مجلة جامعة الأزهر – غزة، سلسلة العلوم الإنسانية 2018، المجلد 20، عدد خاص (B) ص 383-414

مدى تطبيق مبادئ الحوكمة في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بمسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد

محمود عبدالمجيد عساف **هيا محمد الدردساوي**

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية
massaf1000@hotmail.com

تاريخ الاستلام 2018/9/9 تاريخ القبول 2019/3/28

ملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية لمدى تطبيق مبادئ الحوكمة فيها، وعلاقتها بدرجة تقديرهم لمسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد، ولتحقيق ذلك اتبع الباحثان المنهج الوصفي / التحليلي بتطبيق استبانة، مكونة من قسمين، الأول مكون من (43) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات: (المساءلة والشفافية في أوجه المشاركة، العدالة والمساواة من أجل التمكين، الكفاءة والفاعلية)، والثاني مكون من (25) فقرة لوصف مسؤولية الجامعات الاجتماعية في مكافحة الفساد. وتكونت العينة من (297) عضو هيئة تدريس، وخلصت الدراسة إلى أن درجة التقدير الكلية لمدى تطبيق مبادئ الحوكمة كانت كبيرة عند وزن نسبي (75.24%)، حيث جاء مجال (الكفاءة والفعالية) في المرتبة الأولى بوزن نسبي (76.63%)، ومجال (المساءلة والشفافية) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (74.51%)، وأن درجة التقدير الكلية لأفراد العينة حول المسؤولية المجتمعية للجامعة في مكافحة الفساد كانت كبيرة عند وزن نسبي (77.11%)، ووجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بمعامل ارتباط (0.771) بين درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية لمدى تطبيق مبادئ الحوكمة فيها، ودرجة تقديرهم لمسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد. وأوصت الدراسة بإنشاء مجالس استشارية مشتركة من رجال الجامعة وقيادات المجتمع لتحديد أوجه الفساد، والعمل على الحد منها، وتفعيل دور الجامعة في تأصيل قيم النزاهة والشفافية من خلال الخدمات، ومراقبة أوجه النشاطات المختلفة.

الكلمات المفتاحية: مبادئ الحوكمة، المسؤولية الاجتماعية، الفساد

Abstract:

The study aimed to identify the degree of appreciation of the faculty members in the Palestinian universities for the extent of applying the principles of governance in it and their relation to the degree of their assessment of their social responsibility in combating corruption. To achieve this, the researchers followed the descriptive / analytical approach by applying a questionnaire consisting of two parts, the first consists of (43) paragraphs divided into three areas: (Accountability and Transparency in Participation, Justice and Equality for Empowerment, Efficiency and Effectiveness), and the second consists of (25) paragraphs to describe the responsibility of social universities in the fight against corruption.. The sample consisted of (297) faculty members.

The results showed that the overall degree of appreciation of the application of the principles of governance was significant at a relative weight (75.24%). The field of efficiency and effectiveness ranked first with a relative weight of 76.63%. The field of accountability and transparency ranked last with a relative weight of 74.51%), And that the degree of overall assessment of the members of the sample on the social responsibility of the university in the fight against corruption was significant at a relative weight (77.11%). The existence of a strong positive correlation with a statistical significance of correlation coefficient (0.771) between the degree of appreciation of faculty members in Palestinian universities for the extent of application of their governance principles and their degree of appreciation for their social responsibility in the fight against corruption.

The study recommended the establishment of joint advisory councils of university persons and community leaders to identify and reduce corruption

Keywords: Principles of Governance, Social Responsibility, Corruption

مقدمة:

فرض هذا العصر على جميع المنظمات بما فيها الجامعات، تغيير ممارساتها، وإعادة التفكير في أنشطتها، بما يحقق ربطها بمشاريع التنمية، وإعادة النظر في معايير الكفاءة الداخلية لها بغية تحقيق أعلى درجات المواءمة، والقيام بالمسؤولية الاجتماعية.

وعليه، أصبح العمل الإداري مقياساً لنجاح الجامعات في تأدية رسالتها، وتحقيق ميزتها التنافسية، وكانت الحوكمة صمام أمان العمل المنظم، لما تشمله من نظام مواجهة التجاوزات، وبما تحققه من التزام بالمعايير التي تنظم حقوق أصحاب المصالح والمستفيدين من خدمات الجامعة في إطار من المساءلة والشفافية والنزاهة والمشاركة.

حيث تهدف الحوكمة إلى وضع كافة الأطراف أمام مسؤولياتهم من الناحية الإدارية، أما من الناحية المعرفية والعملية فإنها تستدعي مفاهيم وإجراءات الشفافية والمشاركة والمساءلة. (عقلان، 2015: 7) ولهذا أوصت معظم نتائج الدراسات المقارنة التي قام بها البنك الدولي، ومنظمة اليونسكو وسلطات التعليم الوطنية لتقييم تجارب الدول النامية في مجال التعليم العالي في عصر العلم والمعرفة بضرورة الأخذ بالتوجيهات والسياسات الإصلاحية والالتزام بالمسؤولية تجاه المجتمعات في ظل تراجع التمويل الحكومي وتنامي الطلب المجتمعي على التعليم العالي.(يوسف، 2007: 5)

وعليه كان صلاح الجامعة من صلاح المجتمع، فهي تعكس سلبياته ، ولها دور في إصلاحه، ويقع على عاتقها مسؤولية كبيرة من داخلها لتؤثر في المجتمع المحيط بها من حيث ترسيخ قيم النزاهة والشفافية إلى حد المساهمة في مكافحة ومحاربة الفساد بشتى السبل المتاحة.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

لعل المرحلة التي يمر بها المجتمع الفلسطيني بعد سنوات من الانقسام السياسي، التي رسبت خلالها العديد من الآفات الاجتماعية، والتي أخطرها الفساد الذي طال العديد من مناحي الحياة، فرضت على الجامعة أدواراً جديدة ضمن مسؤوليتها الاجتماعية، وأوجبت انعكاس القيم الجامعية على المجتمع، على اعتبار أن الجامعة (مجتمع النخبة)، ونموذج التغيير نحو الأفضل.

وعلى هذا، أظهرت العديد من الدراسات مثل دراسة المصري والأغا (2016)، ودراسة سراج الدين (2009)، والتقرير السنوي العاشر لواقع النزاهة ومكافحة الفساد (2017) أن هناك فساداً واضحاً على مستوى القطاعات، مما يستلزم قيام الجامعات بدورها الاجتماعي في مكافحته، خاصة في الوقت الذي فرض فيه واقع الحياة الصعبة التي تعيشها الجامعات والظروف القاهرة التي تمر بها تعزيز دور المسؤولية المجتمعية لها في إطار مكافحة ومحاربة الفساد وعليه تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي:

ما مدى تطبيق مبادئ الحوكمة في الجامعات الفلسطينية وعلاقته بمسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس، التساؤلات الفرعية التالية:

1- ما درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية لمدى تطبيق مبادئ الحوكمة فيها؟

2- ما درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية لمسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد؟

3- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية لمدى تطبيق مبادئ الحوكمة فيها، ودرجة تقديرهم لمسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد؟

4- ما المقترحات اللازمة لتفعيل مسئولية الجامعات في مكافحة الفساد في ضوء مبادئ الحوكمة؟

أهداف الدراسة:

1- التعرف إلى درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية لمدى تطبيق مبادئ الحوكمة فيها.

2- التعرف إلى درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية لمسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد.

3- الكشف عما إذا كان هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية لمدى تطبيق مبادئ الحوكمة فيها، ودرجة تقديرهم لمسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد.

4- صياغة بعض المقترحات اللازمة لتفعيل مسئولية الجامعات في مكافحة الفساد في ضوء مبادئ الحوكمة.

أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الدراسة من حساسية متغيراتها، وأهمية دور الجامعات في مجال مكافحة الفساد، والذي أظهرته دراسة المصري والأغا (2016)، ولاعتبار أن الحوكمة مفهوماً ينطبق على كافة المستويات، وضمن جميع السياقات بما يحقق صالح المؤسسة، وهذا ما أكدته دراسة أبو لبن (2013)، ولأن الاهتمام بموضوع الفساد جاء نتيجة لضعف المردود على برامج التنمية، وارتباطه بالاستحواذ السياسي، وتردي الوضع الاقتصادي.

- تنبثق أهمية الدراسة من جسامة الظاهرة محل الدراسة، وانتشار ظاهرة الفساد بشتى أشكاله، حيث أظهر التقرير السنوي العاشر لمؤسسة امان أنه قد ورد هيئة مكافحة الفساد (430) بلاغاً وشكوى خلال العام 2017م.
- التركيز على المسؤولية المجتمعية للجامعات بالبحث في وظائف غير تقليدية قائمة على الاصلاح ومحاربة الفساد.
- رفد المكتبة الفلسطينية بدراسة قد تعتبر الأولى من نوعها في حدود علم الباحثين تربط بين حوكمة الجامعات ومحاربة الفساد.
- قد يستفيد من نتائج الدراسة القائمين على إدارة الجامعات بالتعرف إلى مستوى الحوكمة فيها ودرجة تقدير أعضاء هيئة التدريس لمسؤوليتها الاجتماعية في محاربة الفساد.

مصطلحات الدراسة:

1. **الحوكمة:** تعرفها الداعور (2008: 25) بأنها: " مجموعة الممارسات التي تتبناها الإدارة العليا في المؤسسة لتوجيه عملياتها وأنشطة برامجها لتحقيق النزاهة والشفافية والمساءلة، وتعزيز سلطة القانون)، ويعرفها الباحثان **إجرائياً** بأنها: (مجموعة العمليات التي يمكن من خلالها تحقيق الصالح العام وممارسة الحقوق والالتزام بها بتطبيق مبادئ المساءلة والشفافية والعدالة والمساواة والكفاءة والفعالية، والتي تتحدد بدرجة تقدير أفراد العينة على الاستبانة في هذه الدراسة).

2. **المسؤولية الاجتماعية للجامعات :-**

يعرفها كل من (Jossey& Jossey (2008: 13 بأنها : "سياسة ذات إطار أخلاقي لأداء مجتمع الجامعة(طلبة – عاملين) مسؤولياتهم تجاه الآثار التعليمية والمعرفية والبيئية التي تنتجها الجامعة في حوار تفاعلي مع المجتمع لتعزيز التنمية المستدامة"

ويعرفها الباحثان **إجرائياً** بأنها: " مجموعة الممارسات التي تمثل عقداً بين الجامعة والمجتمع التي تظهر التزام الجامعة بإرضاء المجتمع بما يحقق مصلحته والمشاركة في علاج مشكلاته من خلال أنشطتها المتنوعة لتعزيز رسالتها ورفاهية المجتمع"

3. **الفساد:** يعرفه توق(2014: 96) بأنه: " سوء استغلال السلطة في ظل غياب المساءلة" ، ويعرفه الباحثان إجرائياً بأنه: " أي سلوك يوضح سوء استخدام السلطة ويظهر المعاملة التفضيلية لتحقيق مصلحة شخصية أو يمنع وصول الحقوق إلى أصحابها

حدود الدراسة :-

تتحدد الدراسة بالحدود التالية:-

- حد الموضوع: التعرف إلى مدى تطبيق مبادئ الحوكمة (المساءلة والشفافية، العدالة والمساواة، الكفاءة والفعالية) في الجامعات الفلسطينية وعلاقته بمسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد.
- الحد البشري: عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات .
- الحد المؤسسي: جامعة (الأزهر، الإسلامية، الأقصى).
- الحد المكاني: محافظات غزة (الجنوبية الفلسطينية).
- الحد الزماني: تم تطبيق الشق الميداني من هذه الدراسة في نهاية الفصل الأول من العام 2018/2017.

الخلفية النظرية للدراسة :-

تم تداول مصطلح (الحوكمة أو الحاكمية أو الحكمانية) في الحقل التنموي منذ بداية الثمانينات، واستعمل لأول مرة من طرف البنك الدولي عام 1989م، حيث كانت البداية الحقيقية للاهتمام بمفهوم الحوكمة، عندما أصدرت لجنة الأبعاد المالية للحوكمة في ديسمبر1992م تقريرها

بعنوان: (الأبعاد المالية لحوكمة المؤسسات).(أسكاروس، 2013: 471) ولحقه تحديد مجالات الحوكمة من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP عام 1997م والمتمثلة في : (الحوكمة الاقتصادية، الحوكمة السياسية، الحوكمة الإدارية، الحوكمة الشاملة) (UNDP, 1997:2)

وعليه يمكن القول أن الحوكمة تمثل عملية إدارية تكاملية تحكم العلاقات بين أطراف المؤسسة في إطار من القوانين والأخلاق التنظيمية كالشفافية والمساواة، سعياً إلى تحقيق الأهداف الآنية والمستقبلية من خلال الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة. لكن يجب الاعتراف بأن مفهوم الحوكمة يختلف من مجتمع لآخر اعتماداً على الأهداف والأغراض المتوقعة من ممارسة مبادئها، فالحوكمة الصالحة تمثل كتلة متكاملة تخلق التوازن داخل العمل الذي يسبب فقدانه خللاً كبيراً في المؤسسة، وهي تهدف إلى رفع كفاءة الأداء، ووضع الأنظمة الكفيلة بتخفيف أو تقليل الغش وتضارب المصالح والتصرفات غير المقبولة.

ويمكن إجمال الأهداف التي يمكن تحقيقها نتيجة تطبيق مبادئ الحوكمة في الجامعات، في:-

- تحسين وتطوير أداء المؤسسة من حيث بناء الاستراتيجيات وضمان اتخاذ القرارات الفعالة.
- تجنب حدوث أية مخاطر أو صراعات داخل المؤسسة تعرقل الجودة.
- تحسين سمعة المؤسسة الجامعية وممارستها الإدارية والتربوية وتحقيق النزاهة والشفافية .
- تعزيز المساءلة وعدم الخلط بين المهام والمسؤوليات الخاصة بأعضاء المؤسسة الجامعية.
- توفير الإرشادات للمؤسسة الجامعية حول كيفية تحقيق الالتزام بأفضل الممارسات .

(UNESCO, 2009: 11)

إن تطبيق مبادئ الحوكمة في الجامعات الفلسطينية خاصة يسهم في تحسين القدرة التنافسية لها، وتعميق ثقافة الالتزام بالمعايير القياسية إضافة إلى التنبؤ بالمخاطر المتوقعة وإدارتها في ظل الظروف الاستثنائية التي يمر بها المجتمع من حيث التأثر بالواقع السياسي العام أو الضائقة المالية.

ولضمان نجاح الحوكمة وتطبيق مبادئها ينبغي توافر مجموعة من العوامل والمقومات، أهمها:-

- توفير القوانين واللوائح لضبط الأداء وتحقيق التوازن بين اهتمامات المستفيدين.
- الميل إلى الاتجاه الاستراتيجي في إدارة المخاطر والتخطيط.
- تمكين العاملين من الإبداع وتوضيح سلطة المسؤوليات في الهيكل التنظيمي .
- استثمار المصادر والاستفادة منها في تحقيق الشفافية .
- فعالية نظم التقارير والجهاز الرقابي على الأداء مع مراعاة قيم المؤسسة .
- تنظيم العلاقات بين مجلس الأمناء ومجلس الجامعة وأصحاب المصالح. (محمد، 2011: 82)

وتجدر الإشارة هنا إلى تحقيق مقومات الحوكمة بفاعلية يضمن نجاح تطبيق مبادئها، وإحباط محاولات الفشل من خلال اعتماد الشفافية والمساءلة والمشاركة والمقارنة المرجعية مع بعض الجامعات المتميزة، حيث يرى الزعانين (2015) أن الحوكمة الجيدة تحتاج بشكل أساسي إلى تمتع الإدارة والعاملين بالقدرة الكافية على العمل كفريق واحد من أجل دفع الأجندة الاستراتيجية، وتحقيق مصالح الأطراف التي لها مصلحة في المؤسسة والبعد عن السلوك النفعي. وترى دياب (2014: 35) أن دور المؤسسة في تطبيق مبادئ الحوكمة، يتحدد في :-

1- المساواة أمام القانون والنظام السياسي والتطبيق الفعال له .
2- توفير الفرص لكل فرد لتحقيق طاقاته، والحد من مستوى مساءلة المدراء من خلال التوضيح الدقيق لعملية صنع القرار.
3- تطوير سمعة متينة طويلة الأجل للمؤسسة .
4- تطوير هيكلية عمل تضمن الثقة على المدى البعيد بين المؤسسة والجهات التنظيمية.
5- تجنب الممارسات الخاطئة وحالات السلوك النفعي ومراقبة المخاطر المحيطة .
6- الدفع باتجاه منهجية التفكير الاستراتيجي على المستوى القيادي .

ولعل أهم أسباب ظهور الحوكمة في التعليم العالي هو انتشار ظاهرة الفساد وتبعاتها في المجتمعات، بالإضافة إلى الكساد الاقتصادي والمشكلات الناجمة عنه في النفقات العامة، وتدويل آثار العولمة، والتحول الأيديولوجي الجزئي باتجاه السوق كصيغة واعدة للتنظيم الذاتي، و زيادة أهمية آليات صنع القرار في الأمور الإدارية والأكاديمية وزيادة التنافسية، والتحرر من الوهم حول قدرات الحوكمة الخاصة بالحكومات وعدم الثقة فيما يتعلق بأداء القطاع العام.(عقلان،2015:17) وفيما يتعلق بالأسباب الجامعية، يرى نزيهة (2010: 67) أن ظهور الحوكمة الجامعية جاء نتيجة لظهور منتجين جدد للخدمات التعليمية، وتعاظم دور الجامعات في الإصلاح وتغيير المجتمع، وتراجع العديد من القيم في المحيط الجامعي سواء كان على مستوى العلاقات البيداجوجية أو على المستوى العلمي، وتفاقم أزمة الثقة بين الجامعة والمجتمع.

وحول مبادئ الحوكمة، وبالاطلاع على الأدب التربوي المتعلق بالموضوع، نجد أن معظم الكتابات تحدثت عن: (المساءلة، والشفافية، والمشاركة، الفاعلية، والكفاءة، التمكين، الأنظمة والقوانين، والعدالة والمساواة، والتنافسية الشريفة والاستدامة، والرؤية الاستراتيجية).

ومهما اختلفت المضامين فإن العناوين واحدة، حيث استندت معظم الدراسات مثل دراسة الزعانين(2015)، الزطمة(2016)، مطير(2013)، وغيرها على معيارين أساسيين في تقسيم مبادئ الحوكمة، هما :-

- **التضمينية/** والتي تتمثل في الامتثال للقانون، والمساواة والمشاركة وتأمين فرص متساوية للإفادة من الخدمات .
- **المساءلة/** وتشمل التمثيل والتنافسية والشفافية، والتمكين والاستدامة.

لكن مبادئ الحوكمة الجامعية تكون صلة الكل بالجزء، وفيما عدا الحرية الأكاديمية والنقدية والموضوعية، فإن بقية المبادئ تكاد تكون عامة، يمكن تضمينها في : (الحرية الأكاديمية، الروح النقدية في الجانب المعرفي، الإنصاف والموضوعية، التعاون الوثيق والشراكة، الحقوق والمسؤوليات، الكفاءة والفعالية، الاختيار بالأفضلية، النزاهة والشفافية، الفحص المنتظم للمعايير، الاحترام المتبادل والاستقرار المالي). (عقلان، 2015: 14)

ولما كان الهدف الرئيس من المسؤولية الاجتماعية للجامعات ضمن وظيفة (خدمة المجتمع) هو المساهمة في التنمية المستدامة التي تهدف إلى القضاء على الفقر، وتوفير الصحة للجميع، والعدالة المجتمعية، ومقابلة احتياجات المجتمع باستخدام الموارد الحالية، وتحقيق التقدم الاجتماعي، ومحاربة الفساد، فإن المسؤولية الاجتماعية لها ترتكز على عدة مبادئ رئيسة، هي:

- **الحماية وإعادة الإصلاح البيئي والأخلاقي:** بأن تقوم على حماية البيئة وإعادة إصلاحها، والترويج للتنمية المستدامة فيما يتعلق بالمنتجات والعمليات والخدمات والأنشطة الأخرى، وإدماج ذلك في العمليات اليومية، وتطوير وتنفيذ المواصفات والممارسات الأخلاقية المتعلقة بالتعامل مع أصحاب المصلحة.

- **المساءلة والمحاسبة:** ويستوجب إبداء الرغبة الحقيقية في الكشف عن المعلومات والأنشطة بطرق وفترات زمنية لأصحاب الشأن لاتخاذ القرارات، وتعميق علاقات مفتوحة مع المجتمع الذي تتعامل معه تتميز بالحساسية تجاه ثقافة هذا المجتمع واحتياجاته، وتلعب المؤسسة في هذا الخصوص دوراً يتسم بالإيجابية والتعاون والمشاركة حيثما يكون ممكناً في جعل المجتمع المكان الأفضل للحياة وممارسة الأعمال. (رحال، 2011: 52)

وتتحدد محاور المسؤولية المجتمعية للجامعة في:

1. **محور المعرفة:** المرتبط بتحسين فرص التعليم وتطوير هياكل البحث، وإدخال المفاهيم والقيم النوعية والخلقية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية في جميع الجوانب التعليمية التعلمية.
2. **محور تقوية النسيج المجتمعي:** من خلال توسع تقوية العلاقات بين مكونات المجتمع من أحزاب وعشائر وطوائف، والعمل على نشر الديمقراطية والتسامح، وتدعيم حرية التعبير بمختلف أشكالها.
3. **محور البيئة والثروات الطبيعية:** من خلال إعداد المواطنين الذين يقدرون البيئة ويسعون لإبقائها نظيفة وصحية، ويعملون كل ما يمكنهم لتجميلها والتغلب على مواطن الخطر القائمة

أو المحتملة فيها، وكذلك إعداد المواطنين الذين يحافظون على الثروات الطبيعية، ويعملون على تنميتها، وحسن استغلالها للصالح العام.

4. **محور السلام:** ويتضمن محاربة العنف والفساد والجريمة والمخدرات، وغير ذلك من الآفات التي تفتت جسم المجتمع.(كمال، 2011: 27)

ولعل من أهم المسؤوليات الاجتماعية للجامعات، إصلاح المجتمع ومحاربة الفساد، حيث إن الفساد من الناحية المفاهيمية يمثل شكلاً من أشكال السلوك الذي ينحرف عن القيم والفضائل المتعارف عليها في المجتمع، كما أنه يمثل ظاهرة معقدة ومتشابكة، تعرف في مضمونها بأنها إساءة استخدام السلطة لتحقيق منفعة شخصية .

ولقد كثر الحديث في الأدبيات العربية بشكل خاص عن أشكال الفساد المتعددة كالفساد الإداري والمالي والسياسي وغيره، وفيما يلي استعراض بسيط لهذه الأشكال :-

- الفساد الإداري/ وهو الفساد المرتكب من قبل الموظفين الإداريين للحصول على منحة أو ميزة غير مستحقة أو حجب هذه المنفعة عن مستحقيها، وغالباً ما يرتبط هذا الفساد بالوساطة والمحسوبية والإخلال بالواجب والمحاباة والهدر وليس بالضرورة أن يرتبط بالرشوة المالية مع أنه قد يكون جزءاً منها . (عاشور، 2008: 67)
- الفساد السياسي/ والذي ارتبط في أذهان عامة الناس بالتزوير في نتائج الانتخابات أو تقديم الدعم لبعض المرشحين دون سواهم للتأثير في التشريعات والسياسات وكذلك الفساد في الأحزاب السياسية ومصادر تمويلها، مما ينتج عنه اختطاف الدولة، أو تهريب أو هدر موجودات الدولة ومقدراتها، وتواطؤ السياسيين مع أجندات خارجية.
- الفساد القضائي/ والذي يعتبر أخطر أشكال الفساد من حيث تأثيره على سيادة حكم القانون، وهو مثير للقلق عالمياً (مركز الدراسات الاستراتيجية، 2002: 57)

وتجدر الإشارة هنا إلى أن آثار الفساد على الحياة العامة (السياسية، الاقتصادية، والاجتماعية) في أي مجتمع تؤدي إلى انخفاض فاعلية وكفاءة المشاركة وتراجع مؤشرات التنمية، وإضعاف المجتمع المدني وانتهاك حقوق الإنسان، وظهور طبقات المنتفعين واللامبالاة، ناهيك عن تدمير الاقتصاد وحذف السياسات التنموية .(توق، 2014: 143)

وتقع مسؤولية نشر ثقافة مكافحة الفساد على الجامعات، حيث أصبحت القيادة في الجامعات أكثر تعقيداً في ظل التنافسية العالمية والتغيير السريع، كما أصبح لزاماً على قيادة الجامعات ممارسة أساليب تشجيع مكافحة الفساد داخلياً وخارجياً. (الصيرفي، 2013: 186) ويرى سعد ويعقوب (2011) أن يمكن للجامعة إتباع ثلاث طرق من باب مسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد،

تتمثل في: نشر الثقافة الوقائية، ونشر الثقافة العقابية، ونشر الثقافة العلاجية من خلال المناهج الدراسية، والكادر التدريسي والإجراءات الداخلية.(سعد ويعقوب، 2011: 100)

الدراسات السابقة :-

تعددت الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية، فحول الحوكمة ، جاءت:

1. دراسة الزطمة (2016) هدفت التعرف إلى مدى تطبيق الإدارة المدرسية لمبادئ الحوكمة في مدارس الأنروا، حيث اتبع الباحث المنهج الوصفي/التحليلي وطبق استبانة مكونة من (85) فقرة موزعة على (11) على مجال عينة مكونة من 367 معلماً ومعلمة، وقد أظهرت النتائج أن درجة تقدير عالية لمبادئ الحوكمة بلغت (78.8%) جاء فيها مجال الإدامة في المركز الأول، ومبدأ الشفافية في المركز الأخير، كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التقدير تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ولمتغير المحافظة لصالح محافظة غزة، ولا توجد فروق تعزى لمتغير سنوات الخدمة والمؤهل العلمي .
2. دراسة الزعانين (2015) هدفت التعرف إلى دور نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الحوكمة الإدارية في وزارة التربية والتعليم، بتطبيق استبانة على (254) موظفاً وموظفة. وقد أظهرت النتائج أن درجة تقدير تطبيق معايير الحوكمة الإدارية في وزارة التعليم كانت كبيرة بوزن نسبي (64.82%) حيث جاء مجال الاستجابة والتوافق في المرتبة الأولى وجاء مجال (الشفافية) في المرتبة الأخيرة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدور نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الحوكمة الإدارية تعزى إلى متغيرات الدراسة (سنوات الخدمة- الجنس- المؤهل العلمي).
3. دراسة عقلان(2015) هدفت التعرف إلى واقع أوليات الحوكمة الأكاديمية في كلية التربية بجامعة تعز باليمن، باتباع المنهج الوصفي /التحليلي وتطبيق استبانة تتضمن مؤشرات الحوكمة المعتمدة من قبل الرابطة الأمريكية لأساتذة الجامعات(AAVP) مكونة من 36 فقرة موزعة على ثلاثة محاور على (50) عضو هيئة تدريس، وأظهرت النتائج أن درجة تقدير أفراد العينة الكلية حول توافر أوليات الحوكمة الأكاديمية كانت قليلة، كما أن مدى الفجوة بين أهمية أوليات الحوكمة وتوافرها كان كبيراً، وفي الوقت الذي كانت درجة التقدير الكلية حول أهمية أوليات الحوكمة كبيرة. كما أنه لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة حول أوليات الحوكمة تعزى إلى متغيرات(الجنس، الرتبة الأكاديمية).
4. دراسة الشمري (2014) هدفت الكشف عن درجة ممارسة مديري المناطق التعليمية للحاكمية وعلاقتها بمستوى تحمل المسؤولية الاجتماعية، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي/ التحليلي، وطبق استبانة على عينة(200) مديراً ومديرة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة

مديري المناطق للحاكمية كانت متوسطة، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لممارسة الحاكمية تعزى للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) .

5. دراسة ناصر الدين (2012) هدفت استقصاء الحاكمية في جامعة الشرق الأوسط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، باتباع المنهج الوصفي/ التحليلي وتطبيق استبانة على (113) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة التقدير الكلية لتطبيق الحاكمية في الجامعة كان مرتفعاً بوزن نسبي81.6% وأن الشفافية احتلت المركز الأول، في حين كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التقدير تعزى لمتغير سنوات الخدمة لصالح (أكثر من سنتين) ولمتغير الكلية لصالح الكليات التعليمية .
6. دراسة أودن (2010) Uddin هدفت التعرف إلى تأثير تطبيق مبادئ الحكم الرشيد على التنمية المحلية في بنجلادش، حيث اتبع الباحث المنهج الوصفي واعتمدت الدراسة على مراجعة وتحليل الوثائق المنشورة . وأظهرت النتائج أن تطبيق معايير الحكم الرشيد في بنجلاديش أمر نادر الحدوث في الواقع العملي، ويشكل الفساد عقبة كبيرة أمام تطبيق الحكم الرشيد، كما أن عملية صنع القرار ليست شفافة .
7. دراسة هلاك وبيزون (2006) Hallak& Poisson هدفت توضيح فعاليات الحكومة في النظام التعليمي، ومتطلبات تطبيق المحاسبة الشفافية في المؤسسات التعليمية، ولتحقيق ذلك اتبع الباحث المنهج الاستقرائي التحليلي من خلال تحليل القرارات الملزمة خلال (2005-2000) وأظهرت النتائج أهمية الحوكمة في ترشيد عملية القرار التربوي، وإدارة النظم التعليمية، وكذلك تضمين الحوكمة المؤسسية من خلال طرق ومنهجيات التخطيط التعليمي يؤدي إلى تفعيل نظم المحاسبية، وأن المساءلة والشفافية تؤثران بشكل ملحوظ في المشاركة .

وحول المسؤولية الاجتماعية للجامعات جاءت :

1- دراسة المصري والأغا (2016) لتقدم إطاراً مقترحاً لتنمية ممارسات القيادة الناعمة لنشر ثقافة مكافحة الفساد الإداري في الجامعات الفلسطينية، حيث تم استخدام المنهج الوصفي/التحليلي بتطبيق استبانة على (153) موظفاً أكاديمياً وإدارياً في (الجامعة الإسلامية، جامعة فلسطين، جامعة الأقصى)، وأظهرت النتائج إلى أن القيادة الجامعية تمارس القيادة الناعمة لنشر ثقافة مكافحة الفساد بنسبة(78.9%) تنشر ثقافة القيادة الناعمة ونشر ثقافة مكافحة الفساد .
2- ودراسة عيسى والصيفي (2016) هدفت التعرف إلى دور الجامعات في ترسيخ قيم النزاهة والشفافية، ومن ثم تقديم إطار تقترح للارتقاء بهذا الدور، حيث استخدم المنهج الوصفي/التحليلي بتطبيق استبانة على (575) طالباً وطالبة من الجامعات الفلسطينية، وأظهرت النتائج درجة

التقدير لدور الجامعات جاءت كبيرة بوزن نسبي(68.15%) وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات ودرجات تقدير أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الذكور ولمتغير الجامعة الإسلامية .

3- ثم دراسة هللو (2013) لتهدف التعرف إلى دور الجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي في ضوء مسؤوليتها الاجتماعية، حيث اتبع المنهج الوصفي/ التحليلي، وطبقت استبانة مكونة من (87) فقرة، على عينة مكونة من (158) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء مسؤوليتها الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لا يرتقى لمعدل أكثر من (60%)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) حول دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء مسؤوليتها الاجتماعية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، والعمر، وسنوات الخدمة، ومكان العمل).

4- دراسة سوادي (2013) هدفت التعرف إلى دور الجامعة العراقية في وقاية أساتذتها وطلبتها من احتمالات الانزلاق في ممارسة الفساد الإداري، ولتحقيق ذلك اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، بتطبيق استبانة على عينة مكونة من (111) طالب وطالبة، وتوصلت النتائج إلى الجامعة تقوم بدور متوسط في مجال مكافحة الفساد، وكان من أهم مظاهر الفساد أن 22% من الأساتذة يدرسون مواداً بعيدة عن تخصصاتهم، وأن 85% من الذين يسهمون في وضع المناهج من ذوى الخبرة القليلة، 66% من العينة يؤمنون بدور الجامعة في محاربة الفساد.

5- **دراسة Gresi & Isil (2012)** هدفت تحليل دور جامعة بيلجي اسطنبول في ممارسة المسؤولية الاجتماعية، باتباع المنهج الوصفي من خلال المقابلة الشخصية مع الأمين العام للجامعة والمساعدين، والاستعانة بالوثائق المنشورة ودليل الطالب والموقع الالكتروني وخطة العمل لجمع البيانات الثانوية. وتوصلت الدراسة إلى أن تجربة جامعة بيلجي اسطنبول في مجال المسؤولية الاجتماعية هي تجربة ناجحة، حيث يوجد في الجامعة 14 مركز يقدم خدمات للمجتمع والباحثين مثل مركز الدراسات البيئية والطاقة، ومركز البحوث الفكرية الملكية، ومركز دراسات المجتمع المدني، كما توصلت الدراسة إلى أن الجامعة تمنح 4% من الدخل إلى هذه المراكز، كذلك استيعاب إجراءات وممارسات المسؤولية الاجتماعية للجامعة مهم جدا لاكتساب سمعة طيبة وميزة تنافسية قوية.

6- **دراسة نجات وآخرون .Nejat et al (2011)** هدفت التعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية في أفضل عشر جامعات حول العالم حسب تصنيف تايمز للتعليم العالي عام 2009، من خلال المواقع الالكترونية لهذه الجامعات، واستكشاف محتواها والتقارير السنوية للجامعات، واستخدمت الدراسة منهجية تحليل المحتوى للمواقع الالكترونية، وتم تحديد واستخدام

سبعة مجالات أساسية للمسؤولية الاجتماعية، وهي: الإدارة التنظيمية، وحقوق الإنسان، وممارسات العمل، والبيئة، والممارسات التشغيلية العادلة، وقضايا الزبائن (الطلاب)، ومشاركة المجتمع المحلي وتنميته، وتوصلت الدراسة إلى وجود اهتمام كبير لدى هذه الجامعات في مجالات المسؤولية الاجتماعية، وأنها تقدم معلومات كافية عن الخدمات التي تقدمها، كما توصلت الدراسة إلى اهتمام معظم هذه الجامعات بموضوع الشفافية والمسائلة من خلال تقديم الحقائق والأرقام على شكل تقارير على الإنترنت ويمكن الوصول إليها PDF لجميع الزوار.

7- **دراسة جابر ومهدي (2011)** هدفت التعرف إلى أبرز أسس ومبادئ الشراكة الفاعلة بين الجامعات ومؤسسات المجتمع، ووضع رؤية لتفعيل دور الجامعات لتعزيز مفاهيم المسؤولية الاجتماعية، والكشف عن أثر متغيرات الدراسة (الجنس، المستوى، الأنشطة) في التعرف على تعزيز مفاهيم المسؤولية الاجتماعية عبر الجامعات الفلسطينية والمصرية، وتكوّن مجتمع وعينة الدارسة من (549) طالباً من جامعة حلوان بمصر و(445) طالباً من جامعة الأزهر بغزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، بتطبيق استبانة مكونة من 108 فقرات. وأظهرت النتائج أن دور الجامعة في تعزيز مفاهيم المسؤولية الاجتماعية جاء متوسطاً.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة الحالية، وجد أن هناك بعض جوانب الاتفاق والاختلاف، فمن حيث الهدف اتفقت مع دراسة الزطمة (2016)، وعقلان (2015) وناصر الدين (2012) في الجزء الأول مع الاختلاف في بيئة التطبيق، واختلفت مع دراسة الزعانين (2015)، (2010) Uddin، في أنها ركزت على أثر الحوكمة على متغيرات أخرى، ومن حيث بيئة التطبيق والعينة فقد اتفقت مع دراسة عقلان (2015)، وسوادي (2013)، Gresi & Isil (2012)، واختلفت مع دراسة الزعانين (2015)، والزطمة (2016)، ومن حيث المنهج والأداة اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة.

ولعل ما يميز الدراسة الحالية عن سابقاتها أنها تبحث في مدى تطبيق مبادئ الحوكمة بالجامعات وعلاقته بمسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد، وهو ما لم يتوفر في أي دراسة أخرى في حدود علم الباحثين .

إجراءات الدراسة الميدانية:

منهج الدراسة : اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لإنجاز هذه الدراسة، لملائمته لموضوع وأهداف الدراسة، ويدرس المنهج الوصفي التحليلي ظاهرة أو حدثاً أو قضية موجودة حالياً يمكن الحصول منها على معلومات تجيب على أسئلة البحث دون تدخل فيها (الأغا والأستاذ، 2000: 80).

مجتمع الدراسة وعينتها: يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية (الأزهر، الإسلامية، الأقصى) والبالغ عددهم (726) أكاديمي موزعين على (187 في الأزهر، 283 في الإسلامية، 256 في الأقصى) وقد تم تحديد عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية بتوزيع مفرداتها بنسب تكافئ التوزيع الحقيقي في الجامعات، ونظراً لطبيعة الدراسة، تم تقدير حجم العينة المبدأي من القانون: (Bartlett, et al, 2001: 34)

$$n_0 = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

وحيث إن احتمال موافقة أفراد العينة على فقرات الاستبانة غير معروف في أي من الدراسات السابقة، فإننا نفترض أن قيمة p تساوي 0.5 وبالتالي تكون قيمة q تساوي 0.5. وباعتبار أن مقدار الخطأ في التقدير يساوي 0.05 فإن التقدير المبدئي لحجم العينة من كل المناطق يحسب كالتالي:

$$n_0 = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2} \approx 385$$

وحيث إن حجم مجتمع الدراسة الكلي(726) أكاديمي من المثبتين في الجامعات محل الدراسة، فبالإمكان تخفيض حجم العينة منها قليلاً باستخدام القانون التالي: $n = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}}$

حيث n_0 الحجم المبدئي للعينة، N حجم المجتمع.

وبالتالي فإن حجم العينة المخفض يحسب كالتالي: $n = \frac{385}{1 + \frac{(385-1)}{726}} = 252$

ونظراً لحالات عدم الاستجابة المتوقعة قام الباحثان بتوزيع (300) استبانة لجمع البيانات، بحيث تمثلت وحدات المعاينة في أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الثلاث، وبهذا تمثل عينة الدراسة ما نسبته (42.7%) من حجم مجتمع الدراسة الكلي، وقد تم استرداد ما مجموعه (297) استبانة بما يمثل نسبة استرداد 99% من مجموع الاستبانات الموزعة وبما يمثل 41% من حجم مجتمع الدراسة الكلي . والجدول التالي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات التصنيفية :

جدول (1): توزيع عينة الدراسة بحسب البيانات الشخصية

التخصص	التكرار	النسبة
علمي	117	39.4

إنساني	180	60.4
الجنس	**التكرار**	**النسبة**
ذكور	274	92.3
إناث	23	7.7
سنوات الخدمة	**التكرار**	**النسبة**
أقل من 7سنوات	89	30.0
7-15سنة	130	43.8
أكثر من 15 سنة	78	26.2

أداة الدراسة :-

تكونت الأداة (الاستبانة) من قسمين رئيسين، بالإضافة إلى المتغيرات الشخصية للعينة (الجنس، التخصص، سنوات الخدمة).

الأول/ يتكون من (43) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات: (المساءلة والشفافية في أوجه المشاركة، العدالة والمساواة من أجل التمكين، الكفاءة والفاعلية).

الثاني/ يتكون من (25) فقرة لتقدير مسؤولية الجامعات الاجتماعية في مكافحة الفساد.

استخدمت الاستبانة مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) المكون من خمس رتب تتراوح بين كبيرة جداً إلى ضعيفة جداً لتحديد درجة الاحتياج بحيث أعطيت درجة معينة لكل استجابة كما يظهر في جدول رقم (2):

جدول (2): أوزان الخيارات في مقياس ليكرت الخماسي

التوافر	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
الدرجة	5	4	3	2	1

وبالتالي تتراوح الدرجة على المقياس للاستبانة الأولى بين (43 – 215 درجة)، وبين (25– 125) للثانية، وفي هذه الدراسة تم اعتماد الوسط الحسابي للمقياس بحيث تشير الدرجة المنخفضة إلى تدني الموافقة على ما جاء في الفقرة من وجهة نظر أفراد العينة، بينما تدل الدرجات المرتفعة على ارتفاع درجة الموافقة، وتحدد درجة التقدير من خلال مدى تدريج ليكرت الخماسي هو (4=1-5) وطول الفترة (0.8) بوزن نسبي (16%)، كما في الجدول التالي:

جدول (3): درجات التقدير لفقرات مجالات أداة الدراسة.

طول الخلية	الوزن النسبي	درجة الاحتياج
1-1.8	من 20 إلى 36	ضعيفة جداً
أكبر من 1.8-2.6	أكبر من 36.0 إلى 52	ضعيفة
أكبر من 2.6-3.4	أكبر من 52.0 إلى 68	متوسطة

أكبر من 3.4-4.2	أكبر من 68.0 إلى 84	كبيرة
أكبر من 4.2-5	أكبر من 84.0 إلى 100	كبيرة جداً

صدق الأداة:

أ. **صدق المحكمين (الظاهري):** لاختبار مدى صلاحية الاستبانة، عرض الباحثان الاستبانة بشكلها الأولي على (11) من المحكمين، بهدف الحكم على صلاحيتها لجهة قياس ما صيغت من أجل قياسه وانسجام اتجاهات أسئلتها وترتيبها وملائمة طول فقراتها. والتأكد من وضوح وسلامة صياغتها وكفاية خياراتها. وقد استجاب الباحثان للتعديلات التي اتفق عليها غالبية المحكمين، واسترشدا ببقية التعليقات، حتى أصبحت جاهزة للتطبيق.

ب. صدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي من استجابات العينة الاستطلاعية، وحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient) لكل فقرة من فقرات الاستبانة. والجدول (4) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال في الاستبانة

جدول (4): معاملات ارتباط درجة كل فقرة من الاستبانة مع درجة المجال الذي تنتمي إليه

م	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	م	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	م	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الاستبانة الأولى								
المجال الأول: المساءلة والشفافية								
1	0.788	0.00	2	0.555	0.01	3	0.717	0.00
4	0.807	0.00	5	0.753	0.00	6	0.735	0.00
7	0.642	0.00	8	0.827	0.00	9	0.541	0.00
10	0.756	0.00	11	0.729	0.00	12	0.697	0.00
13	0.834	0.00	14	0.766	0.00	15	0.678	0.00
المجال الثاني: العدالة والمساواة								
1	0.681	0.00	2	0.385	0.018	3	0.767	0.01
4	0.732	0.00	5	0.578	0.00	6	0.776	0.00
7	0.483	0.003	8	0.755	0.00	9	0.669	0.00
10	0.725	0.00	11	0.832	0.00	12	0.790	0.01
13	0.460	0.005	14	0.542	0.00	15	0.630	0.00

16	0.444	0.007	17	0.655	0.00	18	0.371	0.022
19	0.807	0.01	20	0.753	0.00			
المجال الثالث: الكفاءة والفعالية								
1	0.756	0.00	2	0.729	0.00	3	0.697	0.00
4	0.611	0.00	5	0.766	0.00	6	0.678	0.00
7	0.797	0.00	8	0.719	0.00			
الاستبانة الثانية								
1	0.701	0.00	2	0.717	0.00	3	0.745	0.00
4	0.742	0.00	5	0.735	0.00	6	0.351	0.031
7	0.735	0.00	8	0.541	0.00	9	0.769	0.00
10	0.481	0.004	11	0.825	0.00	12	0.611	0.00
13	0.661	0.00	14	0.565	0.00	15	0.715	0.00
16	0.809	0.00	17	0.662	0.00	18	0.815	0.00
19	0.437	0.009	20	0.629	0.00	21	0.712	0.00
22	0.694	0.00	23	0.645	0.00	24	0.771	0.00
25	0.533	0.001						

ج. صدق الاتساق البنائي: يوضح جدول رقم (5) معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية لفقرات الاستبانة والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة(0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل محور أقل من(0.05) وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي (0.361).

جدول (5): معامل الارتباط بين معدل كل محور مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة

م	عنوان المجال	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
الاستبانة الأولى			
الأول	المساءلة والشفافية في أوجه المشاركة	0.828**	0.000
الثاني	العدالة والمساواة من أجل التمكين	0.931**	0.000
الثالث	الكفاءة والفعالية	0.857**	0.000
الاستبانة الثانية		0.713**	0.000

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

ثبات الاستبانة Reliability:

1- طريقة التجزئة النصفية Split-Half Coefficient:

تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرات فردية الرتبة ودرجة الفقرات زوجية الرتبة لكل بعد، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة : معامل الثبات = $\frac{2ر}{1+ر}$

حيث ر معامل الارتباط، والجدول رقم (6) يبين أن هناك معامل ثبات كبير نسبياً لفقرات الاستبانتين

جدول (6): معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية)

م	المجال	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح
الاستبانة الأولى				
الأول	المساءلة والشفافية في أوجه المشاركة	15	0.916	0.956
الثاني	العدالة والمساواة من أجل التمكين	20	0.852	0.920
الثالث	الكفاءة والفعالية	8	0.769	0.869
جميع المجالات		**43**	0.945	0.972
الاستبانة الثانية		**25**	0.963	0.981

2- طريقة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha:

استخدم الباحثان معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات الاستبانة كطريقة ثانية لقياس الثبات وقد يبين جدول (7) أن معاملات الثبات مرتفعة.

جدول (7): معامل الثبات (طريقة كرونباخ ألفا)

م	المجال	عدد الفقرات	معامل الفا
الاستبانة الأولى			
الأول	المساءلة والشفافية في أوجه المشاركة	15	0.942
الثاني	العدالة والمساواة من أجل التمكين	20	0.916
الثالث	الكفاءة والفعالية	8	0.856
جميع المجالات		43	0.962
الاستبانة الثانية		25	0.958

نتائج الدراسة وتفسيراتها:

السؤال الأول:" ما درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية لمدى تطبيق مبادئ الحوكمة فيها؟"

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مجال من مجالات استبانة (مبادئ الحوكمة)

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التقدير
المساءلة والشفافية في أوجه المشاركة	3.73	0.82	74.51	3	كبيرة
العدالة والمساواة من أجل التمكين	3.76	0.74	75.22	2	كبيرة
الكفاءة والفعالية	3.83	0.74	76.63	1	كبيرة
الدرجة الكلية	**3.76**	**0.73**	**75.24**		**كبيرة**

يتضح من الجدول أن درجة التقدير الكلية لمدى تطبيق مبادئ الحوكمة من وجهة نظر أفراد العينة كانت كبيرة عند وزن نسبي (75.24%)، حيث جاء مجال (الكفاءة والفعالية) في المرتبة الاولى بوزن نسبي (76.63%)، ومجال (المساءلة والشفافية) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (74.51%)، ويلاحظ أن جميع الدرجات للمجالات جاءت كبيرة ومتقاربة.

وقد تعزى درجة التقدير الكبيرة إلى قناعة أفراد العينة بأن الجامعة مؤسسة اجتماعية قيمية مسؤولة عن تخريج القادة والصالحين في المجتمع، والتي يجب أن تتسم بالصلاح، وكذلك ارتفاع وتيرة المنافسة بين الجامعات في محافظات غزة، وتكرار معظم التخصصات فيها ألزمها بالبحث عن الجودة بتطبيق مبادئ الحوكمة. وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة الزطمة (2016)، ناصر الدين (2012)، الزعانين (2015)، هللو (2015)، مطير (2013) رغم اختلاف بيئة التطبيق.

ويعزى السبب في أن جاء مجال (الكفاءة والفعالية) في المرتبة الأولى إلى النظرة الاستراتيجية للجامعات والداعمة لاستدامة الميزة التنافسية في الوقت الذي تعاني فيه من ضائقة مالية أثرت على أدوارها المستقبلية من حيث ضمان تدفق سريان المعرفة والاعتماد على الموارد البشرية القادرة على الابداع. وهذا ما يختلف مع ما جاءت به دراسة الزعانين (2015) التي جاء فيها المجال في المرتبة الرابعة، ودراسة الزطمة (2016) التي جاء فيها المجال في المرتبة السادسة.

ويعزى السبب في أن جاء مجال (المساءلة والشفافية) في المرتبة الأخيرة إلى أن وجود مجموعة من المؤثرات على الالتزام بهذه المباديء، فرغم أن الجامعة جامعة النخبة، وتتبنى التدوير الوظيفي حسب الانظمة، إلا أن الولاءات الاجتماعية والاعتبارات التنظيمية تحول دون الحد من المحاباة أحياناً، واختلال التدرج في نوع العقوبة على المخالفات، وهذا ما يتفق مع ما جاءت به دراسة الزعانين (2015)، ومطير (2013) التي أعزى فيها السبب إلى النزعات الذاتية والغموض في الإدارة.

المجال الأول: المساءلة والشفافية في أوجه المشاركة

جدول(9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لفقرات المجال الأول

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	درجة الموافقة
1	تتبنى الجامعة سياسة التدوير الوظيفي لضمان جودة العمل وقطع التفرد.	3.59	1.12	71.76	12	كبيرة
2	تواجه الجامعة أي مظهر من مظاهر الفساد الإداري والمالي.	3.92	0.95	78.37	3	كبيرة
3	تضع الإدارة آلية واضحة للمساءلة الإدارية	3.84	1.00	76.75	4	كبيرة
4	تلزم الإدارة العاملين بتقديم تفسيرات واضحة لقراراتهم.	3.79	1.01	75.84	5	كبيرة
5	تستند الجامعة إلى معلومات موثوقة عند المساءلة الإدارية.	3.57	1.16	71.50	14	كبيرة
6	تشيد الإدارة دور ورؤى أعضاء هيئة التدريس المبدعة	3.70	1.01	73.95	9	كبيرة
7	تتبنى الجامعة الوضوح والإفصاح في الثقافة التنظيمية من باب حرية التعبير.	3.59	1.10	71.72	13	كبيرة
8	تؤمن الإدارة بحق المجتمع المحلي في مراقبة أدائها	3.99	1.06	79.80	2	كبيرة
9	تتبع الإدارة التدرج في العقوبة تبعاً لتكرار المخالفة .	3.73	1.11	74.55	7	كبيرة
10	تتبنى الجامعة سياسة الانفتاح والوضوح في التعامل الداخلي والخارجي.	3.76	1.15	75.19	6	كبيرة
11	تطلع الإدارة العاملين على السياسة المالية والموازنة بشكل دوري	3.59	1.11	71.84	11	كبيرة
12	تشرك الإدارة جميع العاملين في اتخاذ القرار وإدارة الصراع .	3.69	1.02	73.88	10	كبيرة
13	تعتمد الجامعة منهج تقديم النصح والإرشاد	3.70	1.08	74.01	8	كبيرة

	والابتعاد عن أسلوب الرقابة المحكمة					
14	تحمي الجامعة من يكشف التجاوزات والانحرافات في السلوك الإداري.	3.20	1.23	64.04	15	متوسطة
15	تظهر الإدارة نتائج التقييم لجميع العاملين بشكل علني.	4.21	0.89	84.20	1	كبيرة جدا

يتضح من الجدول السابق أن درجات التقدير على هذا المجال تراوحت ما بين (64.04 – 84.20%) ما بين متوسطة وكبيرة جداً، حيث جاء:

الفقرة (15) " تظهر الإدارة نتائج التقييم لجميع العاملين بشكل علني." في المرتبة الأولى بوزن نسبي (84.20%)، ويعزى السبب في ذلك إلى اعتبار أفراد العينة أن إعلان النتائج نوعاً من المساءلة غير المعلنة، فهي تشجيع للعمل الجاد، أو تحذير للمقصرين فيه، فهو بمثابة محفز للأداء الجيد، أو ملزماً بالتحسين، وهو ما يتفق مع ما جاءت به دراسة عقلان (2015).

الفقرة (14) " تحمي الجامعة من يكشف التجاوزات والانحرافات في السلوك الإداري." في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (64.04%)، ويعزى السبب في ذلك إلى بعد الجامعة عن الاختصاص في هذا المجال، وحساسية الموقع التربوي للجامعة في المجتمع، والتزام الجامعة تجاه المجتمع في محاربة كل أوجه التراجع القيمي، ورسالتها في تخريج القيادات المجتمعية والقوة البشرية النزيهة القادرة على البناء والتطوير، وهو ما أكدته دراسة ناصر الدين (2012).

المجال الثاني / العدالة والمساواة من أجل التمكين

جدول(10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لفقرات المجال الثاني

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	درجة التقدير
1	تتسم إجراءات العمل الإدارية والتنظيمية في الجامعة بالوضوح والسهولة .	4.10	0.92	82.09	1	كبيرة
2	توفر فرص للمشاركة في انتخابات نقابة العاملين .	4.01	0.95	80.14	2	كبيرة
3	تحمي الجامعة حقوق العاملين وتدافع عنها دون تمييز .	3.63	1.05	72.58	15	كبيرة
4	تتيح الإدارة فرص الترقي بالتساوي حسب الاجتهاد الشخصي	4.00	0.98	80.07	3	كبيرة
5	لدى الجامعة سياسة مرنة للتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة من الطلبة والعاملين	3.76	1.01	75.25	11	كبيرة

6	يتم تطبيق القانون بنزاهة على جميع العاملين .	3.75	1.06	74.95	13	كبيرة
7	يوفر نظام الجامعة الحماية الكاملة لحقوق الموظفين.	3.98	0.97	79.52	5	كبيرة
8	توفر الجامعة توافقاً بين المستويات الإدارية المختلفة (العليا– الوسطى– الدنيا) على أساس التنافس الشريف.	3.83	1.07	76.53	9	كبيرة
9	توفر الجامعة نظاماً إلكترونياً معلناً للشكاوى.	3.89	1.11	77.71	8	كبيرة
10	لدى الجامعة خطة استراتيجية واضحة حول تنفيذ القرارات وفق الأولوية.	3.59	1.14	71.70	16	كبيرة
11	تشرك جميع العاملين في صياغة رؤية ورسالة الجامعة وأهدافها الاستراتيجية.	4.00	0.89	80.00	4	كبيرة
12	تمنح الجامعة صلاحيات لكافة العاملين لإنجاز مهامهم .	3.92	0.96	78.43	7	كبيرة
13	تتحرى الجامعة الكفاءة وعوامل التأثير على الميزة التنافسية عند اختيار القيادات .	3.26	1.18	65.24	20	متوسطة
14	تتبنى الجامعة نظاماً عادلاً للحوافز يشجع العاملين على الإنجاز والإبداع .	3.96	0.96	79.25	6	كبيرة
15	تدعم الجامعة التقاليد التنظيمية الانتقالية بطريقة المشاركة .	3.77	1.03	75.36	10	كبيرة
16	تدعم الجامعة المساواة في الاطلاع على المعلومات المرتبطة بالعمل.	3.39	1.19	67.73	19	متوسطة
17	تشجع إدارة الجامعة الإنجاز الجمعي (العمل بروح الفريق).	3.72	1.09	74.35	14	كبيرة
18	تسعى الجامعة إلى بث روح التعاون ونشر الألفة بين العاملين.	3.76	1.10	75.22	12	كبيرة
19	تعتمد مبدأ تفويض الصلاحيات حسب الاختصاص.	3.46	1.10	69.12	17	كبيرة
20	تعلن الجامعة سنوياً عن التحديثات في النظام الإداري والأكاديمي .	3.44	1.17	68.75	18	كبيرة

يتضح من الجدول السابق أن درجات التقدير على هذا المجال تراوحت ما بين (65.24 – 82.09%) ما بين متوسطة وكبيرة، حيث جاء:

الفقرة (15) " تتسم إجراءات العمل الإدارية والتنظيمية في الجامعة بالوضوح والسهولة." في المرتبة الأولى بوزن نسبي (82.09 %)، ويعزى السبب في ذلك إلى أن إجراءات العمل الواضحة والسهلة تمثل ميزة مشجعة على الانتساب للجامعة، وتعزز من سمعتها السوقية بين الجامعات الأخرى، كما يعزى السبب أيضاً إلى قناعة أفراد العينة بنجاح وجودة النظام الإداري في الجامعة التي يعملون فيها، وهذا ما أكدته دراسة أمان (2016)

الفقرة (13) " تتحرى الجامعة الكفاءة وعوامل التأثير على الميزة التنافسية عند اختيار القيادات." في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (65.24 %)، ويعزى السبب في ذلك إلى أن اختيار القيادات والإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية له مجموعة من الاعتبارات غير الكفاءة، حيث إن مرجعية بعض الجامعات (حزبية) والبعض الآخر خاصة، وهنا يصبح من الصعب تحري عوامل التأثير على الميزة التنافسية، رغم دعوة الجامعة لها والعمل على تحقيقها في مجالات غير اختيار القيادات، وهو ما أيدته دراسة ناصر الدين (2012).

المجال الثالث/ الكفاءة والفاعلية

جدول(11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لفقرات المجال الثالث

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	درجة التقدير
1	تحرص الجامعة على استثمار الموارد البشرية المتاحة لتحقيق الأهداف التنظيمية.	3.59	1.00	71.85	6	كبيرة
2	تصنع الجامعة السياسات اللازمة لضمان تدفق المعرفة على جميع المستويات.	3.89	0.95	77.85	5	كبيرة
3	تطور الجامعة أنشطتها بشكل مستمر بما يزيد من جودة الخدمة ويحقق لها ميزة تنافسية.	4.23	0.82	84.65	1	كبيرة جدا
4	تحرص الجامعة على استقطاب الكفاءات العلمية من التخصصات المختلفة.	3.97	1.02	79.39	2	كبيرة
5	تعقد الجامعة شراكات مع مراكز بحثية وجامعات متميزة بهدف المقارنة المرجعية .	3.46	1.10	69.12	8	كبيرة
6	تظهر الجامعة تطابقاً بين النتائج المحققة والأهداف الموضوعة مسبقاً خلال تقاريرها السنوية.	3.96	0.96	79.25	3	كبيرة
7	تسعى الجامعة إلى توفير بيئة عمل تضمن احترام كرامة موظفيها.	3.95	1.01	78.99	4	كبيرة
8	تركز الجامعة جل اهتمامها لتلبية احتياجات	3.59	1.00	71.85	7	كبيرة

	أصحاب المصلحة.					

يتضح من الجدول السابق أن درجات التقدير على هذا المجال تراوحت ما بين (69.12 – 84.65 %) ما بين متوسطة وكبيرة، حيث جاء:

الفقرة (3) " تطور الجامعة أنشطتها بشكل مستمر بما يزيد من جودة الخدمة ويحقق لها ميزة تنافسية." في المرتبة الأولى بوزن نسبي (84.65%)، ويعزى السبب في ذلك إلى أن تطوير الأنشطة بشكل مستمر من وجهة نظر أفراد العينة من الإجراءات الملزمة لجودة العمل من قبل هيئة الاعتماد والجودة أولاً، كما أنها من الامور الداعمة لجهود إدارتها في استدامة الميزة التنافسية في ظل تدني الوضع الاقتصادي العام، وانعكاساته على أوضاع الجامعات، وظهور المنافسين الجدد، وهذا ما أكدته دراسة عقلان (2015)، ودراسة ناصر الدين (2012).

الفقرة (5) " تعقد الجامعة شراكات مع مراكز بحثية وجامعات متميزة بهدف المقارنة المرجعية ." في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (69.12 %)، ويعزى السبب في ذلك إلى أن المقارنة المرجعية من المفاهيم الحديثة نسبياً المرتبطة بالجودة، كما أن مجالات الشراكات من الأمور المكلفة في بدايتها، وترتبط بتطبيقات نتائج الدراسات في سوق العمل وتأثيرها على مجالات التنمية ومؤشراتها، وهذا ما لا يتوفر بالقدر الكاف في المجتمع الفلسطيني بحكم الحصار، وعدم الاستقرار السياسي، وهذا ما أكدته دراسة المصري والأغا(2016).

إجابة السؤال الثاني:

ينص على: " **ما درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية لمسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد؟**" للإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول(12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لفقرات الاستبانة الثانية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	درجة التقدير
1	تتبنى الجامعة قضايا مجتمعية عامة للدفاع عن أصحاب الحق فيها.	3.79	1.00	75.71	14	كبيرة
2	تقدم الجامعة تسهيلات تراعي من خلالها احتياجات الفقراء والشهداء والجرحى.	3.70	1.03	73.95	20	كبيرة
3	تشارك الجامعة في حملات مكافحة الفساد الإعلامية والتوعوية.	3.75	0.98	75.07	16	كبيرة
4	تنشر الجامعة الوعي المتمركز حول الإخلاص كواجب ديني ووطني .	4.18	0.89	83.57	2	كبيرة

5	ترفض الجامعة أي مظهر من مظاهر الابتزاز المخزي رغم الضائقة المالية .	3.94	0.91	78.71	9	كبيرة
6	تحارب الجامعة المحاباة واللجوء للهيمنة في الولاءات الاجتماعية والحزبية.	3.87	0.94	77.36	11	كبيرة
7	تتوافق رسالة الجامعة وأهدافها مع أهداف وقيم المجتمع وعاداته.	3.97	0.87	79.46	7	كبيرة
8	تدعم الجامعة المشاريع البحثية ذات العلاقة بمكافحة الفساد والمفسدين .	3.72	0.99	74.44	19	كبيرة
9	تحترم الجامعة القوانين الخاصة بحقوق الإنسان.	3.94	0.94	78.84	8	كبيرة
10	تركز الجامعة على هدف إصلاح المجتمع بطرق قانونية وبحثية قابلة للتطبيق .	3.66	1.11	73.22	23	كبيرة
11	تلتزم الجامعة بالقوانين التي تسعى لتوفير المساواة بين منتسبيها .	3.88	1.02	77.68	10	كبيرة
12	تلتزم الجامعة بتوفير الخدمات الاجتماعية لتحافظ على حقوق العاملين.	3.89	0.94	77.29	12	كبيرة
13	تتعاون الجامعة مع المؤسسات الحقوقية في كشف أوجه الفساد ومكافحتها.	3.60	1.02	71.92	25	كبيرة
14	تتخذ الجامعة عقوبات صارمة اتجاه السلوكيات غير القانونية مثل (الفساد الإداري، الاختلاس، الرشوة،....) .	4.22	0.86	84.38	1	كبيرة جدا
15	تعترف الجامعة بأهمية نقابة العاملين في الدفاع عن حقوق العاملين وتحقيق احتياجاتهم.	4.08	0.92	81.65	4	كبيرة
16	تمثل الجامعة واجهة مشرفة للنزاهة والشفافية خاصة في التعامل مع موظفيها وطلابها .	4.02	0.95	80.48	6	كبيرة
17	تقدم الجامعة خدماتها مراعية تردي الوضع الاقتصادي العام.	3.64	1.00	72.76	24	كبيرة
18	تتميز الجامعة بصدق معاملاتها الأكاديمية والإدارية باعتبارها مؤسسة اجتماعية .	3.68	1.09	73.67	22	كبيرة
19	تعتبر الجامعة مكافحتها للفساد جزءاً من المسؤولية الاجتماعية وليس لتحقيق مردود تنافسي .	3.69	1.05	73.83	21	كبيرة

20	تمتلك الجامعة المهارات البشرية التي تمكنها من المساهمة في مكافحة الفساد .	4.06	0.94	81.30	5	كبيرة
21	تحترم الجامعة قوانين العمل فيها والقوانين المبرمة بينها وبين أطراف الشراكة.	4.11	0.87	82.10	3	كبيرة
22	تتعامل الجامعة بجدية وحزم مع الشكاوي المقدمة من الطلبة أو الجمهور المتعلقة بالتجاوزات .	3.78	0.97	75.59	15	كبيرة
23	تحرص الجامعة على وضع الرجل المناسب في المكان المناسب تطبيقاً للشفافية والعدالة .	3.79	0.93	75.80	13	كبيرة
24	تمتلك الجامعة ميثاقاً خاصاً بأخلاقيات العمل واضح ومعلن للجميع .	3.73	0.95	74.54	18	كبيرة
25	تلاحق الجامعة السرقات العلمية المرتبطة بملكيتها الفكرية دون هوادة .	3.73	0.98	74.59	17	كبيرة
	الدرجة الكلية	**3.85**	**1.09**	**77.11**		**كبيرة**

يلاحظ من الجدول السابق أن درجة التقدير الكلية لأفراد العينة حول المسؤولية المجتمعية للجامعة في مكافحة الفساد كانت كبيرة عند وزن نسبي (77.11%)، ويعزى السبب في ذلك إلى قناعة أفراد العينة بأهمية دور الجامعات باعتبارها حاضنة النخبة الأكاديمية، وبضرورة أن تكون واجهة مشرفة للمجتمع لا تقبل الفساد داخلها أو خارجها، وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة أمان (2016)، ودراسة عيسى والصيفي (2016) وتختلف في التقدير مع دراسة سوادي (2013).

جاءت الفقرة (14)" تتخذ الجامعة عقوبات صارمة اتجاه السلوكيات غير القانونية مثل (الفساد الإداري، الاختلاس، الرشوة،....)" والفقرة (4) " تنشر الجامعة الوعي المتمركز حول الإخلاص كواجب ديني ووطني" في المراتب الأولى، ويعزى السبب في ذلك إلى أن هذه العبارات تتضمن قيماً تنادي بها فلسفة التعليم العالي، باعتبار أن أصل في التعليم الجامعي الإخلاص والشفافية، كما أن أي مظهر من مظاهر الفساد الأكاديمي أو الإداري في الجامعة قد يسيء إلى تاريخ الجامعة، ويشكك الرأي العام تجاهها، وهذا ما يجعلها لا تتردد في إيقاع العقوبات على المخالفين، وهذا ما أكدته دراسة نجات وآخرون (2011)، ودراسة عيسى والصيفي (2016)

جاءت الفقرة (13) " تتعاون الجامعة مع المؤسسات الحقوقية في كشف أوجه الفساد ومكافحتها." ، والفقرة (17)" تقدم الجامعة خدماتها مراعية تردي الوضع الاقتصادي العام." في المراتب الأخيرة، ويعزى السبب في ذلك إلى انطباعات أفراد حول أدوار الجامعة التقليدية، والتوجه العام للجامعات حول عدم خوض أي منازعات او خلافات قد تدخل الجامعة في عداءات لا لزوم لها في ظل تردي الوضع العام، وتعزى درجة التقدير للفقرة (17) إلى شعور أفراد العينة بالضائقة المالية التي تمر بها

الجامعات والتي انعكست عليهم في الآونة الأخيرة، مما يجعل الجامعة تمارس سياسات التقشف حتى على مستوى معاملات الطلبة المالية، وهو ما أشارت له دراسة سوادي (2013)، ودراسة أمان (2016).

إجابة السؤال الثالث:

ينص على: " هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية لمدى تطبيق مبادئ الحوكمة فيها، ودرجة تقديرهم لمسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد؟ وللإجابة عن هذا التساؤل تم حساب معامل الارتباط بين درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية لمدى تطبيق مبادئ الحوكمة فيها، ودرجة تقديرهم لمسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (13) معاملات الارتباط

تطبيق مبادئ الحوكمة		المسؤولية الاجتماعية
المساءلة والشفافية في أوجه المشاركة	معامل الارتباط	0.622
	القيمة الاحتمالية	0.000
العدالة والمساواة من أجل التمكين	معامل الارتباط	0.785
	القيمة الاحتمالية	0.000
الكفاءة والفعالية	معامل الارتباط	0.807
	القيمة الاحتمالية	0.000
تطبيق مبادئ الحوكمة	معامل الارتباط	0.771
	القيمة الاحتمالية	0.000

يبين الجدول أن معامل الارتباط الكلي يساوي (0.771)، وأن القيمة الاحتمالية تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية لمدى تطبيق مبادئ الحوكمة فيها، ودرجة تقديرهم لمسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد. وهو ما يتفق مع ما جاءت به دراسة نجات وآخرون (2011).

وكان أعلى معامل ارتباط بين مجال (الكفاءة والفعالية)، والمسؤولية الاجتماعية، حيث بلغ (0.807)، ويعزى السبب في ذلك إلى قناعة أفراد العينة بسعي الجامعة إلى تحسين مستوى التطابق بين سلوك الجامعة ونتائجها المتحققة مع الاهداف المرسومة. أما أقل معامل ارتباط فكان بين مجال (المساءلة والشفافية) والمسؤولية الاجتماعية، حيث بلغ (0.622)، ويعزى السبب في ذلك إلى قناعة أفراد العينة بضرورة وضوح القواعد المطلوب الالتزام بها، وعواقب مخالفتها على المؤسسة الجامعية.

إجابة السؤال رابع:

ينص على: " ما المقترحات اللازمة لتفعيل مسؤولية الجامعات في مكافحة الفساد في ضوء مبادئ الحوكمة؟"

تشير المؤشرات الإحصائية لقطاع التعليم العالي بمحافظات غزة خلال السنوات الخمس الأخيرة إلى تزايد كبير ومضطرد في هذه المؤسسات والعاملين فيها، كما تشير البيانات وجود تنوع في مؤهلات وقدرات العاملين فيها، مما يحتم على الجامعات ممارسة المسؤولية المجتمعية في إطار التطوير، والسعي نحو التغيير، ومحاربة كافة أشكال الانحراف القيمي. ولن يكون هذا ممكناً، إلا من خلال الحوكمة الأكاديمية والإدارية فيها، لتنطلق من قاعدة رصينة نحو المجتمع.

وكمحاولة من الباحث لصياغة بعض المقترحات اللازمة لتفعيل مسؤولية الجامعات في مكافحة الفساد في ضوء مبادئ الحوكمة، تم وضع الرؤية التالية:

تنطلق هذه الرؤية من المنطلقات الفكرية الآتية :

1- لا تخلو أي مؤسسة مهما كانت من المخلصين الداعين لتحقيق النزاهة والشفافية والمساءلة.
2- المسؤولية المجتمعية للجامعة هي مؤشر ميزتها التنافسية، ومعيار لمدى قدرتها على معالجة قضايا المجتمع.
3- أنّ المورد البشري هو بالدرجة الأولى طاقة ذهنية وقدرة فكرية ومصدر للمعلومات والاقتراحات والابتكارات، وعنصر فاعل وقادر على المشاركة الايجابية .
4- لا يوجد مؤشر يستطيع أن يصف بصورة كاملة وشاملة مباديء الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي .

وفقاً لهذه المنطلقات الفكرية، فإن تفعيل المسؤولية المجتمعية يتطلب:

1- المناخ : تهيئة الظروف المناسبة ومراجعة أنظمة ومفاهيم الحوكمة ومدى تطبيقها، ونتائجها، سنوياً من أجل التعديل، وتحديد مدى ارتباطها بالمسؤولية المجتمعية، وصياغة أنظمة تتماشى مع وضع الجامعة التنافسي، ومتطلبات الطلبة والموظفين بوضوح.
2- تحديد الفرص: فهم طبيعة الفرص الحقيقية المتاحة واستثمارها في سبيل ممارسة الدور المنوط بالجامعات في محاربة الفساد على كافة الأصعدة.
3- عدم الفصل بين التزامات الجامعة تجاه المجتمع، وتطبيقها لمبادئ الحوكمة.
4- المرونة: وهو تناول الفرص المتاحة من مختلف الزوايا واستخدام كل أنماط التفكير ، وكذلك المرونة في ممارسة المسؤولية المجتمعية في مكافحة الفساد.
5- التشجيع: تشجيع العاملين والطلبة كنماذج فاعلة في محاربة الفساد وتدعيم مبدأ المساواة، وإشراك الجامعة في تأطير جهودهم رسمياً .

الخطوات الإجرائية :

1- ضرورة وضع لوائح تنظيمية حول أهمية تطبيق الحوكمة، والاضطلاع بالمسؤولية المجتمعية في محاربة الفساد من خلال ورش العمل والمؤتمرات .

2- ضرورة توضيح الفرق بين المسؤولية المجتمعية في محاربة الفساد، ودور الجامعة في خدمة المجتمع من خلال وحدة التعليم المستمر .

3- تعديل الأفكار وتغيرها على مستوى المؤسسات من خلال : الاستعانة بجهات الاختصاص في تحدي الوضع الراهن، واستضافتهم كشركاء داخل الجامعة لمحاربة الفساد، وتخصيص تمويل خاص لدعم الأنشطة التي تشوبها المخاطرة، ووضع قائمة أفكار خاصة بالمسؤولية المجتمعية على النحو التالي :

أفكار مرنة	أفكار مبدعة
ما طبيعة الفساد الذي يجب أن نحاربه؟ كيف يمكنك استثمار البيئة الجامعية في محاربة الفساد ؟	كيف يمكن تطوير الفكرة .
في حال عدم ملائمة الفكرة التي تم اقتراحها لمحاربة الفساد، ما القاعدة التي تعتمد عليها هذه الفكرة ؟ وهل يمكنك تعديل هذه القاعدة وتحويلها إلى فكرة أكثر ملائمة .	ما الطريقة التي تساعدنا في تطبيق مباديء الحوكمة، وتصديرها للمجتمع كنموذج؟
ما مدى ملائمة المسؤولية المجتمعية للجامعة مع ثقافتها التنظيمية؟	هل توجد طريقة أكثر فعالية لتحقيق هذه النتيجة ؟
ما العقبات التي تحول دون المشاركة في محاربة الفساد؟ وكيف يمكنك إزالة هذه العقبات ؟	كم عدد من الطرق التي يمكن من خلالها تغيير النظرة المجتمعية تغيراً ضرورياً ؟
ما أفضل طريقة منطقية يمكن أن تساعد ؟	

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثان بما يلي:

- تفعيل الشراكة بين الجامعة ومؤسسات القطاع الخاص المهتمة بمحاربة الفساد، والعمل على اقتراح حلول مهنية مناسبة لعلاج أسباب الفساد (الأكاديمي، الإداري) بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم العالي.
- التركيز على البحث العلمي النوعي الذي يستهدف النسيج الاجتماعي وعلاقته بأسباب الفساد من خلال الاستفادة من الأبحاث العلمية التي تنتجها الجامعة لحل المشاكل التي تواجه المجتمع.
- إنشاء مجالس استشارية مشتركة من رجال الجامعة وقيادات المجتمع لتحديد أوجه الفساد، والعمل على الحد منها
- تفعيل دور الجامعة في تأصيل قيم النزاهة والشفافية من خلال الخدمات، ومراقبة أوجه النشاطات المختلفة.

قائمة المراجع :

أبو لبن، إيناس(2013): واقع تطبيق الحوكمة في الإدارات المدرسية الفلسطينية في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين، **رسالة ماجستير**، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة الأزهر، مصر.

أسكاروس، فليب(2013): **تفعيل حوكمة مؤسسات تعليم الكبار في ضوء أهدافها المهارية**، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.

الأغا، احسان والأستاذ، محمود (2000): **مقدمة في تصميم البحث التربوي**، الجامعة الإسلامية، غزة.

توق، محي الدين (2014): **الحوكمة الرشيدة ومكافحة الفساد: منظور اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان .

جابر، محمود، ومهدي، ناصر (2011): دور الجامعات في تعزيز مفاهيم المسؤولية الاجتماعية لدى طلبتها، دراسة ميدانية مقارنة بين جامعتي حلوان بمصر وجامعة الأزهر بفلسطين، **مؤتمر المسؤولية الاجتماعية للجامعات الفلسطينية**، جامعة القدس المفتوحة.

الداعور، إسلام (2008) مدى تطبيق معايير الحوكمة في بلديات الضفة الغربية، **رسالة ماجستير**، جامعة الخليل، فلسطين.

دياب، رنا(2014): واقع تطبيق معايير الحوكمة المؤسسية في المصارف الإسلامية في فلسطين، **رسالة ماجستير**، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة .

رحال، عمر (2011): المسؤولية المجتمعية للجامعات بين الربحية والطوعية، **مؤتمر المسؤولية الاجتماعية للجامعات الفلسطينية**، جامعة القدس المفتوحة.

الزطمة، محمد (2016): مدى تطبيق الإدارة المدرسية لمبادئ الحوكمة في مدارس الأنروا وسبل تفعيلها، **رسالة ماجستير**، جامعة الأزهر، غزة.

الزعانين، رامز(2015): دور نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الحوكمة الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي بغزة، **رسالة ماجستير**، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة.

سراج الدين، اسماعيل(2009): **حوكمة الجامعات وتعزيز قدرات منظومة التعليم العالي والبحث العلمي في مصر**، مكتبة الإسكندرية، مصر .

سعد، سلمى ويعقوب، ابتهاج (2011): دور مؤسسات التعليم العالي في الحد من الفساد الإداري والمالي، **مجلة دراسات محاسبية ومالية**، المجلد (6)،العدد(16)، بغداد، ص 99 – 124 .

سوادي، عبد علي(2013): دور الجامعة في الوقاية من الفساد الإداري، **مجلة رسالة الحقوق**، عدد خاص بالمؤتمر القانوني الوطني العاشر، العراق، ص 6-26.

شاهين، محمد (2011): المسؤولية المجتمعية في الجامعات العربية – جامعة القدس المفتوحة أنموذجاً، دراسة وصفية تحليلية، **مؤتمر المسؤولية الاجتماعية للجامعات الفلسطينية**، جامعة القدس المفتوحة.

الشمري، ناصر(2014): درجة ممارسة مديري المناطق التعليمية للحاكمية وعلاقتها بمستوى المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر مديري المدارس في دولة الكويت، **رسالة ماجستير**، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

الصيرفي، محمد(2013): الفساد بين الإصلاح والتطوير الإداري، **مجلة الإداري** ، السنة 35، العدد133، القاهرة ، ص 183-195.

عاشور، أحمد (2008): مكافحة الفساد لدعم التنمية، **دراسة مقدمة لبرنامج الحوكمة للدول العربية UNDP**، القاهرة .

عقلان، أفراح (2015): واقع أوليات الحكومة الأكاديمية في كلية التربية – جامعة تعز، **مجلة العلوم التربوية**، العدد(1)، ج (1)، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة ، ص 112-135.

عيسى، حازم والصيفي، عيد (2016): **إطار مقترح للارتقاء بدور الجامعات الفلسطينية في ترسيخ قيم النزاهة والشفافية**، الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة ، رام الله ، فلسطين .

كمال، سفيان (2011): الشروط الداخلية لنجاح الجامعة في القيام بمسؤوليتها المجتمعية، **مؤتمر المسؤولية الاجتماعية للجامعات الفلسطينية**، جامعة القدس المفتوحة.

محمد، مديحة(2011): دراسة تحليلية لمفهوم الحوكمة الرشيدة ومتطلبات تطبيقه في الجامعات المصرية، **مجلة مستقبل التربية العربية**، العدد (72)، جامعة حلوان، مصر، ص 75- 88 .

مركز الدراسات الاستراتيجية (2002): **الفساد والإصلاح الإداري في الأردن**، الجامعة الأردنية، عمان.

المصري، نضال والأغا، محمد (2016): **إطار مقترح لتنمية ممارسة القيادة الناعمة لنشر ثقافة مكافحة الفساد الإداري في الجامعات الفلسطينية**، أمان (الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة)، رام الله.

مطير، سمير(2013): واقع تطبيق معايير الحكم الرشيد وعلاقتها بالأداء الإداري في الوزارات الفلسطينية، **رسالة ماجستير**، أكاديمية الإدارة السياسية للدراسات العليا، غزة .

مؤسسة أمان (2017) **التقرير السنوي العاشر – واقع النزاهة ومكافحة الفساد** ، فلسطين.

ناصر الدين، يعقوب (2012): واقع تطبيق الحاكمية في جامعة الشرق الأوسط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، **رسالة ماجستير**، كلية التجارة، جامعة الشرق الأوسط، عمان .

نزيهة، مقيدس (2010): أهمية أسلوب المعاينة في الدراسات الإحصائية: دراسة تطبيقية حول الحوكمة في الجامعات الجزائرية، **رسالة ماجستير**، جامعة عباس فرحات/سطيف، الجزائر .

هللو، إسلام (2013) : دور الجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع في ضوء مسؤوليتها الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية "دراسة حالة – جامعة الأقصى"، **رسالة ماجستير**، الجامعة الإسلامية، غزة

هللو، نهلة (2015): مدى تطبيق منظمات القطاع الخاص لمعايير الحكم الرشيد ودورها في تعزيز إدارة الدولة، **رسالة ماجستير**، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة.

يوسف، محمد (2007): **محددات الحوكمة ومعاييرها (نمط التطبيق في مصر)**، بنك الاستثمار القومي، القاهرة.

Bartlett, J. E, Kotrlik,J. W and C. C. Higgins (2001): Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research, *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, Vol. (19), No(1), Spring 2001

Galaza , Font (1996): *Faculty and Institutional Governance in American Higher Education in Schuster*, Historical and philosophical foundation of American H.E, Claremont, California, U.S.A .

Gresi, Dahan, & Isil, Senol (2012): Corporate Social Responsibility in Higher Education Institutions: Istanbul Bilgi University Case, *American International Journal of Contemporary Research*, Vol. 2, No. 3, USA.

Hallak, J. & Poisson, M.(2006): *Governance in Education: Transparency and Accountability*, UNESCO, Paris.

Jossey, Bass & Jossey, Chambers (2008): *The special role of higher education in society: As a public good for the public good*. In, A. Kezar, T. Chambers, J. Burckhardt, & Associates (Eds.), Higher College: the undergraduate experience in America, New York Boyer.

Nejati, T. and Others (2011): Corporate social responsibility and universities: A study of top 10 world universities' websites, *African Journal of Business Management*, Vol. 5(2).

Uddin, Y.(2010): Impact of Good Governance on Development in Bangladesh, *The Journal of Business* , Vol.(8),No.(1).

UNDP(1997): *Governance for Sustainable Human Development* , Paris .

UNESCO(2009): *Governance in Education : Transparency, Accountability and Effectiveness, Bangladesh National Commission for UNESCO in cooperation with the Ministry of Education* . University of Bangladesh .