مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية

اسم المقال: مستوى ممارسة الشفافية في المنظمات الأهلية النسائية في قطاع غزة. دراسة حالة– جمعية عايشة لحماية المرأة والطفل
اسم الكاتب: د. جلال إسماعيل شبات
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/1640
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 23:18 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مستوى ممارسة الشفافية في المنظمات الأهلية النسائية في قطاع غزة. دراسة حالة ـ جمعية عايشة لحماية المرأة والطفل *

د. جلال إسماعيل شبات **

* تاريخ التسليم: 1/ 3/ 2015م، تاريخ القبول: 16/ 11/ 2015م.
** أستاذ مساعد/ كلية العلوم الإدارية والاقتصادية/ فرع غزة / جامعة القدس المفتوحة/ فلسطين.

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس مستوى ممارسة الشفافية في المنظمات الأهلية النسائية في قطاع غزة من خلال التطبيق الميداني على جمعية عايشة لحماية المرأة والطفل، وقد تبنى الباحث المنهج الوصفي في معالجة الظاهرة، وقد تمثلت عينة الدراسة في الجمعية العمومية ومجلس الإدارة والإدارة التنفيذية للجمعية. وصمم نموذج مخصص لجمع البيانات الأولية، وتكون من أربعة محاور تضمنت (36 فقرة) ، **وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج والتوصيات أهمها**:

1. أن نسبة الاستجابات أعطت مؤشراً ايجابياً عن مستوى ممارسة الشفافية في الجمعية بوجه عام، وتراوحت حدود الثقة العليا والدنيا للمحاور الأربعة ضمن اختبار T- Test، كما يأتي: الحد الأدنى للثقة بين (3.73 – 4.25) ، والحد الأعلى بين (4.20 – 4.53) .

2. كما أظهر تحليل البيانات أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الشخصية للمبحوثين: (الجنس، والعلاقة بالجمعية، والتحصيل العلمي، ومدة العلاقة بالجمعية) .

3. وقد أوصى الباحث لضرورة التركيز على نقاط الضعف وتذليلها، والحفاظ على نقاط القوة وتعزيزها لضمان رفع مستوى ممارسة الشفافية إلى أقصى حد وعلى المستويات والأنشطة كافة في الجمعية.

The Level of Transparency Practices at Females NGOs in Gaza Strip: A Case Study of Aisha Association for Woman and Child Protection

Abstract:

This study aims at measuring the level of transparency practices at females NGOs in Gaza Strip throughout field implementation on Aisha Association for Woman and Child Protection. The researcher has adopted the descriptive approach in dealing with the phenomenon. The study sample represented the association's General Assembly, the Board of Directors and the Executive Management. The researcher designed a special model assigned to collect the primary data and contains four axes that include 36 items. ***The study came up with the following conclusions and recommendations:***

1. *The percentage of the responses gave a positive indication of the level of transparency practices in the association in general. Both of the maximum and minimum limits of confidence of the four axes ranged within the test T- Test as follows: The minimum limit of confidence was (3.73- 4.25) and the maximum limit of confidence was (4.20- 4.53) .*
2. *The data analysis showed that there are no statistically significant variables due to personal differences of the respondents (sex, relationship with the Association, educational achievement, the relationship's duration with the association.*
3. *The researcher recommended that it is necessary to focus on the points of weaknesses and how to overcome them to maintain the points of strength to guarantee a high level of transparency practicing at all levels and activities in the association.*

مقدمة:

تتشابك المفاهيم والمصطلحات المشككة في أداء المنظمات الأهلية وتصرفها المالي والإداري، على اعتبار أن مصادر تمويلها هي بالغالب منح وتبرعات من جهات محلية أو خارجية لتوزيعها وإيصالها للفئات المستهدفة، وعليه فقد اختار الباحث واحدة من تلك المنظمات الأهلية– جمعية عايشة لحماية المرأة والطفل التي تعدُّ امتداداً للجسم النقابي في برنامج غزة للصحة النفسية حيث كانت تعمل وعلى مدى خمسة عشر عاماً تحت مسمى دائرة المرأة، وقد حصلت الجمعية على ترخيص من وزارة الداخلية في منتصف سبتمبر 2009 تحت رقم (8136) لتستهدف النساء وأطفالهن وأسرهن على حد سواء (منشورات جمعية عايشة، 2014) . وذلك بهدف قياس مستوى ممارسة الشفافية في أنشطتها المالية والإدارية من خلال أربعة محاور رئيسة.

مشكلة الدراسة:

ما مستوى ممارسة الشفافية في المنظمات الأهلية النسائية في قطاع غزة – جمعية عايشة لحماية المرأة والطفل؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما مستوى الالتزام بالقوانين واللوائح والإجراءات المعمول بها في جمعية عايشة؟
- ما مستوى الرقابة الداخلية والخارجية على الأداء المالي والإداري لنشاط جمعية عايشة؟
- ما مستوى المشاركة في القرارات بين المستويات الثلاثة: (الجمعية العمومية، ومجلس الادارة والإدارة التنفيذية) لجمعية عايشة؟
- هل يتوافر نظام أرشفة مستندية واضحة يسهل الرجوع إليها من قبل المعنيين في جمعية عايشة؟
- هل هناك اختلافات في استجابات المبحوثين تعزى إلى: (الجنس، والعلاقة بالجمعية، والتحصيل العلمي، ومدة العلاقة بالجمعية) ؟

أهداف الدراسة:

1. إبراز أهمية العمل ضمن قوانين ولوائح وإجراءات رسمية واضحة مستقاه من النظام الأساسي للحد من الاجتهادات الشخصية ذات الطابع السلبي.

2. التحقق من الآليات المتبعة في عملية الرقابة الداخلية والخارجية للأداء المالي والإداري وتصويبها وتعزيزها كلما تتطلب الأمر.

3. التأكيد على أهمية المشاركة للمستويات الثلاثة: (جمعية عمومية ومجلس إدارة والإدارة التنفيذية) في القرارات المتعلقة بأنشطة الجمعية.

4. التأكد من وجود نظام لأرشفة المستندات، ومدى سهولة التعامل معه من قبل أي جهة: داخلية كانت أم خارجيةً.

5. تقديم مقترحات وتوصيات قد تفيد في تعزيز الشفافية وممارستها في أنشطة المنظمات الأهلية العاملة في قطاع غزة.

حدود الدراسة:

- الحد البشري: يتمثل في العاملين ومجلس الادارة والجمعية العمومية لجمعية عايشة.
- الحد الزماني: جرى الاطلاع على واقع الجمعية من العام 2010 – 2014، ونُفِّذت الدراسة في الربع الأول من العام 2015.
- الحد الموضوعي: تركز الدراسة على قياس مستوى ممارسة الشفافية في المنظمات الأهلية النسائية.

الإطار النظري للدراسة:

تعريف الشفافية:

أشار اللوزي أن الشفافية الإدارية هي: "وضوح التشريعات ودقة الأعمال المنجزة داخل المنظمات، واتباع التعليمات واعتماد آليات إدارية كفوءة ومتقنة من اجل اتخاذ قرارات على مستوى عالٍ من الموضوعية والرصانة". (اللوزي، 2000: 148)

في حين أن برنوطي ترى الشفافية بأنها: "ان يكون النظام مكشوفاً وليس سرياً بعيداً عن التعتيم". (برنوطي، 2001: 18)

ويرى الخناق أن الشفافية تعني: "الوضوح والعقلانية والالتزام بالمتطلبات أو الشروط المرجعية للعمل وتكافؤ الفرص للجميع، وسهولة الإجراءات والحد من الفساد، فشفافية القوانين تعني وضوحها وبساطة صياغتها وفهمها، هذا فضلاً عن سهولة الإجراءات التنفيذية وبساطتها وعدم تعقيدها والسماح بالالتفاف عليها وإطالتها غير المبررة وكذلك النزاهة في تنفيذها". (الخناق، 2006: 8)

أما أسيل محمود فتعرف الشفافية الإدارية: "بأنها وضوح التشريعات وسهولة فهمها وانسجامها مع بعضها ووضوح لغتها ومرونتها وتطورها وفقاً للمتغيرات كافة بما يتناسب مع روح العصر، وكذلك تبسيط الإجراءات ونشر المعلومات والإفصاح عنها وسهولة الوصول إليها. » (محمود، 2008: 6)

أما إيليا فيرى أن الشفافية تشير إلى: » الوصول غير المقيد من قبل الجمهور إلى المعلومات في الوقت المناسب وموثوق بها على القرارات والأداء في القطاع العام». (Elia Armstrong (2005: 4)

أسس الشفافية الإدارية ومبادؤها:

1. الوضوح الإداري:

ينبغي أن تكشف المنظمة عن إجراءاتها وعملياتها الإدارية، بحيث يكون نشاط الإدارة واضحاً من خلال توضيح أسباب القرارات الإدارية، وهو ما يتحقق بالتزام الإدارة بالإعلان عن الأسباب القانونية والواقعية للقرارات، وذلك عند ممارسة أنشطتها التي تتعلق بمصلحة العاملين وشؤونهم كافة بالمنظمة، كقرارات التعيين والترقية والنقل والندب ومنح المكافآت والحوافز... الخ. (حرب، 2011: 31)

2. إجراءات العمل:

ضرورة ان تكون إجراءات العمل الإداري في المنظمات واضحة ومعلنة للجميع بحيث لا تكلف كثيراً من الوقت والجهد. (الحربي، 2012: 11) وتبسيط إجراءات العمل بشكل يسمح بأداء الانشطة دون تعقيد من قبل الموظفين، ويندرج ضمن ذلك نشر المعلومات والبيانات وتوفير الأدلة الإرشادية عن إجراءات العمل، لتكون في متناول الموظفين المعنيين بالأنشطة، واختصار الإجراءات غير الضرورية ما أمكن. (السبيعي، 2010: 39)

3. وضوح المعايير:

أي أن تكون قواعد العمل واضحة وتخدم رسالة المنظمة بالطريقة المثلى كما يجب أن لا تكون هذه القواعد جامدة حتى يمكن تطويرها وتعديلها لتصبح بسيطة وفاعلة تواكب

ثقافة السرعة التي تصف بها النظام العالمي الجديد. (محمود، 2008: 8)

4. الاتصال الإداري وتدفق المعلومات:

تتطلب الشفافية وجود اتصال فعال يكفل وصول البيانات والمعلومات من وإلى المنظمة، وكذلك ما يصدر منها إلى المجتمع المحيط بها، إضافة إلى تبادل المعلومات والأوامر والتوجيهات بين مختلف المستويات الإدارية داخل المنظمة بما يسهم في توفير المعلومات وتدفقها، ويسهل وصول المستفيدين إليها والاستفادة منها، وهو ما يتطلب وجود نظام فعال للمعلومات يخدم المنظمة. (الحربي، 2012: 12)

5. تقويم الأداء:

يعدّ التقويم الإداري أحد العوامل المهمة لقياس مستوى أداء المؤسسة والعاملين بها، إذ لا يمكن الكشف عن مدى التفاوت في الإنتاجية دون استخدام أساليب محددة لتقويم الأداء المعرفي والمهاري والسلوكي لموظفي المؤسسة، والتي تسهم في تحديد نقاط القوة لتعزيزها، ونقاط الضعف والقصور لعلاجها، أو الحد منها. ويرتبط الإفصاح والوضوح بتقويم الأداء، ويستخدم المديرون أساليب مختلفة للإفصاح؛ كاطلاع الموظفين على خطط المؤسسة المستقبلية، والتوصيف الرسمي للمسؤوليات ومهمَّات العمل ومستوى الصلاحيات، والتأكد أن الموظف يعرف مسبقاً أن قيامه بأمور وإجراءات معينة تترتب عليها عواقب محددة، وهذا يعني أن تكون جميع أساليب الإفصاح واضحة ومكتوبة، وتبلغ بطريقة رسمية للموظفين. (الحربي، 2012: 12)

6. التفاعل بين الأنظمة ومؤسسات المجتمع المدني:

وتعني إيجابية العلاقة بين المنظمة ومؤسسات المجتمع المدني، ومؤسسات المجتمع المدني هي النسق السياسي المتطور الذي تتيح صيرورة تماسه وتمفصله في المؤسسات من مراقبة أدائها (محمود، 2008: 8)

7. العقلانية في الأنفاق:

تعني القضاء على الهدر في الأنشطة والثروات، وقد يكون هذا الإهدار بهدف وضع المنظمة في خدمة الإدارة وقد يصل الهدر في بعض الأوقات إلى اتخاذ بعض القرارات الرئيسة في شهور عدة مما يعطل مسيرة المنظمة ومصالح العاملين بها، ويستوجب القضاء الكامل على الهدر ووضع الأساليب والأهداف، وتأكيد مفهوم الإدارة في خدمة المنظمة. (محمود، 2008: 7)

8. احترام القانون:

تعني تطبيق القانون على الجميع بما في ذلك أصحاب المواقع والنفوذ والمناصب العليا في المنظمة، وتكريس القرارات والقوانين من أجل خدمتها وتعزيز تقدمها. (محمود، 2008: 7)

أهداف الشفافية:

1. الوضوح وعدم الغموض في الأنظمة والقوانين والإجراءات وإعلانها للمواطنين والموظفين.

2. تعزيز دور أجهزة الرقابة المالية والإدارية وزيادة كفاءتها من خلال الدقة والوضوح في الإيرادات والممارسات الإدارية المعمول بها.

3. زيادة ثقة العاملين والمواطنين بالتنظيم الإداري.

4. توفير الوقت والتكاليف وتجنب الإرباك والفوضى في عمل الموظفين و منع الممارسات الإدارية الخاطئة.

5. التعيين في الوظائف على أساس الكفاءة المطلقة.

6. تطوير شبكة المعلومات بين الدوائر والأقسام كافة، وتسهيل تدفق المعلومات والرجوع إليها.

7. توفير نظام أرشفة مستندية موثوقة يسهل التعامل معها.

أنواع للشفافية:

1. الشفافية المدبلجة: وهي مقلدة بأسلوب نسخي لا يناسب طبيعة عمل المؤسسة المعنية وظروفها، كنقل الشفافية من القطاع الخاص إلى القطاع الحكومي أو بالعكس. (السبيعي، 2010: 41)

2. الشفافية المؤدلجة: تنطلق في حدمة صالح وأيديولوجيا نصدرها مصمم الياتها، وليس المستفيد منها أو المطلع على إنتاجها. (قرداغي، 2011: 4)

3. الشفافية الانتقائية: وهي التي تنتقي النتائج الجيدة بأسلوب مبالغ فيه وهي مصاحبة بحملة إعلانية عندما تكون الأرقام والأحداث إيجابية وبالمبررات إذا كان هناك إخفاق. (السبيعي، 2010: 41)

مستويات الشفافية:

1. **المستوى الذاتي**: وهذه تتطلب ضرورة توافر الأبعاد الآتية:
   - توعية الموظفين بمهمات الدائرة والواجبات التي ينبغي القيام بها.
   - تثبيت مراحل إنجاز المعاملات على النماذج جميعها.
   - تعميم الإعلان عن حالات التمييز والنجاح وحالات التجاوز والفشل.
2. **المستوى الشمولي**: وهذه تتطلب ضرورة:
   - التزام المؤسسة والإدارة العليا بمبدأ المؤسسة والقانون.
   - تسهيل إجراءات اللقاءات بين الأجهزة العليا والأجهزة الرقابية.
   - تعميم مفهوم التنسيق المشترك الاقسام في الفعاليات كافة.
   - تفعيل دور الرقابة والمحاسبة على الإدارات المالية والموازنات وتقويم الإدارة العليا. (قرداغي، 2011: 4)

المشكلات التي تواجه تطبيق الشفافية وهي:

1. صعوبة تحديد أولويات الأهداف المراد تحقيقها بسبب كثرتها وتداخلها.
2. الاستمرار في تطبيق أنظمة القديمة والروتين والتعقيد في الإجراءات.
3. الازدواجية والفوضى في عمليات التحديث والتطوير، وضياع التنسيق بين الأجهزة الإدارية. (قرداغي، 2011: 5)

يلاحظ مما تقدم أنه يمكن الكتابة نظرياً في مفهوم الشفافية وتصنيف معالمها ومتطلباتها في المؤسسات بوجه عام، إلا أن الممارسة العملية من قبل العنصر البشري في حياة المؤسسة يبقى الحجر الأساس في الوصول الى مستوى عالٍ أو منخفض من ممارسة الشفافية كضامن رئيس لسيرورة الحياة، وتحقيق الأهداف في المؤسسات.

الدراسات السابقة:

دراسة (**شقور، 2012**)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى الشفافية المحاسبية في البنوك الإسلامية الأردنية، وتحليل العوامل المؤثرة فيها، ولتحقيق هذا الهدف، قاس الباحث الشفافية المحاسبية من خلال أربعة مقاييس هي: الحاكمية المؤسسية وعدم ممارسة إدارة الأرباح

والإفصاح المحاسبي وتطبيق معايير التدقيق الداخلي، وكما هدفت الدراسة إلى معرفة أهم العوامل التي تؤثر على الشفافية المحاسبية في البنوك الإسلامية الأردنية، كحجم البنك وربحيته ومديونيته، وتتكون عينة الدراسة من جميع البنوك الإسلامية الأردنية والبالغ عددها ثلاثة بنوك هي البنك الإسلامي الأردني والبنك العربي الإسلامي الدولي وبنك دبي الأردن الإسلامي. وخلصت الدراسة إلى أن الشفافية المحاسبية في البنوك الإسلامية الأردنية ككل تساوي 70%، بينما كانت درجة الحاكمية المؤسسية 72%، ودرجة عدم ممارسة إدارة الأرباح هي 60%، ودرجة الإفصاح المحاسبي هي 69%، ودرجة تطبيق معايير التدقيق الداخلي هي 77%، كما وجدت الدراسة أن الشفافية المحاسبية تزداد مع زيادة حجم البنك، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الاهتمام بالشفافية المحاسبية من قبل هيئة الأوراق المالية، عن طريق إيجاد الطرق المناسبة للحد من استخدام الأساليب التي تخفض من الشفافية المحاسبية وتشجيع استخدام وتطبيق المبادئ والمفاهيم التي تزيد من درجة الشفافية المحاسبية في البنوك والشركات الأردنية، وضرورة إنشاء جمعية للمدققين الداخليين تهتم بمصالحهم وتحافظ على حقوقهم، وتُعنى بوضع قواعد للسلوك المهني ومعايير للتدقيق الداخلي يلزم المدققين الداخليين بتطبيقها.

دراسة (**حرب، 2011**)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها لدى الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وتحديد مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين بين نظام المعلومات، والاتصال الإداري، والمساءلة الإدارية، والمشاركة، وإجراءات العمل على تطبيق الشفافية الإدارية في تلك الجامعات، ومحاولة الخروج بتوصيات تعمل على زيادة الالتزام بالشفافية الإدارية بما يحقق تجويد مخرجات العمل وحل مشكلاته.

واعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي، على عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة البالغ (410) موظفاً من الإداريين والأكاديميين الذين يشغلون مناصب إدارية في الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر، وجامعة الأقصى. بحجم (205) موظفين في الجامعات المبحوثة. وخلصت الدراسة إلى وجود التزام بممارسة الشفافية الإدارية بدرجة مقبولة لدى الإداريين والأكاديميين ممن يشغلون مناصب إدارية في الجامعات الفلسطينية. كذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجالات الدراسة: (نظام المعلومات، والاتصال الإداري، والمساءلة الإدارية، والمشاركة، وإجراءات العمل) وواقع الشفافية الإدارية في الجامعات الفلسطينية. وأيضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في مجالات الاتصال

الإداري، والمساءلة الإدارية، والمشاركة، وإجراءات العمل، والشفافية الإدارية تعزى إلى الجامعة ولصالح جامعة الأزهر. وبالنهاية أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية تعزى إلى المستوى التعليمي ولصالح حملة الدكتوراه.

دراسة (**عبدالرحمن، 2009**)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الشفافية والإفصاح في الشركات المساهمة السعودية، وروجعت الأدبيات المحاسبية للتعرف إلى أهمية الشفافية وكيفية تحقيقها، والآليات الواجب إتباعها لتحقيق الشفافية، وما الجهود المبذولة من قبل هيئة سوق المال السعودي تجاه تحقيق الشفافية وأهمية ضبط معايير المحاسبة السعودية لتحقيق مزيد من الشفافية، وقد توصل الباحث إلى نتيجة مؤداها ارتفاع مستوى الشفافية في السوق السعودي بالمقارنة بالأسواق الناشئة الأخرى، وتقارُب مستوى الشفافية بين القطاعات المختلفة، وهذا يعنى التزام الشركات بما تقرره هيئة سوق المال السعودي.

دراسة (**الجزار، 2005**)

هدفت الدراسة الى التحقق من العوامل المؤثرة في عملية الإفصاح داخل الشركات، من خلال التركيز على أهم المفاهيم المستخدمة في هذا المجال، مثل: مفهوم الإفصاح (الشفافية) ، ومستوى الإفصاح، ومفهوم الرقم القياسي لتحديد درجة الإفصاح. وقد حددت الدراسة ستة فروض صيغت بشكل يسمح تحقيقها اختيارياً. ثم حددت متغيرات البحث في متغير تابع وهو درجة الإفصاح (الشفافية) وخمس متغيرات مستقلة وهي متغيرات النمو بالشركة، وقرارات مستخدمي التقارير، ونوع الصناعة وحجم مكتب المراجعة، ومكانة الموقع علي الإنترنت. واستندت الدراسة إلي عينة مكونة من 58 شركة تنتمي لقطاعات مختلفة، وتراجع بوساطة مكاتب مراجعة مختلفة. وخلصت إلى تدني درجة الإفصاح (الشفافية) في التقارير المنشورة سواء بالصحف أم الانترنت، كذلك لوحظ تولد شعور بعدم الثقة في مصادر المعلومات المتوافرة، مما يدفع المستثمر بالاعتماد على خبرته الشخصية في اتخاذ قراراته الاستثمارية، كما أظهرت تخلف الشركات السعودية عن مثيلاتها بالدول الغربية في إدراك مدى أهمية استخدام الإنترنت كقناة فعالة لنشر وتوزيع التقارير المالية.

ثالثاً- التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في العديد من المتغيرات المستقلة في قياس مستوى الشفافية (الإفصاح المالي للمعنيين، والوصول للمعلومات بسهولة ويسر،

ووضوح الإجراءات، والمشاركة في القرارات) التي تمثل مدخلاً منطقياً للحكم على أداء المؤسسات.

واختلفت بشكل رئيس في اختيار القطاع ومجتمع الدراسة وعينتها، حيث إن الدراسة الحالية ركزت على قطاع المنظمات الأهلية التي تعتمد على التمويل والمنح الخارجية للمؤسسة، وتعد ممارسة الشفافية فيها ضماناً ومؤشراً لوجودها ومواصلة تقديم الخدمات للجمهور المستهدف.

منهجية الدراسة وتحليل البيانات:

منهجية الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، بوصفها وصفاً دقيقا والتعبير عنها كيفياً وكمياً، حيث يصف التعبير الكيفي الظاهرة ويوضح خصائصها، بينما يعطي التعبير الكمي رقمياً يوضح مقدار الظاهرة أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى.

كما لا يتوقف عند جمع المعلومات الخاصة بالظاهرة لاستقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل ليشمل التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح (العساف، 2012: 217) .

مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في المستويات الثلاثة لجمعية عائشة (الجمعية العمومية، مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية) .

عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في المسح الشامل للمستويات الثلاثة في الجمعية– جميع أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية (الطاقم الإداري) وعددهم (13) ، وقد تم استرداد (10 استبيانات) أي بنسبة 77%، (30 استبانة) من أعضاء الجمعية العمومية البالغ عددها (53 عضواً) أي بنسبة 57% ليصل المجموع الكلي إلى (40 استبانه) .

ثانيا- خصائص مجتمع الدراسة:

يمكن تصنيف مجتمع الدراسة وفقاً لأربعة متغيرات هي: الجنس– العلاقة بالجمعية– مدة العلاقة بالجمعية– التحصيل العلمي.

1. الجنس

الجدول (1)

التوزيع الاحصائي لعينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكور	11	%27. 5
اناث	29	%72.5
الكلي	40	%100

يتضح من الجدول (1) ان نسبة الاناث كانت اعلى من نسبة الذكور حيث جاءت نسبة الاناث بنسبة 72.5% بينما جاءت نسبة الذكور بنسبة 27.5%

2. العلاقة بالجمعية

الجدول (2)

التوزيع الاحصائي لعينة الدراسة وفقا لمتغير العلاقة بالجمعية

العلاقة بالجمعية	التكرار	النسبة
جمعية عمومية	29	%72. 5
مجلس ادارة	4	%10. 0
ادارة تنفيذية	7	%17. 5
الكلي	40	%100

يتضح من الجدول (2) أن أعلى نسبة من أفراد مجتمع الدراسة تقع ضمن فئة جمعية عمومية بنسبة 72.5%، يليهم أعضاء الإدارة التنفيذية بنسبة 17.5%، وتليها فئة مجلس الإدارة بنسبة 10%. وفي ضوء تلك البيانات يتضح أن 89% من أفراد مجتمع الدراسة محصورين في الإدارة التنفيذية والجمعية العمومية.

3. مدة العلاقة بالجمعية

الجدول (3)

التوزيع الاحصائي لعينة الدراسة وفقا لمتغير مدة العلاقة بالجمعية

مدة العلاقة بالجمعية	التكرار	النسبة
سنة واقل	2	%5. 0
سنتان	9	%22. 5
ثلاثة سنوات	10	%25. 0
اكثر من ذلك	19	%47. 5
الكلي	40	%100

يبين الجدول (3) بأن مدة العلاقة بالجمعية تفاوتت بين الفئات المختلفة، وحصلت الفئة أكثر من ثلاث سنوات على المرتبة الأولى بنسبة 47.5% وتليها فئة ثلاثة سنوات على نسبة 25%، وتليها فئة سنتان 22.5% وجاءت في المرتبة الأخيرة أقل من سنة بنسبة 5%.

يتضح من النتائج السابقة بأن معظم أفراد مجتمع الدراسة تزيد مدة علاقتهم بالجمعية عن سنتين حيث كانت نسبتهم 72%.

4. التحصيل العلمي:

الجدول (4)

التوزيع الاحصائي لعينة الدراسة وفقا لمتغير التحصيل العلمي

التحصيل العلمي	التكرار	النسبة
اقل من دبلوم	7	%17. 5
دبلوم	9	%22. 5
بكالوريوس	19	%47. 5
دراسات عليا	5	%12. 5
الكلي	40	%100

يوضح الجدول (4) بأن غالبية أفراد العينة حاصلون على درجة البكالوريوس وما دون حيث كانت نسبة الحاصلين على درجة البكالوريوس 47.5% ونسبة الدبلوم 22.5% وبالنسبة نفسها حصلت أقل من دبلوم على 17.5%، وجاءت في المرتبة الأخيرة فئة حملة الدراسات العليا بنسبة 12.5%، ويتبين من النتائج أن نسبة أفراد العينة غير

الحاصلين على درجتي الماجستير والدكتوراه 86.5%.

ثالثا ـ لإجابة على تساؤلات الدراسة:

1. ما درجة الالتزام بالقوانين واللوائح والاجراءات في المؤسسات الاهلية النسائية؟

الجدول (5)

نتائج اختبار T- Test لقياس درجة الالتزام مستوى الالتزام بالقوانين واللوائح والاجراءات.

الفقرة	متوسط حسابي	الوزن النسبي	انحراف معياري	حدود الثقة		قيمة T	SIG	الترتيب
				ادنى	اعلى			
تلتزم الادارة العليا في قراراتها المالية والادارية بالنظام الأساسي	4.35	87.00%	0.66	4.14	4.56	12.89	0.00**	3
يجري تشكيل اللجان للأنشطة بناء على ما ورد في النظام الاساسي	4.23	84.50%	0.66	4.01	4.44	11.74	0.00**	8
يعد النظام الاساسي مرجعا رئيسيا في التعامل مع الموردين	4.25	85.00%	0.87	3.97	4.53	9.09	0.00**	6
تتوافق قرارات مجلس الادارة للمؤسسة مع نصوص النظام الاساسي	4.33	86.50%	0.89	4.04	4.61	9.43	0.00**	5
تعرض التقارير المالية والادارية على الجمعية العمومية بشكل دوري	4.50	90.00%	0.68	4.28	4.72	13.96	0.00**	1
تتوافر التقارير المالية والادارية للمانحين في أي لحظة من عمر المشروع الممول	4.28	85.50%	1.01	3.95	4.60	7.97	0.00**	7
تتم إجراءات الصرف المالي وفق ما ورد بالنظام الاساسي	4.18	83.50%	0.96	3.87	4.48	7.76	0.00**	9
تتم عملية التدقيق المالي الداخلي والخارجي بشكل دوري	4.40	88.00%	0.67	4.19	4.61	13.18	0.00**	2
تتم عملية التوظيف من خلال الاجراءات المنصوص عليها بالنظام الاساسي	4.13	82.50%	0.99	3.81	4.44	7.17	0.00**	11
يجري إضافة أو اقالة اعضاء الجمعية العمومية وفق ما ورد في النظام الاساسي	4.13	82.50%	0.97	3.82	4.43	7.37	0.00**	10
تجرى عملية الانتخابات لمجلس الادارة بشكل دوري حسب ما نص عليه النظام الاساسي	4.33	86.50%	0.66	4.12	4.53	12.78	0.00**	4

الفقرة	متوسط حسابي	الوزن النسبي	انحراف معياري	حدود الثقة		قيمة T	SIG	الترتيب
				ادنى	اعلى			
مستوى الالتزام بالقوانين واللوائح والاجراءات.	4.28	85.59%	0.65	4.07	4.49	12.39	0.00**	

** دال احصائيا عند مستوى دلالة α=0.01

* دال احصائيا عند مستوى دلالة α=0.05

يوضح الجدول أعلاه (5) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على العبارات المندرجة تحت هذا المحور من وجهة نظر أفراد الدراسة=4.28 درجة من 5 درجات، بانحراف معياري 0.65 درجة، والذي يشير إلى عدم وجود تباين كبير في الإجابات بين أفراد الدراسة، وقد بينت نتيجة T- Test لمجموعة واحدة أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على العبارات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام من وجهة نظر جميع افراد الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة 3، حيث كانت قيمة الإحصاء (T- Test) للفرق بين المتوسط الحسابي العام والقيمة 3 = (12.39) وهي موجبة، وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول0.00=α، وهي أقل من 0.05، وكما هو واضح أيضاً من حدود الثقة للمتوسط الحسابي العام في المجتمع التي تدل على أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على العبارات المندرجة تحت هذا المحور لدى جميع أفراد الدراسة يقع بين (4.07&4.49) ، وبذلك يعد مستوى التزام المنظمات الأهلية النسائية في قطاع غزة بالتزام بالقوانين واللوائح والإجراءات بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسة (مستوى مرتفع) جداً بوزن نسبي قيمته 85.6%.

2. ما درجة تبني المؤسسة لمبدأ المشاركة في صنع القرارات؟

الجدول (6)

نتائج اختبار T- Test لقياس درجة تبني المؤسسة لمبدأ المشاركة في صنع القرارات.

الفقرة	متوسط حسابي	الوزن النسبي	انحراف معياري	حدود الثقة		قيمة T	SIG	الترتيب
				ادنى	اعلى			
يتبنى المدير التنفيذي مبدأ المشاركة في القرار مع العاملين بالمؤسسة	4.35	%87.00	0.66	4.14	4.56	12.89	0.00**	4
يشير أداء المؤسسة الى تبني الادارة التنفيذية سياسة الاجتماع الدوري مع منسقي البرامج والمشاريع.	4.35	%87.00	0.62	4.15	4.55	13.72	0.00**	3

الفقرة	متوسط حسابي	الوزن النسبي	انحراف معياري	حدود الثقة		قيمة T	SIG	الترتيب
				ادنى	اعلى			
تشارك الادارة التنفيذية في اجتماعات مجلس الادارة الدوري.	4.43	%88.50	0.71	4.20	4.65	12.66	0.00**	2
تتلقى الادارة التنفيذية ملاحظات بناءه لأداء عملها من قبل مجلس الادارة.	4.48	%89.50	0.60	4.28	4.67	15.58	0.00**	1
يتواصل مجلس ادارة الجمعية مع اعضاء الجمعية العمومية لاطلاعهم على كل ما هو جديد.	4.03	%80.50	0.92	3.73	4.32	7.05	0.00**	8
تشكل الجمعية العمومية لجان متخصصة تساهم في اسناد العمل التنفيذي للمؤسسة.	3.83	%76.50	0.84	3.56	4.09	6.18	0.00**	6
تتبنى المؤسسة سياسة المكافآت المادية والمعنوية للأفكار البناءة من قبل العاملين	3.65	%73.00	1.10	3.30	4.00	3.74	0.00**	7
تبني المؤسسة لمبدأ المشاركة في صنع القرارات	4.16	%83.14	0.56	3.98	4.34	13.09	0.00**	

** دال احصائيا عند مستوى دلالة α=0.01

* دال احصائيا عند مستوى دلالة α=0.05

يوضح الجدول أعلاه (6) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على العبارات المندرجة تحت هذا المحور من وجهة نظر أفراد الدراسة=4.16 درجة من 5 درجات، بانحراف معياري 0.56 درجة والذي يشير الى عدم وجود تباين كبير في الاجابات بين افراد الدراسة، وقد بينت نتيجة T- Test لمجموعة واحدة أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على العبارات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام من وجهة نظر جميع افراد الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة احصائية عن القيمة 3، حيث كانت قيمة الإحصاء (T- Test) للفرق بين المتوسط الحسابي العام والقيمة 3 = (13.09) وهي موجبة، وكانت قيمة الخطأ من النوع الاول α=0.05، وهي أقل من 0.05، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة للمتوسط الحسابي العام في المجتمع التي تدل على أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على العبارات المندرجة تحت هذا المحور لدى جميع أفراد الدراسة يقع بين (4.34&3.98) ، وبذلك يعد مستوى التزام المؤسسة بتبني مبدأ المشاركة في صنع القرارات بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسة (مستوى مرتفع) جداً بوزن نسبي قيمته (83.14) .

3. ما مستوى الرقابة الداخلية والخارجية للأداء المالي والاداري؟

الجدول (7)

نتائج اختبار T- Test لقياس مستوى الرقابة الداخلية والخارجية للأداء المالي والاداري.

الفقرة	متوسط حسابي	الوزن النسبي	انحراف معياري	حدود الثقة		قيمة T	SIG	الترتيب
				ادنى	اعلى			
يشير أداء المؤسسة إلى قدرة مجلس الإدارة على مراقبة الأنشطة المالية والإدارية فيها.	4.60	%92.00	0.63	4.40	4.80	16.00	0.00**	3
تتوافر اليات واضحة للرقابة الادارية والمالية من قبل مجلس الادارة على أداء الإدارة التنفيذية.	4.63	%92.50	0.49	4.47	4.78	20.96	0.00**	1
يحرص المدقق المالي والخارجي على متابعة انشطة المؤسسة بشكل دوري.	4.55	%91.00	0.50	4.39	4.71	19.46	0.00**	4
يمتلك المدير التنفيذي قدرات عالية للمراقبة والتدقيق على أداء الدائرة المالية.	4.35	%87.00	0.70	4.13	4.57	12.20	0.00**	5
يقدم المدير التنفيذي التقرير المالي والإداري من قبل الجمعية العمومية على المؤسسة.	4.60	%92.00	0.55	4.43	4.77	18.56	0.00**	2
لا يوجد ملاحظات جوهرية على الأداء المالي والإداري من قبل الجمعية العمومية على المؤسسة	4.20	%84.00	0.72	3.97	4.43	10.49	0.00**	6
لا يوجد ملاحظات جوهرية على الأداء المالي والإداري من قبل الجهات الحكومية على المؤسسة	4.10	%82.00	0.71	3.87	4.33	9.81	0.00**	8
تتم عملية التوظيف في المؤسسة من خلال لجان مشتركة من خارج وداخل المؤسسة	4.10	%82.00	0.67	3.89	4.31	10.36	0.00**	7
مستوى الرقابة الداخلية والخارجية للأداء المالي والإداري	4.39	%87.81	0.43	4.25	4.53	20.52	0.00**	

** دال احصائيا عند مستوى دلالة 0. 01=α

* دال احصائياً عند مستوى دلالة 0. 05=α

يوضح الجدول اعلاه (7) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على العبارات

المندرجة تحت هذا المحور من وجهة نظر أفراد الدراسة=4.39 درجة من 5 درجات، بانحراف معياري 0.43 درجة، والذي يشير إلى عدم وجود تباين كبير في الإجابات بين أفراد الدراسة، وقد بينت نتيجة T- Test لمجموعة واحدة أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على العبارات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام من وجهة نظر جميع أفراد الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة احصائية عن القيمة 3، حيث كانت قيمة الاحصاء (T-Test) للفرق بين المتوسط الحسابي العام والقيمة 3 = (20.52) وهي موجبة، وكانت قيمة الخطأ من النوع الاولα=0.05، وهي أقل من 0.05، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة للمتوسط الحسابي العام في المجتمع التي تدل على أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على العبارات المندرجة تحت هذا المحور لدى جميع أفراد الدراسة يقع بين (4.25&4.53) ، وبذلك يعد مستوى الرقابة الداخلية والخارجية للأداء المالي والإداري بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسة (مستوى مرتفع) جداً بوزن نسبي قيمته87.81%.

4. ما مدى فاعلية نظام الارشفة المعمول به داخل المؤسسة؟

الجدول (8)

نتائج اختبار T- Test لقياس فاعلية نظام الارشفة المعمول به داخل المؤسسة.

الفقرة	متوسط حسابي	الوزن النسبي	انحراف معياري	حدود الثقة		قيمة T	SIG	الترتيب
				ادنى	اعلى			
يتوافر في المؤسسة موظفين مختصين بعمل السكرتارية والارشفة	4.38	%87.50	0.63	4.17	4.58	13.85	0.00**	1
يتوافر في المؤسسة نظاما معتمدا من قبل الادارة التنفيذية لأرشفة الملفات	4.10	%82.00	0.59	3.91	4.29	11.78	0.00**	5
يتوافر اماكن خاصة للملفات والسجلات والمستندات داخل المؤسسة	4.18	%83.50	0.75	3.94	4.41	9.95	0.00**	4
تعمل الإدارة العليا على تطوير نظام الحفظ للملفات والسجلات والمستندات من حين لآخر وحسب الحاجة لذلك	4.38	%87.50	0.83	3.76	4.29	7.80	0.00**	2
تستعين المؤسسة بخبراء متخصصين للمساهمة في ترتيب نظام الأرشفة	3.73	%74.50	1.06	3.39	4.06	4.32	0.00**	10
تستخدم المؤسسة اماكن احتياطية امنه للملفات والسجلات والمستندات خارج المؤسسة.	3.80	%76.00	1.24	3.40	4.20	4.07	0.00**	6
يمكن الرجوع للسجلات والمستندات الخاصة بالمؤسسة بسرعة ويسر في أي لحظة.	4.28	%85.50	0.78	4.02	4.53	10.29	0.00**	3

الفقرة	متوسط حسابي	الوزن النسبي	انحراف معياري	حدود الثقة		قيمة T	SIG	الترتيب
				ادنى	اعلى			
تعمل المؤسسة بنظام الارشفة الالكترونية الحديثة.	3.70	%74.00	1.20	3.32	4.08	3.68	0.00**	9
تعمل المؤسسة بنظام ارشفة مختلط (الكتروني ويدوي)	3.75	%75.00	1.21	3.36	4.14	3.91	0.00**	7
يوفر نظام الارشفة نسخا الكترونية من جميع المستندات الخاصة بالمؤسسات نسخا الكترونية	3.73	%74.50	1.22	3.34	4.11	3.76	0.00**	8
فاعلية نظام الأرشفة المعمول به داخل المؤسسة	3.97	%79.30	0.72	3.73	4.20	8.47	0.00**	

** دال احصائيا عند مستوى دلالة α=0. 01

* دال احصائيا عند مستوى دلالة α=0. 05

يوضح الجدول أعلاه (8) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على العبارات المندرجة تحت هذا المحور من وجهة نظر أفراد الدراسة=3.97 درجة من 5 درجات، بانحراف معياري 0.72 درجة، والذي يشير الى عدم وجود تباين كبير في الاجابات بين أفراد الدراسة، وقد بينت نتيجة T- Test لمجموعة واحدة أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على العبارات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام من وجهة نظر جميع أفراد الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة 3، حيث كانت قيمة الإحصاء (T-Test) للفرق بين المتوسط الحسابي العام والقيمة 3 = (8.47) وهي موجبة، وكانت قيمة الخطأ من النوع الأولα=0.05، وهي أقل من 0.05، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة للمتوسط الحسابي العام في المجتمع التي تدل على أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على العبارات المندرجة تحت هذا المحور لدى جميع أفراد الدراسة يقع بين (3.73&4.20) ، وبذلك يعد مستوى فاعلية نظام الأرشفة المعمول به داخل المؤسسة بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسة (مستوى مرتفع) جداً بوزن نسبي قيمته (86.19%) .

5. هل هناك اختلافات في استجابات المبحوثين تعزى إلى (الجنس، أو العلاقة بالجمعية، أو التحصيل العلمي، أو مدة العلاقة بالجمعية) ؟

- أولا: الفروقات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد الدراسة تجاه الاستبانة ككل باختلاف الجنس

الجدول (9)

نتائج اختبار T- Test لدراسة الفروقات في اراء افراد الدراسة تجاه الاستبيان ككل باختلاف الجنس

الاستبيان	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين الوسطين	قيمة T	مستوى الدلالة Sig
مستوى ممارسة الشفافية في المنظمات الاهلية النسائية	ذكر	3.98	0.457	0.293	1.899	0.065
	انثى	4.27	0.429			

تبين من الجدول (9) بأن ليس هناك فروق ذات دلالة احصائية في آراء افراد الدراسة (جمعية عايشة) تجاه مستوى ممارسة الشفافية في المنظمات الاهلية النسائية) باختلاف الجنس.

- ثانيا– الفروقات ذات الدلالة الاحصائية في اراء افراد الدراسة تجاه الاستبيان باختلاف العلاقة بالجمعية.

الجدول (10)

F- Test لدراسة الفروقات في اراء افراد الدراسة تجاه الاستبيان باختلاف العلاقة بالجمعية

الاستبيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	معدل المربعات	F	Sig.
مستوى ممارسة الشفافية في المنظمات الاهلية النسائية	بين المجموعات	.650	2	.325	1.654	.205
	خارج المجموعات	7.269	37	.196		
	الكلي	7.919	39			

يتبين من الجدول (10) بأنه لا يوجد هناك اختلافات ذات دلالة احصائية في آراء افراد الدراسة (جمعية عايشة) تجاه الدرجة الكلية لموضوع الدراسة: "مستوى ممارسة الشفافية في المنظمات الأهلية النسائية– قطاع غزة" باختلاف العلاقة بالجمعية حيث كانت قيمة F=1. 654، وهي أقل من القيمة الجدولية 3.20 بخطأ من النوع الأول α=0.205 أي أكبر من مستوى الدلالة النظري المفترض مسبقا 0.05.

- ثالثا– الفروقات ذات الدلالة الاحصائية في اراء افراد الدراسة تجاه الاستبانة باختلاف مدة العلاقة بالجمعية

الجدول (11) F- Test

لدراسة الفروقات في اراء افراد الدراسة تجاه محاورها الرئيسية باختلاف مدة العلاقة بالجمعية

الاستبيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	معدل المربعات	F	Sig.
مستوى ممارسة الشفافية في المنظمات الاهلية النسائية	بين المجموعات	.753	3	.251	1.260	.303
	خارج المجموعات	7.167	36	.199		
	الكلي	7.919	39			

يتبين من الجدول (11) بأنه لا يوجد هناك اختلافات ذات دلالة احصائية في آراء أفراد الدراسة (جمعية عايشة) تجاه الدرجة الكلية لموضوع الدراسة: «مستوى ممارسة الشفافية في المنظمات الأهلية النسائية– قطاع غزة» باختلاف مدة العلاقة بالجمعية حيث كانت قيمة F=1. 260 وهي أقل من القيمة الجدولية 3.20 بخطأ من النوع الأول α=0.303 أي أكبر من مستوى الدلالة النظري المفترض مسبقا 0.05.

- رابعا: الفروقات ذات الدلالة الاحصائية في اراء افراد الدراسة تجاه الاستبيان باختلاف التحصيل العلمي

الجدول (12) F- Test

لدراسة الفروقات في اراء افراد الدراسة تجاه محاورها الرئيسية باختلاف التحصيل العلمي

الاستبيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	معدل المربعات	F	Sig.
مستوى ممارسة الشفافية في المنظمات الاهلية النسائية	بين المجموعات	.372	3	.124	0.591	.625
	خارج المجموعات	7.548	36	.210		
	الكلي	7.919	39			

يتبين من الجدول (12) بأنه لا يوجد هناك اختلافات ذات دلالة احصائية في أراء أفراد الدراسة (جمعية عايشة) تجاه الدرجة الكلية لموضوع الدراسة: «مستوى ممارسة الشفافية في المنظمات الأهلية النسائية– قطاع غزة» باختلاف التحصيل العلمي حيث كانت قيمة F=0. 591 وهي أقل من القيمة الجدولية 3.20 بخطأ من النوع الأول α=0.625 أي أكبر من مستوى الدلالة النظري المفترض مسبقا 0.05.

حسب علم الباحث في خصائص المستويات الثلاثة لجمعية عائشة، فإن نتائج التحليل الإحصائي لفحص الفروق بين استجاباتهم حول متغيرات الدراسة منطقياً، وذلك يرجع للتقارب والتجانس في تلك الخصائص.

نتائج الدراسة:

1. شكلت نسبة الإناث 72.5 % من عينة الدراسة، وهذا بدوره يعكس هوية الجمعية، والتي يغلب علي أنشطتها الطابع النسائي تماشياً مع رسالتها الأساس.

2. العلاقة بالجمعية من ثلاثة سنوات فأقل كانت (52.5 %) من عينة الدراسة، وهذا يدلل على حداثة نشاط الجمعية في قطاع غزة.

3. وقد أظهر تحليل البيانات للتحصيل العلمي لعينة الدراسة أن (40%) حاصلين على درجة علمية أقل من درجة بكالوريوس، وهذا يدلل على المستوى المتواضع نسبياً للتحصيل العلمي داخل الجمعية.

4. بلغ المتوسط الحسابي لمحور الالتزام بالقوانين واللوائح والإجراءات (85.59%) وهذه النسبة عالية في أوساط المنظمات الأهلية، وتشير إلى مدى وضوحها من جهة ومتابعة الالتزام بها من قبل المعنيين من الجهة الأخرى.

5. بلغ المتوسط الحسابي تبني الجمعية لمبدأ المشاركة في صنع القرارات (83.14%) وهذا يشير بوضوح إلى التفاهم والانسجام الواضح بين المستوى الاستشاري والتنفيذي للعاملين بالجمعية.

6. أيضا عكس المتوسط الحسابي لمستوى الرقابة الداخلية والخارجية للأداء المالي والإداري طبيعة الالتزام والتدقيق في نشاطات الجمعية من حيث التصرف المالي والإداري بالمشاريع الممولة من جهة أمين الصندوق بمجلس الإدارة والمحاسب والمدقق الخارجي المعين من قبل الجمعية العمومية بالإضافة إلى الرقابة من وزارة الداخلية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (87.81%) من استجابات العينة.

7. أما استجابة عينة الدراسة لمحور فاعلية نظام الأرشفة المعمول به داخل الجمعية، فكان الأقل نسبة للمتوسط الحسابي حيث بلغ (79.30%) ، وهذا يشير إلى حاجة المؤسسة لتطوير نظام الأرشفة الالكترونية واليدوية لما له أهمية في الحفظ والاسترجاع للملفات والوثائق المتعلقة بالأنشطة.

8. كما أظهر التحليل لاستجابات المبحوثين أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية تعزى إلى (الجنس، والعلاقة بالجمعية، ومدة تلك العلاقة وكذلك التحصيل العلمي) ، وهذا منطقي لكبر حجم التجانس بين خصائص الأفراد العاملين في المستويات الثلاثة للجمعية.

توصيات الدراسة:

1. رغم أن النسبة الأكبر من العاملين بالجمعية هم من النساء وعلاقتهن بالجمعية كانت من ثلاث سنوات فاقل، ووصلت إلى (52.5) فالباحث يوصى بضرورة استقطاب الكفاءات العالية للعمل ضمن فريق الإدارة التنفيذية بغض النظر عن نوع الجنس.

2. ضرورة الحفاظ على المستوى العالي بالالتزام بالقوانين واللوائح والإجراءات التي أظهرها تحليل البيانات، والتي وصلت إلى (85.59 %) وذلك من خلال رفع شعار الوصول إلى الالتزام بنسبة 100%، والعمل على تحقيق ذلك في كل أنشطة الجمعية.

3. ضرورة رفع مستوى الالتزام بمبدأ المشاركة في صنع القرار من خلال تعميق هذا السلوك الإداري في أوساط العاملين بالجمعية من جهة، ومجلس الإدارة والجمعية العمومية من الجهة الثانية، من خلال اللقاءات المنتظمة كضامن أساسي لتعزيز مبدأ المشاركة.

4. ضرورة الالتزام والتعاون مع المدقق الداخلي والخارجي على سير الأنشطة الإدارية والمالية لما له أثر إيجابي على سيرورة الجمعية في المستقبل القريب والبعيد، على قاعدة أن الرقابة المالية والإدارية وتصحيح الإعوجاج هي الشريان المغذي لحياة المؤسسات.

5. يوصي الباحث بالتطوير والاهتمام بنظام الأرشفة المعمول به داخل الجمعية، حيث إن هذا المحور كان الأقل نسبة من استجابات المبحوثين، وذلك من خلال الاستعانة بمتخصصين في تصميم نظام الأرشفة للجمعية.

6. ضرورة السعي للوصول إلى مستويات أعلى في ممارسة الشفافية في أنشطة الجمعية، من خلال تطوير أدوات وآليات إبداعي للحد من نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة.

المصادر والمراجع:

أولا- المراجع العربية:

1. برنوطي، سعاد (2001) ادارة الموارد البشرية، جامعة البتراء الأهلية، عمان، الاردن.
2. العساف، صالح بن حمد (2012م) . المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الطبعة الخامسة، الرياض.
3. الجزار، احمد (2005) قياس مدى تحقق المعايير الدولية للشفافية في التقارير المالية– دراسة تطبيقية في الشركات المسجلة في السوق المالية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العلوم والتكنولوجيا، كلية العلوم الادارية، اليمن.
4. حرب، نعيمة (2011) واقع الشفافية الادارية ومتطلبات تحقيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
5. الحسنات، يسرى (2013) واقع متطلبات الشفافية الادارية لدى منظمات المجتمع المدني ودو الجهات ذات العلاقة في تعزيزها، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
6. الحربي، اسيل (2012) درجة الالتزام بممارسة الشفافية الادارية لدى الاقسام الاكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مجلد1 العدد 6
7. الخناق، نبيل (2006) الشفافية التنظيمية، بغداد، العراق
8. السبيعي، فارس (2010) دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الاداري في القطاعات الحكومية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الامنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الامنية، الرياض، السعودية.
9. شقور، عمر (2012) الشفافية المحاسبية في البنوك الاسلامية والعوامل المؤثرة فيها، جامعة الزرقاء، الاردن.
10. عبد الرحمن، احمد (2009) قياس مدى تحقق الشفافية والافصاح في التقارير المالية المشورة للشركات المتداولة في سوق المال السعودي– دراسة نظرية وتطبيقية – مدخل ضبط معايير المحاسبة السعودية، جامعة الملك فيصل، السعودية.

11. قرداغي، كاوه (2011) أثر الشفافية والمساءلة على الاصلاح الاداري دراسة تحليلية لآراء عينة من مواطني اقليم كردستان، العراق
12. محمد عبيدات وآخرون (2006) منهجية البحث العلمي – القواعد والمراحل والتطبيقات، كلية إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية.
13. محمود، اسيل (2008) اسس الشفافية الادارية وعلاقتها بمكافحة الفساد الاداري، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد 71.
14. اللوزي، موسى (2000) ، التنمية الإدارية المفاهيم الأسس التطبيقات، دار وائل، عمان.

ثانيا- المراجع الأجنبية:

1. *Cornelia Moser,) 2001 (How open is 'open as possible'? Three different approaches to transparency and openness in regulating access to EU documents, Reihe Politikwissenschaft/ Political Science Series 80, Department of Political Science, Institute for Advanced Studies (IHS)*
2. *Elia Armstrong (2005) ,Integrity, Transparency and Accountability in Public Administration: Recent Trends, Regional and International Developments and Emerging Issues, United Nations.*