهيئات جديدة تفتقر أغلبها إلى عناصر الخبرة وغير المؤهلين؛ مما ساعد على انتشار ظاهرة الفساد في ليبيا.
- 8- غياب قواعد العمل المكتوب والإجراءات المكتوبة، ومدونات السلوك للموظفين في قطاعات العمل العام وهو ما يفسح المجال لممارسة الفساد.
- 9- عدم الالتزام بمبدأ الفصل بين السلطات الثلاث: التنفيذية، والتشريعية والقضائية في النظام الساسي، وطغيان السلطة التنفيذية على السلطة التشريعية، وهو ما يؤدي إلى الإخلال بمبدأ الرقابة، والمساءلة،

التعليم العالي في جميع الدول والحد من الفساد، ويتصدى مفهوم حوكمة الجامعات الذي طوره (كلارك) عام 1983 لكيفية قيام الجامعات وأنظمة التعليم العالي بتحقيق أهدافها وتنفيذها، ويتطلب تبني نظام الحوكمة في الجامعات ووجود تعددية وشمولية واضحة في أنماط الحوكمة فضلاً عن المشاركة الواسعة لأصحاب المصالح بالقرارات الاستراتيجية وتخصيص الموارد، ووجود آليات رقابية داخلية متكاملة من مجالس حوكمة تقدم تقاريرها عن الالتزام بالأنظمة والتعليمات، ومدى كفاية نظام الرقابة الداخلية للجامعة، وكفاءتها، وأسلوب مؤسساتها ورصد إنجازاتها [12].

فبناءً على ذلك فإن عملية النهوض بالتعليم العالي تتطلب منظومة متكاملة للحوكمة تشمل أطراف اتخاذ القرار سواءً على مستوى القطاع ككل، أو الجامعات، وتعد الجامعات مفتاح الوصول إلى تعليم عالي راقى رفيع القيمة والمستوى، والمضمون، ويقتضي النهوض بالوظيفة العلمية والتعليمية في أي جامعة تطوير الحوكمة والأداء المؤسسي فيما يضمن الشفافية في العمل، والمساءلة عن الأداء والنتائج، والمشاركة المؤسسية لجميع الأطراف وفق التشريعات واللوائح القانونية للجامعات، بحيث يصبح القرار الأكاديمي حسب الأصول الأكاديمية بدءاً من مجلس القسم، ومجلس الكلية، ومجلس العمداء ومجلس الجامعة وانتهاءً بمجلس الأمناء في الجامعات [40].

وأيضاً فإن حوكمة الجامعات تسهم في إيجاد مؤسسات مستقلة لها مجالس أو هيئات حاكمة مسؤولة عن تحديد الاتجاه الاستراتيجي لهذه المؤسسات ومراقبة سلامتها المالية والتأكد من فعالية داراتها، ففي بريطانيا مثلاً تتلقى جميع الجامعات تمويلاً من الموال العامة بشكل نسبة مئوية ما من إجمالي دخلها، إلا إن الحوكمة لا تدير هذه الأموال إدارة مباشرة، وإنما تعمل من خلال سلسلة من مجالس التمويل لتزويد المؤسسات بالدعم المالي، والتوجيهات العامة. وليس لهذه الجهات الحكومية دور مباشر في تحديد ما تقدمه مؤسسات التعليم العالي من برامج دراسية أو توجيه ما يظطلع به الأكاديميون من بحوث علمية، كما أن توظيف العاملين في هذه المؤسسات يتم من قبل الجامعات نفسها وليس من قبل الدولة، كما أن التفاوض على رواتبهم يجري على المستوى الوطني من خلال هيئة مشتركة تمثل كلاً من الإدارة والاتحادات والنقابات، ويقدم ما ينفقون عليه بصورة توصيات للكلية والجامعة [6].

وتأسيساً على ما تقدم يمكن القول إن الحوكمة الرشيدة تسهل عملية اتخاذ القرارات تسهم بالعقلانية والاستنارة والشفافية، وتؤدي إلى تحقيق الكفاءة والفعالية على المستوى التنظيمي، وإحلال التوازن الملائم بين المصالح المتنوعة دون تغليب مصلحة واحدة على المصالح الأخرى لأسباب تعسفية، وعلى الجامعات بالضرورة أن تستحدث قدرات جديدة للحوكمة الداخلية عندما ينتقل موضوع تحمل المسؤولية عن القرارات المتعلقة بقبول الطلاب، والتوظيف، والمناهج، واستخدام الموارد المالية إلى المستوى المؤسسي التي بدورها تسهم في تعزيز آليات الرقابة الداخلية والخارجية [27]. عليه فنرى أن الحوكمة وسيلة استراتيجية وقائية تعمل على تشخيص المشاكل قبل وقوعها من خلال البحث عن الأسباب، ونقاط الضعف، ومن ثم وضع البرامج والحلول الوقائية بدلاً من التركيز على ملاحقة الفساد الإداري والمالي بعد حدوثه.

الدراسات السابقة:

1- دراسة (العربي، منال، 2014): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق الحوكمة وجهة نظر أعضاء الهيئتين الإدارية والأكاديمية العاملين في

4- متابعة الموظفين الحكوميين ومساءلتهم واستجوابهم أمام رؤسائهم عن نتائج أعمالهم وأن يكون هؤلاء الرؤساء مسؤولين بدورهم أمام السلطة الأعلى منهم وفقاً للتسلسل الإداري.

5- الإصلاح الاجتماعي وذلك بالعمل على زيادة وعي الناس بمخاطر الفساد والتأكيد على دور الأسرة والمدرسة في غرس القيم الدينية والأخلاقية كالصدق والأمانة والإخلاص والمهنية في العمل وبناء الإنسان القدوة في ممارسته للمهنة وفضح الفاسدين.

6- الإصلاح السياسي وذلك من خلال بناء نظام سياسي ديمقراطي يتسم بالحرية التنافسية والقابلية على المحاسبة وأن يكون ملتزم ومقتنع بمحاربة الفساد، والعمل على إيجاد جهاز قضائي مستقل ونزيه تنفذ أحكامه على جميع أفراد المجتمع بغض النظر عن انتمائهم وطوائفهم وأن يحاسب كبار الفاسدين في مؤسسات الدولة كما يحاسب صغارهم [15].

2-5- دور الحوكمة الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في الجامعات:

نظراً لتحديات الكبيرة التي تواجه الجامعات في الدول العربية بشكل عام وليبيا بشكل خاص، فإنه لم يعد من الممكن مواجهتها بالطرق التقليدية التي كانت سائدة في العقود الماضية، نتيجة لحدوث تطورات كبيرة في المجتمعات العربية في مختلف الجوانب الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، ولكن التعليم العالي عامة والجامعات بصفة خاصة لم يستجيب لهذه التغيرات بالدرجة التي تتواءم مع سرعة التقنيات والاتصالات الحديثة في العالم، فقد تجاوزت الجامعات مع خطط التنمية في الدول العربية يقدر محدود من التفاعل بسبب انشغال هذه المؤسسات بالمشاكل اليومية بسبب زيادة عدد الطلبة على التعليم، فأصبح دور الجامعات تسيير الأعمال اليومية دون وجود رؤى مستقبلية أو تخطيط استراتيجي أو وجود آليات للعمل لتستجيب للقضايا التي تواجه الجامعات ومؤسسات التعليم العالي بشكل عام، وأمام كل هذه التحديات تشكل حوكمة الجامعات دافعاً هاماً لإحداث التغيير ومواجهة التحديات، إذ أن كيفية إدارة المؤسسات هي من بين العوامل الأكثر حسماً في تحقيق أهدافها، هكذا أصبحت حوكمة المؤسسات عنصراً حيوياً من شأنها أن تسمح للقائمين على تلك المؤسسات بتصميم وتنفيذ ورصد وتقييم كفاءة، وفعالية الأداء [6].

نتيجة لذلك اكتسبت حوكمة الجامعات أهمية أكثر بالنسبة للدول النامية نظراً لضعف النظام القانوني التي لا يمكن معه إجراء تنفيذ العقود وحل المنازعات بطريقة فعالة، كما أن ضعف نوعية المعلومات يؤدي إلى منع الإشراف والرقابة، ويعمل على انتشار الفساد وانعدام الثقة، ويؤدي اتباع المبادئ السليمة للحوكمة إلى أخذ الإجراءات اللازمة ضد الفساد وسوء الإدارة، مع تشجيع الشفافية ومكافحة، ومقاومة المؤسسات للإصلاح الإداري، والجدير بالذكر أن بعض الجامعات تعاني من ضعف في الحوكمة بسبب تعدد الجهات الرقابية، وجهات التدخل واحتماء بعضهم وراء العلاقات الشخصية؛ مما يؤدي إلى عدم احترام توصيات المجالس الأكاديمية، كما أدى إلى ضياع هذه الجامعات في المزاجية وسرعة التغيرات، وانعدمت المؤسسة والأصول الأكاديمية فيها، لذا تعد استقلالية الجامعات ضرورة ومطلب أساسي للتميز والريادة ويمكن رؤية ذلك من أجل الجامعات الحاصلة على أفضل التصنيفات العالمية هي مستقلة وتتمتع بحوكمة رشيدة، إذ أن الاستقلالية وحدها لا تضمن الممارسة الأكاديمية الجيدة [24].

وتعد حوكمت الجامعات عنصراً رئيسياً في التركيز على اتجاهات إصلاح

اختلاف متغير الرتبة الأكاديمية لصالح رتبة أستاذ، وأيضاً أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير (المسار الأكاديمي) [35].

منهج البحث وإجراءاته الميدانية:

أولاً: منهج البحث:

اعتمدت هذا البحث على المنهج الوصفي والتحليلي، فهو ملائم للبحث من حيث الوصف والتحليل واستخراج النتائج .

ثانياً: مجتمع البحث:

شمل مجتمع البحث جميع أعضاء هيئة تدريس في كلية الآداب بجامعة سبها، للعام الجامعي (2021-2022) م.

ثالثاً: عينة البحث:

قامت الباحثتان بتوزيع الاستبيان على أعضاء هيئة تدريس بجامعة سبها، وتم اختياراً لعينة بالطريقة العشوائية، فكانت العينة (50) عضو هيئة تدريس.

رابعاً: أداة جمع البيانات :

قامت الباحثتان بتوظيف هذه الأدوات لتوفير بياناتها وذلك وفقاً لمقتضيات البحث وكانت الأدوات كالآتي:

1- استمارة البيانات الأولية: والتي تضمنت المعلومات الأساسية التي تشمل متغيرات البحث وقد شملت، النوع، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة .

2- قامت الباحثتان بإعداد أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث والتي تكونت من (25) عبارة مقسمة إلى (5) مجالات وهي :

1- المجال الأول: الأنظمة والقوانين: ويتكون هذا المجال من (5) عبارات، وأمام كل عبارة مجموعة من البدائل (نعم، أحياناً، لا).

2- المجال الثاني: الشفافية: ويتكون هذا المجال من (5) عبارات، وأمام كل عبارة مجموعة من البدائل (نعم، أحياناً، لا).

3- المجال الثالث: المشاركة: ويتكون هذا المجال من (5) عبارات، وأمام كل عبارة مجموعة من البدائل (نعم، أحياناً، لا).

4- المجال الرابع: المساءلة الإدارية: ويتكون هذا المجال من (5) عبارات، وأمام كل عبارة مجموعة من البدائل (نعم، أحياناً، لا).

5- المجال الخامس: تنفيذ الحوكمة الإدارية: ويتكون هذا المجال من (5) عبارات، وأمام كل عبارة مجموعة من البدائل (نعم، أحياناً، لا).

صدق وثبات المقياس :

أولاً: صدق الأداة :

1- صدق المحكمون (التمييزي) :

تم التحقق منه من خلال عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين في موضوع البحث والذين أدلوا برأيهم على عبارات الاستبيان وذلك من حيث الشكل والصياغة ومدى مناسبة البنود لموضوع البحث، وتم عرض الاستبيان على أساتذة قسم التخطيط والإدارة التربوية، وبذلك قامت الباحثتان بإجراء بعض التعديلات التي اقترحتها المحكمون على بعض من عبارات استبيان الحوكمة الإدارية .

2- صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

تم التحقق من صدق المقارنة الطرفية (التمييزي) وذلك على الاستبيان ككل، حيث تم المقارنة بين المجموعتين العليا والدنيا من العينة الاستطلاعية والتي بلغ عددها (20) مفردة، وتم التعامل مع المجموعتين وذلك باختيار على (27%) وأدنى (27%) من العينة الاستطلاعية وكان عدد كل مجموعة (5) مفردات، وللمقارنة بين المجموعتين تم استخدام اختبار (ت) فكانت النتائج

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، واشتملت عينة الدراسة على (4680) عضو هيئة التدريس، فمن أبرز نتائجها: أن واقع تطبيق الحوكمة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية متحقق بدرجة مرتفعة، وأيضاً أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير: (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والوظيفة الحالية) [28].

2- دراسة (أبو العلا، ليلى، 2017): هدفت الدراسة إلى اقتراح استراتيجية لتطوير ممارسة القيادة من خلال الحوكمة الرشيدة في جامعة الطائف حسب تصورات أعضاء هيئة التدريس، وتكونت العينة من (321) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، فمن أبرز نتائجها: إن درجة ممارسة القيادة من خلال الحوكمة الرشيدة كانت متوسطة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير (النوع الاجتماعي)؛ بينما توجد فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية بين فئة المحاضر وبين فئة استاذ مساعد وأستاذ مشارك، وأستاذ لصالح رتبة أستاذ [2].

3- دراسة (العتيبي، عبدالله، 2018): هدفت الدراسة إلى استقصاء واقع تطبيق الحوكمة في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها، وقد تكونت العينة من (151) عضو من هيئة التدريس بالجامعة، فمن أبرز نتائجها: أن واقع تطبيق الحوكمة في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أفراد العينة كان متوسطاً، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في واقع تطبيق الحوكمة في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أفراد العينة تعزى لمتغير: (الجنس)؛ بينما توجد فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) لصالح فئة 10 سنوات فأكثر [25].

4- دراسة (العريبي، خالد، 2020): دور الحوكمة الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في الجامعات الليبية. فمن أبرز نتائجها: أن الجامعات تعاني من الفساد الإداري والمالي وهذا يرجع إلى العديد من المشاكل من بينها ضعف تطبيق الحوكمة الرشيدة، وغياب أنظمة الشفافية والمساءلة بالجامعات الليبية [27].

5- دراسة (الراعي، أسماء، 2021): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق الحوكمة في الجامعات الأردنية علاقته بالتمكين الإداري لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، وتكونت العينة من (367) عضو هيئة تدريس، فمن أبرز نتائجها: أن درجة تطبيق الحوكمة الإلكترونية وممارسة التمكين الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظرهم كانت متوسطة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تطبيق الحوكمة الإلكترونية وممارسة التمكين الإداري تعزى لمتغير (الجنس، والرتبة الأكاديمية)، ووجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) لصالح فئة أقل من 5 سنوات وأيضاً لذوي الخبرة 10 سنوات فأكثر [11].

6- دراسة (المحمود، آلاء، 2021): هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق الحوكمة وعلاقتها بالتميز التنظيمي في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتكونت العينة من (280) عضو هيئة التدريس، فمن أبرز نتائجها: إن درجة تطبيق الحوكمة وعلاقتها بالتميز التنظيمي في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت متوسطة، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقدير أفراد العينة لدرجة تطبيق الحوكمة وعلاقتها بالتميز التنظيمي في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة تعزى لمتغير (الجنس) لصالح الذكور، وأيضاً

وفق الجدول التالي:

جدول رقم (1) يبين اختبار (ت) للمقارنة بين المجموعتين العليا والدنيا لاستبيان الحوكمة الإدارية

الاستنتاج	مستوى الدلالة	ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	المجموعة	المجال
دالة	0.00	10.96	0.89	13.60	5	العليا	الأنظمة والقوانين
			0.89	7.40	5	الدنيا	
دالة	0.00	12.55	1.00	14.00	5	العليا	الشفافية
			0.54	7.60	5	الدنيا	
دالة	0.00	7.34	1.22	13.00	5	العليا	المشاركة
			1.51	6.60	5	الدنيا	
دالة	0.00	13.22	0.83	14.20	5	العليا	المساءلة الإدارية
			0.83	7.20	5	الدنيا	
دالة	0.00	7.88	1.48	13.20	5	العليا	تنفيذ الحوكمة الإدارية
			1.14	6.60	5	الدنيا	
دالة	0.00	8.77	5.89	64.80	5	العليا	الكلية
			3.34	38.20	5	الدنيا	

0.69	0.80	5	الأنظمة والقوانين
0.84	0.74	5	الشفافية
0.72	0.81	5	المشاركة
0.85	0.78	5	المساءلة الإدارية
0.80	0.82	5	تنفيذ الحوكمة الإدارية
0.81	0.92	25	الكلية

يتضح من خلال الجدول السابق بأن قيم استبيان الحوكمة الإدارية عالية ومناسبة وتدل على ثبات الأداة لا سيما معامل ألفا كورنباخ، وبالتالي يمكن تطبيقه على عينة البحث .

وبعد التحقق من صدق وثبات استبيان الحوكمة الإدارية، وبذلك يمكننا القول بأن الأداة صالحة للتطبيق على عينة البحث .

ثالثاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

قامت الباحثتان بتصحيح عبارات استبيان الحوكمة الإدارية، ورصد البيانات المتحصل عليها من الأداة لكل عضو هيئة تدريسي، وتصحيح الاستبيان باستخدام (spss) لتحليل البيانات ومعالجتها احصائياً وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية اللازمة التي تتطلبها طبيعة البحث ومن أهمها:

1- المتوسط الحسابي للتعرف على دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس .

2- الانحراف المعياري لمعرفة ما إذا كان هناك تجانس في استجابات أفراد العينة، فإذا كانت قيم الانحراف صغيرة دل ذلك على زيادة التجانس .

3- اختبار (ت) وذلك لدلالة على الفروق بين متوسط المجموعتين .

4- الانحراف المعياري لمعرفة ما إذا كان هناك تجانس في استجابات أفراد العينة، فإذا كانت قيم الانحراف صغيرة دل ذلك على زيادة التجانس .

5- إيجاد معامل ثبات الاستبيان تم استخدام (معامل ألفا كورنباخ ومعادلة جثمان للتجزئة النصفية) .

عرض تحليل النتائج وتفسيرها:

يتناول هذا البند نتائج البحث ومناقشتها وفق الفروض، وذلك في ضوء الإطار النظري، والدراسات السابقة، ومن ثم تقوم الباحثة باستنباط مجموعة من التوصيات، والمقترحات، المستخلصة من نتائج البحث .

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق بين المجموعتين العليا والدنيا، وهذه الفروق لصالح المجموعة العليا، حيث تصل قيمة (ت) على استبيان الحوكمة الإدارية ككل وعلى التوالي (10.96، 12.55، 7.34، 13.22، 7.88، 8.77)، وعند مستوى دلالة (0.00) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد بالبرنامج الاحصائي (spss) (0.05)، وبالتالي فإن الاستبيان ميز بين المجموعتين العليا والدنيا، وبهذا تعتبر الأداة صادقة من حيث المقارنة الطرفية .

3- صدق الاتساق الداخلي :

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان فقد استخدم معامل ارتباط بيرسون للتعرف على درجة كل مجال من مجالات الحوكمة الإدارية ولإفراد العينة الاستطلاعية فكانت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (2) يبين معامل الارتباط لاستبيان الحوكمة الإدارية

المجال	العدد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأنظمة والقوانين	5	0.85	0.00
الشفافية	5	0.76	0.00
المشاركة	5	0.90	0.00
المساءلة الإدارية	5	0.74	0.00
تنفيذ الحوكمة الإدارية	5	0.76	0.00
الكلية	25	0.90	0.00

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين مجالات استبيان الحوكمة الإدارية عالية وموجبة، حيث تصل قيمة معامل الارتباط على مجالات استبيان الحوكمة الإدارية (0.90) وعند مستوى دلالة (0.00)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد بالبرنامج الاحصائي (spss) وهو (0.05)، مما يدل ذلك على إيجابية مجالات الاستبيان ككل ، وبالتالي تعتبر الأداة صادقة من حيث الاتساق الداخلي .

ثانياً: ثبات الأداة :

للتحقق من ثبات الاستبيان تم استخدام (معامل ألفا كورنباخ، وطريقة التجزئة النصفية) فكانت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (3) يبين معامل الثبات لاستبيان الحوكمة الإدارية

المجال	العدد	قيمة ألفا كورنباخ	قيمة التجزئة النصفية

السؤال الرئيسي:
دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ما درجتها ؟
تم استخدام جدول التكراري والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي من إجابات عينة البحث حول عبارات الاستبيان.

جدول رقم (4) يوضح التكرارات والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة حول عبارات المجالات

ت	العبرة	نعم العدد %	أحيانا العدد %	لا العدد %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدور
المحور الأول: الأنظمة والقوانين							
1	تتشر الجامعة جميع الأنظمة والقوانين على موقعها الرسمي	21 42.0	24 48.0	5 10.0	2.32	0.65	مرتفع
2	تتسم الأنظمة والقوانين المطبقة في الجامعة بوضوح	20 40.0	23 46.0	7 14.0	2.26	0.69	مرتفع
3	تمتاز الأنظمة والقوانين في الجامعة بسهولة تدفق المعلومات لكافة العاملين فيها	16 32.0	22 44.0	12 24.0	2.08	0.75	متوسط
4	تسعى الجامعة باستمرار لتطوير الأنظمة والقوانين حسب متطلبات العصر	24 48.0	19 38.0	7 14.0	2.34	0.71	مرتفع
5	تحقق الأنظمة والقوانين المعمول بها في الجامعة العدالة بين العاملين	21 42.0	21 42.0	8 16.0	2.26	0.72	مرتفع
	الكلية للمجال الأول	102 40.8	109 43.6	39 15.6	11.26	2.89	متوسط
المجال الثاني: الشفافية							
6	تترجم رؤية الجامعة ورسالتها وأهدافها بخطة استراتيجية وفق برنامج زمني	26 52.0	15 30.0	9 18.0	2.34	0.77	مرتفع
7	تعلن إدارة الجامعة عن سياساتها المتبعة في منح الحوافز لجميع العاملين	15 30.0	30 60.0	5 10.0	2.20	0.60	متوسط
8	تحدد إدارة الجامعة معايير اختيار القادة الأكاديميين والإداريين بشفافية ووضوح	14 28.0	21 42.0	15 30.0	1.98	0.76	متوسط
9	توفر إدارة الجامعة خطة واضحة لمكافحة الفساد	15 30.0	13 26.0	22 44.0	1.86	0.85	متوسط
10	تعلن إدارة الجامعة عن قرارات اجتماعاتها على موقعها الإلكتروني	28 56.0	16 32.0	6 12.0	2.44	0.70	مرتفع
	الكلية للمجال الثاني	98 39.2	95 38.0	57 22.8	10.82	2.73	متوسط
المجال الثالث: المشاركة							
11	تشكل إدارة الجامعة لجان عمل مشتركة بين الأقسام الأكاديمية	20 40.0	23 46.0	7 14.0	2.26	0.69	مرتفع
12	توسع إدارة الجامعة دائرة المشاركة في صناعة القرار	13 26.0	20 40.0	17 34.0	1.92	0.77	متوسط
13	تجري إدارة الجامعة عملية تقييم لأدائها بمشاركة الأطراف المعنية	11 22.0	24 48.0	15 30.0	1.92	0.72	متوسط
14	تشجع إدارة الجامعة مبدأ المشاركة في جميع الأنشطة الأكاديمية والإدارية	18 36.0	22 44.0	10 20.0	2.16	0.73	متوسط
15	تتبع إدارة الجامعة النمط الديمقراطي في صنع القرار	9 18.0	25 50.0	16 32.0	1.86	0.70	متوسط
	الكلية للمجال الثالث	71 28.4	114 45.6	65 26.0	10.12	3.16	متوسط
المجال الرابع : المساءلة الإدارية							
16	تطبق إدارة الجامعة المساءلة لتفعيل الجودة والحصول على الاعتماد الأكاديمي	16 32.0	23 46.0	11 22.0	2.10	0.73	متوسط
17	تشكل إدارة الجامعة لجنة خارجية لمراجعة التقارير وتقييم الأداء	24 48.0	17 34.0	9 18.0	2.30	0.76	مرتفع
18	تطبق إدارة الجامعة نظاما للمساءلة على المستوى الفردي والجماعي	18 36.0	24 48.0	8 16.0	2.20	0.70	متوسط
19	تسمح إدارة الجامعة لممثليها في وضع قواعد صرف الميزانية	17 34.0	20 40.0	13 26.0	2.08	0.77	متوسط
20	تكلف إدارة الجامعة اللجان المختصة بوضع قواعد المساءلة	15 30.0	25 50.0	10 20.0	2.10	0.70	متوسط
	الكلية للمجال الرابع	90 36.0	109 43.6	51 20.4	10.78	2.79	متوسط
المجال الخامس: تنفيذ الحوكمة الإدارية							
21	اختيار القيادات الجامعية على أساس الكفاءة والخبرة والمؤهل	17 34.0	22 44.0	11 22.0	2.12	0.74	متوسط

			22.0	44.0	34.0		
متوسط	0.81	2.06	15	17	18	يعبر أعضاء هيئة التدريس عن آرائهم ومقترحاتهم فيما يتعلق بتطبيق الحوكمة الإدارية	22
متوسط	0.84	2.02	30.0	34.0	36.0	تطوير نظم الحوكمة من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية	23
متوسط	0.80	2.04	34.0	30.0	36.0	الاستفادة من تجارب الجامعات الأخرى في مجال الحوكمة الإدارية	24
متوسط	0.64	2.22	6	27	17	وضع خطط وبرامج لتطبيق الحوكمة لضمان تنفيذها بالشكل الصحيح	25
متوسط	2.83	10.46	12.0	54.0	34.0		
متوسط	12.48	53.44	64	99	87		
متوسط			25.6	39.6	34.8		
متوسط			306	526	448		
متوسط			24.48	42.08	35.84		
الكلية للمجال الخامس							
الكلية للحوكمة الإدارية							

الأنشطة الأكاديمية والإدارية، وقد جاءت بدرجة متوسطة . كذلك سجل مجال المساءلة الإدارية المتوسطات الحسابية بين مرتفعة ومتوسطة الذي يدل أن المتوسط الحسابي كوحدة واحدة (10.78)، و بانحراف معياري (2.79)، وبالتالي فإن أغلب المتوسطات جاءت بدرجة متوسطة، وهذا يؤكد على أن أفراد العينة يرون بأن إدارة الجامعة تطبق نظاما للمساءلة على المستوى الفردي والجماعي من العاملين، والتي جاءت بدرجة متوسطة .

وبالتالي نجد أن دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي بجامعة سها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ككل جاءت بمتوسط حسابي (53.44)، و بانحراف معياري (12.48)، وكانت أغلبها متوسطة، وهذه النتيجة مؤشرا على دور الحوكمة الإدارية بالجامعة والتي جاءت بدرجة متوسطة ضمن مجالات الاستبيان .

وبهذا تختلف هذه النتيجة على مجالات دور الحوكمة الإدارية مع دراسة العربي، منال (2014) بالرياض، بأن واقع تطبيق الحوكمة في الجامعة متحقق بدرجة مرتفعة.

الفرضية الأولى:

تنص على : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير النوع، و للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) فكانت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (5) يبين اختبار(ت) الحوكمة الإدارية وفقاً لمتغير النوع

المجال	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الأنظمة والقوانين	ذكر	18	12.39	2.03	2.14	0.03	دالة
	أنثى	32	10.63	3.12			
الشفافية	ذكر	18	11.39	2.59	1.10	0.27	غير دالة
	أنثى	32	10.50	2.80			
المشاركة	ذكر	18	11.33	1.84	2.10	0.04	دالة
	أنثى	32	9.44	3.54			
المساءلة الإدارية	ذكر	18	10.94	3.09	0.30	0.75	غير دالة
	أنثى	32	10.69	2.65			
تنفيذ الحركة الإدارية	ذكر	18	11.06	2.83	1.11	0.27	غير دالة
	أنثى	32	10.13	2.82			
الكلية	ذكر	18	57.11	10.74	1.58	0.12	غير دالة
	أنثى	32	51.38	13.07			

الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير الجنس، وهذه الفروق لصالح الذكور على حساب

تشير نتائج الجدول السابق بأن المتوسطات الحسابية جاءت ما بين مرتفعة ومتوسطة ضمن مجالات الاستبيان الذي تقيس دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وذلك ضمن استجابات أفراد العينة، حيث كان الأداء الكلي للمجالات (53.44) و بانحراف معياري (12.48) .

حيث سجل مجال الأنظمة والقوانين أن المتوسط الحسابي للعبارة كواحدة واحدة (11.26) و بانحراف معياري (2.89)، هذا يدل على أن أفراد العينة بالمجمل اعتبروا بأن الجامعة تنشر جميع الأنظمة والقوانين على موقعها الرسمي، ومن خلال القيم المتوسطة نجد أن أفراد العينة اتفقوا بشكل كبير على أن الإدارة بأن الجامعة تسعى باستمرار لتطوير الأنظمة والقوانين حسب متطلبات العصر بدرجة متوسطة .

في حين كان المتوسط الحسابي في مجال الشفافية تراوحت المتوسطات الحسابية بين مرتفعة ومتوسطة و الذي يدل أن المتوسط الحسابي كوحدة واحدة (10.82)، و بانحراف معياري (2.73)، مما يدل هذا المؤشر على أن أفراد العينة يعتبرون أن تعلن إدارة الجامعة عن قرارات اجتماعاتها على موقعها الإلكتروني، وقد جاءت بدرجة متوسطة .

في حين كان المتوسط الحسابي في مجال المشاركة تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين مرتفعة ومتوسطة و الذي يدل أن المتوسط الحسابي كوحدة واحدة (10.12)، و بانحراف معياري (3.16)، مما يدل هذا المؤشر على أن أفراد العينة يعتبرون بأن إدارة الجامعة تشجع مبدأ المشاركة في جميع

يتضح من خلال الجدول السابق بأنه توجد فروق بين الجنسين على مجال (الأنظمة والقوانين، المشاركة) في دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من

على المستوى الفردي والجماعي .
وهذه النتيجة تتشابه مع دراسة أبو العلاء، ليلي (2017) بالطائف، عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وأيضا مع دراسة العتيبي، عبدالله (2018) بالسعودية، بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في واقع تطبيق الحوكمة تعزى لمتغير النوع، أيضا تتشابه مع دراسة العريبي، خالد (2020) بالسعودية، بأنه توجد فروق ذات دالة إحصائية في واقع تطبيق الحوكمة تعزى لمتغير النوع.

الفرضية الثانية:

تنص على : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير المؤهل العلمي ، وللتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار(ت) فكانت النتائج وفق الجدول التالي:
جدول رقم (6) يبين اختبار(ت) الحوكمة الإدارية وفقاً لمتغيراً لمؤهل العلمي:

المجال	المؤهل العلمي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الأنظمة والقوانين	ماجستير	35	11.00	3.14	0.97	0.33	غير دالة
	دكتوراه	15	11.87	2.16			
الشفافية	ماجستير	35	10.74	3.02	0.30	0.76	غير دالة
	دكتوراه	15	11.00	2.00			
المشاركة	ماجستير	35	10.31	3.47	0.66	0.51	غير دالة
	دكتوراه	15	9.67	2.32			
المساءلة الإدارية	ماجستير	35	11.23	2.86	1.77	0.08	غير دالة
	دكتوراه	15	9.73	2.40			
تنفيذ الحوكمة الإدارية	ماجستير	35	10.86	3.21	1.53	0.13	غير دالة
	دكتوراه	15	9.53	1.30			
الكلي	ماجستير	35	54.14	14.44	0.60	0.54	غير دالة
	دكتوراه	15	51.80	5.89			

وهذه النتيجة لم تتشابه ولم تختلف مع الدراسات السابقة التي تم تناولها في هذا البحث، بينما اختلفت مع دراسة العريبي، منال (2014) بالرياض، بوجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الثالثة :

تنص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير الدرجة العلمية، وللتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار(ف) فكانت النتائج وفق الجدول التالي:
جدول رقم (7) يبين اختبار(ف) لاستبيان الحوكمة الإدارية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية:

المجال	الدرجة العلمية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ف	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الأنظمة والقوانين	محاضر مساعد	25	10.92	3.39	0.52	0.66	غير دالة
	محاضر	13	11.08	2.29			
	أستاذ مشارك	5	12.40	3.57			
	أستاذ	7	12.00	1.00			
الشفافية	محاضر مساعد	25	10.72	3.03	1.46	0.23	غير دالة
	محاضر	13	10.92	2.53			
	أستاذ مشارك	5	9.00	1.41			

تشير نتائج الجدول السابق بأنه لا توجد فروق بين المجموعات فيما يتعلق بدور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير المؤهل العلمي على مجالات الاستبيان والأداة ككل، حيث تصل قيمة (ت) إلى (0.97) ، 0.30، 0.66، 1.77، 1.53، 0.60)، وعند مستوى دلالة (0.33، 0.76، 0.51، 0.08، 0.13، 0.54)، وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد بالبرنامج الإحصائي (spss) للعلوم الاجتماعية و التربوية، وهذه النتيجة مؤشر جيد على أن تنفيذ الحوكمة الإدارية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس كقاعدة ثابتة ولحد من الفساد المالي والإداري يتم اختيارهم على أساس المؤهل العلمي سواء كان عضو هيئة التدريس حاصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه.

التدريس	2.21	12.29	7	أستاذ	تشير نتائج
الذين درجة (محااضر)،	3.78	10.00	25	محااضر مساعد	الجدول
حيث تصل قيمة (ف) إلى (0.84)،	1.97	11.31	13	محااضر	السابق بأنه
وعند مستوى دلالة (0.04)، وهو أقل من	2.60	7.60	5	أستاذ مشارك	لا توجد فروق بين المجموعات على مجال (الأنظمة والقوانين، الشفافية، المشاركة،
	1.86	10.14	7	أستاذ	
	2.88	11.16	25	محااضر مساعد	
	2.40	11.54	13	محااضر	
	2.19	10.60	5	أستاذ مشارك	
	2.41	8.14	7	أستاذ	
	3.26	11.08	25	محااضر مساعد	
	2.72	10.31	13	محااضر	
	2.19	9.40	5	أستاذ مشارك	
	0.95	9.29	7	أستاذ	
	15.32	53.88	25	محااضر مساعد	
	11.29	55.15	13	محااضر	
	6.92	49.00	5	أستاذ مشارك	
	4.48	51.86	7	أستاذ	

(0.05) مستوى الدلالة المعتمد بالبرنامج الإحصائي (spss) للعلوم الاجتماعية و التربوية، وربما يرجع ذلك إلى أن أغلب المناصب الإدارية بالنسبة لفئة محاضر يلزم عليهم الانتباه وتوخي الحذر من المساءلة الإدارية فتفرض عليهم إدارة الجامعة الرقابة الذاتية من خلال وضع قواعد المساءلة لتطبيق عقوبات مناسبة بناء على نتائج المساءلة .

وهذه النتيجة تختلف مع دراسة أبو العلاء، ليلي (2017) بالطائف، بوجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية بين فئة المحاضر وبين فئة استاذ مساعد وأستاذ مشارك، وأستاذ لصالح رتبة أستاذ.

الفرضية الرابعة:

تنص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، ولتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ف) فكانت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (8) يبين اختبار (ف) الحوكمة الإدارية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الاستنتاج	مستوى الدلالة	ف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	سنوات الخبرة	المجال
غير دالة	0.27	1.33	3.86	11.08	26	أقل من 10	الأنظمة والقوانين
			1.60	10.62	13	10 - 20	
			2.16	12.45	11	أكثر من 20 سنة	
غير دالة	0.77	0.26	3.21	10.88	26	أقل من 10	الشفافية
			1.93	10.38	13	10 - 20	
			2.44	11.18	11	أكثر من 20 سنة	
غير دالة	0.25	1.40	3.91	10.27	26	أقل من 10	المشاركة
			1.32	10.92	13	10 - 20	
			2.40	8.82	11	أكثر من 20 سنة	
دالة	0.02	3.93	2.98	11.42	26	أقل من 10	المساءلة الإدارية
			2.03	11.15	13	10 - 20	
			2.35	8.82	11	أكثر من 20 سنة	
دالة	0.02	4.28	3.37	11.50	26	أقل من 10	تنفيذ الحوكمة الإدارية
			1.80	9.62	13	10 - 20	
			1.00	9.00	11	أكثر من 20 سنة	
غير دالة	0.54	0.61	15.99	55.15	26	أقل من 10	الكلية
			7.78	52.69	13	10 - 20	
			5.62	50.27	11	أكثر من 20 سنة	

دلالة (0.27، 0.77، 0.25، 0.54)، و هو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد بالبرنامج الإحصائي (spss) للعلوم الاجتماعية و التربوية، وهذه النتيجة لم تتشابه ولم تختلف مع الدراسات السابقة التي تم تناولها في هذا البحث .

وتوجد فروق بين المجموعات على مجال (المساءلة الإدارية، تنفيذ الحوكمة

تنفيذ الحوكمة الإدارية) والأداة ككل، فيما يتعلق بدور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، حيث تصل قيمة (ف) إلى (0.52، 1.46، 1.76، 1.04، 0.32)، وعند مستوى دلالة (0.66، 0.23، 0.16، 0.38، 0.80)، و هو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد بالبرنامج الإحصائي (spss) للعلوم الاجتماعية و التربوية، والسبب في ذلك لأن إدارة الجامعة حدد المجالس الأكاديمية مسبقاً والقوانين المعمول بها في نظام العقوبات لجميع أعضاء هيئة التدريس بمختلف درجاتهم العلمية، وهذه النتيجة لم تتشابه ولم تختلف مع الدراسات السابقة التي تم تناولها في هذا البحث. وتوجد فروق بين المجموعات على مجال (المساءلة الإدارية)، فيما يتعلق بدور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الدرجة العلمية وهذه الفروق لصالح أعضاء هيئة

تشير نتائج الجدول السابق بأنه لا توجد فروق بين المجموعات على مجال (الأنظمة والقوانين، الشفافية، المشاركة) والأداة ككل، فيما يتعلق بدور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث تصل قيمة (ف) إلى (1.33، 0.26، 1.40، 0.61)، وعند مستوى

بناءً على نتائج البحث وتوصي الباحثان الآتي:

- 1- إصدار قانون حوكمة الجامعات في ليبيا يتضمن مجلس الأمناء والمجلس الأكاديمي، والمجلس التنفيذي، وباقي مجالس الحوكمة الأخرى كخطوة أولى للإصلاح الإداري والمالي، والحد من الفساد الإداري والمالي في قطاع التعليم الجامعي.
- 2- وضع نظام حوكمة قوي يعزز سلامة التطبيق القانوني للتشريعات، وبالتالي حسن الإدارة وضمان حقوق العاملين وذلك يحقق رضا المجتمع عن الجامعات وأدائها.
- 3- دعم تطبيق الحوكمة للكشف عن أوجه القصور في الأداء وضعف المخرجات والاستثمار الأمثل للموارد وتعزيز القدرة التنافسية، وتجنب الفساد الإداري والمالي للجامعات.
- 4- تعزيز الشفافية والعدالة والمساواة لجميع الأطراف المعنية بدون تحيز داخل الجامعات من خلال وضع القوانين والمعايير التي يسترشدها في اختيار قيادات ومسؤولي الجامعات؛ لتولي الأعمال الإدارية والأكاديمية.

مقترحات البحث:

بناءً على نتائج البحث وتقتح الباحثان الآتي:

- 1- إجراء دراسة للبحث عن الآثار السلبية الناتجة عن عدم تطبيق مفهوم الحوكمة الإدارية في قطاع التعليم العالي.
- 2- إجراء دراسة حول تطبيق معايير الحوكمة في الجامعات كمتطلب لتحقيق الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- 3- إجراء دراسة حول دور حوكمة الجامعة في تحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأطراف ذات المصلحة.

قائمة المراجع والمصادر:

أولاً: المصادر العربية:

- [1]- إبراهيم، خالد. 2011: حوكمة الإنترنت، ط1، دار الفكر الجامعي- القاهرة: مصر.
- [2]- أبو العلا، ليلي. 2016: استراتيجية تطوير ممارسة القيادة من خلال الحوكمة الرشيدة حسب تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، مج 11، ع1، جامعة السلطان قابوس- عمان.
- [3]- أبوسن، أحمد. 1996: استخدام وسائل الترغيب والترهيب لمكافحة الفساد الإداري. المجلة العربية للدراسات والتدريب، مج11، ع31، بيروت- لبنان
- [4]- أبو عراب، هبة. 2017: دور تطبيق الحوكمة في زيادة القدرة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي- دراسة تطبيقية على الكليات التقنية بمحافظة غزة. المؤتمر العلمي الثاني- الاستدامة وتعزيز البيئة الإبداعية للقطاع التقني، مج38، ع3، غزة- فلسطين.
- [5]- البابطين، عبدالرحمن. 2018: درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلاب. رسالة ماجستير- منشورة، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، ع60، جامعة الملك سعود- الرياض.
- [6]- برقعان، أحمد؛ القرشي، عبدالله. 2012: عولمة الإدارة في عصر العولمة. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي، جامعة الجنان- بيروت: لبنان.
- [7]- حافظ، محمد. 2001: حوكمة القوى العاملة. ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع- القاهرة.

الإدارية)، فيما يتعلق بدور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة وهذه الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس اللذين خبرتهم (أقل من 10) سنوات، حيث تصل قيمة (ف) إلي (3.93،4.28)، وعند مستوى دلالة (0.02،0.02)، وهو أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد بالبرنامج الإحصائي (spss) للعلوم الاجتماعية و التربوية، و يرجع ذلك إلي أن أعضاء هيئة التدريس في السنوات الأولى من العمل يحاولون تطبيق وتفعل جودة العمل لديهم والحصول على كفاءة متميزة بحوافز مادية أو معنوية وخبرة جيدة وعمل تغذية راجعة للوقوف على نقاط الضعف والقوة للحوكمة الإدارية.

وهذه النتيجة تتشابه مع دراسة العتيبي، عبدالله (2018) بالسعودية، بأنه توجد فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح فئة 10 سنوات فأكثر، وتتشابه أيضاً مع دراسة الراعي، أسماء (2021) بالأردن، بوجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح فئة أقل من 5 سنوات وأيضاً لذوي الخبرة 10 سنوات فأكثر، أيضاً مع دراسة العربي، خالد (2020) بالسعودية، بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائياً في واقع تطبيق الحوكمة تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح فئة 10 سنوات فأكثر.

ملخص النتائج:

أهم نتائج البحث كانت على النحو التالي:

- 1- أن دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ككل جاءت متوسطة وهذه النتيجة مؤشراً على دور الحوكمة الإدارية بالجامعة والتي جاءت بدرجة متوسطة ضمن مجالات الاستبيان،
- 2- توجد فروق ذات دلالة احصائية على مجال (الأنظمة والقوانين، المشاركة) في دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير النوع وهذه الفروق لصالح الذكور على حساب الإناث؛ بينما لا توجد فروق على مجال (الشفافية، المساءلة الإدارية، تنفيذ الحوكمة الإدارية) والأداة ككل.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمؤهل العلمي
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية على مجال (الأنظمة والقوانين، الشفافية، المشاركة، تنفيذ الحوكمة الإدارية) والأداة ككل في دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب جامعة سها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الدرجة العلمية؛ بينما توجد فروق على مجال (المساءلة الإدارية) والأداة ككل وهذه الفروق لصالح درجة (محاضر).
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية على مجال (الأنظمة والقوانين، الشفافية، المشاركة) والأداة ككل في دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة؛ بينما توجد فروق على مجال (المساءلة الإدارية، تنفيذ الحوكمة الإدارية) وهذه الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس اللذين خبرتهم (أقل من 10) سنوات.

توصيات البحث:

- [24]- عزت، أحمد. 2010: مفهوم حوكمة الجامعات والغرض منها وسبل تطبيقها. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
- [25]- العتيبي، عبدالله. 2018: واقع تطبيق الحوكمة في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. دراسات العلوم التربوية، مج 45، ع4/ ملح 2، الجامعة الأردنية.
- [26]- عطوة، محمد؛ السيد، فكري. 2011: حوكمة النظام التعليمي- مدخل لتحقيق الجودة في التعليم. مجلة كلية التربية في جامعة المنصورة، مج 2، ع79، المنصورة.
- [27]- العريبي، خالد. 2020: دور الحوكمة الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في الجامعات الليبية. مجلة آفاق اقتصادية ، 6 (12)، كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي: ليبيا.
- [28]- العريني، منال. 2014: واقع تطبيق الحوكمة من وجهة نظر أعضاء الهيئتين الإدارية والأكاديمية العاملين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مج 3، ع12، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية- السعودية.
- [29]- عمرو، بيان. 2010: مدى تطبيق معايير الحوكمة في دوائر ضريبة الدخل الفلسطينية في محافظة الضفة الغربية وأثرها في زيادة الكفاءة والفاعلية. رسالة ماجستير- غير منشورة، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل- فلسطين.
- [30]- الغنام، محمد. 2003: مدى فاعلية الأساليب الحديثة في مكافحة الفساد الإداري. رسالة ماجستير- غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض- السعودية.
- [31]- الفارسي، عيسى. 2017: أثر الحرية الاقتصادية والديمقراطية على الفساد في ليبيا- مؤشرات دولية. المؤتمر الأول حول مكافحة الفساد في ليبيا، مركز البحوث والاستشارات، جامعة بنغازي، مجلس النواب- البيضاء.
- [32]- الكلوب، مجد. 2013: أجهزة الرقابة الإدارية والمالية للحد من الفساد. رسالة دكتوراه- غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية- الأردن.
- [33]- الكايد، زهير. 2003: الحكمانية - قضايا وتطبيقات. المنظمة العربية للتنمية الإدارية في مصر- القاهرة.
- [34]- محمد، مديحة. 2011: دراسة تحليلية لمفهوم الحوكمة الرشيدة ومتطلبات تطبيقها في الجامعات المصرية. مجلة مستقبل التربية العربية، مج 72، ع18، القاهرة.
- [35]- المحمود، آلاء. 2021: درجة تطبيق الحوكمة وعلاقتها بالتميز التنظيمي في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير- غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، عمان- الأردن.
- [36]- المخلافي، نجيب. 2013: دور الجهاز المركزي اليمني للرقابة والمحاسبة في كشف الفساد المالي والإداري. أطروحة دكتوراه- غير منشورة، جامعة دمشق- سوريا.
- [37]- مرزوق، فاروق. 2012: حوكمة التعليم المفتوح- منظور استراتيجي. ط1، مكتبة الأنجلو المصرية- القاهرة: مصر.
- [38]- مرعي، محمد. 2009: الحوكمة الأكاديمية بين التخطيط الاستراتيجي وقياس الأداء المؤسسي. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثالث للحوكمة الأكاديمية، كلية إدارة الأعمال والعلوم الإدارية، جامعة القدس- فلسطين.
- [8]- الخطيب، أحمد. 2018: تقدير درجة تطبيق الحوكمة الرشيدة في الجامعات الأردنية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، مج 38، ع2، عمان- الأردن.
- [9]- خلاط، صالح؛ موسى، فتحي. 2017: العوامل المفسرة لضعف دور المراجعة الداخلية من وجهة نظر مراجعي ديوان المحاسبة. المؤتمر الأول حول مكافحة الفساد في ليبيا، مركز البحوث والاستشارات، جامعة بنغازي، قاعة مجلس النواب- البيضاء.
- [10]- درويش، عدنان. 2007: حوكمة الشركات ودور مجلس الإدارة. اتحاد المصار العربية - بيروت: لبنان.
- [11]- الراعي، أسماء. 2021: واقع تطبيق الحوكمة في الجامعات الأردنية علاقته بالتمكين الإداري لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير- غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، عمان- الأردن.
- [12]- ربيعة، سهى؛ الشрман، منيرة. 2017: درجة تطبيق الحوكمة الإدارية في جامعة اليرموك من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس. مجلة العلوم التربوية، ع3، جامعة اليرموك- عمان: الأردن.
- [13]- الزهراني، خديجة، 2011: واقع تطبيق الحوكمة الرشيدة في الجامعات الأهلية السعودية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس فيها. رسالة دكتوراه- غير منشورة، قسم التخطيط والإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة أم القرى- مكة المكرمة.
- [14]- السالم، مؤيد. 2009: أساسيات الإدارة الاستراتيجية. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
- [15]- سعيد، قاسم؛ أحمد، سهام. 2014: الفساد الإداري والمالي (المفهوم- الأسباب- الآثار- وسائل مكافحة). مجلة الدراسات التاريخية والحضارية، مج 6، ع18، كلية العلوم الإنسانية- جامعة الكويت.
- [16]- شحاته، حسن. 2011: الفساد المالي- أسبابه وصوره وعلاجه. مجلة الوعي الإسلامي، ع552، الكويت.
- [17]- شحاته، شحاته. 2007: مراجعة الحسابات وحوكمة المنظمات. ط2، الدار الجامعية- الإسكندرية.
- [18]- الشمري، هاشم؛ القبلي، أيثار. 2011: الفساد الإداري والمالي وآثاره الاقتصادية والاجتماعية. ط1، دار البازوري- عمان: الأردن.
- [19]- الشويرف، عادل. 2013: إطار مقترح للحد من الفساد المالي والإداري من قبل مؤسسات الرقابة المالية العليا. كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد- العراق.
- [20]- صالح، محمد. 2010: مدى تطبيق مبدأ الإفصاح والشفافية من مبادئ حوكمة الشركات في شركة بئر المدور المساهمة المحدودة. رسالة ماجستير- غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس- الضفة الغربية: فلسطين.
- [21]- طيب، عزيزة. 2018: دراسة تحليلية لمفهوم الحوكمة الرشيدة ومتطلبات تطبيقها في الجامعات السعودية. مجلة العلوم التربوية، مج 2، ع22، جامعة الملك سعود، جدة- السعودية.
- [22]- عبدالحكيم، فاروق. 2011: حوكمة الجامعات: مدخل لتطوير الإدارة من خلال المشاركة. مجلة العلوم التربوية، مج 19، ع2، جامعة القاهرة.
- [23]- عبداللطيف، عادل. 2004: الفساد كظاهرة وآليات ضبطها. مجلة المستقبل العربي، ع24، بيروت- لبنان.

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للبحث، والمسموم تحت عنوان: (دور الحوكمة الإدارية الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في كلية الآداب بجامعة سها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس).

ونظراً لعلاقتكم الوثيقة بموضوع البحث؛ فإننا نأمل منكم الإجابة على فقرات بعد قرائته بتمعن وبكل دقة وموضوعية، وعليه أن تختاروا الإجابة أمام البند المناسب بوضع علامة (√) في الحقل المناسب وفقاً لما ترونه ملائماً (نعم/ أحياناً، لا)؛ علماً بأن جميع ما ستدلون به سيكون موضوع سرية ولا يستخدم إلا للأغراض العلمية.

أملأ البيانات والمعلومات الأولية:

- 1- النوع: ذكر [] أنثى []
- 2- المؤهل العلمي: ماجستير [] دكتوراه []
- 3- الدرجة العلمية: محاضر مساعد [] محاضر [] أستاذ مشارك [] أستاذ []
- 4- سنوات الخبرة: أقل من 10 [] 10_20 [] أكثر من 20 []

- [39]-[المليحي، رضا. 2012: جودة واعتماد المؤسسات التعليمية آليات لتحقيق وضمان الجودة والحوكمة المؤسسية. ط2، طبعة للنشر والتوزيع- القاهرة.
- [40]- ناصر الدين، يعقوب. 2012: واقع تطبيق الحوكمة في جامعة الشرق الأوسط. منشورات جامعة الشرق الأوسط- عمان.
- [41]- النشوان، أحمد. 2016: تفعيل دور المراجعة الداخلية في ضوء متطلبات حوكمة الجامعات- دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير- غير منشورة، جامعة الأزهر - القاهرة.
- [42]- الهوش، أبو بكر. 2012: الحوكمة الإلكترونية الواقع والآفاق. النيل العربية للنشر - القاهرة.
- [43]- يوسف، محمد. 2007: محددات الحوكمة ومعاييرها- نمط تطبيقها. المنظمة العربية للتنمية الإدارية في مصر - القاهرة.

الملاحق:

كلية الآداب - جامعة سها

استبيان الحوكمة الإدارية الرشيدة في من الفساد الإداري والمالي

الأخ/ة عضو هيئة التدريس،،،

السلام عليكم ورحمته الله وبركاته،،،

ر.م	العبارة	نعم	أحياناً	لا
المجال الأول : الأنظمة والقوانين				
1-	تنشر الجامعة جميع الأنظمة والقوانين على موقعها الرسمي			
2-	تتسم الأنظمة والقوانين المطبقة في الجامعة بوضوح			
3-	تمتاز الأنظمة والقوانين في الجامعة بسهولة تدفق المعلومات لكافة العاملين فيها			
4-	تسعى الجامعة باستمرار لتطوير الأنظمة والقوانين حسب متطلبات العصر			
5-	تحقق الأنظمة والقوانين المعمول بها في الجامعة العدالة بين العاملين			
المجال الثاني : الشفافية				
6	تترجم رؤية الجامعة ورسالتها وأهدافها بخطة استراتيجية وفق برنامج زمني			
7	تعلن إدارة الجامعة عن سياستها المتبعة في منح الحوافر لجميع العاملين			
8	تحدد إدارة الجامعة معايير اختيار القادة الأكاديميين والإداريين بشفافية ووضوح			
9	توفر إدارة الجامعة خطة واضحة لمكافحة الفساد			
10	تعلن إدارة الجامعة عن قرارات اجتماعاتها على موقعها الإلكتروني			
المجال الثالث: المشاركة				
11	تشكل إدارة الجامعة لجان عمل مشتركة بين الأقسام الأكاديمية			
12	توسع إدارة الجامعة دائرة المشاركة في صناعة القرار			
13	تجري إدارة الجامعة عملية تقويم لأدائها بمشاركة الأطراف المعنية			
14	تشجع إدارة الجامعة مبدأ المشاركة في جميع الأنشطة الأكاديمية والإدارية			
15	تتبع إدارة الجامعة النمط الديمقراطي في صنع القرار			
المجال الرابع : المساءلة الإدارية				
16	تطبق إدارة الجامعة المساءلة لتفعيل الجودة والحصول على الاعتماد الأكاديمي			
17	تشكل إدارة الجامعة لجنة خارجية لمراجعة التقارير وتقييم الأداء			
18	تطبق إدارة الجامعة نظاماً للمساءلة على المستوى الفردي والجماعي			
19	تسمح إدارة الجامعة لممثليها في وضع قواعد صرف الميزانية			
20	تكلف إدارة الجامعة اللجان المختصة بوضع قواعد المساءلة			
المجال الخامس: تنفيذ الحوكمة الإدارية في الجامعة				
21	اختيار القيادات الجامعية على أساس الكفاءة والخبرة والمؤهل			
22	يعبر أعضاء هيئة التدريس عن آرائهم ومقترحاتهم فيما يتعلق بتطبيق الحوكمة الإدارية			
23	تطوير نظم الحوكمة من خلال تقديم الحوافر المادية والمعنوية			
24	الاستفادة من تجارب الجامعات الأخرى في مجال الحوكمة الإدارية			
25	وضع خطط وبرامج لتطبيق الحوكمة لضمان تنفيذها بالشكل الصحيح			