

---

## الشفافية الادارية و علاقتها بالتفكير الابداعي لدي عينة من ربوات الاسر العاملات

إعداد

أ. م. د / إيمان عبده السيد المستكاوي

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

مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة  
عدد (٧٤) - أبريل ٢٠٢٣

---



## الشفافية الادارية و علاقتها بالتفكير الايجابي لدى عينة من ربات الأسر العاملات

أ.م.د/ إيمان عبد السيد المسكاوي\*

### ملخص البحث

تهدف الدراسة بصفة رئيسية الى دراسة العلاقة بين الشفافية الإدارية بمحاورها (اللوائح و القوانين - تقييم الأداء - المشاركة في اتخاذ القرارات) و التفكير الايجابي بأبعاده ( تحمل المسؤولية - المرونة الايجابية - الضبط الانفعالي ) لدى عينة من ربات الأسر العاملات ، كما تهدف لدراسة الفروق بين ربات الأسر الريفيات والحضرية في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها و التفكير الايجابي بأبعاده ، دراسة طبيعة الاختلافات بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها والتفكير الايجابي بأبعاده تبعاً للحالة الاجتماعية لها ، عمر ربة الأسرة ، عدد أفراد الأسرة ، سنوات الخبرة ، طبيعة عملها ، مستوى تعليم الزوج ، مستوى تعليم ربة الأسرة العاملة ، مستوى دخل الأسرة ، دراسة نسبة المشاركة للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع طبقاً لأوزان معامل الانحدار ودرجة الارتباط مع المتغير التابع .

واشتملت عينة الدراسة على ٣٣٩ ربة أسرة عاملة ، من سكان ريف و حضر مختلف مدن و مراكز و قري محافظات جمهورية مصر العربية ( ١٩٨ ) منهن يسكن الريف ، ( ١٤١ ) يسكن الحضر ، وقد كان أفراد العينة من مستويات اجتماعية واقتصادية متباينة وقد تم اختيارهن بطريقة صدفية غرضية ، واشتملت أدوات الدراسة على استمارة البيانات العامة ، واستبيان الشفافية الإدارية ، واستبيان التفكير الايجابي واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي .

كانت أهم النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين بعض محاور استبيان الشفافية الإدارية ، وابعاد استبيان التفكير الايجابي ، وجود فروق ذات دلالة احصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات و ربات الأسر الحضرية عينة الدراسة في إجمالي كل من الشفافية الإدارية و التفكير الايجابي لصالح ربات الأسر الحضرية ، عدم وجود تباين دال احصائياً في إجمالي كل من الشفافية الإدارية و التفكير الايجابي لربات الأسر العاملات عينة الدراسة تبعاً للحالة الاجتماعية ، لا يوجد تباين دال احصائياً بين إجمالي الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعمر ربة الأسرة في حين وجد تباين في التفكير الايجابي لصالح الفئة العمرية الأكبر ، لا يوجد تباين دال احصائياً بين إجمالي الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعدد سنوات الخبرة في حين وجد تباين في التفكير الايجابي لصالح الخبرة الأعلى ، لا يوجد تباين دال احصائياً بين إجمالي الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لطبيعة العمل في حين وجد تباين في التفكير الايجابي لصالح العمل الاكاديمي ، لا يوجد تباين دال احصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في إجمالي كل من الشفافية الإدارية و التفكير الايجابي تبعاً لمستوي الدخل الشهري للأسرة

\* أستاذ مساعد بقسم إدارة مؤسسات الأسرة و الطفولة - كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة الأزهر

، اختلاف نسبة المشاركة للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع طبقاً لأوزان معامل الانحدار ودرجة الارتباط مع المتغير التابع .

و من أهم التوصيات التي توصلت اليها الدراسة ضرورة إعادة النظر في صياغة القوانين و اللوائح المنظمة للعمل و التي تتسم ببعض الغموض وضرورة تبسيطها و صياغتها بطريقة مفهومة غير قابلة للتأويل ، وتحديثها كلما دعت الحاجة ، و مشاركة العاملات في تقييم أداهن وضرورة نشر و وضوح الأليات المتعلقة ببنود تلك التقييم ، و توثيقه من خلال تقارير دورية ، و ضرورة مشاركتهن في اتخاذ القرارات لتعزيز ثقة العاملات بأنفسهن و بالخدمات التي تقدمها المنظمة للمجتمع المحيط بها ، والإعلان عن تلك القرارات من قبل الإدارة و بصورة واضحة لأهمية ذلك في تنمية التفكير الايجابي لها .

الكلمات الدليلية : الشفافية الإدارية ، التفكير الايجابي ، ربة الأسرة العاملة

## المقدمة و المشكلة البحثية

تعد الشفافية الادارية من المفاهيم الادارية الحديثة و المتطورة التي يدعورواد الفكر الإداري إلى تحقيقها و التي يتوجب علي الادارات الأخذ بها لدورها الإيجابي في إحداث التنمية الإدارية ، و تمكن المؤسسة من تجاوز العقبات ، و تساعدها على تحقيق أهدافها ، وخدمة مجتمعها ، و تعزيز الانتماء الوظيفي للعاملين للوصول إلى تنظيم سليم قادر على مواجهة التحديات الجديدة و التغيرات المجتمعية المحيطة عريبات (2011 : 11 )

و يضيف حرب ( ٢٠١١ : ٩ ) الزيادة من إنتاجيتهم وترسيخ قيم التعاون و تظافر الجهود ووضوح النتائج وتحسنها و تقلل الغموض و تساعد في استئصال الفساد إن وجد، وانعدام الشفافية الادارية يؤدي إلى عدم وضوح التشريعات و هذا من شأنه يسمح للموظف أن يأخذ على عاتقه حرية تفسير تلك التشريعات الأمر الذي يؤدي إلى ازدياد المعوقات الإدارية أيضا تسهل عمليات تقييم أداء العاملين ، و توفير الوقت و الجهد و التكاليف، و تجنب الإرتباك و الفوضى في العمل ، و تطور وظائف جميع الوحدات الإدارية و ترسيخ قيم التعاون و العمل الجماعي .

و يراها الطوخي ( ٢٠٠٢ : ١١٦ ) بأن تعمل الادارة في بيت منصع من الزجاج كل ما يحويه ظاهر للجميع العاملين و الجمهور علي حد سواء فهي التزام بالافصاح و العلانية و الوضوح في ممارسة أعمالها مع خضوعها للمساءلة و المحاسبة ، يضيف أبو كريم ( ٢٠٠٥ : ٣٥ ) مشاركة أفرادها في صناعة القرارات و رسم السياسات و تراعي فيها اللامركزية و المرونة اللازمة من خلال تبني مبدا الديمقراطية و التعامل بنزاهة علي كافة المستويات .

هذا و قد أوصت العديد من الدراسات على أهمية تحقيق الشفافية الإدارية في كافة العمليات الإدارية منها دراسة ( العمري : ٢٠١٣ ) ، ( رمزي : ٢٠١٣ ) ، على تعزيز الممارسات الإدارية التي تتعلق بالشفافية الإدارية و ما تشمله من مجالات عدة تتعلق بالفساد و المساءلة و اتخاذ القرارات

، وتقييم الأداء ، ومجال التشريعات والقوانين وإجراءات العمل أو بمجال المعلومات والبيانات والتي تؤكد على ضرورة مشاركة المجتمع في صناعة واتخاذ القرارات المتعلقة بالخدمة المقدمة له ، وهذا ما أكدته دراسة كل من ( Hancock :2003 ) ، ( Hall:2007 ) ، وأضاف ان الشفافية تساهم في إعادة ثقة العملاء بالمنظمة فضلا علي اتاحة المعلومات و البيانات اللازمة لوضع اسس استراتيجية لمواجهة التحديات المختلفة .

و اشار اللوزي ( ٢٠٠٢ : ١٩ ) الي معوقات تطبيق مبادئ الشفافية الادارية تنحصر في غياب و الجهل بالقوانين و التشريعات ، ضعف أو غياب القانون لحماية المواطنين ، و الفساد بكافة أشكاله ، و صعوبة تحديد أوليات الأهداف ، و الاستمرار في تطبيق الاجراءات القديمة ، و الازدواجية والفوضى في عمليات التحديث والتطوير و هذا ما أكدته دراسة ( عباينة : ٢٠١٣ ) .

و أضافت نتائج دراسة ( عتوم : ٢٠٠٩ : ٢٧ ) عدم وضوح بعض التعليمات ، والضغوط الخارجية ، والعلاقات الشخصية ، ومركزية صنع القرار ، وشيوع ظاهرة المحسوبية والواسطة ، والميل لإلقاء اللوم على الآخرين ، و اتفقت معها دراسة ( ارتيمة : ٢٠٠٥ ) .

و تتناول الباحثة الشفافية الإدارية من خلال الارتباط الوثيق بالتشريعات والقوانين المنظمة للعمل ، و الشفافية في تقييم أداء العاملين ، و مدي مشاركتهم في صنع واتخاذ القرارات .

فيما يخص التشريعات والقوانين المنظمة للعمل من حيث وضوحها وبساطتها و مرونتها و تتناسب مع قدرات العاملين فيها و امكانيات المنظمة غير قابلة للتأويل من قبل بعض العاملين فيها هذا و يؤكد الكايد ( ٢٠٠٣ : ٧٢ ) علي أن مراجعة التشريعات والقوانين والأنظمة تُعد من المطالب الاساسية لمطالبات الشفافية، ويتم خلال هذه المرحلة توضيح تلك النصوص التي تتسم بالغموض لتوضيحها سواء للعاملات أو متلقي الخدمة ، إضافة إلى معرفة مدي مواكبة هذه القوانين ومدى مواكبتها للمستجدات الحديثة في بيئة العمل .

أيضا تقييم الأداء وتأثيره على تنمية العاملين ورضاهن الوظيفي ودافعيتهن للعمل إذ إن ثقة العاملين في عدالة نظم تقييم الأداء ودقتها لا يمكن تجاهلها كشرط أساسي لنجاح النظام وفعاليته حيث أكدت دراسة ( ارتيمة : ٢٠٠٥ ) إن هناك علاقة وثيقة بين تقييم الأداء والشفافية الإدارية تظهر هذه العلاقة من خلال شعور العاملين بأن لديهم الفرص الكافية لإبداء آرائهم في التقديرات التي حصلوا عليها في تقييم الأداء دون الخوف ، ويكون هناك اتفاق في وجهات النظر بين الإدارة و العاملين حول معنى ومعايير الأداء الجيد ، و توفير مناخ صحي سليم تشعر فيه العاملين بأن تقديراتهن في تقييم أداءهن تعتمد علي ما بذلوه من جهد و ليس علي أي شي آخر .

هذا و تظهر العلاقة واضحة بين الشفافية الإدارية واتخاذ القرارات من خلال أن القرارات وليدة الموقف وتتحرك الإدارة لمواجهة هذا الموقف باتخاذ القرارات المناسبة في ضوء المقارنات بين عدة بدائل متاحة فاتخاذ القرارات لا يرتبط بالكفاية الشخصية ، والأساليب العلمية ، والبيانات والإحصاءات فقط بل يرتبط بعوامل أخرى مؤثرة ومساهمة في وضع القرارات منها الإمكانيات المالية ، و رغبات القيادة ، والهياكل التنظيمية ، و القيم، والميول الشخصية، والمستوى الثقافى، والاعتبارات

السياسية، والمعلومات المفضلة والمؤثرة في القرار، والتأثيرات البيئية، والكفاءات والإطارات الوطنية والأجنبية، وكافة هذه الأمور لا يمكن أن تتوفر لمتخذ القرار إلا إذا توفرت الشفافية في المعلومات والبيانات والمعلومات المتعلقة بالعمل وبالتالي يكون القرار المتخذ معلى وموضوعي لأنه يتناسب مع العوامل السابق ذكرها، إضافة الي أن من سمات العمل الإداري الناجح سلامة القرار، ويكون القرار سليماً إذا جاء نتيجة معلومات دقيقة و كاملة قبل اتخاذه، وضرورة اشراك معظم العاملين فيه فلية وعبد المجيد (٢٠٠٥: ٤٥)، و هذا ما اكده دراسة أبو قاعد (٢٠١١) بضرورة وضع قوانين و لوائح تتسم بالوضوح و الدقة، و تدريب العاملين علي المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، و التفكير بطريقة ايجابية .

فالتفكير بطريقة ايجابية يساعد ربة الأسرة على استثمار عقلها ومشاعرها وسلوكها واكتشاف قواها الكامنة، وتغيير حياتها للأفضل بتطبيق أساليب و أنشطة إيجابية، بالتحكم والسيطرة على أفكارها وجعلها في اتجاه إيجابي، قادرة على حل المشكلات والوصول إلى قرارات صحيحة السيد (٢٠١٦: ٧٩)، ضيف دافيدوف (٢٠٠٧: ٦٩) فهم النفس، والوصول لإيجاد حلول للمشكلات، والشعور بالنشاط الكامل والحيوية في كل لحظة تعيشها .

ويراه بيبيل و اسكندر، (٢٠٠١: ١٢٦) أنه يمثل قوة للإنسان ويعتبر مهارة مكتسبة ومتعلمة، ويسهم في المساعدة في تعديل الأفكار و المعتقدات بطريقة منطقية، مما يساعد في حل المشكلات بطريقة فعالة .

و يشير خليل (٢٠١٤: ٥٦) الي مهارات التفكير الايجابي في اختيار العبارات الإيجابية التي تساعد على النجاح، واستبعاد الأفكار السلبية، و تحديد الأهداف، وترتيبها، وتحديد وسائل تحقيقها، وتجنب الانطواء على الذات، والتخلص من الأفكار السلبية، وبرمجة العقل الباطن على التفكير الايجابي، عن طريق تكرار الجمل الإيجابية، والتحدث إلى الآخرين ومناقشة المخاوف ودواعي القلق مع صديق أو شخص محل ثقة، توسيع نطاق التفكير، والابتعاد عن الفراغ وشغل النفس بممارسة الهوايات وتطوير المهارات، و هذا ما أكدته دراسة اسليم (٢٠١٧) أن الافراد الذين ينتهجون نمط التفكير الايجابي في حياتهم يستطيعون التعامل مع مختلف المواقف و الأحداث بطريقة منطقية و واقعية و يتصرفون اتجاه تلك المواقف بما يمتلكونه من قدرات و امكانيات هؤلاء يستطيعوا اتخاذ القرارات الصحيحة فهم يمتلكون نظرة ايجابية للحياة التي يعيشونها و يضعون أهداف مستقبلية لحياتهم .

و تتناول الباحثة التفكير الايجابي لربة الأسرة من خلال مدي تحملها لمسئولياتها ( الشخصية لذاتها، لأسرتها، و مجتمعا، وظيفتها )، وتمتعها بالمرونة الايجابية في تخطي المشكلات الحياتية المختلفة، و مدي قدرتها علي ضبط سلوكها الانفعالي .

فتحمل المسؤولية تعد أهم مهارات التفكير الايجابي فربة الأسرة التي تشعر بقدر المسؤولية التي تأخذ على عاتقها وتعمل جاهدة على رعايتها وكفايتها ووقايتها من كل سوء (رياض، ٢٠٠٨:٢٢١).

وأشار حسين ، و حسين ( ٢٠٠٦ : ٢٣ ) الي أن الهدف من الحياة هو شعور الفرد بتحمل المسؤولية والرضا عن الحياة وأن يكون لحياته معناً وهدفاً فالإحساس بالهدف في الحياة تجعل الفرد ينظر للحياة على أنها تستحق أن يعيش فيها .

و هذا ما أكدته دراسة عثمان ( ٢٠٠٠ : ٧ ) أن قيمة الفرد في مجتمعه تقاس بمدى تحمله المسؤولية اتجاه نفسه والآخرين بحيث يعتبر ذلك شرطاً من السلامة والصحة النفسية .

مع تزايد ضغوط الحياة وكثرة المهام والأعباء الأسرية والاجتماعية و الوظيفية تظهر أهمية المرونة الايجابية لتحتل مكانة مرموقة ومطلباً لا غنى عنه في العصر الحالي أبو ندى ( ٢٠١٥ : ٤٧ ) ، وتعني قدرة الفرد على العمل في مهام مختلفة وتحت ظروف متنوعة، ومرتبطة بما لديه من المهارة والقابلية للتكيف مع التغيرات (الفتلاوي، ٢٠١٤: ٧٣) .

وأشار مصطفى ( ٢٠١١ : ٥٨ ) أن مرونة الفرد عامل هام من عوامل الإبداع، فالإنسان الذي يقف عند فكرة أو يتعصب لطريقة من الطرق أقل قدرة على الإبداع من إنسان آخر يمتلك مرونة في التفكير قادر على التغيير حين يكون ذلك لازم

و يشير شقورة ( ٢٠١٢ : ١٦٥ ) الي السمات الشخصية التي يتميز بها الأشخاص ذوي المرونة العالية الاستبصار و قدرته علي التنبؤ بمختلف المواقف و يمتلك القدرة علي التكيف معها ، الاستقلال ، تقبل النقد والتعلم من الأخطاء ، اتخاذ القرار المناسب للملائم دون أي ترد ، و أن يتمتع بروح الدعابة ، و تكوين العلاقات اجتماعية وعقلية ونفسية ، التسامح و هذا ما أكدته دراسة الفرجاني ( ٢٠٠٨ ) .

و يذكر الخطاب ( ٢٠١٥ : ٨٧ ) أن التفكير بطريقة سلبية يؤدي لزيادة مستويات الإجهاد بدلاً من انخفاضها، فليس من السهل السيطرة على المشاعر والانفعالات وتنظيم العواطف وردود الأفعال فهي تحتاج إلى أشخاص يتمتعون بالقدرة على تقدير مشاعر الآخرين وإدراك اهتماماتهم والتعامل بواقعية وشفافية تزيد من قدرتهم على التكيف مع المواقف التي تواجههم في الحياة

فيسعى العديد من الأشخاص إلى ضبط انفعالاتهم من أجل تجنب المشاكل، وزيادة القدرة على التفكير والتصرف بشكل جيد، والحماية من الإصابة بالعديد من المشاكل التي قد تصيب الإنسان مثل اضطرابات النوم، والاضغوطات النفسية، والقلق، والتوتر، فيشير أبو رميس ( ٢٠١٧ : ٩٥ ) إلى عدة وسائل طبيعية من خلالها يستطيع الفرد ضبط انفعالاته دون اللجوء الي تناول المهدئات منها الاسترخاء، وممارسة بعض الأنشطة الرياضية التي تساهم في ضبط الانفعالات التي يشعر بها الإنسان، و التحلي بروح الفكاهة ، و التواصل بهدوء، والابتعاد عن الهجوم والاندفاع الغريب أثناء الحوار مع الآخرين، تغيير المكان الموجود فيه ، و تجنب مناقشة الأشخاص بعد عودتهم من أماكن عملهم، فلا بد من الانتظار لبعض الوقت، ثم البدء بالحديث معهم حيث يمكن البحث عن حلول بديلة للأشياء التي تسبب الانفعال ، والخروج إلى المكان المفضل مع الأشخاص المفضلين .

هذا و يضيف الفتلاوي ( ٢٠١٤ : ٦٨ ) الي وجود بعض الطرق التي يمكن من خلالها ضبط النفس والتحكم في الانفعالات الاعتقاد بالقدرة على التحكم بالنفس وأن كل شيء تحت السيطرة

، وتحديد الصورة بشكل واضح حيث أن كلما كان الهدف محدداً استطاع الشخص أن يلزم نفسه بالسعي لتحقيقه ، ومراقبة الذات ، وجود الدافع في تحقيق الأهداف حيث أن كلما ا زدت الرغبة في بذل الجهود كلما ا زدت احتمالية النجاح ، الثقة بالنفس.

و هذا ما أكدته دراسة ( Harper, 2018 ) علي أنه كلما أسرع الشخص في الابتعاد عن ما يزعجه واللجوء للهدوء كلما أصبحت لديه قدرة على التحكم والسيطرة على ذاته كما يمكنه أن يحدد طريقة تفاعله مع المواقف المختلفة.

ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة على التساؤل التالي : ما العلاقة بين الشفافية الإدارية والتفكير الايجابي لدي عينة من ربات الأسر العاملات ؟

## أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بصفة رئيسية الى دراسة العلاقة بين الشفافية الإدارية و التفكير الايجابي لدي عينة من ربات الأسر العاملات وذلك من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية التالية :

1. تحديد مستوى الشفافية الإدارية لدي ربة الأسرة العاملة بمحاورها .
2. تحديد مستوى التفكير الايجابي بأبعاده .
3. دراسة العلاقة بين الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة ( اللوائح و القوانين – تقييم الأداء – المشاركة في اتخاذ القرارات ) والتفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة ( تحمل المسئولية – المرونة الايجابية – الضبط الانفعالي ) لدي عينة من ربات الأسر العاملات .
4. دراسة العلاقة بين بعض متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي ( عدد أفراد الأسرة – عدد سنوات الخبرة – المستوى التعليمي لربة الأسرة العاملة – الدخل ) و كل من الشفافية الإدارية بمحاورها والتفكير الايجابي بأبعاده لدي عينة من ربات الأسر العاملات .
5. الكشف عن الفروق بين ربات الأسر العاملات الريفيات والحضريرات في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها والتفكير الايجابي بأبعاده .
6. تحديد طبيعة الاختلافات بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها والتفكير الايجابي بأبعاده تبعاً للحالة الاجتماعية ، عمر ربة الأسرة ، عدد أفراد الأسرة ، سنوات الخبرة ، طبيعة العمل ، مستوى تعليم الزوج ، مستوى تعليم ربة الأسرة العاملة ، فئات الدخل الشهري .
7. تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (الشفافية الإدارية بمحاورها ) ومتغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي للأسرة في تفسير نسب التباين الخاص بالمتغير التابع ( التفكير الايجابي ككل ) طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط لدي ربات الأسر العاملات عينة الدراسة .



## أهمية الدراسة

### تتمثل أهمية الدراسة في:

**أولاً:-** إلقاء الضوء علي الشفافية الإدارية باعتبارها إحدى الموضوعات التي تؤثر في حياة ربة الأسرة المصرية علي كفاءتها و فعاليتها والخدمات التي تقدمها للمنظمات التي تعمل فيها .  
ثانياً: تعد الشفافية الإدارية من أهم المؤشرات التي تقيس نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها و استمرارياتها وقدرتها علي البقاء .

**ثالثاً :** إمكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة ، وتقديم الإرشادات لصناع القرار في مختلف منظمات العمل والتنمية الاجتماعية لتطوير الآليات، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز و توفير أبعاد الشفافية الإدارية ، ودورها البارز في اتجاه ربة الأسرة العاملة نحو التفكير الايجابي .

**رابعاً:-** تسهم هذه الدراسة في تزويد ربة الأسرة و وسائل الإعلام بالمعلومات اللازمة عن الشفافية الإدارية ودورها الفعال في تحقيق التفكير الإيجابي .

**خامساً:-** قلة الدراسات الاجتماعية التي تناولت الشفافية الإدارية و التفكير الايجابي حسب علم الباحثة ، فلعل هذه الدراسة تساعد على تزويد المكتبة العربية ما جد من الدراسات الميدانية الحديثة فيما يخص الشفافية الادارية و التفكير الايجابي .

## فروض الدراسة

- ١- لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين الشفافية الإدارية بمحاورها ( اللوائح و القوانين - تقييم الأداء - المشاركة في اتخاذ القرارات ) و التفكير الايجابي بأبعاده ( تحمل المسؤولية - المرونة الايجابية - الضبط الانفعالي ) لربات الأسر العاملات عينة الدراسة .
- ٢- لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين متغيرات المستوى الاقتصادي والاجتماعي لربات الأسر العاملات عينة الدراسة وكل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة والتفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة .
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات وربات الأسر الحضريات في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة ، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة .
- ٤- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة ، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاث تبعاً للحالة الاجتماعية لربة الأسرة .
- ٥- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة ، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاث تبعاً لعمري ربة الأسرة العاملة .

- ٦- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاث تبعاً لعدد أفراد الأسرة .
- ٧- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاث تبعاً لعدد سنوات الخبرة .
- ٨- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاث تبعاً لطبيعة العمل .
- ٩- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاث تبعاً لمستوي تعليم الزوج .
- ١٠- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاث تبعاً لمستوي تعليم ربة الأسرة العاملة .
- ١١- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاث تبعاً لفئات الدخل الشهري للأسرة .
- ١٢- تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (الشفافية الإدارية بمحاورها ) ومتغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي للأسرة في تفسير نسب التباين الخاص بالمتغير التابع ( التفكير الايجابي ككل ) طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط لدي ربات الأسر العاملات عينة الدراسة .

## الأسلوب البحثي

أولاً: المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية للدراسة:-

### ١- الشفافية الإدارية :

الوضوح التام في اتخاذ القرارات، ورسم الخطط والسياسات، وعرضها على الجهات المعنية بمراقبة أداء الحكومة، نيابة عن الشعب، وخضوع الممارسات الإدارية والسياسية للمحاسبة و المراقبة المستمرة الراشدي (٢٠٠٧ : ١٠) .

### وتعرف الشفافية الإدارية إجرائياً :

حرص الادارة في الافصاح التام عن القوانين و التشريعات و اللوائح المنظمة للعمل ، و وضوح آليات و عدالة تقييم الأداء و موضوعية اشراك العاملات في اتخاذ القرارات .

### ٢- التفكير الإيجابي

إدارة الفرد وقدرته على تقييم أفكاره ومعتقداته، والتحكم فيها، وتوجيهها نحو تحقيق ما يتوقعه من النتائج الناجحة، وتدعيم حل المشكلات، من خلال تكوين أنظمة وأنساق عقلية ذات طابع تفاؤلي تسعى إلى الوصول لحل المشكلة ( إبراهيم ، ٢٠٠٥ : ٩٨ )

### ويعرف التفكير الإيجابي اجرائياً:

قدرة ربة الأسرة على التحكم في افكارها و انفعالاتها و توجيهها توجيهها ايجابيا في معالجة مشكلاتها الحياتية و المهنية بطريقة تشعرها بالرضا و تقبلها لذاتها من خلال تحملها لمسئولياتها الاسرية و الاجتماعية ، و المهنية و تمتعها بالمرونة الايجابية من خلال قدرتها على ضبط سلوكها الانفعالي .

### ٣- ربة الأسرة العاملة تعرف إجرائياً:

المرأة المتزوجة أو سبق لها الزواج و تعمل بأحد القطاعين ( العام - الخاص ) من مختلف ريف و حضر محافظات جمهورية مصر العربية من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة ، و لديها أبناء .

### انياً: منهج الدراسة:-

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الذي يقوم على الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة أو موضوع الدراسة أو المشكلة قيد البحث وصفاً كمياً أو وصفاً نوعياً وبالتالي فهو يهدف أولاً إلى جمع بيانات ومعلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة ومن ثم دراسة وتحليل ما تم جمعه بطريقة موضوعية وصولاً إلى العوامل المؤثرة على تلك الظاهرة **القاضي ، البياتي (٢٠٠٨ : ٦٦)**.

### ثالثاً: حدود الدراسة: وتشمل:

#### ١. الحدود البشرية:

أ- **الشاملة:** تضمنت شاملة البحث ربات أسر عاملات من سكان ريف و حضر مختلف محافظات جمهورية مصر العربية .

ب- **عينة الدراسة:** ربات أسر عاملات و تم اختيارهن من بعض المؤسسات الحكومية العامة و الخاصة ، الجيران، و المعارف ، و أصدقاء العمل بطريقة صدفية غرضية من الريف أو الحضر من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة واشتملت عينة الدراسة على 339 ربة أسرة عاملة .

٢. **الحدود الزمنية:** استغرقت الدراسة الميدانية حوالي خمسة أشهر ابتداءً من 1/4/2022 حتى 30/8/2022 م .

٣. **الحدود المكانيّة:** أجريت الدراسة في بعض مدن و مراكز و قري محافظات جمهورية مصر العربية .

### رابعاً: إعداد أدوات الدراسة:-

اشتملت الدراسة الحالية على الأدوات التالية (من إعداد الباحثة):

١- استمارة البيانات العامة و الخاصة بربات الأسر العاملات .

٢- استبيان الشفافية الإدارية .

٣- استبيان التفكير الإيجابي .

أولاً : استمارة البيانات العامة لربات الأسر العاملات :

أعدت استمارة البيانات العامة بهدف الحصول علي بعض المعلومات والتي تفيد في توصيف ربات الأسر العاملات عينة الدراسة و قد اشتملت علي مجموعة من الأسئلة التي تفيد إجابتها في معرفة بيانات عن الجوانب الاجتماعية وتضم:

- محل الإقامة : تم تقسيمه إلي فئتين (ريف - حضر) .
- الحالة الاجتماعية : تم تقسيمها الي ثلاث فئات ( متزوجة - أرملة - مطلقة ) .
- السن : تم تقسيمه الي ثلاث فئات ( أقل من ٣٥ سنة - من ٣٥ > ٤٥ سنة - ٤٥ سنة فأكثر ) .
- عدد أفراد الأسرة : تم تقسيم عدد أفراد الأسرة إلي ثلاث فئات ( أسرة صغيرة الحجم : عدد أفرادها أربعة أفراد فأقل - أسرة متوسطة الحجم : عدد أفرادها من خمسة إلي سبعة أفراد - أسرة كبيرة الحجم : عدد أفرادها ثمانية أفراد فأكثر) .
- عدد سنوات الخبرة : تم تقسيمها الي ثلاث فئات ( أقل من خمس سنوات - من خمس سنوات > عشر سنوات - عشر سنوات فأكثر ) .
- طبيعة العمل : تم تقسيمه الي ثلاث فئات أعمال مكتبية ( أعضاء الجهاز الإداري ) - وظائف عليا ( مدرسة - طبيبة - مهندسة ) - أكاديمي ( عضو هيئة تدريس - هيئة معاونة ) .
- بيانات عن المستوي التعليمي لكل من ربات الأسر العاملات و أزواجهن : قسم المستوي التعليمي إلي ثماني مستويات و قد تم تقييم المستوي التعليمي بترتيب المستويات التعليمية من الأقل إلي الأعلى و تم تقييم بترميز علي النحو التالي : (أمي ، يقرأ و يكتب ، مؤهل متوسط ، فوق متوسط ، ، حاصل علي مؤهل جامعي ، حاصل علي درجة الماجستير ، حاصل علي درجة الدكتوراه ) و تم تقسيمه إلي ثلاث مستويات وهي مستوي تعليمي منخفض (أمي ، يقرأ و يكتب) ، و مستوي تعليمي متوسط (متوسط ، فوق المتوسط) ، و مستوي تعليمي مرتفع (جامعي ، حاصل على الماجستير ، حاصل على الدكتوراه) .
- الدخل الشهري للأسرة قسم الدخل إلى (أقل من ٥٠٠٠ جنيه - من ٥٠٠٠ > ٧٠٠٠ جنيه - من ٧٠٠٠ جنيه فأكثر) .

ثانياً: استبيان الشفافية الإدارية :

كان الهدف من هذا الاستبيان وجود أداة لقياس مستويات الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة وذلك من خلال الاطلاع على الدراسات والقراءات السابقة العربية والأجنبية للاستعانة بها في وضع الاستبيان، وتم إعداد استبيان اولي مكون من (٣٠) عبارة موزعة على ثلاثة محاور (اللوائح والقوانين - تقييم الأداء - المشاركة في اتخاذ القرارات) وذلك كالتالي:

■ اللوائح و القوانين : وضوح القوانين و التشريعات المنظمة للاعمال الادارية و بساطتها و مرونتها و علانيتها اشتمل على (١٠) عبارات.

- **تقييم الأداء** : قياس كفاءة العمليات في انجاز ما وكل اليهن من أعمال ومشاركتهن فيه و علانيته و وضوح معاييرهم و موضوعاته ، اشتمل على (١٠) عبارات
- **المشاركة في اتخاذ القرارات** : الاعلان عن القرارات المتخذة و توضيح اسباب اتخاذها و مدي مشاركة العمليات في صياغتها و فهمهن لاسباب اتخاذها اشتمل على (10) عبارة.

#### صدق الاستبيان:

اعتمدت الباحثة في ذلك على كل من :

- **صدق المحتوى**: حيث تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر ، وذلك لإبداء الرأي في مدى ملائمة أسئلة الاستبيان والاستجابات للعبارات وصياغتها لما هي موضوعه لقياسه ، وإضافة ما يروونه مناسباً من اقتراحات أو عبارات أخرى، وقد أبدى المحكمون بعض الملاحظات العلمية وبعض التعديلات في صياغة بعض العبارات ، وبناءً على ذلك قامت الباحثة بإجراء تعديلات على صياغة العبارات المطلوبة ولم تحذف أي عبارة من عبارات الاستبيان.
- **صدق التكوين**: تم حساب صدق التكوين من خلال معامل ارتباط بيرسون بين عبارات كل محور من محاور استبيان الشفافية الإدارية والدرجة الكلية له وجدول (1) يوضح ذلك ، وكذلك معامل ارتباط بيرسون بين كل محور من محاور استبيان الشفافية الإدارية والدرجة الكلية للمحور وجدول (1) يوضح ذلك:

جدول (١) معامل ارتباط بيرسون لعبارات الشفافية الإدارية بمحاوره الثلاث والدرجة الكلية للمحور

المشاركة في اتخاذ القرارات		تقييم الأداء		اللوائح والقوانين	
الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م
٠,٥٩٧	١	٠,٤٦٨	١	٠,٥٨٠	١
٠,٦٠٣	٢	٠,٦١٤	٢	٠,٧٣٧	٢
٠,٥٩٠	٣	٠,٥٩٩	٣	٠,٥٤٢	٣
٠,٦٤٥	٤	٠,٥٩٣	٤	٠,٦٤٣	٤
٠,٥٢٢	٥	٠,٥٧٤	٥	٠,٤٧٦	٥
٠,٥٨٧	٦	٠,٦٢٣	٦	٠,٥٧٤	٦
٠,٧٤٠	٧	٠,٢٥٠	٧	٠,٦٥١	٧
٠,٦٧٩	٨	٠,٢٨١	٨	٠,٥٥٠	٨
٠,٦٢٨	٩	٠,٦٣٩	٩	٠,٦٤٦	٩
٠,٥٥٣	١٠	٠,٥٢٢	١٠	٠,٦٠٦	١٠

( ❖ ❖ ) معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يتضح من جدول (١) وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين عبارات كل محور والدرجة الكلية للمحور لجميع محاور الاستبيان.

جدول (٢) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل محور من محاور استبيان الشفافية الإدارية

#### واجمالي الاستبيان

معامل الارتباط	المحور	الاستبيان
٠,٨٥٤	اللوائح والقوانين	الشفافية الإدارية
٠,٨٢٩	تقييم الأداء	
٠,٨٥٠	المشاركة في اتخاذ القرارات	

❖ معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يوضح جدول (٢) وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين محاور استبيان الشفافية الإدارية ( اللوائح والقوانين - تقييم الأداء - المشاركة في اتخاذ القرارات ) والمجموع الكلي للاستبيان مما يدل على صدق الاستبيان وبذلك نجد أن المقياس صادق في المتغيرات الخاصة .

ثبات الاستبيان **Reliability**: وتم حسابه بطريقتين هما: -

**الطريقة الأولى**: باستخدام معادلة ألفا كرونباخ **Alpha-Cronbach** لحساب معامل الثبات لتحديد قيمة الاتساق الداخلي للاستبيان حيث تم حساب معامل ألفا لكل محور علي حدة و للاستبيان ككل بمحاوره الثلاثة .

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

جدول ( ٣ ) معاملات ثبات استبيان الشفافية الإدارية بمحاوره الثلاثة باستخدام اختباري معامل ألفا و

#### التجزئة النصفية

المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
			معامل ارتباط سبيرمان - براون	معامل ارتباط جتمان
اللوائح والقوانين	١٠	٠,٨٠٤	٠,٧٧٨	٠,٧٧٨
تقييم الأداء	١٠	٠,٦٩٣	٠,٥٤٥	٠,٥٤١
المشاركة في اتخاذ القرارات	١٠	٠,٨١٧	٠,٧٩٦	٠,٧٩٥
اجمالي الشفافية الإدارية	٣٠	٠,٨٨٨	٠,٨٠٠	٠,٧٩٦

يوضح جدول ( ٣ ) أن معامل ألفا لاستبيان الشفافية الإدارية ككل هو ( ٠.٨٨٨ ) و تعتبر هذه القيمة عالية لهذا النوع من حساب الثبات ، و تؤكد الاتساق الداخلي للاستبيان ، كما يتبين من الجدول أيضا أن قيم ارتباط التجزئة النصفية لمجموع عبارات استبيان الشفافية الإدارية ككل هو ( ٠.٨٠٠ ) لسبيرمان - براون ، و ( ٠.٧٩٦ ) جتمان مما يدل علي اتساق و ثبات عبارات الاستبيان بمحاوره الثلاثة ، و بذلك يكون الاستبيان صالح لتطبيق .

من خلال ما سبق أصبح الاستبيان في صورته النهائية يتكون من ٣٠ عبارة تتضمن ثلاثة محاور (اللوائح والقوانين) (١٠) عبارة، تقييم الأداء (١٠) عبارة، المشاركة في اتخاذ القرارات (١٠) عبارة، و حددت استجابات ربات الأسر العاملات علي هذه العبارات وفق ثلاثة اختيارات (نعم - أحيانا - لا) و علي مقياس متصل (٣ - ٢ - ١) إذا كان اتجاه العبارة موجب، و علي مقياس (١ - ٢ - ٣) إذا كان اتجاه العبارة سالب، و بذلك تكون أقل درجة الشفافية الإدارية هي (٤٢) و أعلى درجة هي (٩٠) . و بذلك أمكن تقسيم درجات استبيان الشفافية الإدارية الي ثلاث مستويات ، و جدول (٤) يوضح ذلك

جدول (٤) القراءات الصغرى والكبرى والمدى والمستويات للشفافية الإدارية بمحاورها الثلاث

المستوي المرتفع	المستوي المتوسط	المستوي المنخفض	طول الفئة	المدى	القراءة الكبرى	القراءة الصغرى	البيان أبعاد المقياس
٢٠:٢٤	٢٢:١٧	١٦:١٠	٦	٢٠	٢٠	١٠	اللوائح والقوانين
٢٠:٢٥	٢٤:١٩	١٨:١٣	٥	١٧	٢٠	١٣	تقييم الأداء
٢٠:٢٥	٢٤:١٩	١٨:١٢	٦	١٨	٢٠	١٢	المشاركة في اتخاذ القرارات
٩٠:٧٥	٧٤:٥٩	٥٨:٤٢	١٦	٤٨	٩٠	٤٢	اجمالي الشفافية الإدارية

يتضح من جدول ( ٤ ) أن أعلى درجة حصل عليها المبحوثات في استبيان الشفافية الإدارية ككل كانت 90 درجة ، و أقل درجة كانت 42 درجة ، و المدى 48 ، و طول الفئة 16 ، و بذلك أمكن تقسيم الاستبيان الي ثلاثة مستويات (منخفض - متوسط - مرتفع) .

**استبيان التفكير الايجابي** : اشتمل علي مجموعة من العبارات قامت الباحثة بإعدادها بعد استعراض أهم المراجع والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث ، وتم إعداد الاستبيان في صورته الأولية وكان عدد عباراته (٣٠) عبارة مقسمة على ثلاث محاور ( تحمل المسؤولية - المرونة الايجابية - الضبط الانفعالي) .

- **تحمل المسؤولية** : تكوين ذاتي لربة الأسرة العاملة تكون فيه مسؤولة عن تحقيق أهدافها الشخصية و الأسرية و الاجتماعية و المهنية ، و اشتمل على (10) عبارة .
- **المرونة الإيجابية** : تكيف ربة الأسرة و تغيير مواقفها حسب ما يقتضيه الموقف في انجاز أعمالها و واجباتها و مسؤولياتها المختلفة ، و عدم مقاومتها للتغيير ، و اشتملت على (10) عبارة .

• الضبط الانفعالي : قدرة ربة الأسرة علي التحكم و التنظيم في انفعالاتها بمختلف المواقف التي تواجهها ، و تقديرها لمشاعر و عواطف الآخرين . اشتمل علي ( 10 ) عبارة .

و لحساب صدق الاستبيان : تم حساب الصدق من خلال معامل ارتباط بيرسون بين عبارات كل محور للاستبيان و الدرجة الكلية له ، جدول ( ٥ ) يوضح ذلك :

جدول (٥) معامل ارتباط بيرسون لعبارات أبعاد التفكير الإيجابي بمحاورة الثلاث و الدرجة الكلية للمحور

الضبط الانفعالي		المرونة الايجابية		تحمل المسؤولية	
الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م
٠,٤٧٨	١	٠,٤٣٤	١	٠,٥٣٥	١
٠,٥٦٨	٢	٠,٤٦٥	٢	٠,٤٥٦	٢
٠,٤٨٨	٣	٠,٥٥٦	٣	٠,٦٧٦	٣
٠,٥٨٢	٤	٠,٥٩٦	٤	٠,٥٤٤	٤
٠,٤٠٩	٥	٠,٦٤١	٥	٠,٤٠٢	٥
٠,٥٨٧	٦	٠,٥٨١	٦	٠,٤١٨	٦
٠,٣٢٢	٧	٠,٥٥٢	٧	٠,٤١٠	٧
٠,٤٩٨	٨	٠,٥٥١	٨	٠,٥٢٠	٨
٠,٣٠١	٩	٠,٤٨٥	٩	٠,٥١١	٩
٠,٣٥٤	١٠	٠,٤٨٢	١٠	٠,٢٨٨	١٠

♦ ♦ معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يتضح من جدول ( ٥ ) وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين عبارات كل محور والدرجة الكلية للمحور لجميع محاور الاستبيان .

جدول ( ٦ ) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل محور من محاور استبيان التفكير الايجابي وإجمالي الاستبيان

معامل الارتباط	المحور	الاستبيان
٠,٨٤٣	تحمل المسؤولية	التفكير الايجابي
٠,٨٦٠	المرونة الايجابية	
٠,٧٨٨	الضبط الانفعالي	

♦ ♦ معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠١)



يوضح جدول ( ٦ ) وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين محاور استبيان التفكير الايجابي ( تحمل المسئولية - المرونة الايجابية - الضبط الانفعالي ) والمجموع الكلي للاستبيان مما يدل على صدق الاستبيان وبذلك نجد أن المقياس صادق في المتغيرات الخاصة .

**ثبات الاستبيان Reliability: وتم حسابه بطريقتين هما:-**

**الطريقة الأولى :** باستخدام معادلة ألفا كرونباخ Alpha-Cronbach

لحساب معامل الثبات لتحديد قيمة الاتساق الداخلي للاستبيان حيث تم حساب معامل ألفا لكل محور علي حدة و للاستبيان ككل بأبعاد الثلاثة .

**الطريقة الثانية :** استخدام اختبار التجزئة النصفية ( Split-half ) و للتصحيح من أثر

التجزئة النصفية تم استخدام معادلة التصحيح لسبيرمان - براون ( Spearman-Brown ) ، و معادلة جتمان (Guttman)

جدول ( ٧ ) معاملات ثبات استبيان التفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة باستخدام اختبائي معامل ألفا و التجزئة

النصفية

التجزئة النصفية	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	الأبعاد	معامل ارتباط جتمان	
				معامل ارتباط سبيرمان - براون	معامل ارتباط جتمان
تحمل المسئولية	٠,٦٠٥	١٠	٠,٥٦٥	٠,٥٥٢	
المرونة الايجابية	٠,٧٢١	١٠	٠,٧٠٧	٠,٧٠٧	
الضبط الانفعالي	٠,٥٧١	١٠	٠,٢٨٠	٠,٢٧٨	
إجمالي التفكير الايجابي	٠,٨٢٢	٢٠	٠,٨٢٩	٠,٨٢٨	

يوضح جدول ( ٧ ) أن معامل ألفا للاستبيان التفكير الايجابي ككل هو ( ٠.٨٢٢ ) و تعتبر هذه القيمة عالية لهذا النوع من حساب الثبات ، و تؤكد الاتساق الداخلي للاستبيان ، كما يتبين من الجدول أيضا أن قيم ارتباط التجزئة النصفية لمجموع عبارات استبيان التفكير الايجابي ككل هو ( ٠.٨٣٩ ) لسبيرمان - براون ، و ( ٠.٨٣٨ ) جتمان مما يدل على اتساق و ثبات عبارات الاستبيان بأبعاده الثلاثة ، و بذلك يكون الاستبيان صالح لتطبيق .

من خلال ما سبق أصبح الاستبيان في صورته النهائية يتكون من ٣٠ عبارة تتضمن ثلاث أبعاد تحمل المسئولية ( ١٠ ) عبارة ، المرونة الايجابية ( ١٠ ) عبارات ، و الضبط الانفعالي ( ١٠ ) عبارة ، و حددت استجابات ريات الأسر العاملات علي هذه العبارات وفق ثلاثة اختيارات ( نعم - أحيانا - لا ) و علي مقياس متصل ( ٣ - ٢ - ١ ) إذا كان اتجاه العبارة موجب ، و علي مقياس ( ٣ - ٢ - ١ ) إذا كان اتجاه العبارة سالب .

و بذلك أمكن تقسيم درجات استبيان التفكير الايجابي الي ثلاث مستويات ، و جدول ( ٦ )

يوضح ذلك

جدول ( ٨ ) القراءات الصغرى والكبرى والمدي والمستويات للتفكير الايجابي بأبعاده الثلاث

المستوي المرتفع	المستوي المتوسط	المستوي المنخفض	طول الفئة	المدي	القراءة الكبرى	القراءة الصغرى	البيان أبعاد المقياس
٣٠ : ٢٧	٢٦ : ٢٢	٢٢ : ١٨	٤	١٢	٣٠	١٨	تعمل المسئولية
٣٠ : ٢٤	٢٢ : ١٧	١٦ : ١٠	٦	٢٠	٣٠	١٠	المرونة الايجابية
٣٠ : ٢٦	٢٥ : ٢٠	١٩ : ١٤	٥	١٦	٣٠	١٤	الضبط الانفعالي
٨٩ : ٧٤	٧٣ : ٥٨	٥٧ : ٤٢	١٥	٤٧	٨٩	٤٢	إجمالي التفكير الايجابي

يتضح من جدول ( ٨ ) أن أعلى درجة حصل عليها المبحوثات في استبيان التفكير الايجابي ككل كانت ٨٩ درجة ، و أقل درجة كانت ٤٢ درجة ، و المدي ٤٧ ، و طول الفئة ١٥ ، و بذلك أمكن تقسيم الاستبيان الي ثلاثة مستويات ( منخفض - متوسط - مرتفع ) .

#### خامسا: إجراءات تطبيق أدوات الدراسة علي العينة

تم دمج كل من استمارة البيانات العامة لربات الأسر العاملات ، و استبيان الشفافية الإدارية ، و استبيان التفكير الايجابي في استمارة واحدة حتي يسهل توزيعها و تطبيقها ، و من ثم تطبيق أدوات الدراسة علي العينة ، و ذلك بمليء البيانات من ربات الأسر العاملات عن طريق التواصل المباشر ، و استغرق التطبيق الميداني حوالي خمسة أشهر ابتداءً من ١ / ٤ / ٢٠٢٢ حتى ٣٠ / ٨ / ٢٠٢٢ .

#### سادسا : المعالجة الإحصائية

استخدمت بعض الأساليب الإحصائية لكشف العلاقة بين متغيرات الدراسة و اختبار الفروض و ذلك باستخدام برنامج ( Program Statistical Package for SPSS ) ( Social Sciences الحزمة الاحصائية لتحليل العلوم الاجتماعية و من هذه المعاملات ما يلي :

- ١- حساب التكرارات والنسب المئوية لجميع متغيرات الدراسة .
- ٢- حساب معاملات الارتباط بين كل محور من محاور استبيان الشفافية الإدارية و الدرجة الكلية للاستبيان و بين كل بعد من الأبعاد الثلاث للتفكير الايجابي لربة الأسرة العاملة و الدرجة الكلية للاستبيان من أجل حساب صدق الاستبيانات .
- ٣- حساب معامل الفا كرونباخ ، و اختبار التجزئة النصفية باستخدام معادلتى سبيرمان - بروان و جتمان لحساب ثبات استبيان الشفافية الإدارية ، و استبيان التفكير الايجابي لربة الأسرة العاملة .
- ٤- معاملات الارتباط Correlation باستخدام معادلة بيرسون بين كل من استبيان الشفافية الإدارية بمحاوره الثلاثة ، و استبيان التفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة و بعض المتغيرات الاجتماعية و الاقتصادية لأفراد العينة .

- ٥- اختبار (ت) T test للوقوف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في استبيان الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاث ، و استبيان التفكير الايجابي بأبعاده الثلاث تبعا لمكان السكن (ريف / حضر) .
- ٦- تحليل التباين Analysis of Variance في اتجاه واحد ONE WAY ANOVA لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في استبيان الشفافية الإدارية بمحاوره الثلاثة ، و استبيان التفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة تبعا لكل من الحالة الاجتماعية ، و عمر ربة الأسرة العاملة ، و عدد أفراد الأسرة ، و نوع السكن ، و عدد سنوات الخبرة ، طبيعة العمل ، و المستوى التعليمي لربة الأسرة العاملة والمستوي التعليمي للزوج ، و فئات الدخل الشهري للأسرة ، و في حالة وجود فروق تم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات الدرجات .

### نتائج الدراسة الميدانية

#### أولاً : وصف عينة الدراسة

#### أ- وصف العينة وفقا للمتغيرات الديموجرافية

فيما يلي وصف لعينة الدراسة الميدانية و التي بلغت ٣٣٩ من ربات الأسر العاملات و تم اختيارهن بطريقة صدفية غرضية من ريف و حضر مختلف محافظات الجمهورية ، و جدول ( ٩ ) يوضح ذلك :

جدول ( ٩ ) التوزيع النسبي لعينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الحالة الاجتماعية والاقتصادية

البيان	العدد	%	البيان	العدد	%
مكان السكن			تعليم الزوج		
ريف	١٩٨	٥٨,٤	منخفض ( أمي - يقرأ و تكتب )	١١	٣,٢
حضر	١٤١	٤١,٦	متوسط ( مؤهل متوسط - فوق متوسط )	٧٩	٢٣,٣
الإجمالي	٣٣٩	١٠٠	مرتفع ( جامعي - ماجستير - دكتوراه )	٢٤٩	٧٣,٥
الحالة الاجتماعية			الإجمالي		
متروجة	٢٩٣	٨٦,٤	طبيعة العمل		
أرملة	٢٧	٨	أعمال مكتبية موظف مكتبي	٦٣	١٨,٦
مطلقة	١٩	٥,٦	وظائف عليا مدرس - طبيب - مهندس	١٦٦	٤٩
الإجمالي	٣٣٩	١٠٠	أكاديمي عضو هيئة تدريس - هيئة معاونة	١١٠	٣٢,٤
عدد أفراد الأسرة			الإجمالي		
٤ أفراد فأقل	١٧٨	٥٢,٥	تعليم الزوجة		
من ٥ أفراد الي ٧ أفراد	١٥٧	٤٦,٣	منخفض ( أمي - يقرأ و تكتب )	٦	١,٨
٨ أفراد فأكثر	٤	١,٢	متوسط ( مؤهل متوسط - فوق متوسط )	٧١	٢٠,٩
الإجمالي	٣٣٩	١٠٠	مرتفع ( جامعي - ماجستير - دكتوراه )	٢٦٢	٧٧,٣
السن			الإجمالي		
أقل من ٣٥ سنة	٨٧	٢٥,٧	الدخل الشهري للأسرة		
من ٣٥ لـأقل من ٤٥ سنة	١٧٤	٥١,٣	أقل من ٥٠٠٠ جينه	٩١	٢٦,٨
٤٥ سنة فأكثر	٧٨	٢٣	من ٥٠٠٠ : أقل من ٧٠٠٠ جينه	١٢٨	٣٧,٨
الإجمالي	٣٣٩	١٠٠	٧٠٠٠ جينه فأكثر	١٢٠	٣٥,٤
نوع السكن			الإجمالي		
ملك	٢٦٤	٧٧,٩	عدد سنوات الخبرة		
إيجار	٢٩	٨,٦	أقل من خمس سنوات	٦٣	١٨,٦
مشترك	٤٦	١٣,٥	من خمس سنوات لأقل من عشر سنوات	١٠٢	٣٠,١
الإجمالي	٣٣٩	١٠٠	عشر سنوات فأكثر	١٧٤	٥١,٣
			الإجمالي		

يوضح جدول ( ٩ ) الآتي

- مكان السكن : ما يزيد عن نصف العينة يسكن في الريف حيث بلغت نسبتهم ٥٨,٤ ٪ في حين بلغت نسبة الآتي يسكن الحضر ٤١,٦ ٪ .
  - الحالة الاجتماعية : غالبية ربات الأسر عينة الدراسة متزوجات بنسبة ٨٦,٤ ٪ .
  - عدد أفراد الأسرة : نصف ربات الأسر عينة الدراسة ينتمين لأسر صغيرة الحجم بنسبة ٥٢,٥ ٪ ، في حين النصف الآخر من ربات الأسر عينة الدراسة ينتمين لأسر متوسطة الحجم .
  - نوع المسكن : ما يزيد عن ثلاثة أرباع ربات الأسر عينة الدراسة يسكن في مسكن ملك بنسبة ٧٧,٩ ٪ .
  - السن : نصف ربات الأسر عينة الدراسة تتراوح أعمارهن ما بين الخامسة و الثلاثين و الخامسة و الأربعين بنسبة ٥١,٣ ٪ ، مقابل ربع ربات الأسر عينة الدراسة أقل من خمسة و الثلاثين بنسبة ٢٥,٧ ٪ .
  - عدد سنوات الخبرة : نصف ربات الأسر عينة الدراسة يمتلكن الخبرة في مجال عملها تزيد عن العشر سنوات بنسبة ٥١,٣ ٪ ، مقابل ثلث ربات الأسر عينة الدراسة تمتلكن خبرة تتراوح ما بين الخمس و العشر سنوات بنسبة ٣٠,١ ٪ .
  - طبيعة العمل : نصف ربات الأسر عينة الدراسة تقريبا يعملن في وظائف عليا ( مدرسات - طبيبات - مهندسات ) بنسبة ٤٩ ٪ ، مقابل ثلث ربات الأسر عينة الدراسة يعملن في المجال الأكاديمي ( معيدات - مدرسات مساعدات - مدرسات - أساتذة مساعدات ) بنسبة ٣٢,٤ ٪ .
  - المستوى التعليمي لربة الأسرة : غالبية ربات الأسر عينة الدراسة مستوي تعليمهن مرتفع ( جامعيات - حاملات للماجستير و الدكتوراه ) بنسبة ٧٧,٣ ٪ .
  - المستوى التعليمي للزوج : غالبية أزواج ربات الأسر عينة الدراسة مستوي تعليمهم مرتفع ( جامعي - حاملي للماجستير و الدكتوراه ) بنسبة ٧٣,٥ ٪ .
  - الدخل الشهري : أن ما يزيد عن ثلث ربات الأسر عينة الدراسة ينتمين لفضات دخل متوسطة بنسبة ٣٧,٨ ٪ مقابل ثلث العينة ينتمين لفضات دخل مرتفعة بنسبة ٣٥,٤ ٪ .
- ثانياً: النتائج الوصفية لاستبيان الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة ، و استبيان التفكير الايجابي

#### ١- استبيان الشفافية الإدارية

يشمل هذا الجزء علي التوزيع التكراري و النسبي لاستجابات ربات الأسر عينة الدراسة علي استبيان الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة ، و جدول ( ١٠ ) يوضح ذلك :

جدول (١٠) التوزيع النسبي وفقاً لمستويات استجابات العينة في الشفافية الإدارية لربات الأسر العاملات

بمحاورها الثلاثة ن= ٣٣٩

المستوى المرتفع		المستوى المتوسط		المستوى المنخفض		البيان معاور الاستبيان
العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١٩٦	٥٧,٨	١١٣	٣٣,٣	٢٠	٨,٩	اللوائج والقوانين
١١١	٣٢,٧	١٨٩	٥٥,٨	٣٩	١١,٥	تقييم الأداء
١٣١	٣٨,٦	١٦١	٤٧,٥	٤٧	١٣,٩	المشاركة في اتخاذ القرارات
١٠٢	٣٠,١	١٨٠	٥٣,١	٥٧	١٦,٨	اجمالي الشفافية الادارية

يتضح من جدول (١٠) التوزيع النسبي لاستجابات العينة في مستوى الشفافية الإدارية

لربات الأسر العاملات عينة الدراسة حيث كانت :-

- فئة المستوى المنخفض للشفافية الادارية : تضمنت ربات الأسر العاملات عينة الدراسة اللاتي كانت استجابتهن تتراوح من ٤٢ : ٥٨ و كان عددهن ٥٧ من ربات الأسر العاملات عينة الدراسة بنسبة مئوية ١٦,٨ %.

- فئة المستوى المتوسط للشفافية الادارية : تضمنت ربات الأسر العاملات عينة الدراسة اللاتي كانت استجابتهن تتراوح من ٥٩ : ٧٤ و كان عددهن ١٨٠ من ربات الأسر العاملات عينة الدراسة بنسبة مئوية ٥٣,١ %.

- فئة المستوى المرتفع للشفافية الادارية : تضمنت ربات الأسر العاملات عينة الدراسة اللاتي كانت استجابتهن تتراوح من ٧٥ : ٩٠ و كان عددهن ١٠٢ من ربات الأسر العاملات عينة الدراسة بنسبة مئوية ٣٠,١ %.

#### ٢- استبيان التفكير الايجابي

يشمل هذا الجزء علي التوزيع التكراري و النسبي لاستجابات ربات الأسر عينة الدراسة علي

استبيان التفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة ، و جدول ( ١١ ) يوضح ذلك :

جدول ( ١١ ) التوزيع النسبي وفقاً لمستويات استجابات العينة في التفكير الايجابي لربات الأسر العاملات عينة

الدراسة بأبعاده الثلاثة

المستوى المرتفع		المستوى المتوسط		المستوى المنخفض		البيان معاور الاستبيان
العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١٨٥	٥٤,٦	١٣٠	٣٨,٣	٢٤	٧,١	تحمل المسؤولية
٢٥٧	٧٥,٨	٨٠	٢٣,٦	٢	٠,٦	المرونة الايجابية
١٠٧	٣١,٦	٢٢١	٦٥,٢	١١	٣,٢	الضبط الانفعالي
٢٣٧	٦٩,٩	١٠٠	٢٩,٥	٢	٠,٦	اجمالي التفكير الايجابي

يتضح من جدول (١١) التوزيع النسبي لاستجابات العينة في مستوى التفكير الايجابي

لربات الأسر العاملات عينة الدراسة حيث كانت :-

- فئة المستوى المنخفض للتفكير الايجابي : تضمنت ربات الأسر العاملات عينة الدراسة اللائي كانت استجابتهن تتراوح من ٤٢ : ٥٧ و كان عددهن ٢ من ربات الأسر العاملات عينة الدراسة بنسبة مئوية ٠,٦ % .
- فئة المستوى المتوسط للتفكير الايجابي : تضمنت ربات الأسر العاملات عينة الدراسة اللائي كانت استجابتهن تتراوح من ٥٨ : ٧٣ و كان عددهن ١٠٠ من ربات الأسر العاملات عينة الدراسة بنسبة مئوية ٢٩,٥ % .
- فئة المستوى المرتفع للتفكير الايجابي : تضمنت ربات الأسر العاملات عينة الدراسة اللائي كانت استجابتهن تتراوح من ٧٤ : ٨٩ و كان عددهن ٢٣٧ من ربات الأسر العاملات عينة الدراسة بنسبة مئوية ٦٩,٩ % .

### ثالثاً : النتائج في ضوء فروض الدراسة

#### ١. النتائج في ضوء الفرض الأول:

ينص الفرض الأول علي أنه " لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين الشفافية الإدارية بمحاورها ، و التفكير الايجابي بأبعاده لدي ربات الأسر العاملات " .  
وللتحقق من صحة الفرض الأول إحصائياً تم إيجاد معاملات الارتباط بطريقة بيرسون بين الشفافية الإدارية لربة العاملة بمحاورها الثلاثة (اللوائح و القوانين - تقييم الأداء - المشاركة في اتخاذ القرارات ) ، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة ( تحمل المسئولية - المرونة الايجابية - الضبط الانفعالي ) . وجدول ( ١٢ ) يوضح ذلك:

جدول ( ١٢ ) معاملات ارتباط بيرسون لكل من الشفافية الإدارية بمحاورها و التفكير الايجابي بأبعاده لدى ربة الأسرة العاملة = ( ٣٣٩ )

المتغيرات	تحمل المسئولية	المرونة الايجابية	الضبط الانفعالي	اجمالي التفكير الايجابي
اللوائح و القوانين	٠,١٩٥	٠,١٢٢	٠,٢٣٢	٠,٢٦٠
تقييم الأداء	٠,١٤٧	٠,٠٢٩	٠,٢٠٢	٠,١٥٠
المشاركة في اتخاذ القرارات	٠,٢٣٥	٠,٢٧٧	٠,٣١٤	٠,٣٦٩
اجمالي الشفافية الادارية	٠,٢٦٩	٠,١٨٠	٠,٢٣٧	٠,٣١٠

❖ دالة عند ٠,٠١

#### يتضح من جدول ( ١٢ ) أنه :

- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ( ٠,٠١ ) بين كل من (اللوائح و القوانين ، و تقييم الأداء ، و المشاركة في اتخاذ القرارات ، و اجمالي الشفافية الإدارية ) و تحمل المسئولية .
- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ( ٠,٠١ ) بين كل من ( اللوائح و القوانين ، و المشاركة في اتخاذ القرارات ، و اجمالي الشفافية الإدارية ) و المرونة الايجابية .

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ( ٠.٠١ ) بين كل من (اللوائح و القوانين ، و تقييم الأداء ، و المشاركة في اتخاذ القرارات ، و اجمالي الشفافية الإدارية ) و الضبط الانفعالي .
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ( ٠.٠١ ) بين كل من (اللوائح و القوانين ، و تقييم الأداء ، و المشاركة في اتخاذ القرارات ، و اجمالي الشفافية الإدارية ) و اجمالي التفكير الايجابي قد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة الي تطبيق مبادئ الشفافية بما تشملها من فهم و تطبيق اللوائح والقوانين المنظمة للعمل و الابتعاد عن الاجتهاد الشخصي في تفسيرها ، و سهولة ايصال المعلومات و البيانات من قمة الهرم الاداري لإدني موظفة داخل الهيكل التنظيمي ، و حرص الادارة علي مشاركة العاملات في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل ادي ذلك لزيادة قدرة ربة الأسرة العاملة علي التفكير بطريقة ايجابية و بادرت في انجاز المهام المؤكدة اليها حتي تعزز مكانتها و مكانة المنظمة التي تعمل بها .
- مما سبق يتضح ما يلي:
- توجد علاقة ارتباطيه دالة احصائياً بين بعض محاور استبيان الشفافية الإدارية ، و ابعاد استبيان التفكير الايجابي وبالتالي لم يتحقق الفرض .

## ٢. النتائج في ضوء الفرض الثاني

ينص الفرض الثاني على أنه " لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين متغيرات المستوى الاقتصادي والاجتماعي لربات الأسر العاملات عينة الدراسة وكل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة والتفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة".

وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين بعض متغيرات المستوى الاقتصادي والاجتماعي لربات الأسر العاملات عينة الدراسة ( عدد أفراد الأسرة ، عدد سنوات الخبرة ، المستوى التعليمي لربة الأسرة ، الدخل الشهري للأسرة ) وكل من الشفافية الادارية بمحاورها الثلاثة (اللوائح و القوانين - تقييم الأداء - المشاركة في اتخاذ القرارات ) ، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة ( تحمل المسئولية - المرونة الايجابية - الضبط الانفعالي ) ، و جدول ( ١٣ ) يوضح ذلك .



جدول ( ١٣ ) العلاقات الارتباطية بين بعض متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي لربات الأسر العاملات عينة الدراسة والشفافية الادارية بمحاورها الثلاثة والتفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة

المتغيرات	عدد أفراد الأسرة	عدد سنوات الخبرة	المستوى التعليمي لربة الأسرة العاملة	الدخل الشهري للأسرة
اللوائح والقوانين	٠,٠١١	٠,٠٠٦	٠,٠٧٦	٠,١١٦
تقييم الأداء	٠,٢٠٨	٠,٠٩٨	٠,١٥٧	٠,٠١٠
المشاركة في اتخاذ القرارات	٠,١١٧	٠,١١٤	٠,١٢٠	٠,١١٩
إجمالي الشفافية الادارية	٠,١٢٩	٠,٠١٢	٠,١٣٨	٠,٠٩٩
تحمل المسؤولية	٠,٠٦١	٠,٣١٣	٠,٠٩١	٠,١٦٤
المرونة الايجابية	٠,٠١٧	٠,٢٦٣	٠,١٤٠	٠,١٢٧
الضبط الانفعالي	٠,٠٣٦	٠,٢٤٤	٠,١٣٠	٠,٠٠٣
إجمالي التفكير الايجابي	٠,٠٠١	٠,٣٢٧	٠,٠٨٠	٠,١٢٢

♦♦ دال عند ٠,٠١

♦ دال عند ٠,٠٥

يتبين جدول ( ١٣ ) ما يلي :

أولاً : العلاقات الارتباطية بين بعض المتغيرات الكمية والشفافية الادارية لربات الأسر العاملات :

- لا توجد علاقة ارتباطية بين اللوائح والقوانين و كل من عدد أفراد الأسرة ، و عدد سنوات الخبرة ، و المستوى التعليمي لربة الأسر العاملة عينة الدراسة بينما وجدت علاقة ارتباطية دالة احصائياً عند مستوى دلالة ( 05.0 ) بين اللوائح والقوانين و الدخل الشهري للأسرة .
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( ٠,٠١ ) بين تقييم الأداء و عدد أفراد الأسرة ، و المستوى التعليمي لربة الأسر العاملة ، علاقة ارتباطية عند ( 05.0 ) بين تقييم الأداء و عدد سنوات الخبرة ، و لا توجد علاقة ارتباطية بين تقييم الأداء و الدخل الشهري للأسرة .
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( ٠,٠٥ ) بين مشاركة ربة الأسرة العاملة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل و كل من عدد أفراد الأسرة ، و عدد سنوات الخبرة ، و المستوى التعليمي لربة الأسر العاملة عينة الدراسة ، و الدخل الشهري للأسرة .
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( ٠,٠١ ) بين إجمالي الشفافية الإدارية و كل من عدد أفراد الأسرة ، و المستوى التعليمي لربة الأسرة في حين وجدت علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة ( ٠,٠٥ ) بين إجمالي الشفافية الإدارية و الدخل الشهري ، و لا توجد علاقة بين إجمالي الشفافية الإدارية و عدد سنوات الخبرة .

ثانياً : العلاقات الارتباطية بين بعض المتغيرات الكمية والتفكير الايجابي لربات الأسر العاملات :

- لا توجد علاقة ارتباطية بين تحمل المسؤولية و عدد أفراد الأسرة ، في حين وجدت علاقة ارتباطية دالة عند مستوى ( 01.0 ) بين تحمل المسؤولية و عدد سنوات الخبرة و الدخل

الشهري ، و توجد علاقة ارتباطية دالة عند مستوي ( 05.0 ) بين تحمل المسئولية و المستوي التعليمي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة .

- لا توجد علاقة ارتباطية بين المرونة الايجابية و عدد أفراد الأسرة ، في حين وجدت علاقة ارتباطية دالة عند مستوي ( 01.0 ) بين المرونة الايجابية و كل من عدد سنوات الخبرة ، و المستوي التعليمي لربة الأسر العاملة عينة الدراسة ، و الدخل الشهري للأسرة .
- لا توجد علاقة ارتباطية بين الضبط الانفعالي و كل من عدد أفراد الأسرة ، و الدخل ، في حين وجدت علاقة ارتباطية دالة عند مستوي ( 01.0 ) بين الضبط الانفعالي و كل من عدد سنوات الخبرة ، و المستوي التعليمي لربة الأسر العاملة عينة الدراسة .
- لا توجد علاقة ارتباطية بين إجمالي التفكير الايجابي و عدد أفراد الأسرة ، و المستوي التعليمي لربة الأسر العاملة عينة الدراسة ، انضقت هذه النتيجة مع دراسة علام ( 2020 ) و التي اظهرت عدم وجود علاقة ارتباطية بين التفكير الايجابي و المستوي التعليمي لربات الأسر عينة الدراسة ، و عدد الأبناء ، في حين وجدت علاقة ارتباطية دالة عند مستوي ( 01.0 ) بين إجمالي التفكير الايجابي و عدد سنوات الخبرة ، و وجدت علاقة ارتباطية دالة عند مستوي ( 05.0 ) بين إجمالي التفكير الايجابي و الدخل الشهري ، اختلفت هذه النتيجة مع دراستنا **القريشي ( 2012 ) ، علام ( 2020 ) و التي اظهرتا عدم وجود علاقة ارتباطية بين التفكير الايجابي و الدخل الشهري .**

مما سبق يتضح أن :

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين إجمالي الشفافية الإدارية و كل من ( عدد أفراد الأسرة ، و المستوي التعليمي لربة الأسرة ، و الدخل الشهري ) و لا توجد علاقة بين إجمالي الشفافية الإدارية و عدد سنوات الخبرة .
- لا توجد علاقة ارتباطية بين إجمالي التفكير الايجابي ( عدد أفراد الأسرة ، و المستوي التعليمي لربة الأسر العاملة عينة الدراسة ) ، في حين وجدت علاقة ارتباطية بين إجمالي التفكير الايجابي و ( عدد سنوات الخبرة و الدخل الشهري ) . و بذلك يتحقق صحة الفرض جزئياً .

### ٣. النتائج في ضوء الفرض الثالث

ينص الفرض الثالث علي أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات و الحضريات في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة ( اللوائح و القوانين - تقييم الأداء - المشاركة في اتخاذ القرارات ) ، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة ( تحمل المسئولية - المرونة الايجابية - الضبط الانفعالي ) " .

وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام حساب الفروق بين المتوسطات باستخدام اختبار (T, test) في الشفافية الإدارية بمحاورها و التفكير الايجابي بأبعاده تبعاً لمكان السكن (ريف - حضر ) ، و جدولتي ( ١٤ ) ، ( ١٥ ) توضح ذلك .

جدول (١٤) دلالة الفرق بين متوسط درجات ربات الأسر العاملات عينة البحث في الشفافية الإدارية تبعاً لمكان السكن (ريف - حضر)

البيان المحور	ريف ن = (١٩٨)		حضر ن = (١٤١)		قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة لصالح
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
اللوائح والقوانين	٢٢,٨٢	٣,٨٨	٢٤,٠٩	٤,٠٢	٢,٩٥٣	٠,٠٠٣	الحضر
تقييم الأداء	٢٢,٦١	٣,٥١	٢٢,٦٠	٣,٨٢	٠,٠٢١	٠,٩٨٤	-
المشاركة في اتخاذ القرارات	٢٢,٧٥	٣,٦٥	٢٣,٦٢	٤,١٤	٢,٠٣١	٠,٠٤٣	الحضر
إجمالي الشفافية الإدارية	٦٨,١٨	٩,٢٥	٧٠,٣٢	١٠,٢٣	٢,٠٠٦	٠,٠٤٦	الحضر

### يتبين من جدول (١٤) ما يلي :

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات و ربات الأسر الحضريات عينة الدراسة في اللوائح و القوانين الخاصة بالعمل ، و المشاركة في اتخاذ القرارات ، إجمالي الشفافية الإدارية حيث بلغت قيم ت ( ٢,٩٥٣ ) ، ( ٢,٠٣١ ) ، ( ٢,٠٠٦ ) علي التوالي و هي قيم دالة احصائيا عند مستوي دلالة ( 01,0 ) ، ( 05,0 ) لصالح ربات الأسر الحضريات ، اتفقت هذه النتيجة مع دراسة فاخوري ( 2009 ) و التي اظهرت وجود فروق دالة احصائيا لصالح ساكني الحضر .
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات و ربات الأسر الحضريات عينة الدراسة في تقييم الأداء حيث بلغت قيمة ت ( 021,0 ) و هي قيمة غير دالة احصائيا و يرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة لثبات بنود التقييم ، و حرص الإدارة العليا علي ايضاحها و تفسيرها لجميع العاملات .

جدول (١٥) دلالة الفرق بين متوسط درجات ربات الأسر العاملات عينة البحث في التفكير الايجابي تبعاً لمكان السكن (ريف - حضر)

البيان المحور	ريف ن = (١٩٨)		حضر ن = (١٤١)		قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة لصالح
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
تعمل المسئولية	٢٦,١٠	٢,٢١	٢٦,٦٥	٢,٩٠	١,٩٨٥	٠,٠٤٨	الريف
المرونة الايجابية	٢٤,٦٥	٣,٠٩	٢٥,٦٥	٣,٠١	٢,٩٤٤	٠,٠٠٣	الحضر
الضبط الانفعالي	٢٣,٨٣	٢,٥٩	٢٤,٨٥	٢,٧٤	٣,٤٠٥	٠,٠٠١	الحضر
إجمالي التفكير الايجابي	٧٤,٥٨	٦,٥١	٧٧,١٢	٧,٢١	٣,٧٥٣	٠,٠٠١	الحضر

### يتبين من جدول (١٥) ما يلي :

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات و ربات الأسر الحضريات عينة الدراسة في تحمل المسئولية حيث بلغت قيمة ت ( ١,٩٨٥ ) و هي قيمة دالة احصائيا عند مستوي دلالة )

٠,٠٥) لصالح ربات الأسر الريفيات، اتفقت هذه النتيجة مع دراسة هناء علام (2020) في وجود فروق دارة احصائيا في تحمل المسئولية لصالح ربات الأسر الريفيات .

توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات و ربات الأسر الحضريات عينة الدراسة في المرونة الايجابية و الضبط الانفعالي و إجمالي التفكير الايجابي حيث بلغت قيم ت (٢,٩٤٤) ، (٣,٤٠٥) ، (٣,٧٥٣) علي الترتيب و هي قيم دالة احصائيا عند مستوي دلالة (٠,٠٠١) لصالح ربات الأسر الحضريات و اتفقت هذه النتيجة مع دراسة أحمد (2018) ، بينما اختلفت مع دراسة علام (2020) و التي اظهرت عدم وجود فروق بين ربات الأسر الحضريات و الريفيات في نمط التفكير الايجابي .

مما سبق يتضح ما يلي:

• توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات و ربات الأسر الحضريات عينة الدراسة في إجمالي كل من الشفافية الإدارية و التفكير الايجابي لصالح ربات الأسر الحضريات . و بذلك لم تتحقق صحة الفرض كليا .

٤. النتائج في ضوء الفرض الرابع :

ينص الفرض الرابع علي أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة ( اللوائح و القوانين - تقييم الأداء - المشاركة في اتخاذ القرارات ) ، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة ( تحمل المسئولية - المرونة الايجابية - الضبط الانفعالي )" تبعاً للحالة الاجتماعية لربة الأسرة العاملة .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام اختبار تحليل اتجاه التباين في اتجاه واحد (ANOVA) الشفافية الإدارية ، و التفكير الايجابي تبعاً للحالة الاجتماعية لربة الأسرة العاملة ، وتم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات . جدول ( ١٦ ) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان الشفافية الإدارية وفقاً للحالة الاجتماعية لربة الأسرة

العاملة ن = ٣٣٩

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
اللوائح و القوانين	بين المجموعات	٦٤,٩٧٨	٢	٣٢,٤٨٩	٢,٠٦٣	٠,١٢٩ غير دالة
	داخل المجموعات	٥٢٩٢,٢٤٩	٣٣٦	١٥,٧٥١		
	الكلية	٥٣٥٧,٢٢٧	٣٣٨			
تقييم الأداء	بين المجموعات	٩١,٨٥٢	٢	٤٥,٩٢٦	٣,٥٢٧	٠,٠٣٠ دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	٤٣٧٤,٩٦٨	٣٣٦	١٣,٠٢١		
	الكلية	٤٤٦٦,٨٢٠	٣٣٨			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	٩٣,١٣٨	٢	٤٦,٥٦٩	٣,١٣٣	٠,٠٤٥ دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	٤٩٩٤,٦٠٢	٣٣٦	١٤,٨٦٥		
	الكلية	٥٠٨٧,٧٤٠	٣٣٨			
إجمالي الشفافية الإدارية	بين المجموعات	٥٦,٨٠٣	٢	٢٨,٤٠١	٠,٣٠٠	٠,٧٤١ غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٨١١,٤٩٨	٣٣٦	٩٤,٦٧٧		
	الكلية	٣١٨٦٨,٣٠١	٣٣٨			

جدول (١٧) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في تقييم الأداء و المشاركة في اتخاذ القرارات تبعاً للحالة الاجتماعية لربة الأسرة العاملة

البيان	تقييم الأداء	المشاركة في اتخاذ القرارات
متزوجة	٢٢,٧٢	٢٢,٩٢
أرملة	٢٢,٨٢	٢٣,٨٥
مطلقة	٢٠,٤٥	٢٥,٠٠

يتبين من جدولي (١٦)، (١٧) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محور اللوائح و القوانين ، و إجمالي الشفافية الإدارية لربات الأسر العاملات عينة الدراسة تبعاً للحالة الاجتماعية حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (٢٠٦٣) ، (٠٣٠٠) ، علي التوالي وهي قيم غير دالة إحصائياً .
- يوجد تباين دال إحصائياً تبعاً للحالة الاجتماعية لربات الأسر العاملات عينة الدراسة بين محوري تقييم الأداء و المشاركة في اتخاذ القرارات حيث بلغت قيم ( ف ) المحسوبة ( 527.3 ) ، ( 133.3 ) علي الترتيب و هم قيم دالة عند مستوي دلالة ( 05.0 ) ، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky ، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح الحالة الاجتماعية المطلقة حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت ( ٢٠,٤٥ ) ، ( ٢٥,٠٠ ) علي الترتيب .

جدول ( ١٨ ) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان التفكير الايجابي وفقاً للحالة الاجتماعية لربة الأسرة

العاملات ن = ٣٣٩

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
تحمل المسؤولية	بين المجموعات	٥٣,٩١٧	٢	٢٦,٩٥٩	٤,٢٨٧	٠,٠١٥
	داخل المجموعات	٢١١٣,٠٨٠	٣٣٦	٦,٢٨٩		
	الكل	٢١٦٦,٩٩٧	٣٣٨			
المرونة الايجابية	بين المجموعات	٨٤,٠٧٢	٢	٤٢,٠٣٦	٤,٤٨٨	٠,٠١٢
	داخل المجموعات	٣١٤٦,٧٤٨	٣٣٦	٩,٣٦٥		
	الكل	٣٢٣٠,٨٢٠	٣٣٨			
الضبط الانفعالي	بين المجموعات	٧,١٥٢	٢	٣,٥٧٦	٠,٤٩٠	٠,٦١٣
	داخل المجموعات	٢٤٥٢,٠٣٤	٣٣٦	٧,٢٩٨		
	الكل	٢٤٥٩,١٨٦	٣٣٨			
إجمالي التفكير الايجابي	بين المجموعات	٢٨٤,٥٩٠	٢	١٤٢,٢٩٥	٣,٠١٠	٠,٠٥١
	داخل المجموعات	١٥٨٨٣,٧٨٢	٣٣٦	٤٧,٢٧٣		
	الكل	١٦١٦٨,٣٧٢	٣٣٨			

جدول (١٩) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في تحمل المسؤولية و المرونة الايجابية تبعاً لحالة الاجتماعية لربة الأسرة العاملة

المرونة الايجابية	تحمل المسؤولية	البيان
٢٤,٨٧	٢٦,٢٩	متزوجة
٢٦,٥٩	٢٧,٤٨	أرملة
٢٥,٧٩	٢٥,٢٧	مطلقة

يتبين من جدولي (١٨) ، (١٩) ما يلي :

• يوجد تباين دال إحصائياً تبعاً للحالة الاجتماعية لربات الأسر العاملات عينة الدراسة بين محوري تحمل المسؤولية ، و المرونة الايجابية حيث بلغت قيم ( ف ) المحسوبة ( ٤,٢٨٧ ) ، ( ٤,٤٨٨ ) علي الترتيب و هم قيم دالة عند مستوي دلالة ( ٠,٠٥ ) ، و لبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky ، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح الحالة الاجتماعية أرملة حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت ( ٢٧,٤٨ ) ، ( ٢٦,٥٩ ) علي الترتيب و يرجع ذلك من وجه نظر الباحثة أن ربة الأسرة الأرملة دائماً ما تسعى لتحمل مسؤوليتها و مسؤولية أبنائها أو من تعولهم ايضاً تتسم بالمرونة الايجابية و تحاول جاهدة لضبط سلوكها الانفعالي في محاولة منها للسعي وراء الاستقرار في حياتها الوظيفية و الاجتماعية كونها في معظم الأحيان العائل الوحيد المسئول عن أبنائها .

• لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محور الضبط الانفعالي و إجمالي التفكير الإيجابي الأداء المجتمعي لربات الأسر العاملات عينة الدراسة تبعاً للحالة الاجتماعية حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة ( ٠,٤٩٠ ) ، ( ٣,٠١٠ ) علي الترتيب وهي قيمة غير دالة احصائياً ، اختلفت هذه النتيجة مع دراسة أبو مدين ( ٢٠٢٠ ) و التي اظهرت وجود تباين دال احصائياً في إجمالي التفكير الايجابي لصالح المتزوجات .

مما سبق يتضح ما يلي:

• لا يوجد تباين دال إحصائياً في إجمالي كل من الشفافية الإدارية و التفكير الايجابي لربات الأسر العاملات عينة الدراسة تبعاً للحالة الاجتماعية ، و بذلك يتحقق صحة الفرض كليا .

٥. النتائج في ضوء الفرض الخامس :

ينص الفرض الخامس علي أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة ( اللوائح و القوانين - تقييم الأداء - المشاركة في اتخاذ القرارات ) ، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة ( تحمل المسؤولية - المرونة الايجابية - الضبط الانفعالي ) تبعاً لعمر ربة الأسرة " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام اختبار تحليل اتجاه التباين في اتجاه واحد (ANOVA) الشفافية الإدارية ، و التفكير الايجابي تبعاً لعمر ربة الأسرة العاملة ، و تم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات

جدول ( ٢٠ ) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان الشفافية الإدارية وفقاً لعمرية الأسرة

ن = ٣٣٩

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
اللوائح والقوانين	بين المجموعات	٥٧,٨٣٥	٢	٢٨,٩١٨	١,٨٢٣	٠,١٦١ غير دال
	داخل المجموعات	٥٢٩٩,٢٩٢	٣٣٦	١٥,٧٧٢		
	الكل	٥٣٥٧,٢٢٧	٣٣٨			
تقييم الأداء	بين المجموعات	٣٤٧,	٢	١٧٤,	٠,٠١٣	٠,٩٨٧ غير دال
	داخل المجموعات	٤٤٦٦,٤٧٣	٣٣٦	١٣,٢٩٣		
	الكل	٤٤٦٦,٨٢٠	٣٣٨			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	١٢٧,٣٠٠	٢	٦٣,٦٥٠	٤,٣١١	٠,٠١٤ دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	٤٩٦٠,٤٤١	٣٣٦	١٤,٧٦٣		
	الكل	٥٠٨٧,٧٤٠	٣٣٨			
إجمالي الشفافية الإدارية	بين المجموعات	٨١,٨١٤	٢	٤٠,٩٠٧	٠,٤٣٢	٠,٦٤٩ غير دال
	داخل المجموعات	٣١٧٨٦,٤٨٧	٣٣٦	٩٤,٦٠٣		
	الكل	٣١٨٦٨,٣٠١	٣٣٨			

جدول (٢١) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ريات الأسر العاملات عينة الدراسة

في المشاركة في اتخاذ القرارات تبعاً لعمرية الأسرة العاملة

البيان	المشاركة في اتخاذ القرارات
أقل من ٢٥ سنة	٢٢,٠١
من ٢٥ > ٤٥ سنة	٢٢,٥٦
٤٥ سنة فأكثر	٢٣,٢٤

يتبين من جدولي (٢٠)، (٢١) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محاور اللوائح والقوانين ، تقييم الأداء ، إجمالي الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعمرها حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (1,833) ، ( 013,0 ) ، ( 432,0 ) علي التوالي وهي قيم غير دالة إحصائياً ، قد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة الي أن مبادئ الشفافية الادارية تطبق علي جميع العاملات بغض النظر عن السن ، و اتفقت هذه النتيجة مع دراسة أبو ريالة ( 2018 ) و التي توصلت لعدم وجود تباين دال احصائي تبعاً لمتغير السن في إجمالي الشفافية الادارية ، بينما تختلف مع دراسة عبد الوهاب ( 2016 ) لصالح فئة السن الأعلى ( 45 سنة فأكثر ) .
- يوجد تباين دال إحصائياً تبعاً لعمر ريات الأسر العاملات عينة الدراسة في محور المشاركة في اتخاذ القرارات حيث بلغت قيمة ( ف ) المحسوبة ( 311,4 ) وهي قيمة دالة عند مستوي دلالة ( 05,0 ) ، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح الفئة العمرية ( من ٣٥ > ٤٥ سنة ) حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت ( ٢٣,٥٦ ) .

جدول ( ٢٢ ) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان التفكير الايجابي وفقاً لعمر ربة الأسرة ن = ٣٣٩

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
تحمل المسؤولية	بين المجموعات	٢٧,٢٤٦	٢	١٣,٦٢٣	٢,١٣٩	غير دال ٠,١١٩
	داخل المجموعات	٢١٣٩,٧٥١	٣٣٦	٦,٣٦٨		
	الكل	٢١٦٦,٩٩٧	٣٣٨			
المرونة الايجابية	بين المجموعات	٣٣,٣٤٣	٢	١٦,٦٧١	١,٧٥٢	غير دال ٠,١٧٥
	داخل المجموعات	٢١٩٧,٤٧٧	٣٣٦	٩,٥١٦		
	الكل	٢٢٣٠,٨٢٠	٣٣٨			
الضبط الانفعالي	بين المجموعات	٦٣,١٣٠	٢	٣١,٥٦٥	٤,٤٢٦	دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	٢٢٩٦,٠٥٦	٣٣٦	٧,١٣١		
	الكل	٢٤٥٩,١٨٦	٣٣٨			
إجمالي التفكير الاجباري	بين المجموعات	٣٣٩,٩١١	٢	١٦٩,٩٥٦	٣,٦٠٨	دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٥٨٢٨,٤٦٠	٣٣٦	٤٧,١٠٩		
	الكل	١٦١٦٨,٣٧٢	٣٣٨			

جدول (٢٣) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات عينة الدراسة

في الضبط الانفعالي و إجمالي التفكير الايجابي تبعا لعمر ربة الأسرة العاملة

البيان	الضبط الانفعالي	اجمالي التفكير الايجابي
أقل من ٣٥ سنة	٢٣,٥٢	٧٤,٠٥
من ٣٥ > ٤٥ سنة	٢٤,٤٦	٧٥,٩١
٤٥ سنة فأكثر	٢٤,٥٨	٧٦,٨١

يتبين من جدولي ( ٢٢ ) ، ( ٢٣ ) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محوري تحمل المسؤولية ، المرونة الايجابية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعا لعمرها حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة ( 139,2 ) ، ( 465,1 ) ، ( 752,1 ) علي التوالي وهي قيم غير دالة احصائياً .
- يوجد تباين دال إحصائياً تبعا لعمر ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في محور الضبط الانفعالي ، و إجمالي التفكير الايجابي حيث بلغت قيم ( ف ) المحسوبة ( 426,4 ) ، ( 608,3 ) علي الترتيب و هي قيم دالة عند مستوي دلالة ( 05,0 ) ، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky ، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح الفئة العمرية ( من ٣٥ > ٤٥ سنة ) حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت ( ٢٣,٥٦ ) بالنسبة لمحور الضبط الانفعالي ، ( ٤٥ سنة فأكثر ) حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت ( 81,76 ) بالنسبة لإجمالي التفكير الايجابي ، قد يرجع ذلك أن العمر الأكبر يمتلك خبرة أكبر في مهارات التفكير الايجابي و الخبرة الأكبر لها دورها البارز و الهام في مدى القدرة علي مدى التحمل للمسئولية و المرونة الايجابية ، والضبط الانفعالي ، اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من الفرجاني ( 2008 ) ، موسى ( 2011 ) ، إبراهيم و الأيشة ( 2015 ) ، أبو عاذرة ( 2017 ) ، أبو مدين ( 2020 ) ، علام ( 2020 ) و التي أكدت جميعها علي عدم وجود تباين دال احصائيا في إجمالي التفكير الايجابي تبعا لمتغير السن .



### مما سبق يتضح ما يلي

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعمرية الأسرة
- يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي التفكير الايجابي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعمرية الأسرة لصالح الفئة العمرية ٤٥ سنة فأكثر . بذلك يتحقق صحة الفرض جزئياً .

### ٦. النتائج في ضوء الفرض السادس :

ينص الفرض السادس علي أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة ( اللوائح و القوانين - تقييم الأداء - المشاركة في اتخاذ القرارات ) ، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة ( تحمل المسئولية - المرونة الايجابية - الضبط الانفعالي ) تبعاً لعدد أفراد الأسرة " وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام اختبار تحليل اتجاه التباين في اتجاه واحد (ANOVA) الشفافية الإدارية ، و التفكير الايجابي تبعاً لعدد أفراد الأسرة ، وتم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات .

### جدول ( ٢٤ ) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان الشفافية الإدارية وفقاً لعدد أفراد الأسرة ن = ٣٣٩

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
اللوائح و القوانين	بين المجموعات	١١,٠٥٥	٢	٥,٥٢٨	٠,٣٤٧	غير دال
	داخل المجموعات	٥٣٤٦,١٧٢	٣٣٦	١٥,٩١١		
	الكلية	٥٣٥٧,٢٢٧	٣٣٨			
تقييم الأداء	بين المجموعات	١٩٥,٧٦٨	٢	٩٧,٨٨٤	٧,٧٠٠	دالة عند (٠,٠٠١)
	داخل المجموعات	٤٢٧١,٠٥٢	٣٣٦	١٢,٧١١		
	الكلية	٤٤٦٦,٨٢٠	٣٣٨			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	٩٩,٧٠٩	٢	٤٩,٨٥٥	٣,٣٥٨	دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	٤٩٨٨,٠٣١	٣٣٦	١٤,٨٤٥		
	الكلية	٥٠٨٧,٧٤٠	٣٣٨			
إجمالي الشفافية الإدارية	بين المجموعات	٥٨٢,٢٠٠	٢	٢٩١,١٠٠	٣,١٢٦	دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	٣١٢٨٦,١٠١	٣٣٦	٩٣,١١٣		
	الكلية	٣١٨٦٨,٣٠١	٣٣٨			

### جدول ( ٢٥ ) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات عينة

الدراسة في الشفافية الإدارية تبعاً لعدد أفراد الأسرة

البيان	تقييم الأداء	المشاركة في اتخاذ القرارات	إجمالي الشفافية الإدارية
٤ أفراد فأقل	٢١,٨٩	٢٢,٧٥	٦٧,٩٨
من ٥ أفراد الي ٧ أفراد	٢٣,٢٩	٢٣,٤٣	٧٠,١٣
٨ أفراد فأكثر	٢٤,٠٠	٢٧,٠٠	٧٦,٠٠

يتبين من جدولي ( ٢٤ ) ، ( ٢٥ ) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محور اللوائح و القوانين لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعمرها حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (347,0) وهي قيمة غير دالة احصائياً .
- يوجد تباين دال إحصائياً بين محوري تقييم الأداء ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، و إجمالي الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً للحالة لعدد أفراد الأسرة لها حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (700,7) ، ( 358,3 ) ، ( 126,3 ) علي الترتيب وهي قيم دالة احصائياً عند مستوي دلالة ( 01,0 ) ، ( 05,0 ) ، علي الترتيب وبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح 8 أفراد فأكثر حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت (24,00)، (27,00)، (00,76) علي الترتيب .

جدول ( ٢٦ ) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان التفكير الايجابي وفقاً لعدد أفراد الأسرة ن = ٣٣٩

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
تحمل المسئولية	بين المجموعات	١٩,٩٥٣	٢	٩,٩٧٦	١,٥٦١	٠,٢١١
	داخل المجموعات	٢١٤٧,٠٤٤	٣٣٦	٦,٣٩٠		غير دال
	الكلية	٢١٦٦,٩٩٧	٣٣٨			
المرونة الايجابية	بين المجموعات	٨,٤٠٧	٢	٤,٢٠٤	٠,٤٣٨	٠,٦٤٥
	داخل المجموعات	٣٢٢٢,٤١٣	٣٣٦	٩,٥٩١		غير دال
	الكلية	٣٢٣٠,٨٢٠	٣٣٨			
الضبط الانفعالي	بين المجموعات	١٢,٩١٦	٢	٦,٤٥٨	٠,٨٨٧	٠,٤١٣
	داخل المجموعات	٢٤٤٦,٢٧٠	٣٣٦	٧,٢٨١		غير دال
	الكلية	٢٤٥٩,١٨٦	٣٣٨			
إجمالي التفكير الايجابي	بين المجموعات	٨٦,٣٤٨	٢	٤٣,١٧٤	٠,٩٢٠	٠,٤٠٧
	داخل المجموعات	١٦٠٨٢,٠٢٣	٣٣٦	٤٧,٨٦٣		غير دال
	الكلية	١٦١٦٨,٣٧٢	٣٣٨			

يتبين من جدول ( ٢٦ ) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محاور تحمل المسئولية ، و المرونة الايجابية ، و الضبط الانفعالي ، و إجمالي التفكير الايجابي لربات الأسر العاملات عينة الدراسة تبعاً لعدد أفراد الأسرة حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة ( ١,٥٦١ ) ، ( ٠,٤٣٨ ) ، ( ٠,٨٨٧ ) ، ( ٠,٩٢٠ ) علي الترتيب وهي قيم غير دالة احصائياً ، اتفقت هذه النتيجة مع دراسة علام ( ٢٠٢٠ ) و التي اظهرت عدم وجود تباين دال احصائياً تبعاً للسن .

مما سبق يتضح ما يلي

- يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعدد أفراد الأسرة لصالح فئة ٨ أفراد فأكثر .
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي التفكير الايجابي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعدد أفراد الأسرة بذلك تحقق صحة الفرض جزئياً .

٧. النتائج في ضوء الفرض السابع :

ينص الفرض السابع علي أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ريات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة ( اللوائح و القوانين - تقييم الأداء - المشاركة في اتخاذ القرارات ) ، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة ( تحمل المسؤولية - المرونة الايجابية - الضبط الانفعالي ) تبعاً لعدد سنوات الخبرة " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام اختبار تحليل اتجاه التباين في اتجاه واحد (ANOVA) الشفافية الإدارية ، و التفكير الايجابي تبعاً لعدد سنوات الخبرة ، وتم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات .

جدول ( ٢٧ ) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان الشفافية الإدارية وفقاً لعدد سنوات

الخبرة ن = ٣٣٩

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
اللوائح و القوانين	بين المجموعات	٤٩,٩٤٢	٢	٢٤,٩٧١	١,٥٨١	٠,٢٠٧
	داخل المجموعات الكلي	٥٣٠٧,٢٨٦	٣٣٦	١٥,٧٩٥		غير دال
		٥٣٥٧,٢٢٧	٣٣٨			
تقييم الأداء	بين المجموعات	٤٨,٤٥٧	٢	٢٤,٢٢٩	١,٨٤٢	٠,١٦٠
	داخل المجموعات الكلي	٤٤١٨,٣٦٣	٣٣٦	١٣,١٥٠		غير دال
		٤٤٦٦,٨٢٠	٣٣٨			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	٦٩,٦١٦	٢	٣٤,٨٠٨	٢,٣٣١	٠,٠٩٩
	داخل المجموعات الكلي	٥٠١٨,١٢٤	٣٣٦	١٤,٩٣٥		غير دال
		٥٠٨٧,٧٤٠	٣٣٨			
إجمالي الشفافية الإدارية	بين المجموعات	٦٣,٨٨٨	٢	٣١,٩٤٤	٠,٣٣٧	٠,٧١٤
	داخل المجموعات الكلي	٢١٨٠٤,٤١٣	٣٣٦	٩٤,٦٥٦		غير دال
		٢١٨٦٨,٣٠١	٣٣٨			

يتبين من جدول ( ٢٧ ) ما يلي :

• لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محاور اللوائح و القوانين ، تقييم الأداء ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، إجمالي الشفافية الإدارية لرية الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعدد سنوات الخبرة حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (١,٥٨١) ، (١,٨٤٢) ، (٢,٣٣١) ، (٠,٣٣٧) علي التوالي وهي قيم غير دالة إحصائياً. قد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة تشابه الممارسات الإدارية و الأعمال و الظروف بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة ، و حسب نتائج البحث و التي أظهرت الي أن معظم ريات الأسر العاملات عينة الدراسة تجاوزن العشر سنوات في مجال عملهن مما يؤكد تجانسهن ، و امتلاكهن للخبرات الكافية في مجال عملهن و لديهن المام كافي باللوائح و القوانين المنظمة للعمل ، و مجالات تقييم أدائهن بمشاركتهن في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل ، و اتفقت هذه النتيجة مع دراسات كل من العمري (٢٠١٣) ، رمزي (٢٠١٣) ، الهندي و آخرون (٢٠١٩) و الذين أكدوا جميعاً عدم وجود تباين دال إحصائي بين الشفافية الادارية و متغير عدد سنوات الخبرة . في حين اختلفت مع

دراسات كل من الطشة ( ٢٠٠٧ ) ، الطعاني ( ٢٠٠٩ ) ، البلوي ( ٢٠١٠ ) ، العاجز ، والحلاق ( ٢٠١٥ ) ، المطيري ( ٢٠١٦ ) والتي أظهرت دراستهم جميعا لوجود تباين دال احصائيا بين أفراد العينة تبعا لعدد سنوات الخبرة لصالح الخبرة الأكثر من عشر سنوات ، في حين أظهرت دراسة الشمري و المنصور ( ٢٠١٥ ) التباين لصالح الخبرة الأقل من ثلاث سنوات ، و دراسة دعيبس ( ٢٠٠٤ ) لصالح الخبرة التي تتراوح ما بين (٦ لأقل من ١٠ سنوات) .

جدول ( ٢٨ ) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان التفكير الايجابي وفقاً لعدد سنوات الخبرة ن

٣٣٩ =

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
تحمل المسؤولية	بين المجموعات	٢١٢,٢٠١	٢	١٠٦,١٠١	١٨,٢٢٧	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات الكلي	١٩٥٤,٧٩٦	٣٣٦	٥,٨١٨		
		٢١٦٦,٩٩٧	٣٣٨			
المرونة الايجابية	بين المجموعات	٢٥٢,٣٨٤	٢	١٢٦,٦٩٢	١٤,٢٩٧	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات الكلي	٢٩٧٧,٤٣٦	٣٣٦	٨,٨٦١		
		٣٢٣٠,٨٢٠	٣٣٨			
الضبط الانفعالي	بين المجموعات	١٤٨,١٧٨	٢	٧٤,٠٨٩	١٠,٧٧٢	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات الكلي	٢٣١١,٠٠٨	٣٣٦	٦,٨٧٨		
		٢٤٥٩,١٨٦	٣٣٨			
إجمالي التفكير الايجابي	بين المجموعات	١٧٤٧,٠٢٦	٢	٨٧٣,٥١٣	٢٠,٣٥٢	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات الكلي	١٤٤٢١,٣٤٦	٣٣٦	٤٢,٩٢١		
		١٦١٦٨,٣٧٢	٣٣٨			

جدول ( ٢٩ ) اختبار توكي لدلالة الضروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات عينة

الدراسة في التفكير الايجابي تبعا لعدد سنوات الخبرة

البيان	تحمل المسؤولية	المرونة الايجابية	الضبط الانفعالي	إجمالي التفكير الايجابي
أقل من خمس سنوات	٢٤,٩٥	٢٤,٠٢	٢٢,٠٢	٧٢,٠٠
من خمس سنوات لأقل من عشر سنوات	٢٦,٠٠	٢٤,٢٧	٢٤,٠٧	٧٤,٣٥
عشر سنوات فأكثر	٢٧,٠٢	٢٥,٨٩	٢٤,٧٩	٧٧,٧١

يتبين من جدولي ( ٢٨ ) ، ( ٢٩ ) ما يلي :

- يوجد تباين دال إحصائياً بين محاور تحمل المسؤولية ، و المرونة الايجابية و و الضبط الانفعالي ، و إجمالي التفكير الايجابي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعا لحالة لعدد سنوات الخبرة لها حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة ( ١٨,٢٣٧ ) ، ( ١٤,٢٩٧ ) ، ( ١٠,٧٧٢ ) ، ( ٢٠,٣٥٢ ) علي الترتيب وهي قيم دالة احصائياً عند مستوي دلالة ( ٠,٠٠٠ ) وليبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح عشر سنوات فأكثر حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت (٢٧,٠٢)، (٢٥,٨٩) ، (٢٤,٧٩) ، ( ٧٧,٧١ ) علي الترتيب ، و تري الباحثة أن

التفكير الايجابي لا يتأثر بعدد سنوات الخبرة لربات الأسر العاملات عينة الدراسة فهو يرجع لشخصيتها ، ونظرتها الايجابية للعمل و طموحها الشخصي المتوافق مع المصلحة العامة و اتفقت هذه النتيجة مع دراسة النجار و الطلاع ( ٢٠١٣ ) و التي أظهرت التباين لصالح الخبرة الأعلى ، في حين اختلفت مع نتيجة دراسة أبو مدين ( ٢٠٢٠ ) و التي أظهرت عدم وجود تباين دال احصائياً في التفكير الايجابي تبعاً لعدد سنوات الخبرة .

مما سبق يتضح ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعدد سنوات الخبرة .
- يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي التفكير الايجابي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعدد سنوات الخبرة لصالح عشر سنوات فأكثر بذلك يتحقق صحة الفرض جزئياً .

#### ٨. النتائج في ضوء الفرض الثامن

ينص الفرض الثامن علي أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة ( اللوائح و القوانين - تقييم الأداء - المشاركة في اتخاذ القرارات ) ، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة ( تحمل المسئولية - المرونة الايجابية - الضبط الانفعالي ) تبعاً لطبيعة العمل " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام اختبار تحليل اتجاه التباين في اتجاه واحد (ANOVA) الشفافية الإدارية ، و التفكير الايجابي تبعاً لعدد سنوات الخبرة ، وتم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات .

جدول ( ٣٠ ) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان الشفافية الإدارية وفقاً لطبيعة العمل ن = ٣٣٩

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
اللوائح و القوانين	بين المجموعات	٤٧,٨٤٢	٢	٢٣,٩٢١	١,٥١٤	٠,٢٢٢ غير دال
	داخل المجموعات الكلي	٥٣٠٩,٣٨٥	٣٣٦	١٥,٨٠٢		
		٥٣٥٧,٢٢٧	٣٣٨			
تقييم الأداء	بين المجموعات	٤٤٨	٢	٢٢٤	٠,٠١٧	٠,٩٨٣ غير دال
	داخل المجموعات الكلي	٤٤٦٦,٣٧٢	٣٣٦	١٣,٢٩٣		
		٤٤٦٦,٨٢٠	٣٣٨			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	١٨,١٠٠	٢	٩,٠٥٠	٠,٦٠٠	٠,٥٤٩ غير دال
	داخل المجموعات الكلي	٥٠٦٩,٦٤٠	٣٣٦	١٥,٠٨٨		
		٥٠٨٧,٧٤٠	٣٣٨			
إجمالي الشفافية الإدارية	بين المجموعات	٩,٠١٨	٢	٤,٥٠٩	٠,٠٤٨	٠,٩٥٤ غير دال
	داخل المجموعات الكلي	٣١٨٥٩,٢٨٢	٣٣٦	٩٤,٨١٩		
		٣١٨٦٨,٣٠١	٣٣٨			

يتبين من جدول ( ٣٠ ) :

• لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محاور اللوائح والقوانين ، تقييم الأداء ، و المشاركة في اتخاذ القرارات ، و اجمالي الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لطبيعة العمل حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (١,٥١٤) ، (٠,٠١٧) ، (٠,٦٠٠) ، (٠,٠٤٨) علي التوالي وجميعهم قيم غير دالة احصائياً ، و يرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة الي إدراك ربات الأسر العاملات للشفافية الإدارية بصرف النظر عن المهنة أو الوظيفة التي يعملن فيها ، و أن المعلومات الواردة في اللوائح والقوانين تكون علي أساس الاختصاص و ليست مرتبطة بالمؤهل العلمي ، اتفقت هذه النتيجة مع دراسات كل من حرب ( ٢٠١١ ) ، الحشاش ( ٢٠١٤ ) ، أبو سنجر ( ٢٠١٦ ) ، بينما اختلفت مع نتيجة دراسات كل من حمود ، و الخرشة ( ٢٠٠٧ ) ، المطيري ( ٢٠١٦ ) و التي اظهرتا وجود تباين دال احصائي لصالح العمل الإداري ، بينما اظهرت دراسات كل من أبو كريم ( ٢٠٠٥ ) ، الشمري ( ٢٠٠٩ ) ، الحري ( ٢٠١٢ ) وجود تباين دال احصائي لصالح العمل الأكاديمي .

جدول ( ٣١ ) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان التفكير الايجابي وفقاً لطبيعة العمل ن = ٣٣٩

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
تحمل المسؤولية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٦٦,٤٢٤ ٢١٠٠,٥٧٢ ٢١٦٦,٩٩٧	٢ ٣٣٦ ٣٣٨	٣٣,٢١٢ ٦,٢٥٢	٥,٢١٢	٠,٠٠٥ دالة عند (٠,٠٠٠)
المرونة الايجابية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٣٥٢,٥٢٠ ٢٨٧٨,٣٠١ ٣٢٣٠,٨٢٠	٢ ٣٣٦ ٣٣٨	١٧٦,٢٦٠ ٨,٥٦٦	٢٠,٥٧٦	٠,٠٠٠ دالة عند (٠,٠٠٠)
الضبط الانفعالي	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٣٥٥,٤٧٣ ٢١٠٣,٧١٣ ٢٤٥٩,١٨٦	٢ ٣٣٦ ٣٣٨	١٧٧,٧٣٦ ٦,٢٦١	٢٨,٢٨٨	٠,٠٠٠ دالة عند (٠,٠٠٠)
إجمالي التفكير الايجابي	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٩٧٦,٧٩١ ١٤١٩١,٥٨١ ١٦١٦٨,٣٧٢	٢ ٣٣٦ ٣٣٨	٩٨٨,٢٩٥ ٤٢,٢٣٧	٢٣,٤٠١	٠,٠٠٠ دالة عند (٠,٠٠٠)

جدول ( ٣٢ ) اختبار توحي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات عينة

الدراسة في التفكير الايجابي تبعاً لطبيعة العمل

البيان	تحمل المسؤولية	المرونة الايجابية	الضبط الانفعالي	إجمالي التفكير الايجابي
أعمال مكتبية	٢٥,٦٨	٢٣,٣٨	٢٢,١٦	٧١,٢٢
وظائف عليا	٢٦,١٩	٢٤,٨٧	٢٤,٥٢	٧٥,٥٨
أكاديمي	٢٦,٩١	٢٦,٣٠	٢٥,٠٤	٧٨,٢٥

يتبين من جدولي ( ٣١ ) ( ٣٢ ) ما يلي :

• يوجد تباين دال إحصائياً بين محاور تحمل المسؤولية ، و المرونة الايجابية ، و الضبط الانفعالي ، إجمالي التفكير الايجابي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لطبيعة العمل حيث بلغت

قيم (ف) المحسوبة (٥,٣١٢) ، (٢٠,٥٧٦) ، (٢٨,٣٨٨) ، (٢٣,٤٠١) علي التوالي وهما قيم دالة احصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠٠٠) ، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky ، وقد وجد أن هذه الاختلافات في صالح فئة أكاديمي ( عضوات هيئة تدريس [ اساتذة - اساتذة مساعدات - مدرسات ] ، وهيئة معاونة ) حيث أن متوسط درجات تلك الفئتان كانت (٢٦,٩١) ، (٢٦,٣٠) ، (٢٥,٠٤) ، (٧٨,٢٥) علي التوالي ، ويرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة الي أن صاحبات الوظائف العليا لديهن قدر عالي من التفكير الايجابي بما يشمله من تحملهن للمسئولية والمرونة الايجابية في انجاز المهام الموكلة لهن وصولاً لتطلعاتهن لمواصلة مسيرة النمو المهني والترقي في المستقبل ، واختلفت هذه النتيجة مع دراستا أبو مدين (٢٠٢٠) ، علام (٢٠٢٠) والتي توصلتا لعدم وجود تباين دال احصائياً في إجمالي التفكير الايجابي تبعاً لطبيعة العمل .

#### مما سبق يتضح ما يلي :

- لا يوجد تباين دال احصائياً بين إجمالي الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لطبيعة العمل .
- يوجد تباين دال احصائياً بين إجمالي التفكير الايجابي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لطبيعة العمل لصالح العمل الاكاديمي بذلك يتحقق صحة الفرض جزئياً .

#### ٩. النتائج في ضوء الفرض التاسع

ينص الفرض التاسع علي أنه " لا يوجد تباين دال احصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة ( اللوائح و القوانين - تقييم الأداء - المشاركة في اتخاذ القرارات ) ، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة ( تحمل المسئولية - المرونة الايجابية - الضبط الانفعالي ) تبعاً لمستوي تعليم الزوج " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام اختبار تحليل اتجاه التباين في اتجاه واحد (ANOVA) في كل من الشفافية الإدارية ، و التفكير الايجابي تبعاً لمستوي تعليم الزوج ، وتم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات .

جدول ( ٣٣ ) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان الشفافية الإدارية وفقاً للمستوي التعليمي للزوج ن =

٣٣٩

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
اللوائح والقوانين	بين المجموعات	٥,١٨١	٢	٢,٥٩١	٠,١٦٣	٠,٨٥٠
	داخل المجموعات	٥٢٥٢,٠٤٦	٣٣٦	١٥,٩٢٩		غير دال
	الكلية	٥٢٥٧,٢٢٧	٣٣٨			
تقييم الأداء	بين المجموعات	١٠٠,٤٨٢	٢	٥٠,٢٤١	٣,٨٦٦	٠,٠٢٢
	داخل المجموعات	٤٣٦٦,٣٣٨	٣٣٦	١٢,٩٩٥		دالة عند (٠,٠٥)
	الكلية	٤٤٦٦,٨٢٠	٣٣٨			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	٣٧,٢٤٦	٢	١٨,٦٢٣	١,٢٣٩	٠,٢٩١
	داخل المجموعات	٥٠٥٠,٤٩٥	٣٣٦	١٥,٠٣١		غير دال
	الكلية	٥٠٨٧,٧٤٠	٣٣٨			
إجمالي الشفافية الإدارية	بين المجموعات	١٧٥,٥٧٧	٢	٨٧,٧٨٨	٠,٩٣١	٠,٢٩٥
	داخل المجموعات	٣١٦٩٢,٧٢٤	٣٣٦	٩٤,٣٢٤		غير دال
	الكلية	٣١٨٦٨,٣٠١	٣٣٨			

جدول ( ٣٤ ) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات عينة

الدراسة في تقييم الأداء تبعاً لمستوي تعليم الزوج

تقييم الأداء	البيان
٢٤,٥٥	مستوي تعليم منخفض أمي، يقرأ ويكتب
٢١,٧٩	مستوي تعليم متوسط مؤهل متوسط ، مؤهل فوق متوسط
٢٢,٧٨	مستوي تعليم مرتفع شهادة جامعية، دراسات عليا ماجستير – دكتوراه

يتضح من جدولتي ( ٣٣ ) ، ( ٣٤ ) ما يلي

- لا يوجد تباين دال إحصائياً في محور اللوائح والقوانين ، و المشاركة في اتخاذ القرارات ، و إجمالي الشفافية الادارية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليم الزوج حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (٠,١٦٣) ، (١,٢٣٩) ، (٠,٩٣١) علي الترتيب وهي قيم غير دالة احصائياً.
- يوجد تباين دال إحصائياً بين محور تقييم الأداء لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليم الزوج حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (٣,٨٦٦) وهي قيمة دالة عند مستوي دلالة (٠,٠٥) ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات في صالح فئة مستوي تعليم المنخفض حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت (٢٤,٥٥) .



جدول ( ٣٥ ) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان التفكير الايجابي وفقاً للمستوي التعليمي للزوج ن = ٣٣٩

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
تحمل المسئولية	بين المجموعات	٨,٣١٩	٢	٤,١٦٠	٠,٦٤٧	٠,٥٢٤ غير دال
	داخل المجموعات	٢١٥٨,٦٧٨	٣٣٦	٦,٤٢٥		
	الكلى	٢١٦٦,٩٩٧	٣٣٨			
المرونة الايجابية	بين المجموعات	٨٣,٢٢٣	٢	٤١,٦١٢	٤,٤٤٢	٠,٠١٢ دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	٣١٤٧,٥٩٧	٣٣٦	٩,٣٦٨		
	الكلى	٣٢٣٠,٨٢٠	٣٣٨			
الضبط الانفعالي	بين المجموعات	٩,٤٥٥	٢	٤,٧٢٧	٠,٦٤٨	٠,٥٢٤ غير دال
	داخل المجموعات	٢٤٤٩,٧٣١	٣٣٦	٧,٢٩١		
	الكلى	٢٤٥٩,١٨٦	٣٣٨			
إجمالي التفكير الايجابي	بين المجموعات	١٤٠,٧١٧	٢	٧٠,٣٥٨	١,٤٧٥	٠,٢٣٠ غير دال
	داخل المجموعات	١٦٠٢٧,٦٥٥	٣٣٦	٤٧,٧٠١		
	الكلى	١٦١٦٨,٣٧٢	٣٣٨			

جدول ( ٣٦ ) اختبار توكني لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات عينة

الدراسة في المرونة الايجابية تبعاً لمستوي تعليم الزوج

المرونة الايجابية	البيان
٢٤,٦٤	مستوي تعليم منخفض أمي، يقرأ ويكتب
٢٤,١٩	مستوي تعليم متوسط مؤهل متوسط ، مؤهل فوق متوسط
٢٥,٣٥	مستوي تعليم مرتفع ( شهادة جامعية ، دراسات عليا ماجستير - دكتوراه )

يتضح من جدولي ( ٣٥ ) ، ( ٣٦ ) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً في محاور تحمل المسئولية ، و الضبط الانفعالي ، و إجمالي التفكير الايجابي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليم الزوج حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (٠,٦٤٧) ، (٠,٦٤٨) ، ( ١,٤٧٥ ) علي الترتيب هي قيم غير دالة احصائياً ، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة علام ( ٢٠٢٠ ) و التي اظهرت لعدم وجود تباين دال في التفكير الايجابي تبعاً لمستوي تعليم الزوج .
  - يوجد تباين دال إحصائياً في محور المرونة الايجابية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليم الزوج حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (٤,٤٤٢) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠٥) ، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky ، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح فئة التعليم المرتفع حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت (٢٥,٣٥) .
- ما سبق يتضح ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً في إجمالي كل من الشفافية الإدارية ، و التفكير الايجابي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليم الزوج وبذلك يتحقق صحة الفرض كليا .

#### ١٠. النتائج في ضوء الفرض العاشر

ينص الفرض العاشر علي أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربة الأسرة العاملة عينة الدراسة في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة ( اللوائح و القوانين - تقييم الأداء - المشاركة في اتخاذ القرارات ) ، و التفكير الايجابي بأبعاده الثلاثة ( تحمل المسؤولية - المرونة الايجابية - الضبط الانفعالي ) تبعاً للمستوي التعليمي لها " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام اختبار تحليل اتجاه التباين في اتجاه واحد (ANOVA) في الشفافية الإدارية ، و التفكير الايجابي تبعاً لمستوي التعليمي لها ، وتم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات .

جدول ( ٣٧ ) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان الشفافية الإدارية وفقاً لمستوي تعليم ربة الأسرة العاملة

ن = ٣٣٩

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
اللوائح و القوانين	بين المجموعات	٤٨.٤٦٧	٢	٢٤.٢٣٤	١.٥٣٤	٠.٢١٧ غير دال
	داخل المجموعات	٥٣٠٨.٧٦٠	٣٣٦	١٥.٨٠٠		
	الكلية	٥٣٥٧.٢٢٧	٣٣٨			
تقييم الأداء	بين المجموعات	١١١.١٥٢	٢	٥٥.٥٧٦	٤.٢٨٧	٠.٠١٥ دالة عند (٠.٠٥)
	داخل المجموعات	٤٣٥٥.٦٦٨	٣٣٦	١٢.٩٦٣		
	الكلية	٤٤٦٦.٨٢٠	٣٣٨			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	٧٢.٩٢٥	٢	٣٦.٤٦٣	٢.٤٤٣	٠.٠٨٨ غير دال
	داخل المجموعات	٥٠١٤.٨١٥	٣٣٦	١٤.٩٢٥		
	الكلية	٥٠٨٧.٧٤٠	٣٣٨			
إجمالي الشفافية الإدارية	بين المجموعات	٦٢٦.٧٧٨	٢	٣١٣.٣٨٩	٣.٢٧٠	٠.٠٣٦ دالة عند (٠.٠٥)
	داخل المجموعات	٣١٢٤١.٥٢٣	٣٣٦	٩٢.٩٨١		
	الكلية	٣١٨٦٨.٣٠١	٣٣٨			

جدول ( ٣٨ ) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات عينة

الدراسة في تقييم الأداء وإجمالي الشفافية الإدارية تبعاً للمستوي التعليمي لها

إجمالي الشفافية الإدارية	تقييم الأداء	البيان
٧٢.٣٣	٢٤.٣٣	مستوي تعليم منخفض أمي، يقرأ ويكتب
٧١.٥١	٢٣.٥٩	مستوي تعليم متوسط مؤهل متوسط ، مؤهل فوق متوسط
٦٨.٣٣	٢٢.٣١	مستوي تعليم مرتفع ( شهادة جامعية، دراسات عليا ماجستير - دكتوراه)

يتضح من جدول (٣٧) ، (٣٨) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً في محوري اللوائح والقوانين ، و المشاركة في اتخاذ القرارات لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليمها حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (١,٥٣٤) ، (٢,٤٤٣) وهي قيم غير دالة إحصائياً .
- يوجد تباين دال إحصائياً في محور تقييم الأداء ، إجمالي الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة تبعاً لمستوي تعليمها حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (٤,٢٨٧) ، (٣,٣٧٠) علي الترتيب وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) . ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky ، وقد وجد أن هذه الاختلافات في صالح مستوى تعليم المنخفض حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت (٧٢,٣٣) و تري الباحثة أن الشفافية الادارية تمارس مبادئها و تطبق بالفعل علي جميع العاملات و يشعرون بها في المؤسسات التي تعمل بها بصرف النظر عن مستوياتهن التعليمية ، و اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسات كل من دعيبس (٢٠٠٤) ، الشمري (٢٠٠٩) ، و حرب (٢٠١١) ، Klein (2012) و التي أكدت جميعها وجود التباين لصالح حملة المؤهلات العليا (دكتوراه) بينما توصلت البلوي (٢٠١٠) لوجود التباين لصالح حملة المؤهلات المتوسطة ، بينما اختلفت مع دراسات كل من رمزي (٢٠١٣) ، الحشاش (٢٠١٤) ، أبو ريالة (٢٠١٨) ، الهندي وآخرون (٢٠١٩) و التي توصلت جميعها لعدم وجود تباين دال إحصائي تبعاً للمستوي التعليمي .

جدول (٣٩) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان التفكير الايجابي وفقاً لمستوي تعليم ربة الأسرة العاملة ن

٣٣٩ =

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
تحمل المسئولية	بين المجموعات	١٩,٧٧١	٢	٩,٨٨٦	١,٥٤٧	٠,٢١٤ غير دال
	داخل المجموعات الكلي	٢١٤٧,٢٢٦ ٢١٦٦,٩٩٧	٣٣٦ ٣٣٨	٦,٣٩١		
المرونة الايجابية	بين المجموعات	١٠٤,٠٥٨	٢	٥٢,٠٢٩	٥,٥٩١	٠,٠٠٤
	داخل المجموعات الكلي	٣١٢٦,٧٦٢ ٣٢٣٠,٨٢٠	٣٣٦ ٣٣٨	٩,٣٠٦		
الضبط الانفعالي	بين المجموعات	٤٥,٦٣٦	٢	٢٢,٨١٨	٣,١٧٧	٠,٠٤٣ دالة عند ٠,٠٥
	داخل المجموعات الكلي	٢٤١٣,٥٥٠ ٢٤٥٩,١٨٦	٣٣٦ ٣٣٨	٧,١٨٣		
إجمالي التفكير الايجابي	بين المجموعات	١٩٩,٤٠٤	٢	٩٩,٧٠٢	٢,٠٩٨	٠,١٢٤ غير دال
	داخل المجموعات الكلي	١٥٩٦٨,٩٦٨ ١٦١٦٨,٣٧٢	٣٣٦ ٣٣٨	٤٧,٥٢٧		

جدول ( ٤٠ ) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في المرونة الايجابية والضبط الانفعالي تبعاً للمستوى التعليمي لها

الضبط الانفعالي	المرونة الايجابية	البيان
٢٣,٦٧	٢٥,٦٧	مستوى تعليم منخفض أمي، يقرأ ويكتب
٢٣,٥٦	٢٣,٩٩	مستوى تعليم متوسط مؤهل متوسط ، مؤهل فوق متوسط
٢٤,٤٥	٢٥,٣٤	مستوى تعليم مرتفع ( شهادة جامعية، دراسات عليا ماجستير – دكتوراه )

يتبين من جدولي ( ٣٩ ) ، ( ٤٠ ) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً في محور تحمل المسؤولية ، و إجمالي التفكير الايجابي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليمها حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (١,٥٤٧) ، ( ٢,٠٩٨ ) علي الترتيب و هي قيم غير دالة احصائيا ، و تري الباحثة الي أن أغلب نسبة ربات الأسر العاملات عينة الدراسة مستوي تعليمهن مرتفع حسب نتائج الدراسة مما يدل علي أن لهن نفس وجهة النظر حول التفكير بطريقة ايجابية مما انعكس ايجابيا علي تمتعهن بالمرونة الايجابية في عملهن و حياتهن الشخصية و الأسرية و الاجتماعية ايضا و أنهن يعترفن بموقع المسؤولية التي تقع علي عاتقهن ، بالإضافة الي قدرتهن علي ضبط سلوكهن الانفعالي و اتفقت هذه النتيجة مع دراسات كل من **الحرايزة ( ٢٠١٤ ) ، أبو مدين ( ٢٠٢٠ ) ، علام ( ٢٠٢٠ )** و التي اظهرت جميعها عدم وجود تباين دال احصائيا في إجمالي التفكير الايجابي تبعاً لمستوي تعليم أفراد العينة ، بينما اختلفت مع دراسة **أحمد ( ٢٠١٨ )** و التي اظهرت وجود تباين دال احصائي في إجمالي التفكير الايجابي تبعاً للمستوي التعليمي لصالح المستوي التعليمي المرتفع فكلما ارتفع المستوي التعليمي لربة الأسرة كلما ارتفع التفكير الايجابي لها .
  - يوجد تباين دال إحصائياً في محوري المرونة الايجابية و الضبط الانفعالي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليمها حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (٥,٥٩١) ، ( ٣,١٧٧ ) علي الترتيب و هي قيمة دالة احصائياً عند مستوي ( ٠,٠٠١ ) ، ( ٠,٠٥ ) ، علي الترتيب ، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح فئة التعليم المنخفض حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت ( ٢٥,٦٧ ) بالنسبة لمحور المرونة الايجابية ، و مستوي تعليم المرتفع حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت ( ٢٤,٤٥ ) بالنسبة لمحور الضبط الانفعالي .
- مما سبق يتضح ما يلي :
- يوجد تباين دال إحصائياً في إجمالي الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً للمستوي التعليمي لها لصالح التعليم المنخفض .

• لا يوجد تباين دال إحصائياً في إجمالي التفكير الإيجابي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً للمستوي التعليمي لها ، و بذلك يتحقق صحة الفرض جزئياً .

#### ١١. النتائج في ضوء الفرض الحادي عشر

ينص الفرض الحادي عشر علي أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربوات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من الشفافية الإدارية بمحاورها الثلاثة ( اللوائح والقوانين - تقييم الأداء - المشاركة في اتخاذ القرارات ) ، و التفكير الإيجابي بأبعاده الثلاثة ( تحمل المسؤولية - المرونة الايجابية - الضبط الانفعالي ) تبعاً لمستوي الدخل الشهري للأسرة " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام اختبار تحليل اتجاه التباين في اتجاه واحد (ANOVA) في الشفافية الإدارية ، و التفكير الإيجابي تبعاً لمستوي الدخل الشهري للأسرة ، وتم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات .

جدول ( ٤١ ) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان الشفافية الإدارية وفقاً لفئات الدخل الشهري ن = ٣٣٩

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
اللوائح و القوانين	بين المجموعات	٩٤,١٣٥	٢	٤٧,٠٦٨	٢,٠٠٥	غير دال ٠,٠٥١
	داخل المجموعات	٥٢٦٣,٠٩٢	٢٣٦	١٥,٦٦٤		
	الكل	٥٣٥٧,٢٢٧	٢٣٨			
تقييم الأداء	بين المجموعات	٢٠,٣٥٩	٢	١٠,١٨٠	٠,٧٦٩	غير دال ٠,٤٦٤
	داخل المجموعات	٤٤٤٦,٤٦١	٢٣٦	١٣,٢٣٤		
	الكل	٤٤٦٦,٨٢٠	٢٣٨			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	٧٢,٢٥٩	٢	٣٦,١٣٠	٢,٤٢٠	غير دال ٠,٠٩٠
	داخل المجموعات	٥٠١٥,٤٨١	٢٣٦	١٤,٩٢٧		
	الكل	٥٠٨٧,٧٤٠	٢٣٨			
إجمالي الشفافية الإدارية	بين المجموعات	٢٩٥,٣٢٢	٢	١٩٧,٦٦٦	٢,١١٠	غير دال ٠,١٢٢
	داخل المجموعات	٣١٤٧٢,٩٦٩	٢٣٦	٩٣,٦٧٠		
	الكل	٣١٨٦٨,٣٠١	٢٣٨			

يتضح من جدول ( ٤١ ) ما يلي :

• لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محاور اللوائح و القوانين ، تقييم الأداء ، و المشاركة في اتخاذ القرارات ، إجمالي الشفافية الإدارية لربوات الأسر العاملات عينة الدراسة تبعاً لمستوي الدخل الشهري للأسرة حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (٣,٠٠٥) ، (٠,٧٦٩) ، (٢,٤٢٠) ، (٢,١١٠) علي التوالي وهى قيم غير دالة إحصائياً و يرجع ذلك الي أن جميع العاملات داخل كل منظمة يلتزم بتنفيذ و تطبيق القوانين و اللوائح و الإجراءات و السياسات السائدة المنظمة للعمل و التي تطبق علي الجميع بالإضافة لاطلاعهن علي بنود تقييم أدائهن ، مشاركتهن في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل بالإضافة الي أنهم جميعاً يخضعن لنفس الظروف الاقتصادية التي تمر بها البلاد لذا لم يظهر هناك تباين يرجع للدخل .

جدول ( ٤٢ ) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان التفكير الإيجابي تبعاً لفئات الدخل الشهري ن = ٣٣٩

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
تحمل المسئولية	بين المجموعات	٦٣,٢٨٣	٢	٣١,٦٤٢	٥,٠٥٤	٠,٠٠٧
	داخل المجموعات الكلي	٢١٠٣,٧١٤	٣٣٦	٦,٢٦١		دالة عند (٠,٠٠١)
المرونة الايجابية	بين المجموعات	٦٠,٧٠٧	٢	٣٠,٣٥٤	٣,٢١٧	٠,٠٤١
	داخل المجموعات الكلي	٣١٧٠,١١٣	٣٣٦	٩,٤٣٥		دالة عند (٠,٠٥)
الضبط الانفعالي	بين المجموعات	١,١٢٨	٢	٥٦٤	٠,٠٧٧	٠,٩٢٦
	داخل المجموعات الكلي	٢٤٥٨,٠٥٨	٣٣٦	٧,٣١٦		غير دال
إجمالي التفكير الايجابي	بين المجموعات	٢٥٥,٧١٦	٢	١٢٧,٨٥٨	٢,٧٠٠	٠,٠٦٩
	داخل المجموعات الكلي	١٥٩١٢,٦٥٥	٣٣٦	٤٧,٣٥٩		غير دال

جدول (٤٣) اختبار توحي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في تحمل المسئولية و المرونة الايجابية تبعا لفئات الدخل الشهري للأسرة

البيان	تحمل المسئولية	المرونة الايجابية
منخفض ( أقل من ٥٠٠٠ جينه )	٢٥,٦٥	٧٤,٢٨
متوسط ( من ٥٠٠٠ : أقل من ٧٠٠٠ جينه )	٢٦,٤٤	٧٥,٨١
مرتفع ( ٧٠٠٠ جينه فأكثر )	٢٦,٧٣	٧٦,٤٨

يتبين من جدولي (٤٢) ، (٤٣) ما يلي :

- يوجد تباين دال احصائيا بين محوري تحمل المسئولية ، و المرونة الايجابية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعا لمستوي الدخل الشهري لها حيث بلغت قيم ( ف ) المحسوبة (٥,٠٥٤) ، (٣,٢١٧) ( علي الترتيب و هي قيم دالة احصائيا عند مستوي دلالة (٠,٠٠١) ، (٠,٠٥) ، و لبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky ، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح فئة الدخل المرتفع ( ٧٠٠٠ جينه فأكثر ) حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت (٢٦,٧٣) . (٧٦,٤٨) علي الترتيب .
- لا يوجد تباين دال احصائيا في محوري الضبط الانفعالي ، و إجمالي التفكير الايجابي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعا لمستوي الدخل الشهري للأسرة حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (٠,٠٧٧) ، (٢,٧٠٠) ، علي التوالي و هي قيم غير دالة احصائيا ، و اتفقت هذه النتيجة مع دراسة اسليم (٢٠١٧) ، علام (٢٠٢٠) بينما اختلفت مع دراسة النجار و الطلاع (٢٠١٥) و التي اظهرت وجود تباين لصالح فئة الدخل الأعلى .  
مما سبق يتضح ما يلي :

• لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في إجمالي كل من الشفافية الإدارية و التفكير الايجابي تبعا لمستوي الدخل الشهري للأسرة , و بذلك تتحقق

### صحة الفرض كليا

١٢. النتائج في ضوء الفرض الثاني عشر :-

ينص الفرض الثاني عشر على أنه " تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (الشفافية الإدارية بمحاورها ) ومتغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي للأسرة في تفسير نسب التباين الخاص بالمتغير التابع ( التفكير الايجابي ككل ) طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط لدي ربات الأسر العاملات عينة البحث " .

وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب درجة تأثير الشفافية الإدارية بمحاورها ومتغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي للأسرة علي مستوى التفكير الايجابي باستخدام معامل الانحدار ويوضح جدول (٤٤) ذلك.

جدول (٤٤) الانحدار الخطي للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط "R"	نسبة المشاركة "R2"	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة ت	الدلالة
التفكير الايجابي	اللوائح و القوانين	٠,٢٦٠	٠,٠٦٨	٢٤,٤٦٢	٠,٠٠٠	الثابت A ٦٥,٠٨٤ الميل B ٠,٤٥٢	٣٠,٠٧٠ ٤,٩٤٦	٠,٠٠٠
	تقييم الأداء	٠,١٥٠	٠,٠٢٣	٧,٧٦٩	٠,٠٠٠	الثابت A ٦٩,١٨٠ الميل B ٠,٢٨٦	٢٩,٤٨٧ ٢,٧٨٧	٠,٠٠٠
	المشاركة في اتخاذ القرارات	٠,٣٦٩	٠,١٣٦	٥٣,١٥٧	٠,٠٠٠	الثابت A ٦٠,٤٢٩ الميل B ٠,٦٥٨	٢٨,٥٧٢ ٧,٢٩١	٠,٠٠٠
	عدد افراد الأسرة	٠,٠٠١	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	غير دال	الثابت A ٧٥,٦٥٥ الميل B ٠,٠١٢	٦٦,٧٢٤ ٠,٠١٧	غير دال
	سنوات الخبرة	٠,٣٢٧	٠,١٠٧	٤٠,٣٩٠	٠,٠٠٠	الثابت A ٦٨,٨٠٢ الميل B ٢,٩٢٧	٦٠,٧٤٣ ٦,٣٥٦	٠,٠٠٠
	طبيعة العمل	٠,٣٤٤	٠,١١٩	٤٥,٣٥٣	٠,٠٠٠	الثابت A ٦٨,٣٧٩ الميل B ٣,٣٩٤	٦٠,٢٨٦ ٦,٧٣٤	٠,٠٠٠
التفكير الاجتماعي	تعليم الزوج	٠,٠٦٩	٠,٠٠٥	١,٦٠٤	غير دال	الثابت A ٧٣,١٨٤ الميل B ٩٠٨	٣٧,٠٩٠ ١,٢٦٦	غير دال
	تعليم الزوجة	٠,٠٨٠	٠,٠٠٦	٢,١٧٠	غير دال	الثابت A ٧٢,٣٩٥ الميل B ١,١٧٢	٣٢,٤٢١ ١,٤٧٢	غير دال
	الدخل	٠,١٢٢	٠,٠١٥	٥,١١٥	٠,٠٥	الثابت A ٧٣,٣٩٢ الميل B ١,٠٧٧	٦٩,١٨٨ ٢,٢٦٢	٠,٠٥

يوضح جدول (٤٤) ما يلي :

يتضح من جدول (٤٤) أن اللوائح و القوانين هو العامل الأكثر تأثيراً في تفسير نسبة التباين في التفكير الايجابي حيث بلغت قيمة ف(٢٤,٤٦٣) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة

( ٠,٠٠٠ ) كما بلغت قيمة نسبة المشاركة (٠,٠٦٨) مما يعني أن اللوائح و القوانين يفسر ٦٨% من التباين الكلي، وهذا يدل على أن اللوائح و القوانين من أولى المتغيرات التي أثرت في التفكير الايجابي لدي ربة الأسرة العاملة ، ويمكن تبرير هذه النتيجة من وجهة نظر الباحثة الي حرص معظم الادارات في المنظمات التي تعمل بها ربة الأسرة علي اطلاعها علي اللوائح و القوانين فور صدورها و توضيحها ومراجعتها لتتمكن ربات الأسر العاملات من تنفيذها ، بالاضافة لذلك تطبيقها علي جميع العاملين و العاملات علي حد سواء .

يليه متغير تقييم الأداء حيث بلغت نسبة المشاركة ( ٢٣% ) عند مستوى دلالة ( ٠,٠٠٠ )، قد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة لتوفر المعلومات اللازمة لبنود التقييم و وضوحها و اتاحة الفرصة للجميع العاملات بالاطلاع علي ايجابيات و سلبيات تقييم أداهن ليتسني الاستفادة منها في عملية التغذية الراجعة .

يليه متغير المشاركة في اتخاذ القرارات حيث بلغت نسبة المشاركة ( ١٣,٦% ) عند مستوى دلالة ( ٠,٠٠٠ ) ، يليها متغير طبيعة العمل حيث بلغت نسبة المشاركة ( ١١,٩% ) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة ( ٠,٠٠٠ ) يليها متغير سنوات الخبرة حيث بلغت نسبة المشاركة ( ١٠,٧% ) ، يليها متغير الدخل حيث بلغت نسبة المشاركة ( ١,٥% ) ، و لم يظهر كل من عدد أفراد الأسرة و تعليم الزوج ، و تعليم ربة الأسرة العاملة تأثيراً علي التفكير الايجابي .

يتضح مما سبق :

- اختلاف نسبة المشاركة للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع طبقاً لأوزان معامل الانحدار ودرجة الارتباط مع المتغير التابع وبالتالي يتحقق الفرض الحادي عشر .

### ملخص النتائج

١. توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين بعض محاور استبيان الشفافية الإدارية ، و ابعاد استبيان التفكير الايجابي .
٢. توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين إجمالي الشفافية الإدارية و كل من ( عدد أفراد الأسرة ، و المستوي التعليمي لربة الأسرة ، و الدخل الشهري ) و لا توجد علاقة بين إجمالي الشفافية الإدارية و عدد سنوات الخبرة .
٣. لا توجد علاقة ارتباطية بين إجمالي التفكير الايجابي ( عدد أفراد الأسرة ، و المستوي التعليمي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة ) ، في حين وجدت علاقة ارتباطية بين إجمالي التفكير الايجابي و( عدد سنوات الخبرة ، و الدخل الشهري ) .
٤. توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات و ربات الأسر الحضريات عينة الدراسة في إجمالي كل من الشفافية الإدارية و التفكير الايجابي لصالح ربات الأسر الحضريات .
٥. لا يوجد تباين دال احصائياً في إجمالي كل من الشفافية الإدارية و التفكير الايجابي لربات الأسر العاملات عينة الدراسة تبعاً للحالة الاجتماعية .



٦. لا يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعمرية الأسرة، في حين وجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي التفكير الايجابي لصالح الفئة العمرية ٤٥ سنة فأكثر.
٧. يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعدد أفراد الأسرة لصالح فئة ٨ أفراد فأكثر، ولا يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي التفكير الايجابي تبعاً لعدد أفراد الأسرة.
٨. لا يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعدد سنوات الخبرة، في حين وجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي التفكير الايجابي تبعاً لعدد سنوات الخبرة لصالح عشر سنوات فأكثر.
٩. لا يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لطبيعة العمل، و وجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي التفكير الايجابي تبعاً لطبيعة العمل لصالح العمل الاكاديمي.
١٠. لا يوجد تباين دال إحصائياً في إجمالي كل من الشفافية الإدارية، و التفكير الايجابي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليم الزوج.
١١. يوجد تباين دال إحصائياً في إجمالي الشفافية الإدارية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً للمستوي التعليمي لها لصالح التعليم المنخفض، و لا يوجد تباين دال إحصائياً في إجمالي التفكير الايجابي تبعاً للمستوي التعليمي لها.
١٢. لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في إجمالي كل من الشفافية الإدارية و التفكير الايجابي تبعاً لمستوي الدخل الشهري للأسرة.
١٣. اختلاف نسبة المشاركة للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع طبقاً لأوزان معامل الانحدار ودرجة الارتباط مع المتغير التابع.

## توصيات البحث

بعد ما تقدم من عرض ومناقشة نتائج الدراسة تقترح الباحثة بعض التوصيات الآتية :

أولاً: توصيات خاصة بالوسائل الإعلام

١. علي وسائل الإعلام عقد ندوات و محاضرات لنشر مفهوم و أهمية ثقافة الشفافية الإدارية للمنظمات و المؤسسات المختلفة و دورها المحوري في تحقيق التفكير الايجابي لعاملها، و ضرورة ربطه بالمصلحة الشخصية للعاملات و المصلحة المجتمعية.
٢. علي وسائل الإعلام عقد دورات تدريبية و ورش عمل للسادة المديرين بمختلف المؤسسات لتطوير المهارات الإدارية و القيادية لديهم لدورها البارز في تحقيق مبادئ و قيم الشفافية الإدارية للمؤسسة و التي تتميزها عن غيرها.

### ثانيا : توصيات خاصة بالمؤسسات

- ١ . ممارسة مبادئ الشفافية الادارية فيما يتعلق باللوائح والقوانين ، و تقييم الأداء ، و المشاركة في اتخاذ القرارات من خلال ايجاد قنوات متابعة لتأكد من سلامة تطبيق الشفافية في جميع التعاملات الادارية من ناحية دقة المعلومات و البيانات المتعلقة بسير العمل وضوحها و الموضوعية في تناولها و المرونة في اجراء العمل و انجازه .
- ٢ . إعادة النظر في صياغة القوانين و اللوائح و الاجراءات و التشريعات المنظمة للعمل و التي تتسم ببعض الغموض أو التعقيد أو التأويل والعمل على تبسيطها و تسييرها وصياغتها بطريقة مفهومة و متكاملة و غير قابلة للتأويل و التي تؤدي بدورها إلى الحد من حالات الابتعاد عن الاجتهاد الشخصي في تفسير تلك اللوائح و التعليمات، و سرعة انجاز العمل ، و توفير الوقت و الجهد ، و زيادة الكفاءة و الفاعلية في الأداء ، و ضرورة تحديثها باستمرار كلما دعت الحاجة .
- ٣ . مشاركة العاملات في تقييم أداهن و ضرورة نشر و وضوح الآليات المتعلقة ببند تلك التقييم ، و توثيقه من خلال تقارير دورية .
- ٤ . التأكيد على مبدأ مشاركة الإدارة في اتخاذ القرارات المتعلقة بحسن سير العمل كأحد مبادئ الشفافية الإدارية و ذلك لتعزيز ثقة العاملات بأنفسهن و بالخدمات التي تقدمها المنظمة للمجتمع المحيط بها ، و الإعلان عن تلك القرارات من قبل الإدارة و بصورة واضحة لأهمية ذلك في تنمية التفكير الايجابي لها .
- ٥ . تم اعداد كتيب ارشادي تم توزيعه من قبل الباحثة للمساعدة في رفع مستوي الشفافية الإدارية و تم توزيعه علي مديري تلك المؤسسات و بعض العاملين و العاملات فيه .

### المراجع

#### أولا : المراجع العربية

- ١- أبو رميس ، نادية ( ٢٠١٧ ) : **طرق ضبط الانفعالات** ، دار وائل للنشر و التوزيع . عمان
- ٢- أبو ريالة ، سميرة إبراهيم ( ٢٠١٨ ) : درجة الشفافية الإدارية في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية في غزة و علاقتها بالثقة بين الهيئة التدريسية و الإدارة ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، كلية التربية ، الجامعة الاسلامية بغزة ، غزة ، فلسطين .
- ٣- أبو سنجر ، رامي علي حسن ( ٢٠١٦ ) : الشفافية الادارية في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة و علاقتها بفاعلية الاتصال الاداري ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، كلية التربية ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين .
- ٤- أبو عاذرة ، أسماء عودة ( ٢٠١٧ ) : المهارات الاجتماعية و التفكير الايجابي و علاقتها بإدمان شبكات التواصل الاجتماعي لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، قسم علم النفس ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، غزة ، فلسطين .
- ٥- أبو قاعود، غازي ( ٢٠١١ ) : إطار مقترح لقياس أثر ممارسة أبعاد الشفافية الإدارية في محاور تطوير الأعمال: دراسة تقييمية، بحث منشور **بمجلة النهضة** ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، العدد ٢ المجلد ١٢ ، جمهورية مصر العربية .

- ٦- أبو كريمة ، أحمد فتحي ( ٢٠٠٥ ) : مفهوم الشفافية لدى الإدارة العليا و علاقته بالاتصال الإداري ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، الجامعة الاردنية ، عمان .
- ٧- أبو مدين ، أمينة فياض سليمان ( ٢٠٢٠ ) : أثر التفكير الايجابي علي عملية الاصلاح الاداري بوزارة الداخلية و الأمن الوطني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد و العلوم الادارية ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين .
- ٨- أبو ندى ، محمد عصام ( ٢٠١٥ ) : الضغط النفسي في العمل و علاقته بالمرونة النفسية لدى العاملين بمستشفى كمال عدوان بمحافظة شمال غزة ) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، قسم علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة ، فلسطين
- ٩- أحمد ، آيات عبد المنعم الديسبي ( ٢٠١٨ ) : نمط التفكير و علاقته بنمط مواجهة الضغوط الحياتية لدي عينة من ربات الأسر ، بحث منشور بمجلة الاقتصاد المنزلي ، جامعة المنوفية ، مجلد ٢٨ ، العدد ٤ .
- ١٠- أرتيمة، ماجد سليمان ( ٢٠٠٥ ) : شفافية تقييم أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم دراسة ميدانية لواقع وأهمية ومعوقات الشفافية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، إربد ، العراق .
- ١١- إبراهيم ، أماني (٢٠٠٥): فاعلية برنامج لتنمية الفكر الإيجابي لدى الطالبات المعرضات للضغوط النفسية، بحث منشور بمجلة كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس ، جمهورية مصر العربية
- ١٢- إبراهيم ، يامنة، والأيشة، عوماري ( ٢٠١٥ ) : أثر معوقات تطبيق الإصلاح الإداري في القضاء على الفساد ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، الجزائر .
- ١٣- اسليم ، يوسف فهمي ( ٢٠١٧ ) : التفكير الايجابي و علاقته بالتنظيم الانفعالي لدي عينة من خريجي الجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين .
- ١٤- البلوي، عبير خلف ( ٢٠١٠ ) : درجة ممارسة مديري ومديرات المدارس للشفافية الإدارية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في منطقة تبوك التعليمية . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة مؤتة . عمان .
- ١٥- الحرايزة ، جعفر عبد العزيز ( ٢٠١٤ ) : التفكير الايجابي و علاقته بمهارات التواصل المدركة لدي المرشدين التربويين في محافظة العاصمة عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم التربوية و النفسية ، جامعة عمان العربية ، الأردن .
- ١٦- الحربي محمد محمد أحمد ( ٢٠١٢ ) : درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية لدى الأقسام الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود ، بحث منشور بالمجلة الدولية التربوية المتخصصة . المجلد ١، العدد ١ .
- ١٧- الحشاش ، خالد سعد برهم ( ٢٠١٤ ) : درجة تحقق الشفافية الإدارية لدي مديري مديريات التربية و التعليم بمحافظات غزة و علاقته بأداء العاملين فيها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين .
- ١٨- الحطاب، أمينة منصور ( ٢٠١٥ ) : ضبط المزاجية والسيطرة على الانفعالات ، دار كنوز المعرفة لمنشر والتوزيع ، عمان
- ١٩- الراشدي ، سعيد علي ( ٢٠٠٧ ) : الإدارة بالشفافية ، دار كنوز المعرفة لمنشر والتوزيع ، عمان .

- ٢٠- السيد، شيماء بدر (٢٠١٦) : التفكير الإيجابي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى طلاب المرحلة الثانوية الفنية التجارية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة بورسعيد ، جمهورية مصر العربية .
- ٢١- الشمري، سالم مبارك (٢٠٠٩) : درجة مراعاة الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية والصعوبات التي تواجهها . رسالة دكتوراه غير منشورة . جامعة اليرموك، عمان .
- ٢٢- الشمري ، فوزية و المنصور ، سناء (٢٠١٥) : مستوى الشفافية الادارية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن ، بحث منشور في مجلة العلوم التربوية والنفسية ، مجلد ١٦ ، العدد ٢ ، البحرين .
- ٢٣- الطشة ، غنيم محمود (٢٠٠٧) : درجة الالتزام بالشفافية الادارية ف وزارة التربية و التعليم في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيه ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، الأردن .
- ٢٤- الطعاني ، روان حسن (٢٠٠٩) : درجة التزام المشرفين التربويين في محافظة الكرك بمعايير الشفافية من وجهة نظر المديرين والعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة ، الأردن .
- ٢٥- الطوخي ، سامي (٢٠٠٢) : أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، مركز البحوث و المعلومات ، البحوث الإدارية ، مجلة علمية محكمة ، العدد ١ ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- ٢٦- العاجز، فؤاد و الحلاق ، دينا (٢٠١٥) : درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للشفافية الادارية بمحافظات غزة من وجهة نظر معلميهم ، بحث منشور بمجلة البحث العلمي في التربية ، العدد ١٦ ، غزة ، فلسطين .
- ٢٧- العمري ، مشرف بن عبد الله (٢٠١٣) : درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجمعات السعودية ومعيقاتها و طرق تحسينها كما يتصورها أعضاء هيئة التدريس فيها ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة أم القرى ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
- ٢٨- الفرجاني، عبد الفتاح محمد علي(٢٠٠٨) : واقع استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري ودورها في تعزيز أمن المجتمع الفلسطيني، دراسة تطبيقية على قيادات الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين .
- ٢٩- القاضي ، دلال و البياتي محمود (٢٠٠٨) : منهجية و أساليب البحث العلمي و تحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS ، الطبعة الأولى ، دارالحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن .
- ٣٠- القتلاوي ، علي عبد المحسن (٢٠١٤) : سلوكيات العمل السلبية الناشئة عن التهكم التنظيمي و انعكاسها علي مرونة ممارسات الموارد البشرية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الادارة و الاقتصاد ، جامعة كربلاء ، العراق .
- ٣١- القرشي، علي (٢٠١٢) : التفكير الايجابي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة . بحث منشور بمجلة القادسية للعلوم الانسانية ، المجلد ١٥ ، العدد ٢ ، الكويت .
- ٣٢- الكايد ، زهير عبد الكريم (٢٠٠٣) : الشفافية ، ندوة تميز الأداء الحكومي ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة اليرموك نيسان ، اربد ، جامعة اليرموك ، الأردن .
- ٣٣- اللوزي ، موسى (٢٠٠٢) : التنمية الإدارية . دار وائل للنشر و التوزيع . عمان .

- ٣٤- المطيري ، عبد الرحمن عبيد ( ٢٠١٦ ) : الشفافية الادارية في العمل الإداري في إدارة التعليم بمنطقة القصيم من وجهة نظر القادة التربويين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة ، المملكة العربية السعودية .
- ٣٥- النجار، يحيى، والطلاع، عبد الرؤوف( ٢٠١٣ ) : التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الأهلية بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الأقصى، غزة ، فلسطين .
- ٣٦- النجار، يحيى والطلاع ، عبد الرؤوف ( ٢٠١٥ ) : التفكير الايجابي و علاقته بجودة الحياة لدي العاملين بالمؤسسات الأهلية بمحافظة غزة ، بحث منشور بمجلة جامعة النجاح للأبحاث (( العلوم الانسانية )) ، مجلد ٢٩ ، العدد ٢ .
- ٣٧- الهندي ، وحيد أحمد و عودة ، أحمد عودة عبد الحميد و الغرير ، رحاب راشد ( ٢٠١٩ ) : درجة الالتزام بممارسة الشفافية الادارية في جامعة الملك سعود ، بحث منشور بمجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية و الادارية ، العدد ٢٧ ، المجلد ٤ ، غزة ، فلسطين .
- ٣٨- بييل، نورمان فنسن وإسكندر، يوسف ( ٢٠٠١ ) : قوة التفكير الإيجابي ، دار الثقافة ، القاهرة .
- ٣٩- حسين ، طه & حسين ، سلامة ( ٢٠٠٦ ) : استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية ، الطبعة الأولى ، دار الفكر ناشرون وموزعون ، عمان ، الأردن .
- ٤٠- حمود ، خضير كاظم والخرشة ، ياسين كاسب ( ٢٠٠٧ ) : إدارة الموارد البشرية . دار المسيرة . عمان .
- ٤١- حرب، نعيمة محمد ( ٢٠١١ ) : واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة . رسالة ماجستير غير منشورة . الجامعة الإسلامية . غزة ، فلسطين .
- ٤٢- خليل، نسرين ( ٢٠١٤ ) : القيم وعلاقتها بمهارات التفكير الإيجابي لدى طالبات جامعة الملك عبد العزيز ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة الملك عبد العزيز ، المملكة العربية السعودية .
- ٤٣- دافيدوف، ليندا( ٢٠٠٧ ) : المدخل إلى علم النفس ، دار ماكجروهيل للنشر ، الطبعة الثالثة ، القاهرة .
- ٤٤- دعبيس، منال فؤاد ( ٢٠٠٤ ) : مدى تطبيق الشفافية في مراكز الوزارات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، اربد ، الأردن .
- ٤٥- رياض، سعد ( ٢٠٠٨ ) : موسوعة علم النفس والعلاج النفسي ، الطبعة الأولى ، دار الجوزي ، القاهرة .
- ٤٦- رمزي، فهد عبد الرحمن مسفر رمزي ( ٢٠١٣ ) : الإدارة بالشفافية لدى مديري مكاتب التربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمشرفين . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة أم القرى ، مكة المكرمة ، المملكة العربية السعودية .
- ٤٧- شقورة، يحيى عمر شعبان( ٢٠١٢ ) : المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، برنامج ماجستير علم النفس، جامعة الأزهر، غزة ، فلسطين .
- ٤٨- عباينة ، جمانة أحمد ( ٢٠١٣ ) : الشفافية الإدارية وعلاقتها بالتمكين الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية: العقبات والحلول . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة اليرموك . اربد ، العراق .

- ٤٩- عبد الوهاب ، محمود اسامة ( ٢٠١٦ ) : الشفافية الادارية و اثرها علي التميز التنظيمي ، بحث منشور بمجلة **المستنصرية للدراسات العربية والدولية** ، العدد ٥٣ ، المجلد ١٣ ، بغداد ، العراق .
- ٥٠- عتوم ، يمنى أحمد ( ٢٠٠٩ ) : درجة ممارسة الشفافية في القرارات الإدارية ومعوقات ذلك من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة". **رسالة دكتوراه غير منشورة** ، جامعة اليرموك ، إربد ، العراق .
- ٥١- عريبات ، بشير ( ٢٠١١ ) : الشفافية الإدارية لدى مدراء التربية والتعليم في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمدرّاء المدارس العاملين معهم . **بحث منشور بمجلة التربية** ، جامعة القاهرة . العدد ١٤٥ الجزء الأول ، جمهورية مصر العربية .
- ٥٢- عثمان ، سيد أحمد ( ٢٠٠٠ ) : **التحليل الأخلاقي للمسئولية الاجتماعية** ، مكتبه الأنجلو المصرية ، القاهرة .
- ٥٣- علام ، هناء محمد اسماعيل ( ٢٠٢٠ ) : التفكير الايجابي و علاقته بإدارة الضغوط الحياتية لدي عينة من ربات الأسر ، **رسالة دكتوراه غير منشورة** ، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة الأزهر ، جمهورية مصر العربية .
- ٥٤- فاخوري ، يارا فريد ( ٢٠٠٩ ) : درجة إدراك وممارسة مديري المدارس الحكومية في محافظات جنوب الاردن لفهوم الشفافية ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، جامعة مؤتة ، الاردن .
- ٥٥- فليح ، فاروق و عبد المجيد ، محمد ( ٢٠٠٥ ) : **السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية** ، دار المسيرة لنشر و التوزيع ، عمان .
- ٥٦- مصطفى، نمر مصطفى( ٢٠١١ ) : **تنمية مهارات التفكير** ، دار البداية للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان، الأردن.
- ٥٧- موسى، أشرف عبد العزيز ( ٢٠١١ ) : **الإصلاح الإداري في الوزارات الفلسطينية ودوره في تعزيز الحكم الرشيد** ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، معهد التنمية المستدامة ، جامعة القدس، فلسطين.

#### ثانياً : المراجع الأجنبية

- 58-Hancock , Nick & Hellawell , David E . (2003) . Academic Middle Management in Higher Education : a Game of Hide and Seek, **Journal of Higher Education Policy and Management**, Vol.25 ( 1) .
- 59-Harper, C. (2018). "*How To Control The Way You React (part one)*"Retrieved: 14-7-2018, from: www.lifehack.org.
- 60-Klein, Joseph (2012): "The Open-Door Policy: Transparency Minimizes Conflicts between School Principals and Staff", **International Journal of Educational Management** .
- 61-Hall Kier Bente,( 2007): **Shifting Responsibilities for food safety in Europe:An introduction,Department of communication Journalism and computer science,University Roskilde,Denmark.**,

بناءً على نتائج البحث وجد أن مستويات الشفافية الإدارية متوسطة بناءً عليه تم إعداد كتيب إرشادي للمساعدة في رفع مستوى الشفافية الإدارية و تم توزيعه من قبل الباحثة علي مديري تلك المؤسسات

و بعض العاملين و العاملات فيها ( المؤسسات التي تم تطبيق أدوات البحث فيها )

#### تمهيد

ترتبط الشفافية بالبحث عن قيم و معايير النزاهة والعدالة والمصداقية والوضوح والمساءلة في الأعمال والممارسات الإدارية ,وهي بهذا الإطار تعني جعل الأمر واضحاً وشفافاً بعيداً عن الغموض واللبس وتعقد الإجراءات بطريقة لا تتيح إمكانية متابعتها ومعرفة أوجه النقص والخلل والغموض فيه ، فهي تعد نظرية منهجية وعلمية تتسم بالوضوح التام في آليات صناعة و اتخاذ القرار وبناء استراتيجيات العمل ورسم الخطط والسياسات وأساليب تنفيذها ورقابتها وتقييمها ، والتي يفترض أن تتناسب مع مستجدات العصر كما يفترض أن تأتي جميع هذه المستجدات متقيدة بأخلاقيات النزاهة والصدق ,وبما يؤدي إلى تنمية الثقة والمصداقية بين العاملين .

وتعد الشفافية إحدى مقومات تحقيق الحوكمة في الإدارة ,ويقصد بالشفافية مبدأ إيجاد بيئة تكون فيها المعلومات المتعلقة بالظروف والقرارات والأعمال الحالية متاحة ومنظورة ومفهومة ، وبشكل أكثر تحديداً ، ومنهج توفير المعلومات وجعل القرارات المتصلة بالسياسة المتعلقة بالمجتمع معلومة من خلال النشر في الوقت المناسب والاتصال بجميع الأطراف ذات الصلة ، فهي توفير بيئة عمل جذابة يسهل من خلالها التنبؤ بالتغيرات الحاصلة فيها وبالتالي تحديد اتجاهاتها المستقبلية.

#### المتطلبات الأساسية لتعزيز الشفافية الإدارية:

هناك متطلبات أساسية يجب توفرها لتعزيز الشفافية منها:

- نشر الوعي لدى الأفراد حول نتائج تحقق الشفافية في مختلف مناحي الحياة ,وذلك من خلال تشجيع واجراء الأبحاث العلمية وتشجيع ودعم التعليم التطوعي لأهداف الشفافية وتأمين المعلومات والبيانات والتعاون مع المنظمات وواضعي السياسات لتطبيق التشريعات المتعلقة بمكافحة الفساد.
- توفير الحماية والضمانات للأشخاص والمؤسسات التي تسهم في الكشف عن الفساد الإداري ، مع ضمان عدم تعرض هذه الجهات لأعمال انتقامية.
- انتهاج الشفافية في الأنظمة والقوانين والإجراءات من خلال مراجعتها بشكل دوري ومعالجة النصوص التي تتصف بالغموض وتوضيحها وإعلانها سواء للموظف أو المواطن .
- نشر المعلومات والبيانات وتوفير الأدلة عن إجراءات عمل المؤسسة و ضرورة تبسيط إجراءات و تسلسل العمل بشكل يسمح بأداء كافة الأنشطة دون تعقيد من قبل العاملات لتكون متاحة للمواطنين المعنيين بأنشطة تلك المؤسسات واختصار الإجراءات غير الضرورية ما أمكن .
- اعلان أسماء الأشخاص الذين شاركوا في الفساد الإداري.
- تطوير مهارات وقدرات العاملين في القطاع الحكومي .

- انفتاح الإعلام الرسمي والسماح بالرأي و الرأي الآخر، وتقديم برامج الحوار والنقد البناء والمباشر في مختلف وسائل الإعلام .
- توفر مناخ تنظيمي ملائم للشفافية و يتمثل في توفير التدفق الانسيابي للمعلومات التي تمكن المديرين التنفيذيين من اكتشاف الأفكار البناءة وتشجيعها ، و ضمان الاتصال المباشر والمتعدد بين الأقسام المختلفة وتوفير العلاقات الراسية والأفقية التي تؤمن الموارد والمعلومات والدعم .
- محاربة الوساطة والمحسوبية و ايجاد ميثاق شرف يلتزم به كل رجال و أفراد الدولة.
- تقنين الإبلاغ عن الفساد والفاستدين و ايجاد مرجعية واضحة في هذا المجال ، بحيث لا يسمح بالاتهامات التي لا تبني على أساس.
- ضرورة التعامل بسياسة الدوران الوظيفي حيث لا يبقى الموظف وبخاصة العاملين بالإدارة في الموقع الواحد لمدة طويلة ، لأن ذلك يؤدي إلى الروتين والتعامل مع الموقع والمنصب كحق مكتسب.
- التركيز على الأخلاقيات المهنية العامة وادخال ذلك في برامج التدريب وتفعيل سياسة الثواب والعقاب في الإدارة واعداد النظر في سلم الرواتب وضرورة زيادة الحوافز لدى الموظف.
- تعزيز دور المؤسسات الرقابية و ايجاد صيغة من التعاون والتنسيق بينها وصولاً إلى مؤسسة مستقلة للرقابة العامة .

#### أهمية الشفافية الإدارية:

يمكن إجمال أهمية الشفافية في النقاط التالية:

- إتاحة المعلومات و البيانات التي تمكن المواطنين من الاعتراض المبرر والموثق على أعمال الحكومة التي لا يتوافق عليها للمصلحة العامة أو الخاصة.
- تجعل العاملين أكثر حرصاً و حذراً أثناء القيام بأعمالهم خشية المساءلة القانونية و أيضاً من المواطنين أو الجماهير
- إتاحة المعلومات تجعل المواطن في وضع أفضل لتخطيط نشاطاته. و اجراء حساباته. وبالتالي يكون سلوكه أكثر رشداً لمصلحته ومصلحة المجتمع ، و تجعله في تواصل دائم و مستمر .
- توسع فرص المشاركة في صنع قواعد و قوانين المجتمع وتشريعاته من كل الأطراف ذات الصلة . وينتهي إلى الأبد "تشريع الغرف المغلقة" بكل مساوئه.
- تقلل المخالفة عن جهل بالقواعد. و يقلل المخالفة أيضاً حال معرفتها و ادراك العواقب الوخيمة المترتبة على المخالفة
- تساعد شفافية التشريعات في منع الفساد وازالة المعوقات و تبسيط الإجراءات و سرعة الإنجاز بعيداً عن الاجتهاد الشخصي في تفسير الأنظمة.
- تعد الشفافية مسألة محورية في عملية التنمية حيث تعمل على تحقيق الديمقراطية، و المساءلة و تأكيد حق المواطن في مراقبة و فهم تقييم القرارات التي يتخذها المسؤولين.



- تدعو الشفافية للانفتاح الإداري. والمكاشفة والإفصاح. وتساعد الأفراد في التعبير عن ذاتهم، الأمر الذي يرفع من درجة الرضا الوظيفي للأفراد .

#### فوائد تطبيق الشفافية الإدارية:

#### يترتب على تطبيق مفهوم الشفافية العديد من الآثار الإيجابية على اتخاذ القرارات الفردية، وعلى التنظيمات الإدارية، وهذه الفوائد كما يلي:

- تقليل الصلاحيات الواسعة في عمليات اتخاذ القرارات وذلك لتخفيف درجة المركزية و العمل على تشجيع المبادرات الشخصية ضمن قواعد العمل وأنظمتها. وضرورة توفير الفرص لتنمية المهارات والقدرات المتنوعة لدى الأفراد العاملين.
- المساعدة في اختيار القيادات الإدارية بنزاهة وأمانة وموضوعية. و تحقيق الانتماء والولاء للمنظمة والصالح العام
- ترسيخ قيم التعاون. وتضافر الجهود ووضوح النتائج حيث يتم المحاسبة على التجاوزات بشكل جماعي من خلال اتخاذ قرارات جماعية.
- تحول معايير الترقية من الأداء إلى المقدرة. أي ضرورة مكافأة الأفراد على أدائهم لأعمالهم بوضوح وبفاعلية. ومن ثم العمل على مكافأتهم على قدراتهم الوظيفية بالترقيات. فحتى يلتحق الأفراد بالعمل. عليهم الارتقاء إلى مستوى معين من الأداء الشفاف. هذه المعايير المتبعة تشجع روح المنافسة بين العاملين الأمر الذي يترتب عليه انتشار مبدأ الشفافية الذي يؤدي إلى آثار إيجابية تنعكس على الأداء الوظيفي.
- يتمتع الأفراد العاملين في التنظيمات الإدارية المطبقة باستقلالية أكثر أثناء قيامهم بواجباتهم الوظيفية. وهذا يعزز الرقابة الذاتية بدلاً من الرقابة الإدارية المستمرة. الأمر الذي يجعل قرارات الأفراد العاملين فيما يتعلق بأعمالهم أكثر شفافية ومصداقية
- تحقيق الشفافية في العمليات الإدارية يترتب عليه توفير الوقت والتكاليف وتجنب الإرتباك والفوضى في تقديم الأعمال.

#### أساليب دعم وتحسين الشفافية الإدارية:

- هناك عدة أساليب واجراءات لتحسين ورفع مستوى الشفافية في أداء الوحدات والمؤسسات السياسية والاقتصادية في مجتمع ما طالما توافرت الإرادة الحقيقية لتحقيق ذلك لدى الجهات المعنية منها :
- تنمية القيم الدينية والتركيز على البعد الأخلاقي في محاربة الفساد .
  - تنمية وعي العاملين في القطاعين العام والخاص والمتعاملين معهم بمختلف أشكال الفساد ومعرفة الأدوات والأساليب اللازمة للمكافحة، وأهمية بناء الشفافية في الأنظمة الإدارية والمالية، وكذلك أهمية تطبيق قيم الشفافية والنزاهة ونظم المحاسبة في محاربة الفساد.

- تكوين لجان للنزاهة والشفافية في المؤسسات المختلفة، وذلك من خلال تنمية الممارسات الإدارية الأخلاقية والالتزام بالقيم في أداء الوظائف المختلفة التي تقوم بها مؤسسات الدولة..
- دعم وتطوير النظم القانونية و القضائية بالمجتمع، وذلك بتفعيل القوانين الموجودة والعمل على القيام بالدراسات المقارنة والتوصيات بإصدار قوانين جديدة بشأن محاربة الفساد.
- دراسة وتطبيق آليات الكشف والمصارحة من خلال التأكيد على التزام موظفي القطاع الحكومي بمسؤولياتهم عن نشر المعلومات للمواطنين عبر آليات منظمة قانونا والرد على استفساراتهم .
- تبني برنامج لتنمية ثقافة حق المعرفة والاطلاع والحصول على البيانات والمعلومات لدى الموظفين في كل ما يتعلق بمجتمعهم.

#### عناصر الشفافية الإدارية :

للشفافية الإدارية عناصر تقوم عليها منها :

- **القانونية** : وذلك بوجود النص القانوني الثابت في القوانين المحلية الذي يتيح العلانية وجواز استخدام حق الرقابة إذا ما نص القانون على حتمية والزام الجهات الإدارية الحكومية بالشفافية .وبذلك تتمكن أجهزة مكافحة الفساد ومنظمات المجتمع المدني من ممارسة دورها في كشف الخلل والانحراف في العملية الإدارية .
- **العلانية** : ويمثل العنصر الأساسي ،والخطوة الأولى في ممارسة عملية الرقابة والمساءلة على الفعاليات الإدارية العامة و تكون من واجب الحكومة فعليها توفير أوليات العلانية من صحافة ومؤتمرات واعلام حر لتوصيل كل المعلومات لأفراد المجتمع.
- **شرعية وجود الأجهزة الحكومية** وأن تتمتع بقبول من مختلف فئات المجتمع، وترسم صورة ناصعة من خلال دورها الواضح والمعزز لثقة الآخرين بها.
- **وضوح رسالة الأجهزة الحكومية ومبرر وجودها** ،وذلك من خلال التحديد الدقيق لرؤيتها ، ودورها في المجتمع وأهدافها الاستراتيجية .
- **تصميم برامج التوعية بمفهوم الشفافية** ، وضرورة احترامه وسبل التعامل مع المستفيدين من الخدمة أو السلعة المنتجة ومعرفة حقوقهم وعدم تجاوزها .
- **أن تتسم آليات واجراءات العمل والتخطيط بالبساطة والوضوح وعدم التعقيد** وأن يجري تحديث وتغيير مستمر لهذه الإجراءات وفق آليات يتم مناقشتها مع مختلف الجهات ذات المصلحة.
- نشر وايصال واسع للمعلومات والبيانات وتوفير أدلة للجماهير ومختلف الجهات كما يندرج ضمن هذا البند التطوعية في إعطاء المعلومات وتقليد السرية وهنا فإن الإدارة المفتوحة يمكن أن تكون مفيدة في منظمات الأعمال المعاصرة.

- تشمل الشفافية فلسفة ومنهج عمل يتجسد بالعديد من العناصر والمعايير ولا يفترض أن ينظر إليها باعتبارها مجرد إجراءات واضحة ومبسطة.
- الاهتمام بالمدونات الأخلاقية التي توضع من قبل إدارة منظمة الأعمال، وأن توضع هذه المدونات موضع تنفيذ فعال وأن لا تبقى مجرد شعارات فضفاضة .
- ابتعاد منظمات الأعمال عن جميع الممارسات المثيرة للريبة والشك حيثما أمكن ومن الضروري أن تمتلك منظمة الأعمال موقفاً على الإنترنت يتغذى باستمرار ويعطي صورة ناصعة عنها.

### مستويات الشفافية الإدارية:

تتمثل مستويات الشفافية الإدارية فيما يلي:

#### أولاً: المستوى الذاتي :

- في هذا المستوى فإن شفافية الإجراءات الإدارية تتطلب ضرورة توافر الأبعاد التالية:
- تنظيم برامج توعية للموظف والمواطن حول طبيعة ومهام الدائرة، والواجبات التي ينبغي على الموظف والمواطن القيام بها.
  - تثبيت جميع مراحل إنجاز المعاملات على جميع النماذج اللازمة لذلك.
  - يجب أن يكون اختيار العاملين مبنياً على أسس ومعايير علمية بعيدة عن الوساطة والمحسوبية.
  - اعتماد الكفاءة في التعيينات والترقيات على أن تخضع للمراجعة والرقابة وتلتزم بالشفافية.
  - تشجيع الأفراد بضرورة العمل كفريق.
  - تأكيد مبدأ وأدوات المساءلة.
  - تقييم الأداء يشمل جميع المستويات الإدارية.
  - تصويب عملية علنية تقييم الأداء .

#### ثانياً: المستوى الشمولي :

- في هذا المستوى فإن الشفافية الإدارية تتطلب ضرورة توافر الأبعاد التالية:
- إنشاء وتطوير مراكز المعلومات ووثائق لتشريعات الدولة بقطاعها العام والخاص.
  - تفعيل دور الرقابة والمحاسبة والإدارات المالية والموازنات وتقييم الأداء للقيادات الإدارية العليا
  - ضرورة إجراء اللقاءات بصورة مستمرة منتظمة بين الأجهزة المركزية في الإدارة العامة، وأجهزة الرقابة، لقاءات يتوافر فيها الحد الأعلى من الشفافية، وذلك لتسهيل عمل هذه الوحدات والابتعاد عن المخالفات والفساد الإداري بأشكاله.
  - التزام الحكومة والإدارات العليا بمبدأ دولة المؤسسات والقانون.

- تعميم مفهوم مجالس التنسيق المشتركة لإدارة كل قطاع بمشاركة الفعاليات الخاصة والتي تتضمن التعليم والصحة والمواصلات والنقل والصناعة والطاقة والسياحة والاقتصاد والمال.

### العوامل التي تعيق تحقيق الشفافية الإدارية:

هناك العديد من العوامل التي تعوق سريان مبدأ الشفافية وبصفة خاصة في الدول النامية، ويمكن تصنيف هذه المعوقات تحت واحد أو أكثر من العوامل التالية:

- **الجهل**: العديد من القائمين على الإنتاج أو تقديم الخدمات من الشعب كمنتجين ومستهلكين، وان الحصول على الخدمة أو المنتج يهمهم فقط بأقل سعر وأفضل نوعية.
- **ضعف أو غياب الإطار القانوني** اللازم لحماية المواطن لتطبيق القانون، ومما يزيد من تفاقم المشكلة ضعف الآليات وصعوبة التعامل مع هذه القوانين.
- **الفساد**: حيث تتسم الكثير من المؤسسات الحكومية بالهيمنة على وسائل الإنتاج والتخطيط المركزي، وينتشر فيها الفساد وعدم احترام القانون، ووجود علاقة قوية بين رأس المال والسياسيين، وهذه تعيق مبدأ الشفافية.
- **العولة**: توجد علاقة كبيرة بين العولة وعدم تطبيق الشفافية، حيث أكدت بعض الدراسات وجود علاقة طردية بين العولة والحرية، وعلاقة عكسية بين الشفافية والعولة والشفافية بحد ذاتها وسيلة وليست غاية مهمتها إظهار الأخطاء ومحاسبة مرتكبيها.
- **معوقات سياسية واجتماعية**: تتمثل في غياب الحياة البرلمانية السليمة والتي ترمي إلى حماية المجتمع وزيادة دور مؤسسات المجتمع المدني
- الازدواجية والفوضى في عمليات التحديث والتطوير، وتؤدي إلى بعثرة الجهود ضياع التنسيق بين أجهزة الإدارة .
- أن الاستمرار في تطبيق الأنظمة القديمة والروتين والتعقيد في الإجراءات يشكل عائقاً في وجه الشفافية الإدارية، لذلك يجب القيام بالإصلاح الإداري والتطوير لجميع عمليات الإدارة قبل البدء بتنفيذ الشفافية في الإدارة.
- الصعوبة في تحديد أولوية الأهداف المراد تحقيقها تعتبر من أهم معوقات الشفافية الإدارية، فهي تحتاج إلى وضوح وموضوعية، وبالتالي كثرة الأهداف وتداخلها يجعل من الصعب جداً وضع أولويات للتنفيذ، الأمر الذي يسبب إعاقة للشفافية الإدارية.

من خلال ماسبق يمكن ايجاز أهم معوقات تحقق الشفافية الإدارية ما يلي:

- غياب القوانين والتشريعات التي تضمن تحقيق الشفافية في العمليات الإدارية.
- المناخ التنظيمي الذي لا يشجع على تحقيق الشفافية الإدارية.
- الثقافة التنظيمية التي لا تؤمن بالديمقراطية، وتتمسك بالبيروقراطية منهجاً لها.
- الفساد بكافة أشكاله، يعد من أهم معوقات الشفافية الإدارية.

- العوامل السياسية، فقد تحول أحياناً دون تحقيق الشفافية، خاصة إذا كان تحقيقها سيضر بمصلحة جهة ما .
- العوامل الاقتصادية تعد من معوقات الشفافية إذا ما كان نشر المعلومات والسماح بالوصول إليها، سيترتب عليه خسائر لجهة ما .

## ***Administrative transparency and its relationship to positive thinking among a sample of working female heads of households***

**Eman Abdou Elsayed Elmostekawy\***

### **Research Summary:**

The study aims mainly to study the relationship between administrative transparency with its axes (regulations and laws - performance evaluation - participation in decision-making) and its positive thinking in its dimensions (bearing responsibility - positive flexibility - emotional control) for a sample of working female heads of families, and it also aims to study the differences between the heads of rural and urban families in both administrative transparency with its axes and positive thinking in its dimensions, studying the nature of the differences between heads of households in the study sample in both administrative transparency with its axes and positive thinking in its dimensions according to her social status, the age of the head of the family, the number of family members, years of experience, the nature of her work, the husband's education level, the education level of the working head of the family, the level of family income, the study of the participation rate of the independent variables with the dependent variable according to the weights of the regression coefficient and the degree of association with the dependent variable.

The study sample included 339 female heads of working families, from rural residents and urbanized in various cities, centers and villages of the governorates of the Arab Republic of Egypt (198), of whom live in the countryside, (141) live in urban areas. The sample individuals were from various social and economic levels, and were chosen randomly. The study tools included the general data form, the administrative transparency questionnaire, and the positive thinking questionnaire. The study followed the descriptive analytical approach.

The most important results were that there is a statistically significant correlation between some axes of the administrative transparency questionnaire,

---

\* Assistant Professor of family institutions Management Department and childhood - College of Home Economics Al Azhar university

and these dimensions of the positive thinking questionnaire. There are statistically significant differences between the heads of rural working families and the heads of urban families in the total of both administrative transparency and positive thinking in favor of urban heads of families. There is no statistically significant difference in the total administrative transparency and positive thinking of working heads of households in the study sample according to social status, or the age of the female head of the family, while there is difference in the positive thinking in favor of the old age, there is no statistically significant difference between the total administrative transparency of the head of the working family in the study sample according to the number of years of experience, while there is a difference in positive thinking in favor of the higher experience, there is no statistically significant difference between the total administrative transparency of the head of the working family in the study sample according to the nature of work, while there was a variance in positive thinking in favor of academic work, there was no statistically significant difference among the working heads of households, the study sample, in the total of administrative transparency and positive thinking according to the level of the monthly income of the family, the difference in the participation rate of the independent variables with the dependent variable according to the weights of the regression coefficient and the degree of correlation with the dependent variable.

The study recommended the need to reconsider the formulation of laws and regulations regulating work, which are characterized by some ambiguity and the need to simplify and formulate them in an understandable manner that cannot be interpreted, and to update them whenever the need arises through periodic reports, and the necessity of their participation in decision-making to enhance the workers' confidence in themselves and the services provided by the organization to the surrounding community, and the announcement of those decisions by the administration and in a clear manner of the importance of this in developing positive thinking for them.

Keywords: administrative transparency, positive thinking, working housewife