

دور الادارة الرشيدة في تعزيز السمعة التنظيمية

من خلال الدور الوسيط لعملية اتخاذ القرار

دراسة تطبيقية لأراء القيادات الجامعية في مجلس جامعة البصرة

The role of good governance in enhancing the organizational reputation through the mediator role of decision-making process An applied study of the views of university leaders in the Council of the University of Basrah

م. م. دعاء شهيد حبيب

Doaa Shaheed Habib

doaa.shaheed@uobasrah.edu.iq

م. رنا عبدالله محمد

Rana Abdullah Mohamed

rana.abdullah@uobasrah.edu.iq

كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بصرة

الكلمات الرئيسية: الادارة الرشيدة، عملية اتخاذ القرار، السمعة التنظيمية.

Keywords: good governance, decision-making process, organizational reputation.

المستخلص

يهدف البحث الحالي الى الكشف عن العلاقة بين الادارة الرشيدة بأبعادها (الاستقلالية، المشاركة، الشفافية، المساءلة)، والسمعة التنظيمية ببعديها (المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة)، من خلال الدور الوسيط لعملية اتخاذ القرار، وقد اعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استمارة الاستبانة، للتأكد من وجود علاقة بين متغيرات البحث الحالي، وطبق واختبر هذا البحث على قيادات مجلس جامعة البصرة، الذي بلغ عددهم (28) قيادياً، تم اختيارهم باستخدام اسلوب (العينة القصدية) واعتمد في تحليل البيانات على برنامجي (SPSS.V.24 & AMOS.V.24). وأظهرت نتائج البحث الى وجود علاقة احصائية بين المتغيرات الثلاثة للبحث. ويمكن الافادة من هذه النتائج الى ان الاهتمام في تطبيق الادارة الرشيدة في الجامعة يؤدي الى التحسين المستمر للأساليب التي يتم بها اتخاذ القرار بما يتلاءم مع واقع الجامعة ومتطلباتها، مما ينعكس ذلك ايجاباً على تعزيز السمعة التنظيمية وتحقيق التميز والتنافس والوصول الى أفضل المستويات للأداء العام لها، وعليه فإن تبني الجامعة بشكل كامل لمفهوم الادارة الرشيدة والتوعية والترسيخ بأبعادها والياتها واهدافها من شأنه يؤدي الى تسهيل عملية تطبيقها في كافة المراحل القادمة.

Abstract

The current research aims to reveal the relationship between good governance with its dimensions (Independence, participation, transparency, accountability), organizational reputation with its dimensions (Social responsibility, quality of service) , Through the mediating role of decision-making process, The researchers relied on the analytical descriptive approach, and the questionnaire was developed to ensure that there is a relationship between the variables of the current research. This research was applied and tested on the leaders of the University of Basra Council, which numbered (28) leaders, who were chosen using the method of (intentional sample), The data analysis was based on my programs (SPSS.V.24 & AMOS.V.24). The results of the study showed that there is a statistical relationship between the three variables of the research. It can be concluded from these results that interest in

the application of good governance in the university leads to continuous improvement of the methods by which decision-making is made in accordance with the reality and requirements of the university. This reflects positively on enhancing the organizational reputation, achieving excellence and competition, and reaching the best levels of its overall performance. Therefore, the university's full adoption of the concept of good governance, awareness, and consolidation of its dimensions, mechanisms, and objectives would facilitate the process of applying it in all the coming stages.

المقدمة Introduction

تزايدت في الفترات الاخيرة الاهتمامات والدراسات التي تركز على متطلبات تطبيق مفهوم الادارة الرشيدة في مؤسسات التعليم العالي، اذ تعد هذه المؤسسات بصفه عامة والجامعات بصفة خاصة من اهم ما يجب ان تبدي الدولة الاهتمام بها، ويرجع هذا الاهتمام من حيث ان هذه المؤسسات تزود الدولة والمجتمع بالموارد البشرية الكفوءة والمؤهلة، والتي يمكن من خلالها تحقيق التنمية المستدامة. وحتى تتمكن هذه المؤسسات من القيام بدورها المؤكل اليها، فانه يستلزم عليها تحقيق متطلبات تطبيق الادارة الرشيدة في مختلف مستوياتها وهيكلها الادارية، اذ يعد تطبيق مفاهيم الادارة الرشيدة شرطاً اساسياً للارتقاء بمستوى جودة العملية التعليمية والاطار العام للجامعات وتحديد الادوار للعاملين داخل الجامعة على اساس الشفافية والمشاركة والمساءلة والوصول الى التنافسية والتميز (العريبي، 2020: 32). لكونها تعمل على ايجاد مناخ تنظيمي جيد وداعم للنزاهة والحيادية وحسن توزيع المهام والمسؤوليات ودعم عملية اتخاذ القرار بطريقه تشاركية (مغاوري، 2020: 4). ويعد توظيف مهارة اتخاذ القرار في الجامعات، وخاصة لدى القيادات الاكاديمية امرأ ضرورياً في اي نشاط مما يتطلب ان يتبنى القادة الاكاديميين في الجامعات انماطاً قيادية واساليب علمية مبتكره في عملية اتخاذ القرار (اشتية وشاهين، 2022: 176). التي توصف بأنها جوهر عمل القيادات الادارية وهي نقطة الانطلاق الى كافة الانشطة والتصرفات التي تتم داخل المؤسسات (Moodley, 2012: 35). وفي ظل الالفية الثالثة تسعى الجامعات اليوم الى امتلاك اصول غير ملموسة مثل الصورة الذهنية، والسمعة التنظيمية من خلال تحقيقها لمعايير الجودة (EL- Din & Mohamed, 2022: 22). اذ يعد بناء السمعة التنظيمية احدى اهم المرتكزات الاساسية التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق التميز المؤسسي في ظل ظروف المنافسة سريعة التغير التي يشهدها العصر الحديث (صباح، 2020: 2). ومن هذا المنطلق فانه يجب على مؤسسات التعليم العالي في العراق وعلى وجهه الخصوص جامعة البصرة، ان تبدي اهتماماً كبيراً في تطبيق مفاهيم الادارة الرشيدة التي اصبحت اليوم من مظاهر الجامعات المعاصرة، وعلية فان هذا البحث جاء لتسليط الضوء على تطبيق الادارة الرشيدة ودورها في تعزيز السمعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط لعملية اتخاذ القرار.

1- الاطار المنهجي Methodological Framework

1.1 مشكلة البحث the Research Problem: تواجه الجامعات اليوم العديد من التحديات التي تؤثر وتحد من قدرتها على تحقيق الاهداف الاكاديمية والعلمية كضعف التأهيل والاعداد لقيادات التعليم العالي البيروقراطية والمركزية في القرارات عدم الاستقرار الاداري والاكاديمي للقيادات العليا، ضعف التشريعات عدم تطبيق مبدأ المساءلة في حالة التجاوزات. الامر الذي ادى الى تدهور في جودة اداء التعليم (العريبي، 2020: 32). مما تتطلب على الجامعات الاستغناء عن الاجراءات الادارية التقليدية والعمل بالإجراءات والانماط لإدارية الحديثة للارتقاء بواقع عملها، وهذا ما اكدته دراسة (عميره

وعاشور، 2020: 387) التي اوضحت ان المؤسسة التعليمية اليوم تعد كغيرها من مؤسسات المجتمع المحلي التي تتبنى سياسة التغيير والتطوير كأسلوب للبقاء، اذ انها ليس بمقدورها الاعتماد على الاساليب الادارية التقليدية القديمة، الامر الذي يستوجب عليها اتباع والانتقال الى انماط و اساليب ادارية حديثة تتصف بالفاعلية والتطور، كمفهوم الادارة الرشيدة التي تؤدي الى استخدام منظومة متكاملة لتعزيز ادارة المؤسسة للقيام بدورها بكفاءة و فاعلية وتحقيق التميز في الاداء المؤسسي. وفي ظل الجهود التي تبذلها جامعة البصرة في سد الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، والمحافظة على تسلسلها ضمن مستوى التصنيفات العالمية، الا انها بحاجة الى تنفيذ فلسفة الادارة الرشيدة في عملها ومعالجة ما يطلبه هذا التنفيذ من مشكلات مقاومة التغيير واتباع الهياكل الهرمية والتي تؤثر بدورها على منظومة العمل الجامعي. وتعد عملية اتخاذ القرار من المهام الرئيسية الموكلة الى القيادات الادارية في المؤسسة (Moodley, 2012:36)، فهي من اهم العمليات التي تستهدفها الادارة الرشيدة، اذ ان اتخاذ القرار يمثل جوهر العملية الادارية التي تمارسها القيادات الادارية وعلى جميع المستويات، لذا فان تطبيق فلسفة الادارة الرشيدة في الجامعات جاء ليعبر عن الازمة التي تمر بها هذه الجامعات والقرارات المتخذة لمعالجتها (خريس، 2020: 3). وعلى الرغم من اهتمام الجامعات بتطوير خدماتها وسعيها الدؤوب نحو بناء صورته مثالية وسمعة تنظيمية مميزة، نظراً لشدة المنافسة بين تلك الجامعات، الا انها تحتاج في كثير من الاحيان الى عدة عوامل تنظيمية او ادارية او اخلاقية لبناء سمعة تنظيمية مميزة او تعزيز السمعة التنظيمية الحالية له (صباح، 2020: 2). اذ ان حجم التأثير بالمجتمع بات مرهوناً بالسمعة التنظيمية لهذه الجامعات. فهي من صنع المجتمع من جانب ومن جانب اخر هي أدواته في صنع قيادته الادارية والفنية والمهنية والسياسية والفكرية (ابوحشيش واخرون، 2019: 145).

وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها جامعة البصرة في تعزيز وتحسين سمعتها التنظيمية على الاصعدة كافة، الا انها ما زالت لم تصل بعد الى المستويات العالمية المتقدمة مقارنة بالجامعات العالمية، مما يتطلب البحث عن متغيرات تؤثر في تحسين ودعم سمعتها التنظيمية، خاصة فيما تواجه اليوم القيادات الجامعية من تحديات وتطورات معرفية وعلمية وتكنولوجية متسارعة، تستلزم عليها تطبيق فلسفة الحوكمة الرشيدة لمعالجتها. كما يمكن ان يضاف الى ذلك فاعلية عملية اتخاذ القرار في بيئة العمل الجامعي من حيث تحقيق الابداع وزيادة التنافس وتعزيز السمعة التنظيمية. وعليه فقد ارتئت الباحثتان الى ضرورة تضمين العلاقة بين هذه المتغيرات الثلاثة لدى قيادة مجلس جامعة البصرة، فتمثلت مشكلة الدراسة استناداً لما ذكر اعلاه بالتساؤل الاتي:

((ما هو دور الادارة الرشيدة في تعزيز السمعة التنظيمية في جامعة البصرة من خلال الدور الوسيط لعملية اتخاذ القرار؟))

وتفرع من التساؤل الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية التالية:-

- 1- ما مدى توافر متغيرات البحث الحالي لدى مجتمع البحث؟
- 2- هل يوجد ارتباط ايجابي ذات دلالة معنوية واحصائية بين متغيرات البحث الحالي؟
- 3- هل يوجد تأثير مباشر ذات دلالة معنوية واحصائية للإدارة الرشيدة في السمعة التنظيمية؟
- 4- هل يوجد تأثير مباشر ذات دلالة معنوية واحصائية للإدارة الرشيدة في عملية اتخاذ القرار؟
- 5- هل يوجد تأثير مباشر ذات دلالة معنوية واحصائية لعملية اتخاذ القرار في السمعة التنظيمية؟
- 6- هل يوجد تأثير غير مباشر للإدارة الرشيدة في السمعة التنظيمية من خلال عملية اتخاذ القرار؟

2.1 أهداف البحث **the Research Objective**: يؤدي تساؤل البحث الى مجموعة من الاهداف تتمثل فيما يأتي:-

- 1- تحديد مستوى واهمية ممارسة متغيرات البحث الحالي لدى مجلس جامعة البصرة.
- 2- اختبار علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (الادارة الرشيدة) والمتغير التابع (السمعة التنظيمية).
- 3- اختبار علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (الادارة الرشيدة) والمتغير الوسيط (عملية اتخاذ القرار).
- 4- اختبار علاقة الارتباط بين المتغير الوسيط (عملية اتخاذ القرار) والمتغير التابع (السمعة التنظيمية).
- 5- اختبار علاقة التأثير المباشرة بين المتغير المستقل (الادارة الرشيدة) والمتغير التابع (السمعة التنظيمية).
- 6- اختبار علاقة التأثير المباشرة بين المتغير المستقل (الادارة الرشيدة) والمتغير الوسيط (عملية اتخاذ القرار).
- 7- اختبار علاقة التأثير المباشرة بين المتغير الوسيط (عملية اتخاذ القرار) والمتغير التابع (السمعة التنظيمية).
- 8- اختبار علاقة التأثير الغير مباشرة للمتغير المستقل (الادارة الرشيدة) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية) من خلال المتغير الوسيط (عملية اتخاذ القرار).

3.1. أهمية البحث **the Research Importance** : تتمثل اهمية هذا البحث فيما يلي:-

- 1- يسعى البحث الى محاولة زيادة وعي القيادات الجامعية بأهمية تطبيق الإدارة الرشيدة كفلسفة عمل في الجامعة وكيف تؤثر على عملية اتخاذ القرار لتعزيز السمعة التنظيمية.
- 2- يكتسب هذا البحث اهميته العلمية من خلال موضوعه، والذي يعد من المواضيع التي له اهتمام متزايد في اوساط مهتمي الادارة وصانعي السياسات التعليمية، وعلية فأن من المتوقع ان يسهم هذا البحث في اثراء الادب النظري، بدعم ما تناولته الدراسات السابقة حول هذا الموضوع.

4.1. تصميم البحث: the Research Design: لمعرفة الباحثان بمتغيرات البحث الحالي تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على جمع البيانات وتفسير العلاقة ما بين المتغيرات المبحوث فيها ومن ثم تقديم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات بشأنها (2014:22) (coopr&schindiere).

5.1. مجتمع وعينة البحث the Research Population and Sample: لقد تم اختيار جامعة البصرة بوصفها ميداناً لأجراء البحث الحالي، حيث تمثل مجتمع البحث بالقيادات الجامعية (مجلس الجامعة) من هم بمنصب (رئيس الجامعة ومساعديه، وعمداء الكليات، ومدير قسم ضمان الجودة والاداء الجامعي، ومدير مركز علوم البحار) اذ بلغ حجم عينة البحث والتي كانت من النوع القصدي (28) قيادي في مجلس جامعة البصرة وبالاعتماد على الجدول الذي اورده الباحثان (2016:263) (sekaran&Boujie).

6.1. طرق جمع البيانات Data collection methods: لغرض تحقيق اهداف البحث تم الاعتماد على الاساليب التالية في عملية جمع البيانات والمعلومات.

الجانب النظري: اعتمدت الباحثان في ذلك على مراجعة الدراسات السابقة (العربية - الاجنبية) ذات الصلة بمتغيرات البحث الحالي، والتي تمثلت في (الرسائل والاطاريح، الكتب، الدوريات، والانترنت).

الجانب الميداني: استخدمت الباحثان في تغطية هذا الجانب، اداة استبانة موجة الى مجلس جامعة البصرة، حيث تضمنت (26) فقرة، وتم اعتماد مقياس (Likert) الخماسي لقياس استجابة وردود المستجيبين، والذي يتدرج على اساس الاجابات التالي (لا اتفق تماماً "1"، لا اتفق "2"، محايد "3" اتفق "4"، اتفق تماماً "5") والجدول رقم (1) يبين مقياس البحث والمصادر التي تم اعتمادها.

الجدول رقم (1) مقاييس البحث ومصادرها

المتغير الرئيس	المتغيرات الفرعية (الابعاد)	الفقرات	المصادر
الادارة الرشيدة	الاستقلالية	3-1	الحطاب،2022; حسن،2020; Jameel & Hussain,2019
	المشاركة	6-4	
	الشفافية	9-7	
	المساءلة	12-10	
عملية اتخاذ القرار		20 -13	المشعان واشكناني،2023; Al-Tarawneh,2012
السمعة التنظيمية	المسؤولية الاجتماعية	23 -21	ال مرعي وظفرة،2022; صباح،2020
	جودة الخدمة	26 -24	

المصدر: اعداد الباحثان .

7.1. المخطط الفرضي للبحث: يبين المخطط الفرضي للبحث طبيعة العلاقة بين المتغيرات الثلاثة

والتي جرى على اساسها صياغة مشكلة البحث، وكما موضح في الشكل التالي:-

الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث



المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر المشار اليها اعلاه .

8.1. فرضية البحث the Research Hypothese: بالاعتماد على المخطط الفرضي في الشكل

(1) ولتحقيق اهداف البحث يمكن صياغة الفرضيات الرئيسة وفق الاتي:-

- H1: توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية واحصائية للإدارة الرشيدة والسمعة التنظيمية.
- H2: توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية واحصائية للإدارة الرشيدة وعملية اتخاذ القرار.
- H3: توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية واحصائية لعملية اتخاذ القرار والسمعة التنظيمية.
- H4: توجد علاقة تأثير مباشره ايجابية ذات دلالة معنوية احصائية للإدارة الرشيدة في السمعة التنظيمية.
- H5: توجد علاقة تأثير مباشرة ايجابية ذات دلالة معنوية احصائية للادارة الرشيدة في عملية اتخاذ القرار.
- H6: توجد علاقة تأثير مباشرة ايجابية ذات دلالة معنوية احصائية لعملية اتخاذ القرار في السمعة التنظيمية.
- H7: توجد علاقة تأثير غير مباشرة ايجابية ذات دلالة معنوية احصائية للادارة الرشيدة في السمعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط لعملية اتخاذ القرار.

9.1. الاساليب الاحصائية المستخدمة في البحث Statistical Methods Used in Research

اعتمدت الباحثتان في ادخال وتحليل البيانات الخاصة بمتغيرات البحث واختبار فرضياتها على مجموعة من التقنيات الاحصائية الجاهزة المتمثلة في برنامجي (SPSS,V.24 & AMOS,V.24) كالأدوات التالية:

1- الصدق والثبات **Cronbach's α and Item-Total-Correlation**. 2- التوزيع الطبيعي
Skewness and Kurtosis. 3- الوسط الحسابي **Means**. 4- تحليل الارتباط **Pearson's Correlation**. 5- وتحليل الانحدار **Regression Analysis**. 6- الانحراف المعياري **Standard Deviation**.

2- الاطار النظري **Theoretical Framework**

1.2 مفهوم الإدارة الرشيدة: الإدارة لغويا جاءت من الفعل يدير أي بمعنى يدير ويوظف ويوجه ويقتصد. فهي علم وفن وعملية لتحقيق التنسيق والتعاون بين كافة الموارد (البشرية والمالية والمادية والمعلوماتية) المتاحة لإنجاز الأهداف المخططة بصورة رشيدة. اما مصطلح رشيدة فيعبر عن القيام بفعل معين او عن تحقيق الأهداف المطلوبة بأقل جهد ووقت وتكاليف من دون أي هدر (أبو النصر، 2015: 22). اما الإدارة الرشيدة كمفهوم فيعد المفاهيم المثيرة للجدل بالنسبة لتعريفه وترجمته على النحو الدقيق. فالإدارة الرشيدة هي الترجمة العلمية لمصطلح (**Governance Corporate**) والذي يشير الى أسلوب ممارسة سلطات الإدارة الرشيدة (العانس، 2021: 14). ومن الجدير بالذكر ان هذا المصطلح يرد بمعاني عديدة كالحوكمة والحاكمية وحوكمة الشركات والإدارة الرشيدة وهو المصطلح المستخدم في المجال الإداري (شبلبي، منهل، 2012: 115). وقد اعتقدت الباحثتان في بادئ الامر ان الإدارة الرشيدة تختلف في مفهومها عن هذه المعاني، ولكن بالرجوع الى الدراسات والبحوث السابقة تبين انها تشير الى نفس المفهوم والمعنى. فالحوكمة الرشيدة او الإدارة الرشيدة تكون قائمة على أساس النزاهة والشفافية والمشاركة وتحقيق العدالة ومكافحة الفساد والمحاسبة والمساءلة دون تمييز وسيادة وتطبيق القانون على الجميع (الحطاب، 2022: 84). وقد عرفها (أبو النصر، 2015: 24) بانها العملية التي يتم عن طريقها التأكد من ان المؤسسة تعمل بكفاءة وفاعلية وتدار بالشكل المناسب والرشيد اذ يتم تحقيق الأهداف بأقل جهد ووقت، بالإضافة الى الالتزام بالقوانين المعمول بها في الدولة. وتم تعريفها ايضاً على انها نظام يتم من خلاله اخضاع نشاط المؤسسة لمجموعة من القوانين والقرارات والنظم التي تهدف لتحقيق التميز والجودة بالأداء من خلال اختيار الأساليب الفعالة والمناسبة لتحقيق اهدافها وخططها وضبط العلاقات ما بين الأطراف الأساسية والتي تؤثر في الأداء (بسكري، 2019: 399). كما اشير اليها على انها مجموعة من العمليات التي يتم من عن طريقها تحقيق الصالح العام وممارسة الحقوق والالتزام بها من خلال تطبيق مبادئ العدالة والشفافية والمساءلة (عساف والدردساوي، 2018: 387). فهي هيكل يوجه العلاقات السياسية والاجتماعية والاقتصادية وينطبق على العديد من العناصر مثل المشاركة والمساءلة والشفافية وسيادة القانون (**Jameel & Hussain, 2019:301**). وذكر (خريس، 2020: 15) الى ان الإدارة الرشيدة بشكل عام تهدف الى تحقيق أفضل أداء والوصول بالمؤسسة الى حاله من العدالة والشفافية.

2.2 أهمية الإدارة الرشيدة في الجامعات: تبرز أهمية الإدارة الرشيدة بكونها أحد الوسائل التي تهدف الى تحقيق التنمية الاقتصادية ورفاه المجتمع، وارساء العدالة والمساواة في الفرص والقيم الديمقراطية والشفافية التي تضمن النزاهة، وتعزيز سيادة القانون ورسم الحدود الفاصلة بين المصالح الخاصة والعامه و الحول دون استغلال النفوذ والمنصب (أبو النصر، 2015: 49). ويمكن تحديد أهمية الإدارة الرشيدة في الجامعات بعدد من النقاط التالية كما أوردتها (العريني، 2014: 118):-

- 1- المساهمة في إيجاد المؤسسات المستقلة، التي لها مجالس وهيئات إدارية مسؤولة عن تحديد التوجه الاستراتيجي لها، والتأكد من فاعلية ادارتها.
 - 2- تساعد الجامعات من تحقيق أهدافها بأفضل طريقة ممكنة.
 - 3- تعمل على تحديد نقاط الضعف والقصور في الأداء ومخرجات خدماتهم.
 - 4- تضمن التوازن بين المسؤوليات الاستراتيجية طويلة الامد والتشغيلية قصيرة الامد.
 - 5- تساعد في تعزيز القدرة التنافسية وتجنب الفساد المالي والإداري.
 - 6- تضمن موارد الجامعات والاستثمار الأمثل لها.
 - 7- تضمن حقوق ومصالح العاملين من الجهات الإدارية والأكاديمية دون تمييز.
 - 8- تعد نظام رقابة واشراف ذاتي، مما يؤدي الى سلامة التطبيق القانوني للتشريعات والإدارة الجيدة وضمان حقوق العاملين وبالتالي تحقيق رضا المجتمع عن الجامعات وادائها.
- وذكرت **(الذبياني، 2019: 1272)** ان من اهداف الإدارة الرشيدة في الجامعات هو السعي لتطوير وتحسين المؤسسات التعليمية، وتحسين الممارسات الإدارية والتربوية فيها، والمراجعة المستمرة والتطوير والتعديل للقوانين الحاكمة لأداء هذه المؤسسات بالإضافة الى توفير الارشادات لكيفية تحقيق الالتزام الأفضل وفق الممارسات والمعايير القياسية للمؤسسات التعليمية.
- 3.2 مبادئ (البعاد) الإدارة الرشيدة:** هناك العديد من المبادئ للإدارة الرشيدة في المؤسسات الجامعية والتي يجب على قياداتها الاهتمام بها ومراعاتها في سياساتها سواء الإدارية منها والتشغيلية والعلمية والتي تساعد بدورها في تحقيق اهداف الجامعة **(الذبياني، 2019: 1272)**. وقد تم ذكر العديد من الابعاد لقياس الإدارة الرشيدة في الجامعات ومن قبل العديد من الباحثين، ولكن الباحثان قد اعتمدا في هذا البحث على دراسة **(حسن، 2020)** لقياس الإدارة الرشيدة في الجامعات والمتضمن (الاستقلالية المشاركة، الشفافية، المساءلة) وكما موضحة أدناه:-
- 1- **الاستقلالية:-** تكتسب استقلالية الجامعات أهمية بالغة لأنها توفر الهياكل التنظيمية التي يمكن من خلالها ان تحقق أهدافها بما يسهم في إيجاد مؤسسات مستقلة بمجالسها وهيئاتها الحاكمة التي تكون مسؤولة عن تحديد الاتجاه الاستراتيجي لها والتأكد من فاعلية ادارتها، فالاستقلالية كمبدأ تعني انه لا يوجد تأثيرات تتمثل بالضغوط التي تواجه الجامعات مهما كان مصدرها **(حسن، 2020: 96)**.
 - 2- **المشاركة:-** يهتم هذا المبدأ بإتاحة الفرصة لجميع الأطراف المعنية بوضع قواعد وسياسات العمل وصنع القرارات، من خلال مشاركة الافراد بالمجالس الرسمية واحترام مختلف الآراء والاستماع إليهم وتقدير المقترحات البناءة والسعي نحو تنفيذها على ارض الواقع **(مغاوري، 2022: 16)**.
 - 3- **الشفافية:-** ويقصد به حرية تدفق المعلومات وإمكانية الوصول اليها بصورة مباشرة خاصةً للأطراف المعنية من أصحاب المصلحة او الأطراف الذين يتأثرون بالقرارات المتخذة **(حسن، 2020: 98)**. وكذلك تعني الافصاح عن السياسات التعليمية والتنفيذية، وطرح الأفكار والآراء، والتنسيق والتعاون بين أعضاء الجامعة، وكذلك تعني ان جميع الإجراءات التي تحصل تكون واضحة مع نظام يسهل من خلاله الحصول على المعلومات الدقيقة وكذلك سهولة تطبيقها من قبل العاملين **(العريبي، 2020: 39)**.
 - 4- **المساءلة:-** يرتبط هذا المبدأ بمدى تفعيل القواعد والقوانين المنظمة للعمل داخل الجامعة، والحق بملاحقة كل من يرتكب او يعمل خطأ جسيم بصورة متعمدة او يتعدى على حقوق الآخرين او يقوم بالسعي لتحقيق مكاسب شخصية بصورة غير مشروعة وعلى حساب مصلحة العمل بمخالفة اللوائح

والقوانين، فهذا المبدأ يهتم بمتابعة الأداء حول كيفية استخدام الافراد للسلطة والصلاحيات الممنوحة لهم (مغاوري، 2022: 16).

4.2 مفهوم عملية اتخاذ القرار: ان مفهوم القرار واتخاذ يعد من الموضوعات المعقدة والمتعددة وذلك لغزارة الكتابات عنه في الادبيات المختلفة. فهو يختلف باختلاف النظريات المختلفة في دراسة القرارات. وقبل الخوض في مفهوم اتخاذ القرار سوف يتم التطرق اولاً الى مفهوم القرار، حيث عرف في قاموس (Webster) بانه "نتيجة تم التوصل اليها بعده دراسة متأينة" (AI- Tarawneh, 2012: 3). وعرف من قبل (Zaqout et al., 2018: 14) على انه "جوهر العملية الادارية ووسائلها الاساسية لتحقيق اهداف المؤسسة".

اما اتخاذ القرار فعرف على انه "هو عملية منظمة يتم فيها الجمع بين وجهات النظر والافكار والمقترحات المختلفة للأشخاص المخولين في سلطة اتخاذ القرار للتوصل الى افضل مسار بديل يمكن اتخاذه او تنفيذه من قبل المؤسسة" (Al-miman, 2018: 136). وعرفة (الرميح، 2022: 293) بأنه عملية تشمل عدد من الخطوات والاجراءات لتحديد أفضل الحلول الممكنة والمناسبة لحل المشكلة". وعلية فإن اتخاذ القرارات للمؤسسة بأكملها هو امر مهم للغاية ومؤثر ليس فقط على النظام والثقافة ولكن ايضاً على جميع الموظفين والاعضاء المعنيين (Al-miman, 2018: 138). ويعد من الوظائف الاساسية في الادارة التي يجب على المدراء تنفيذها وعلى علم ودراية بها. فالمؤسسات التعليمية وغير التعليمية تقوم اساساً على عملية اتخاذ القرار (الثبيني، 2020: 36) اذ تحتاج الجامعات الى اتخاذ قرارات مهمة وعلى اساس يومي فيما يتعلق بشأن الاستثمار واداء منتسبيها ونتاج راس المال الأكاديمي (Semenets et al., 2021: 3). وتعرف عملية اتخاذ القرار "هي عملية اصدار حكم معين عما يجب ان يفعله الفرد في موقف ما وذلك عند الفحص الدقيق للبدائل المختلفة التي يمكن اتباعها" (بوطابت وهامل، 2019: 15).

اما (عمايره وعاشور، 2019: 391) فأشاروا الى ان عملية اتخاذ القرار في المؤسسات التعليمية هو عملية معقدة، تتداخل فيها مجموعة من العوامل المشتركة التي تحد من الاحتمالات والبدائل الممكنة، فهو يعبر عن إيديولوجية المجتمع وثقافته ومعتقداته، ويعكس رأي المجتمع سواء داخل المؤسسة التعليمية أو خارجها، والتي من شأنها أن تتدخل بشكل القرار ونوعيته. ويعرف (Alwan, 2019: 160) عملية اتخاذ القرار في الجامعات على انه "هي كل ما يتخذه القادة والمسؤولون والمختصون في الجامعات من قرارات منظمة لمواجهة مشكلة او موقف معين، على ان يكون هناك اكثر من بديل او حل ومن ثم اختيار البديل المناسب لتحقيق الاهداف المطلوبة على احسن وجه، وذلك بهدف الوصول الى قرارات مناسبة وفعالة تسهم في التغلب على المشكلة او المواقف التي صدرت منها".

5.2 اهمية عملية اتخاذ القرار: أن لعملية اتخاذ القرار اهمية كبيرة في سياق العمل الاداري خاصة عندما تتعلق بالمجال التعليمي، فهي تعد من المهام الاساسية للقيادات الاكاديمية، اذ ان قدرتهم على اتخاذ القرار هي التي تميزهم عن غيرهم من اعضاء التنظيم الاداري في المؤسسة التعليمية (ابوسمره، 2014: 20). وعلية فإن بذل المزيد من الجهد لتحسين الفعالية في عملية اتخاذ القرار، يعتبر عامل مهم للغاية لزيادة قدرة وكفاءة المؤسسة بأكملها (Al-miman, 2018: 136). اذ يعد الاهتمام بعملية اتخاذ القرار جانباً حيوياً في تكوين المناخ التنظيمي، وذلك لأهميتها في تطوير المؤسسات وضمن استمرارية النجاح، وتطور دافعية الافراد لممارسة السلوكيات الابداعية لتعزيز قدرة المؤسسة على

المنافسة ومواكبة التطورات (farajAllahetal.,2018:13). ويــــرى

(Aleid&yavuz,2022:260) ان اهمية عملية اتخاذ القرار يمكن ان تنعكس في الجوانب التالية:-

- 1- وسيلة علمية وتقنية حتمية لتنفيذ السياسات والاستراتيجيات للمؤسسة.
- 2- تؤدي دوراً مهماً في تجسيد وتكييف وتطبيق الاهداف العامة للمؤسسة.
- 3- لها تأثير كبير على نجاح او فشل المؤسسة.
- 4- تلعب دوراً مهماً في جمع المعلومات من خلال استخدام كافة الوسائل العلمية والتكنولوجية.
- 5- انها وسيلة لقياس مدى قدرة المدراء على اداء الوظائف المؤكل إليهم.

ويضيف (المصري والعمرى،2022: 4) إن الذي يكسب القرارات أهمية هو الأسلوب القيادي المتبع داخل المؤسسة الأكاديمية، الذي يؤدي دوراً أساسياً في تعزيز ثقافة التمكين في المؤسسات التي يتمتع فيها القادة بصفات تميزهم، مثل مقدرتهم على المجازفة وتعزيز الثقافة التنظيمية وتمكين الأفراد والاحترام المتبادل بينهم.

6.2. مراحل عملية اتخاذ القرار: تعد عملية اتخاذ القرار عملية معقدة ذات مراحل متعددة ومنظمة، يتم من خلالها التعامل مع قضايا شخصية او مهنية او ادارية، والحصول على المعلومات وتوليد افكار حولها وتقييمها وتحديد المخاطر والمكاسب التي تبني عليها، واختيار أحد البدائل المتاحة ومن ثم تنفيذ القرار الرشيد ومتابعته (Mokallad,2020:125). ومن خلال مراجعة الأدبيات التي تناولت موضوع عملية اتخاذ القرار، توصلت الباحثتان الى انه يوجد شبة اتفاق بين الباحثين والكتاب على تحديد مراحل عملية اتخاذ القرار والتي بدونها لا يمكن التحدث عن وجود قرار متخذ ومنفذ. وقد حدد اغلب الباحثين (المشعان واشكناني،2023) (اشتية وشاهين،2202) (بن داني و بن صديق،2021) (الثيني،2020) (faragall etal.,2018) (Alwan,2019) (Semenets etal.,2021) (Al- (Tarawneh,2012) (خريس، 2020) (عياش و غريب،2018) (مدفوني،2016) (ابوسمر،2014) اهم المراحل الواجب اتباعها عند عملية اتخاذ القرار وهي كما يلي:

1- تحديد المشكلة: يجب ان تحدد في هذه المرحلة كحد أدنى كافة الاسباب الجذرية والافتراضات والحدود والواجهات التنظيمية، واي مشكلات تتعلق بأصحاب المصلحة. والهدف من ذلك هو لغرض التعبير عن المشكلة في بيان واضح ويجب ان يكون بيان المشكلة عبارة عن مادة مكتوبة وموجزة يتفق عليها جميع متخذي القرار واصحاب المصلحة (Al-Tarawneh,2012:7). فتحدد هذه المرحلة يعد بمثابة الطريق الذي يسير عليه متخذ القرار، اذ ينبغي عليه ان يضبط كل جوانب المشكلة ويفهمها فهماً جيداً، وتقسّم المشاكل هنا الى مشاكل حيوية، ومشاكل طارئة، ومشاكل روتينية (مدفوني،2016: 69).

2- البحث عن البدائل وتقييمها: بعد ان يتم تحديد المشكلة تأتي مرحلة البحث عن الحلول او القرارات البديلة، وتستند هذه المرحلة على سلسلة من الافتراضات والتنبؤات التي يقيّمها جهاز اتخاذ القرار لغرض التعرف على النتائج المتوقعة لكل بديل، ولنجاح هذه المرحلة فأن متخذ القرار يحتاج الى الاعتماد على التفكير الابداعي لابتنكار بدائل متنوعة وخاصة عند التعرض لمشاكل جديدة، ويقصد بتقييم البدائل هو تحديد الايجابيات والسلبيات وفق معايير محددة للتقييم مثل امكانية التنفيذ، اغراض التنفيذ الاثار البديلة وانعكاساتها على الافراد والمجموعات ، ومناسبة الوقت (السعيد،2022: 274).

3- اختيار البديل: ان مميزات او عيوب البدائل لا تظهر في وقت بحثها او اختيار أحدها وانما تظهر عند تطبيق أحد هذه البدائل على ارض الواقع (العلوان وزيادات،2020: 97). وقد اوضح (عياش و غريب،2018: 182-183) بان عملية اختيار البديل الافضل يتم وفق حسابات ومعايير منها:-
✓ قدرة البديل على تحقيق الهدف.

✓ التمسك بالحل البديل والاستعداد لتنفيذه.

✓ قوة تأثير البديل على العلاقات الفردية.

✓ السرعة والدقة في معالجة المشكلة.

✓ يجب ان يكون البديل كفوء وسهل التطبيق عند التنفيذ.

4- **تنفيذ القرار ومتابعته:** ان من الخطأ الاعتقاد بأن مهمة متخذ القرار تنتهي عند اتخاذ القرار المطلوب، لان القرار ليس بإقراره وانما بتنفيذه وعادة لا يقوم متخذي القرار بتنفيذه، فهم دائماً يمثلون المستوى الاداري الاعلى في المؤسسة، لذلك فان تنفيذ القرار يتم بواسطة اشخاص اخرين غير الذين أعده، وعلية لا بد من التعاون وهنا يظهر دور وظيفة التنظيم والاعداد وتحديد المهام والواجبات للموظفين لغرض تنفيذه (السعيد والمقصود، 2022: 275). ولا تنتهي عملية اتخاذ القرار بتنفيذه وانما لا بد من متابعته لغرض التعرف على جوانب الضعف فيه والعمل على تعديلها ومحاولة تلافيها لتحقيق أكبر عدد ممكن من الاهداف التي وضع القرار من اجلها (مدفوني، 2016: 71).

وترى الباحثان ان عملية اتخاذ القرار اليوم تحتاج الى المزيد من المعرفة والمهارات الخاصة، الامر الذي يلزم متخذي القرارات في جميع المستويات الإدارية في المؤسسات التعليمية الى إدراك ما هو المفهوم الذي ينطوي عليه اتخاذ القرار، وذلك من خلال تنمية خبرات ومهارات متخذي القرار لغرض معالجة المشكلات التي تواجههم.

7.2 **مفهوم السمعة التنظيمية:** عرف قاموس ميريام وبستر كلمة السمعة على انها (التخمين في عقل الشخص)، وتستخدم هذه الكلمة كمكافئ لكلمة احترام والتي يعبر عنها على انها تصور لشخص او كائن والذي يتشكل بمرور الوقت من قبل الاخرين او المجتمع (Tümtürk & Deniz, 2021:34). اما السمعة التنظيمية فهي من المفاهيم الإدارية الحديثة الهامة التي تساهم في زيادة معدل الرضا ما بين العاملين من جهة والجمهور المتعاملين مع المؤسسة من جهة أخرى (صباح، 2020: 25). وتتعلق السمعة ببناء الثقة في ان المؤسسة تلتزم بمجموعة من القيم الأساسية، وتتصرف بنزاهة والعمل بشفافية وتحمل المسؤولية عن اخطائها من خلال إصلاحها بسرعة، فضلاً عن توفير سلع وخدمات عالية الجودة وتعامل الموظفين جيداً (Beheshtifar & Korouki, 2013:16). وقد تم تعريفها على انها مزيج لجميع التصورات والتوقعات والآراء الخاصة بمؤسسة ما، والتي تم تطويرها بمرور الوقت من قبل العملاء والموظفين والجمهور بشكل عام فيما يتعلق بصفات وخصائص المؤسسة وسلوكها بالاعتماد على التجربة والخبرة الشخصية (Kawengian, et al., 2019:63). وفي ذات السياق اشير اليها على انها الرأي الجيد او السيء الذي يبديه الجماهير المختلفة تجاه مؤسسة ما نتيجة تجاربهم ومشاعرهم ومعتقداتهم وانطباعاتهم التي شكلت تصوراً كلياً، بناء على مجموعة من العناصر التي تنقلها المؤسسة، فنتمتع بسمعة قوية إذا تم ادراكها من الجماهير المختلفة وإذا تم قبولها من الموظفين (البشيتي واخرون، 2022: 101). وقد ذكر (النعمي والخشاب، 2022: 346) ان السمعة التنظيمية تعد أحد الميزات التنافسية للمؤسسة والتي من خلالها تستطيع التفوق والتميز على الاخرين، وتعد أحد الموارد غير الملموسة التي تعود عليها بالمنافع الإيجابية. وازافة لما سبق ذكر (ال مرعي ووظفرة، 2022: 538) ان السمعة التنظيمية تتعلق بكل ما تقوم به المؤسسة من خطوات وإجراءات هادفة لإدارة وتحسين منتجاتها لأجل المحافظة على بقائها فهي تعد بمثابة المكسب الحقيقي للمؤسسة لأنها تساهم في تطويرها وتقديمها وتحقيق أهدافها ويساهم ذلك في تحقيق المزيد من الأرباح لها.

8.2 **أهمية السمعة التنظيمية:** ان القدرة على بناء السمعة التنظيمية تعد أحد الركائز التي يعتمد عليها في تحقيق التفوق والتمايز في ظل الظروف سريعة التغير التي يتسم بها عالم اليوم، إذ ان سمعة أي

مؤسسة تكون حصيلتها أساسية لنوع التفاعلات التي تحققها مع الزبائن او الافراد في المجتمع وتظهر على شكل مؤشرات كالاخترام والثقة والوعي اتجاهها، وهي أحد الموجودات غير الملموسة التي تحرص على بناءها والمحافظة عليها لأهميتها في بقائها واستمرارها في ظروف الازمات (الفتلاوي، 2017: 31). وأورد (شامية، 2020: 26) ان أهمية السمعة التنظيمية تكمن بما تحققه من فوائد للمؤسسة التي تسعى لتعظيم وتحسين سمعتها التنظيمية. اذ ان السمعة الحسنة للمؤسسة تعمل على تقوية العلاقات الإيجابية مع كافة الأطراف المؤثرة في المجتمع، كما تعمل على زيادة الفهم والوعي لدى المستفيدين لما تقوم به، وأيضا تعمل السمعة الحسنة والقوية بالمحافظة على مخزونها من المواهب والمهارات وزيادة الإنتاجية وتحسين أدائها برفع الروح المعنوية للعاملين.

9.2. أهداف السمعة التنظيمية: ذكر كل من (شامية، 2020: 27؛ صباح، 2020: 27) ان السمعة التنظيمية تساهم وتسعى لتحقيق عدد من الأهداف منها ما يلي:-

- 1- السعي المستمر والحديث لتقديم سلع وخدمات تلبى وتسبق حاجات ورغبات أصحاب المصالح.
- 2- تعدد من الأصول القيمة غير الملموسة والتي تساهم في تحقيق عوائد وقيمة مضافة للمؤسسة، لذا يتوجب ادارتها على الشكل الأمثل الذي يؤدي لتعظيم القيمة.
- 3- السمعة التنظيمية الحسنة تعمل على بناء صورة إيجابية لدى أصحاب المصالح محققة للمؤسسة الاستمرارية والبقاء.
- 4- تهدف لتحقيق اعتراف وقبول المجتمع بمستوى عالي وبالصورة المرجوة للمؤسسة وبما تقدمه من سلع وخدمات.

10.2. أبعاد السمعة التنظيمية: عند مراجعة الدراسات الخاصة بالسمعة التنظيمية تبين فيها ان هناك اختلاف من قبل الباحثين في تناول بعض ابعاد السمعة التنظيمية، جاء هذا الاختلاف وفقا لطبيعة هذه الدراسات وموضوعاتها المختلفة ومجال التطبيق الذي طبقت فيه، ولكن معظم هذه الدراسات اتفقت على ابعاد أساسية وهي الأكثر تكراراً كمؤشر ومقياس لسمعة المنظمة والتي تم اعتمادها في البحث الحالي وهي ما يلي:-

- 1- **المسؤولية الاجتماعية:-** وتعني استجابة المؤسسة لإشباع حاجات المجتمع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والبيئية بقدر عال من الفاعلية والكفاءة في سبيل تحقيق الرفاهية والتنمية للمجتمع (صباح، 2020: 31). واشير اليها أيضا بانها استجابة المؤسسة لما هو ابعد من المتطلبات الاقتصادية والقانونية، فيتوجب عليها ايضاً تحقيق منافع اجتماعية (درة واخرون، 2018: 29). فتعكس التزامها اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه لان مسؤوليتها لا تكون على موظفيها فقط، فهي التزام أخلاقي بين المؤسسة والمجتمع لأجل دعم مكانتها فيه لذا يجب وضع السياسات التي تعمل على تعزيز اهداف المجتمع وقيمه، كما يجب ان تكون السلوكيات تتفق مع توجهاته (شيبه واخرون، 2023: 6).
- 2- **جودة الخدمة:-** وهي من المفاهيم التي تعد معقدة بالنظر لما تمتاز به الخدمة بحد ذاتها من خصائص كعدم الملموسية وعدم التجانس وغيرها من الخصائص الأخرى، وتظهر جودة الخدمة من خلال مقارنة العملاء لتوقعاتهم وادراكهم للخدمة المقدمة، لذا يمكن النظر للخدمة المقدمة بانها ذات جودة عالية من قبل البعض، وذات جودة منخفضة من قبل اخرين، لذا فان جودة الخدمة تعتمد على العملاء أنفسهم وتفضيلاتهم (اسماعيل وطه، 2019: 485). وذكر (صباح، 2020: 31) ان جودة الخدمة تشير الى تقديم خدمات ذات مواصفات عالية تحقق المؤسسة من خلالها الثقة والتعاطف والملموسية والاستجابة والتي تتناسب مع حاجات ورغبات المستفيدين المتعاملين معها.

3- الاطار الميداني Procedural framework

1.3. التوزيع الطبيعي للبيانات Normal Distribution Test of Data: يتم التعويل على ادوات الاحصاء المعلمي مثل الانحراف المعياري والوسط الحسابي في حالة توزيع البيانات بشكل قريب عن منحنى التوزيع الطبيعي، في حين يتم التعويل على ادوات الاحصاء اللامعلمي مثل معامل التباين والوسيط في حالة توزيع البيانات بشكل بعيد عن منحنى التوزيع الطبيعي (Field, 2009:145). سوف يتم استخدام اختبار التمايل والتفلطح (Shapiro-Wilk Kolmogorov-Smirnov) للتحقق من طبيعة توزيع البيانات. بناء على نتائج (Sig.) للاختبارين، فان التوزيع يكون طبيعي عندما تتجاوز قيمتها (0.05). الجدول رقم(2) يوضح النتائج التي تم الحصول عليها مدعومة بالأشكال البيانية لتوزيع البيانات كما هو موضح في الشكل رقم (2):

جدول (2): التحقق من طبيعة توزيع البيانات

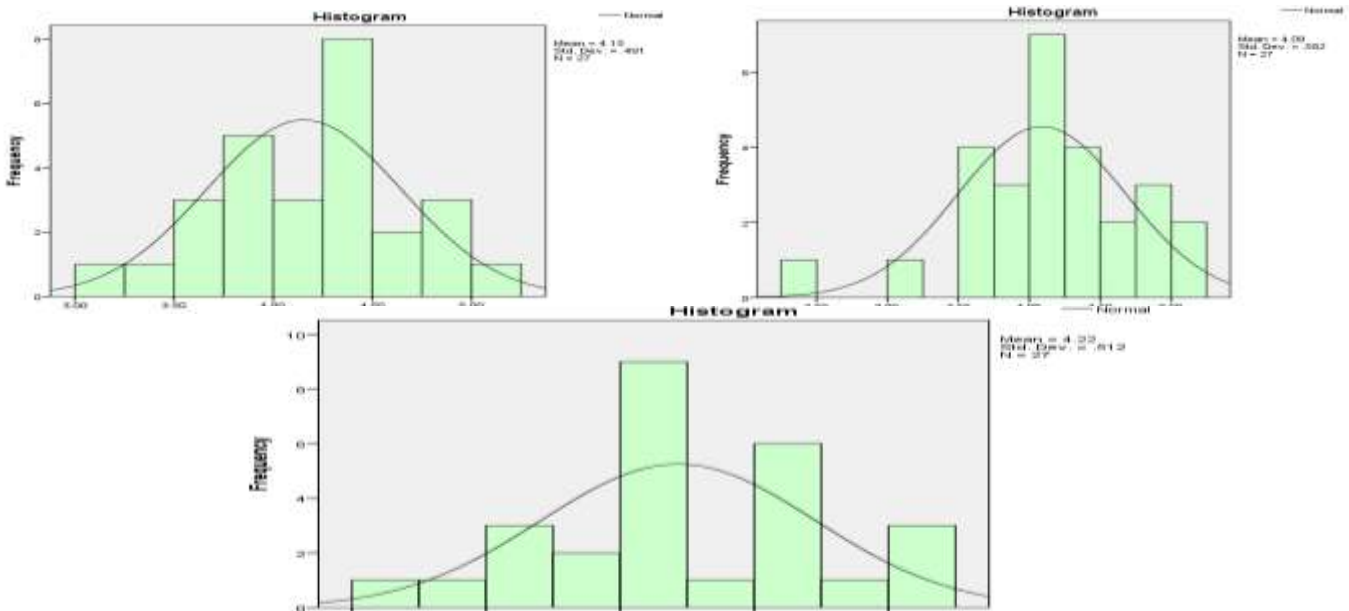
Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			
Sig.	df	Statistic	Sig.	df	Statistic	
.736	27	.975	.200*	27	.096	الادارة الرشيدة
.225	27	.951	.200*	27	.108	عملية اتخاذ القرار
.397	27	.961	.200*	27	.131	السمعة التنظيمية

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

المصدر: نتائج برنامج SPSS V. 24

من خلال النتائج المبينة في الجدول اعلاه يتبين ان قيم (Sig.) للمتغيرات تجاوزت قيمة (0.05) وهذا يشير الى ان البيانات تتوزع بشكل طبيعي. وبالتالي، سوف يتم استعمال ادوات الاحصاء المعلمي في الاختبارات القادمة. والشكل رقم(2) يوضح ايضا بشكل بياني كيفية توزيع البيانات تحت منحنى التوزيع الطبيعي.

الشكل (2): طبيعة توزيع البيانات



المصدر: نتائج برنامج SPSS V. 24

2.3. التحقق من الصدق والثبات: Validation and reliability: صدق التقارب هو أحد ادوات

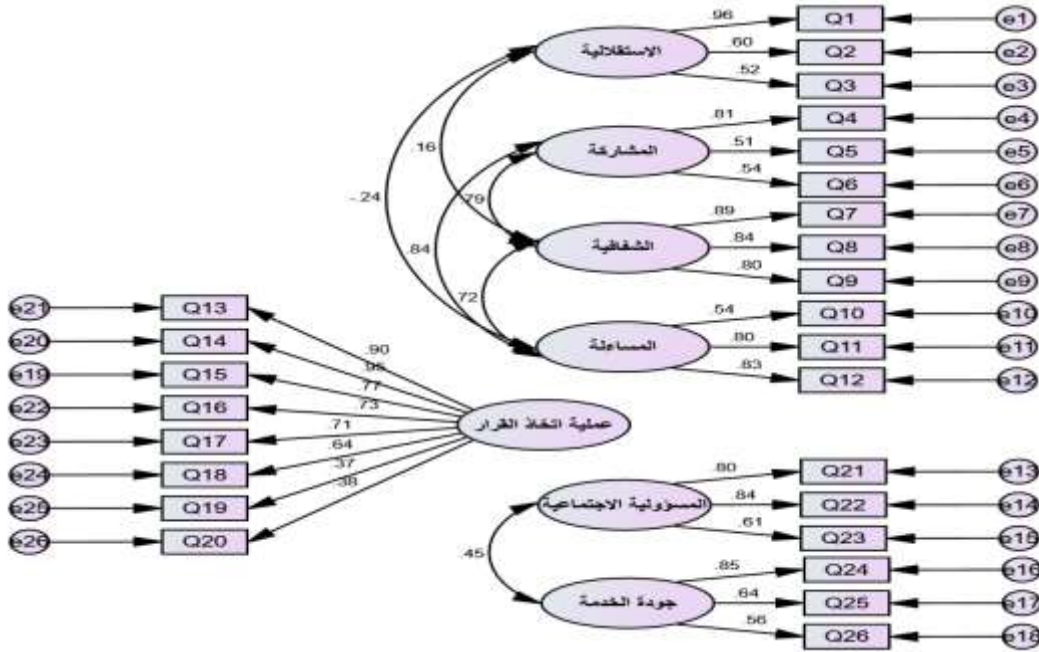
التحقق من صدق البناء التوكيدي Construct Validity لمقاييس البحث. إذ يشير الى الدرجة الذي تكون فيه المفاهيم التي يجب أن تترابط مع بعضها هي مرتبطة في الواقع (Zikmundetal.,2010:308). ومن ثم تحديد المدى الذي تتوافق فيها المؤشرات المتعددة للمقياس، أي أن فقرات المقياس تهدف الى قياس البنية المفاهيمية نفسها، المؤشر الذي سوف يعتمد عليه هو مقدار التشبعات المعيارية (Factor Loadings) الذين يكون مقبولاً عندما يتجاوز (0.50) وفي الحالة الامثل ان يتجاوز (0.70) (Hair et al., 2010:679,680). كذلك يجب أن تكون قيم (t) معنوية للتشبعات المعيارية لكل فقرة من فقرات المقياس اكبر من (±1.96)، عند مستوى دلالة معنوية 0.05. والجدول رقم (3) يوضح قيم t للتشبعات المعيارية لكل فقرات المقياس في البحث. من جانب اخر، سيتم التحقق من الثبات (Reliability) بالاعتماد على قيمة الفا كرونباخ Cronbach's α، إذ يتم الاطمئنان لثبات المقاييس عندما تتجاوز القيمة الـ (0.70) ليصبح الثبات مقبول احصائياً (Haireal.,2017:112). الجدول رقم(3) يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول (3): نتائج اختبار الصدق والثبات لمتغيرات البحث

Cronbach's α	P	C.R.	S.E.	Estimate			
0.765	0.011	2.231	0.189	0.963	الاستقلالية	تمتلك ادارة الجامعة الصلاحية في تحيد المعيار المعتمدة في اختيار القيادات الجامعية والادارية لبيها	
	0.016	2.403	0.287	0.596	الاستقلالية	توفر لدى ادارة الجامعة الصلاحية في تحيد العدد الاجمالي للطلبة المعقوبين بناء على الطاقة الاستيعابية للثبات.	
	0.027	2.209	0.173	0.524	الاستقلالية	تمتلك ادارة الجامعة الصلاحية في تحيد لفة التدريس للضاحج الرامية.	
0.778	0.021	2.322	0.165	0.806	المشاركة	تتسي ادارة الجامعة مبدأ المشاركة لإدارة جميع الأنشطة الكاديمية والادارية.	
	0.015	2.428	0.411	0.511	المشاركة	يتمتع مجلس ادارة الجامعة لأبويبيي المصلحة المعين بمناقشة كافة القرارات لإجراء التعديلات المناسبة عليها.	
	0.01	2.577	0.328	0.542	المشاركة	تتعامل ادارة الجامعة بمهنية عالية في استقبال مقترحات وشاوي اعضاء الهيئة التدريسية.	
0.834	***	3.523	0.228	0.893	الشفافية	يتم الاتصاح بأبويبرلر عن عمليات وتصرفات الادارة العليا في الجامعة.	
	***	5.413	0.184	0.838	الشفافية	تتصيح ادارة الجامعة بأبويبرلر عن مياستها المتبعة في فتح الجوانب لوتبيبييل	
	***	5.004	0.145	0.797	الشفافية	دعم مجلس ادارة الجامعة مبدأ الشفافية في تبادل المعلومات.	
0.798	***	6.221	0.132	0.535	المساءلة	توفر لدى مجلس ادارة الجامعة قوفين وتعليمات واضحة تحدد بموجبها نور مجلس الثليات والأقسام الطعية.	
	0.008	2.654	0.5	0.796	المساءلة	تطرس ادارة الجامعة المساءلة بحدود لشطة تعيل متطلبات الجودة في البناء والاعتماد التكميبر.	
	0.007	2.696	0.58	0.829	المساءلة	تخضع مجلس الثليات للمساءلة من قبل مجلس ادارة الجامعة لغرض تقيم البناء والتلج المتوقع.	
0.901	***	5.101	0.188	0.902	القرار	يوجد لدى ادارة الجامعة القدرة على تحيد المشكلات التي تحيط بالجامعة.	
	***	5.427	0.199	0.954	القرار	يتم استخدام الاساليب الطعية في حل المشكلات التي تواجه الجامعة.	
	***	5.565	0.167	0.766	القرار	بالغا ما يتم البحث عن المسبب الرئيسي للمشكلة ومعرفة اطرافها وتاثيرها واعراضها.	
	***	3.967	0.221	0.734	القرار	يتم وضع مجموعة من البدائل المعتمة للقرار وتحيد التلج المتوقع من كل بديل.	
	***	3.801	0.25	0.708	القرار	يتم تقيم كافة البدائل المتاحة بناءً على معيار محددة وواضحة ومن ثم اختيار البديل الامكد.	
	***	3.365	0.177	0.637	القرار	تحاول ادارة الجامعة ان تأخذ القرارات في الوقت المناسب.	
	0.064	1.853	0.198	0.566	القرار	تهتم ادارة الجامعة بأبويبرلر قرارات رشيدة تحقق الحد الاقصى من المنفعة.	
	0.055	1.917	0.254	0.578	القرار	تتصنخ ادارة الجامعة الاسلوب الديمقراطي في عملية لخذ القرار.	
	0.771	0.005	2.998	0.422	0.797	المسؤولية الاجتماعية	تتصالح الجامعة بلخطة تطوعية في التصمين الاجتماعي والاقتصادي والبيئي للمجتمع.
		***	3.399	0.279	0.843	المسؤولية الاجتماعية	يوفر لدى اعضاء مجلس ادارة الجامعة الشعور بالمسؤولية والالتزام الشخصي لخذ الاجراءات اللازمة لوقف هدر الموارد وحلقة البيئية.
0.004		2.877	0.206	0.605	المسؤولية الاجتماعية	تأخذ ادارة الجامعة بمعناها التنظيمية بين الاعتبار عند صياغة مياستها واجراءات العمل لبيها	
0.765	0.003	3.234	0.178	0.848	جودة الخدمة	تعيل ادارة الجامعة ضمن نظام متكامل لتوكيد الجودة ويتم تطوير كافة برامجها وانشطتها بما يتوافق مع متطلبات ومعيار الجودة الصحيحة.	
	0.015	2.435	0.258	0.643	جودة الخدمة	تهتم ادارة الجامعة بتقديم افضل ما لبيها من خدمات من اجل تحقيق اهدافها.	
	0.024	2.261	0.329	0.559	جودة الخدمة	تمتلك الجامعة مرافق وقاعات (دراسية ، ومختبرات ، ومختبرات) تتناسب مع معيار جودة بيئية العمل الكاديمية العلمية المطلوبة.	

المصدر: نتائج برنامج Amos V. 24

من خلال النتائج الظاهرة في الجدول اعلاه يتبين لنا ان جميع التشبعات المعيارية لاسئلة المتغيرات الثلاثة تجاوزت القيمة المقبولة (0.50). بالتالي سوف يتم الاحتفاظ بجميع الاسئلة الـ(26) بدون حذف اي سؤال منها. كما ان جميع قيم الثبات للمقاييس كانت مقبولة لكونها اعلى من (0.70).
الشكل (3): تشبعات الفقرات



المصدر: نتائج برنامج Amos V. 24

3.3. الاحصاء الوصفي والارتباط Descriptive statistics and correlation

يوضح الجدول رقم (4) نتائج الاحصاء الوصفي ومعامل الارتباط بين متغيرات البحث. إذ كان الوسط الحسابي للمتغيرات تراوح ما بين 4.088 لعملية اتخاذ القرار الى 4.216 لسمعة التنظيمية. اما فيما يتعلق بالانحراف المعياري كانت قليلة نسبيا مما يشير الى ان البيانات متسقة ولا تنتشت بشكل كبير. النتائج تشير الى ان مستوى الاستجابة على المتغيرات الثلاثة كانت بمستوى "اتفق" مع ملاحظة تفوق متغير السمعة التنظيمية قدر (4.216)، يليه متغير الادارة الرشيدة بمقدار (4.154)، واخيرا متغير عملية اتخاذ القرار بمقدار (4.088). اضافة الى ذلك، فان قيم الانحراف المعياري كانت مقبولة وتشير الى تشتت قليل تراوح ما بين (0.491) للمتغير المستقل (الادارة الرشيدة)، و(0.512) للمتغير التابع (السمعة التنظيمية)، و(0.592) للمتغير الوسيط (عملية اتخاذ القرار).

اما فيما يخص معامل الارتباط بين المتغيرات، فقد كانت كل قيم معامل الارتباط ايجابية ما بين (0.463) الى (0.680). هذا الامر يدعم بشكل ابتدائي فرضيات البحث الاربعة الاخرى. كما انه ومن خلال نتائج معامل الارتباط بين المتغيرات يمكننا التوصل الى الاتي:

- H1:** توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية واحصائية للإدارة الرشيدة والسمعة التنظيمية.
- H2:** توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية واحصائية للإدارة الرشيدة وعملية اتخاذ القرار.
- H3:** توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية واحصائية لعملية اتخاذ القرار والسمعة التنظيمية.

جدول (4) الاحصاء الوصفي والارتباط بين متغيرات البحث

المتغيرات	Mean	Std. Deviation		الادارة الرشيدة	عملية اتخاذ القرار	السمعة لتنظيمية
الادارة الرشيدة	4.154	0.491	Pearson Correlation	1	.680**	.463*
			Sig. (2-tailed)		0.000	0.015
			N	27	27	27
عملية اتخاذ القرار	4.088	0.592	Pearson Correlation	.680**	1	.598**
			Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	
			N	27	27	27
السمعة التنظيمية	4.216	0.512	Pearson Correlation	.463*	.598**	1
			Sig. (2-tailed)	0.015	0.001	
			N	27	27	27

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V. 24

4.3 اختبار الفرضيات: Test hypotheses: سوف يتم استخدام تحليل المسار (Path Analysis)

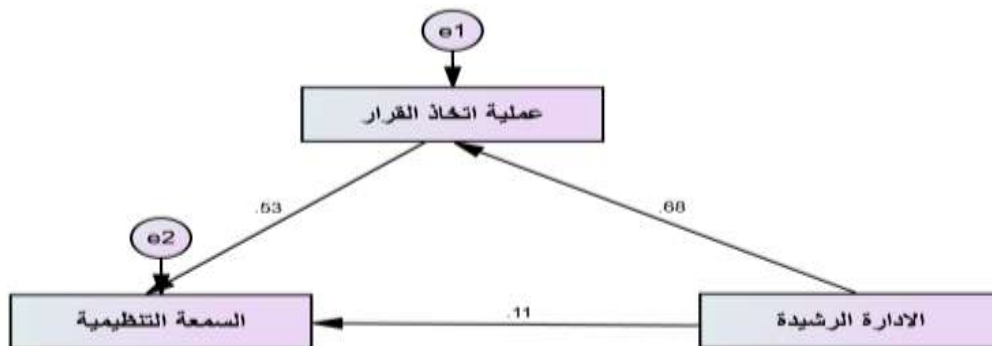
المتوفر في برنامج Amos V.24، وهو إحدى أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في العلوم الاجتماعية وعلم النفس والبحوث التطبيقية الأخرى. يهدف تحليل المسار إلى فهم العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات المختلفة وكيفية تأثيرها على بعضها البعض. إذ يوضح الجدول رقم (5) النتائج التي تم التوصل إليها فيما يخص الفرضيات الاربعة الرئيسية الأخرى:

الجدول (5) اختبار الفرضيات

النتيجة	P	C.R.	S.E.	Estimate	المسار	H
ترفض	0.622	0.493	0.223	0.105	الادارة الرشيدة ← السمعة التنظيمية	H4
تقبل	***	4.73	0.173	0.68	الادارة الرشيدة ← عملية اتخاذ القرار	H5
تقبل	0.014	2.466	0.185	0.526	عملية اتخاذ القرار ← السمعة التنظيمية	H6
تقبل	0.031	2.181	0.169	0.358	الادارة الرشيدة ← عملية اتخاذ القرار ← السمعة التنظيمية	H7

المصدر: مخرجات برنامج Amos V. 24

الشكل (4): اختبار الفرضيات



المصدر: مخرجات برنامج Amos V. 24

ومن خلال الجدول والشكل السابقين نستنتج ما يلي:

H4: رفض الفرضية الرئيسية الرابعة المتضمنة وجود تأثير مباشر وإيجابي للإدارة الرشيدة في السمعة التنظيمية عند مستوى دلالة معنوية (0.05).

H5: قبول الفرضية الرئيسية الخامسة المتضمنة وجود تأثير مباشر وإيجابي للإدارة الرشيدة في عملية اتخاذ القرار عند مستوى دلالة معنوية (0.05).

H6: قبول الفرضية الرئيسية السادسة المتضمنة وجود تأثير مباشر وإيجابي لعملية اتخاذ القرار في السمعة التنظيمية عند مستوى دلالة معنوية (0.05).

H7: قبول الفرضية الرئيسية السابعة المتضمنة وجود تأثير غير مباشر وإيجابي للإدارة الرشيدة في السمعة التنظيمية من خلال عملية اتخاذ القرار عند مستوى دلالة معنوية (0.05).

النتائج في الجدول (5) تبين ان عملية اتخاذ القرار تتوسط بشكل كلي العلاقة بين الادارة الرشيدة والسمعة التنظيمية بسبب رفض الفرضية الرابعة. وهذا يدل على موثوقية نموذج الدراسة الحالي، إذ ان افتراض ان عملية اتخاذ القرار متغير وسيط بكونه متغيراً مفسراً لعلاقة تأثير الادارة الرشيدة في السمعة التنظيمية قد تحقق كما هو مفترض وبشكل كلي. النتائج تشير الى ان الادارة الرشيدة تؤثر في السمعة التنظيمية فقط من خلال عملية اتخاذ القرار. اي ان عملية اتخاذ القرار تكون بمثابة انعكاس لخصائص الادارة الرشيدة، وهذا الانعكاس يؤثر بشكل ايجابي على السمعة التنظيمية في بيئة العمل التنافسية.

4- الاستنتاجات والتوصيات

1.1.4 الاستنتاجات

1. اظهرت نتائج البحث هناك موافقة وبدرجة كبيرة من قبل افراد العينة على توافر المتغيرات الثلاثة في الجامعة المبحوثة، وهذا يفسر وجود وعي واهتمام لدى قيادة مجلس جامعة البصرة حول اهمية تطبيق فلسفة هذه المتغيرات للوصول الى الاداء المؤسسي المتميز للجامعة.

2. اشارت نتائج البحث الى وجود ارتباط ايجابي بين المتغيرات الثلاثة للبحث الحالي. وهذا يعني قبول الفرضيات الرئيسية الثلاثة للبحث H1، H2، H3.

3. توصلت نتائج البحث الى ان مستوى وواقع السمعة التنظيمية في الجامعة المبحوثة كان بدرجة كبيره مقارنة مع المتغيرات الاخرى.

4. بينت نتائج البحث الى عدم وجود علاقة تأثير مباشرة وإيجابية للإدارة الرشيدة في السمعة التنظيمية مما ترتب على ذلك رفض الفرضية الرئيسية الرابعة (H4).

5. اشارت نتائج البحث الى وجود علاقة تأثير مباشرة وإيجابية للإدارة الرشيدة في عملية اتخاذ القرار وعلية تم قبول الفرضية الرئيسية الخامسة (H5)، وهذا يدل على وجود اهتمام لدى مجلس جامعة البصرة في اتباع ممارسات الادارة الرشيدة في انجاز المهام المتعلقة بعملية اتخاذ القرار، وقد جاءت هذه النتائج متطابقة مع نتائج دراسة (خريس، 2020).

6. كشفت النتائج الى وجود علاقة تأثير مباشرة وإيجابية لعملية اتخاذ القرار في السمعة التنظيمية، مما ترتب على ذلك قبول الفرضية الرئيسية السادسة (H6)، وتفسر هذه النتيجة الى وجود اهتمام لدى مجلس الجامعة المبحوثة في الية عملية اتخاذ القرار والتي بدورها تؤدي الى دعم وتعزيز السمعة التنظيمية المتميزة للجامعة.

7. بينت نتائج البحث الى وجود علاقة تأثير غير مباشرة وإيجابية للإدارة الرشيدة في السمعة التنظيمية من خلال عملية اتخاذ القرار، وعلية فقد تم قبول الفرضية الرئيسية السابعة (H7)، حيث اظهرت النتائج الى ان عملية اتخاذ القرار تتوسط بشكل كلي العلاقة بين الادارة الرشيدة والسمعة التنظيمية، ويعزا ذلك بسبب رفض الفرضية الرابعة (H4). وهذا يعني ان الادارة الرشيدة تؤثر في السمعة التنظيمية فقط من خلال عملية اتخاذ القرار. اي ان عملية اتخاذ القرار تكون بمثابة انعكاس لخصائص الادارة الرشيدة وهذا الانعكاس يؤثر بشكل ايجابي على السمعة التنظيمية في بيئة العمل التنافسية للجامعة.

2.4. التوصيات Recommendations

- 1- ضرورة تنمية وعي اصحاب القرار في الجامعة بالحاجة الى بذل المزيد من الاهتمام في تطبيق منهج الادارة الرشيدة كمدخل لتطوير الجامعة لتصبح مؤسسة جامعية رائدة على المستوى العالمي. وذلك من خلال عقد المؤتمرات والمحاضرات العلمية والورش التدريبية، للتعرف بمفاهيم و متطلبات هذه الفلسفة في الجامعات.
- 2- انشاء نظام متكامل للمساءلة، يتوافر فيه حق مساءلة كافة الافراد المنتسبين للجامعة، بغض النظر عن درجتهم الوظيفية او مناصبهم الادارية والقيادية في كافة المستويات.
- 3- تعزيز الشفافية والمشاركة لكافة الاطراف المعنية بدون تحيز داخل الجامعة، وذلك من خلال وضع القواعد والقوانين التي يسترشد بها في اختيار المسؤولين لتولي الاعمال الادارية والاكاديمية.
- 4- تعزيز الاهتمام بعملية اتخاذ القرار وتطويرها لتكون فعالة لمجلس الجامعة، لغرض تحقيق ما تروم اليه من اهداف.
- 5- ضرورة توفير المستلزمات المادية والموارد المالية اللازمة لعملية اتخاذ القرار لحل المشاكل والتحديات التي تواجه الجامعة، مما يؤدي ذلك الى الارتقاء بالعملية التعليمية للجامعة.
- 6- تفعيل دور قسم ضمان الجودة في الجامعة من خلال الاستفادة من البيانات التي تجمعها شعب الجودة في الكليات لرصد اهم الفرص والتحديات واستغلالها افضل استغلال، اضافة الى اكتشاف وسائل وانماط حديثه تدعم وتعزز سمعة الجامعة، واجراء البحوث والدراسات حول هذه الجوانب لتحقيق الاهداف الموضوعية للجامعة.
- 7- تشجيع القيادات الجامعية في الجامعة المبحوثه لمنتسبيها على البحث وتقديم افكار حديثة لتطوير الخدمات التي تقدمها الجامعة، والتي بدورها تؤدي الى تعزيز سمعتها التنظيمية.
- 8- مواصلة الجامعة المبحوثه على تعزيز صورتها ومكانتها الايجابية في المجتمع.
- 9- العمل الدائم على عقد المؤتمرات العلمية المحلية والدولية التي تدعم البحث العلمي من جهة ومتطلبات العمل المختلفة في مجالات التنمية المستدامة من جهة اخرى.

المصادر Reference

اولاً:- المصادر العربية

1. ال مرعي، رغد إبراهيم وظفرة، فايز بن عوض (2022). مكونات الحمض النووي التنظيمي وانعكاساته في تعزيز السمعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركة المياه الوطنية بمنطقة عسير. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. 528-575 (3) 13
2. أبو النصر، مدحت محمد (2015). الحوكمة الرشيدة فن إدارة المؤسسات عالية الجودة. ط1. مصر القاهرة. دار الكتب المصرية. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
3. أبو حشيش، بسام محمد & سكر، ناجي رجب & فرج الله، احمد موسى. (2019). أثر المهارات القيادية الناعمة عمى بناء السمعة التنظيمية من خلال اليقظة الاستراتيجية كمتغير وسيط "دراسة حالة جامعة الأقصى"، مجلة جامعة الأقصى للعلوم التربوية والنفسية، 2 (2)، 414-468.
4. ابوسمرة، اسماء نعيم (2014). فاعلية اتخاذ القرار وعلاقتها بقيادة التغيير لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية- رسالة ماجستير في الإدارة التربوية من قسم أصول التربية في الجامعة الإسلامية بغزة.

5. إسماعيل، عمار فتحى وطه، منى حسنين (2019). دور الرفاهية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة. 480-526، (8) 5
6. اشنتية، فاطمة داود وشاهين، محمد احمد (2022). أساليب اتخاذ القرار وعلاقتها بقيادة التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات في محافظة رام الله والبيرة في فلسطين. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. (40) 13، 174-192.
7. بسكري، رفيقة (2019). دور سلطات الضبط الاقتصادي في تحقيق الحوكمة. مجلة آفاق للعلوم (3) 4. ISSN2507-7228.
8. البشيتي، سها عمر، أبو سويرح، أيمن سليمان وأبو سعدة عبدالله حسن (2022). دور الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية. (17) 7.
9. بن داني، نزيهة وبن صديق، حنان (2021). دور التحليل المالي في اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مؤسسة الجزائرية للمياه -مستغانم-. مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي. جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - قسم العلوم المالية والمحاسبة.
10. بوطابت، مريم وهامل، نور الهدى (2019). دور التحليل المالي في اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة المركب الصناعي والتجاري مرمورة -ولاية قالمة، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسات. كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية- جامعة 8 ماي -1945- قالمة.
11. الثبتي، خالد عواض عبد الله (2020). تقييم المهارات الإدارية لرؤساء الأقسام العلمية بالجامعات السعودية الحكومية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (33) 17-90.
12. حسن، فاضل عباس (2020). تقييم ممارسة القيادات الادارية الحوكمة الرشيدة في جامعة ميسان" دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات الاكاديمية في جامعة ميسان. العدد الخاص بالمؤتمر العلمي لقسم العلوم المحاسبية، مجلة العلوم الاقتصادية الجامعة.
13. الخطاب، نعم عبد الرحمن (2022). الحوكمة الرشيدة وأثرها في الالتزام المنظمي: الدور المُعدّل للمسؤولية الاجتماعية في دائرة الجمارك الأردنية. مجلة المثقال للعلوم الاقتصادية والإدارية وتكنولوجيا المعلومات. (2) 8.
14. خريس، يوسف اسماعيل (2020). أثر تطبيق الحوكمة على اتخاذ القرارات في الجامعات الاردنية الخاصة في إقليم الشمال (رسالة ماجستير منشورة). جامعة الشرق الأوسط. الأردن.
15. درة، عمر محمد، التيجاني، محمد عثمان وحنوي، سوزان الياس (2018). المسؤولية المجتمعية للجامعات العمانية ودورها في دعم السمعة التنظيمية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية المجلد 10، العدد 2.
16. الذبياني، منى سليمان (2019). الحوكمة الرشيدة مدخل لإصلاح التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية، جامعة الازهر، العدد 184
17. الرميح، محمد عبد الرحمن (2022). درجة مساهمة المجالس المدرسية في دعم صناعة القرار من وجهة نظر القيادات التعليمية. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، (21) ، 286-313.

<https://doi.org/10.55074/hesj.v0i21.419>

18. السعيد البناء، عادل، عبد الله عبد المقصود وأحمد (2022). التنبؤ بصنع القرار الأكاديمي في ضوء كل من الطموح الأكاديمي والثقة بالنفس لدى طلاب المرحلة الثانوية. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية. (2)، 14، 259-328.
19. شامية، مصطفى يوسف (2020). أثر التنشئة التنظيمية في بناء السمعة التنظيمية بالجامعات الفلسطينية" دراسة حالة جامعة الأقصى (رسالة ماجستير منشورة). جامعة الأقصى، غزة.
20. شبلي، مسلم علاوي ومنهل، محمد حسين (2012). أثر مبادئ الإدارة الرشيدة في تطوير نظام شفافية الإدارة العليا: دراسة ميدانية في الشركة العامة لموانئ العراق. مجلة العلوم الاقتصادية. العدد 29، المجلد 12.
21. شيبه، منى عبدالمجيد، محمد، حميدة عبدالسميع و العزب، محمود رمضان (2023). أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية لشركات السياحة المصرية. مجلة كلية السياحة والفنادق-جامعة مدينة السادات. 26-1، (2) 7.
22. صباح، عبد الرحمن علي (2020). أبعاد المنظمة الأخلاقية ودورها في بناء السمعة التنظيمية" دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية الخاصة. (رسالة ماجستير منشورة). جامعة الأقصى، فلسطين.
23. العانس، أحمد علي عبد السلام (2021). دور قواعد الإدارة الرشيدة (الحوكمة) في دعم جودة وظيفة المراجعة الداخلية) رسالة ماجستير منشورة). جامعة الزاوية.
24. العريبي، خالد عبد القادر (2020). دور الحوكمة الرشيدة في الحد من الفساد الإداري والمالي في الجامعات الليبية. مجلة افاق الاقتصادية، 6(12).
25. العريني، منال (2014). واقع تطبيق الحوكمة من وجهة نظر أعضاء الهيئتين الإدارية والأكاديمية العاملين في جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (3) العدد (12).
26. عساف، محمود عبدالمجيد والدرساوي، هيا محمد (2018). مدى تطبيق مبادئ الحوكمة في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بمسؤوليتها الاجتماعية في مكافحة الفساد. مجلة جامعة الازهر، مجلد 20. ص 383-414.
27. العلوان، محمد محمود & زيادات، زيد عيسى (2020). أثر نظم المعلومات الإدارية على جودة صناعة القرارات الإدارية من وجهة نظر متخذي القرارات في البنوك الأردنية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. (2)، 28، 90-113.
28. عمايرة، رضا محمد سعيد & عاشور، محمد علي (2020). درجة ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري المدارس في مديرية قصبة إربد وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرار من وجهة نظر المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. (3)، 28، 386-406.
29. عياش، سيف علاء & غريب، ليث محمد (2018). اتخاذ القرار لدى طلبة الدراسات العليا في جامعة بغداد"، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية المجلد (3)، العدد (28)، ص 178-196.
30. الفتلاوي، ميثاق هاتف (2017). العلاقة بين القيادة الرشيقة وبناء السمعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للالتزام التنظيمي، بحث تحليلي لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة السيارات. مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 7، العدد 4.
31. مدفوني، أميرة. (2016). دور نظم المعلومات في اتخاذ القرار، دراسة ميدانية بمستشفى ابن سينا ام البواقي. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي.

32. المشعان، مشعل واشكناني، مختار. (2023). واقع التمويل المالي في الجامعات الكويتية وعلاقته في اتخاذ القرارات الإدارية من وجهة نظر الموظفين في الجامعات. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 39(22)، 180-205.

33. المصري، اباة والعمرى، حيدر (2022). درجة مساهمة أعضاء الهيئة التدريسية في عملية اتخاذ القرار في الجامعات الحكومية والخاصة في محافظة إربد. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 18، عدد، //10.47015/18.1.7.120-1.103 Doi:

34. مغاوري، هالة أمين (2022). تفعيل مبادئ الحوكمة الرشيدة في مؤسسات التعليم الجامعي المصري على ضوء الإدارة المرئية. التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية. 1-27، (196) 41

35. النعيمي، تيسير احمد والخشاب، حسان ثابت (2023). واقع أبعاد السمعة التنظيمية وفقاً لأنموذج توزيع كهرباء نينوى. مجلة اقتصاديات الاعمال، المجلد 4، العدد 2. ص 337-356.

ثانياً- المصادر الأجنبية

1. Al Eid, A. A., & Yavuz, U. (2022). The Effect of Using Decision Support Systems Applications and Business Intelligence Systems in Making Strategic Decisions: A Field Study in the City of Gaziantep. *Global Journal of Economics and Business*, 12(2), 256-273.
2. Al-Khateeb, T. (2016). Degree of academic staff participation in the decision-making process at the Hashemite University in Jordan. *Journal of Teaching and Teacher Education*, 4(2), 149-161. DOI: <http://dx.doi.org/10.12785/jtte/040207>.
3. Al-Miman, M. A. (2018). Shared Governance: Determining Faculty Members' Current Level of Participation in Institutional Decision Making in Shaqra University and TVTC. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 10(10), 135-147. DOI: 10.5897/IJEAPS2018.0560.
4. Al-Tarawneh, H. A. (2012). The main factors beyond decision making. *Journal of Management Research*, 4(1), 1-23 <http://dx.doi.org/10.5296/jmr.v4i1.1184>.
5. Alwan, M. M. (2019). The impact of decision support systems on improving the decision-making process in Jordanian universities. *The Journal of Economics of Money and Business*, 4(2), 157-172.
6. Beheshtifar, M., & Korouki, A. (2013). Reputation: an important component of corporations' value. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(7), 15.
7. Cooper, D. R., and Schindler, P. S., (2014). Business Research Methods. 12th ed., McGraw-Hill education.
8. El-Din, S., & Mohamed, N. S. (2022). The Role of Organizational Agility as A Mediator Variable in The Relationship Between University Ambidexterity and Its Organizational Reputation: An Applied Study on Sultan Qaboos University. *Faculty of Education Journal Alexandria University*, 32(2), 21-75.

9. FarajAllah, A., El Talla, S. A., Abu-Naser, S. S., & Al Shobaki, M. J. (2018). Participation of Administrative Staff in Decision-Making and Their Relation to the Nature of Work in Universities. Vol. 2 Issue 7, July – 2018, Pages: 13-34.
10. Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*, Thrid Edition.
11. Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. Pearson prentice Hall.
12. Jameel, A., Asif, M., & Hussain, A. (2019). Good governance and public trust: Assessing the mediating effect of E-government in Pakistan. *Lex Localis*, 17(2), 299-320.
13. Kawengian, K. D., Pangemanan, S. S., & Tielung, M. V. (2019). The Influence of Reputation, Distance and Involuntary Switching on Customer Switching behavior at PT. Jne in Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
14. Mokallad, H. K. E. D. H. (2020). Academic decision-making and its relationship to self-concept and academic achievement for students of the Faculty of Education at Minia University. *Journal of Research in Education and Psychology*, 35(4), 115-156.
15. Moodley, R. V. (2012). *Decision making as an activity of school leadership: a case study* (Doctoral dissertation)School of Education and Development , University of Kwazulu, Natal.
16. Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A Skill-Building Approach*. 7th ed , Peshkova. Used under license from Shutterstock.com Registered office John Wiley & Sons Ltd, The Atrium, Southern Gate, Chichester, West Sussex, PO19 8SQ, United Kingdom.
17. Semenets, V., Terziyan, V., Gryshko, S., & Golovianko, M. (2021). Assessment and decision-making in universities: Analytics of the administration-staff compromises. arXiv preprint arXiv:2105.10560.
18. Tümtürk, S., & Deniz, L. (2021). A Study of Developing an Organizational Reputation Management Scale for Schools. *International Journal of Progressive Education*, 17(5), 33-47.
19. Zaqout, I. S., Abu-Naser, S. S., El Talla, S. A., & Al Shobaki, M. J. (2018). Information Technology used and it's Impact on the Participation of Administrative Staff in Decision-Making in Palestinian Universities. Vol. 2 Issue 8, August – 2018, Pages: 7-26.
20. Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2010). *Business Research Methods* 8th (Eight) Edition. New Castle: South-Western College Pub.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البصرة
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم ادارة الاعمال

استبانة بحث في جامعة البصرة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

الأساتذة الافاضل من القيادات الجامعية في جامعة البصرة المحترمون... تحية طيبة...

نضع بين ايديكم استبانة البحث الموسوم (دور الادارة الرشيدة في تحقيق السمعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط لعملية اتخاذ القرار) ونود ان نتقدم لكم بوافر الشكر والامتنان سلفاً لانكم ستخصصون جزء من وقتكم للإجابة على فقرات الاستبانة. كما تعد مشاركتكم في تقديم الصورة الحقيقية ذات تأثير ايجابي في اخراج هذا البحث بالمستوى الذي يساعد على تحسين اداء جامعة البصرة. كونكم اصحاب الشأن بذلك.

ملاحظات مهمه

- يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة لان ترك سؤال واحد دون اجابه يعني عدم صلاحية الاستمارة كلها للتحليل.
- اجابتكم سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً لذا لا داعي لذكر الاسم .
- الباحثة على استعداد تام للإجابة عن اي استفسار حول اي فقره ترونها غامضه. شاكرين لكم حسن تعاونكم على انجاح هذا البحث و متمنين لكم دوام التوفيق .

م.م. رنا عبدالله محمد
كلية الإدارة والاقتصاد/ قسم

م.م. دعاء شهيد حبيب
كلية الإدارة والاقتصاد/ قسم ادارة الاعمال
ادارة الاعمال

جامعة البصرة

جامعة البصرة

(الاستبانة)

اولاً:- المتغير المستقل (الادارة الرشيدة) البعد الاول (الاستقلالية)					
يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب.					
ت	مضمون الفقرة	اتفق تماماً (5)	اتفق (4)	محايد (3)	لا اتفق تماماً (1)
1-	تمتلك ادارة الجامعة الصلاحية في تحديد المعايير المعتمدة في اختيار القيادات الجامعية والادارية لديها.				
2-	تتوفر لدى ادارة الجامعة الصلاحية في تحديد العدد الاجمالي للطلبة المقبولين بناء على الطاقة الاستيعابية للكليات				
3-	تمتلك ادارة الجامعة الصلاحية في تحديد لغة التدريس للمناهج الدراسية				
البعد الثاني (المشاركة)					
يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب.					
ت	مضمون الفقرة	اتفق تماماً (5)	اتفق (4)	محايد (3)	لا اتفق تماماً (1)
4-	تتبنى ادارة الجامعة مبدأ المشاركة لادارة جميع الانشطة الاكاديمية والادارية.				
5-	يسمح مجلس ادارة الجامعة لاصحاب المصلحة المعنيين بمناقشة كافة القرارات لاجراء التعديلات المناسبة عليها.				
6-	تتعامل ادارة الجامعة بمهنية عالية في استقبال مقترحات وشكاوي اعضاء الهيئة التدريسية.				
البعد الثالث (الشفافية)					

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب.						
ت	مضمون الفقرة	اتفق تماماً (5)	اتفق (4)	محايد (3)	لا اتفق (2)	لا اتفق تماماً (1)
7-	يتم الافصاح باستمرار عن عمليات وتصرفات الادارة العليا في الجامعة.					
8-	تفصح ادارة الجامعة باستمرار عن سياساتها المتبعة في منح المكافآت لمنسوبيها					
9-	دعم مجلس ادارة الجامعة مبدأ الشفافية في تبادل المعلومات					
البعد الرابع (المساءلة)						
يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب.						
ت	مضمون الفقرة	اتفق تماماً (5)	اتفق (4)	محايد (3)	لا اتفق (2)	لا اتفق تماماً (1)
10-	تتوفر لدى مجلس ادارة الجامعة قوانين وتعليمات واضحة تحدد بموجبها دور مجالس الكليات والاقسام العلمية.					
11-	تمارس ادارة الجامعة المساءلة بحدود أنشطة تفعيل متطلبات الجودة في الاداء والاعتماد الاكاديمي.					
12-	تخضع مجالس الكليات للمساءلة من قبل مجلس ادارة الجامعة لغرض تقييم الاداء والنتائج المتوقعة.					
ثانياً:- المتغير الوسيط (عملية اتخاذ القرار)						
يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب.						
ت	مضمون الفقرة	اتفق تماماً (5)	اتفق (4)	محايد (3)	لا اتفق (2)	لا اتفق تماماً (1)
13-	يوجد لدى ادارة الجامعة القدرة على تحديد المشكلات التي تحيط بالجامعة.					
14-	يتم استخدام الاساليب العلمية في حل المشكلات التي تواجه الجامعة.					
15-	دائماً ما يتم البحث عن السبب الرئيسي للمشكلة ومعرفة اطرافها واثارها واعراضها.					
16-	يتم وضع مجموعة من البدائل الممكنة للقرار وتحديد النتائج المتوقعة من كل بديل.					
17-	يتم تقييم كافة البدائل المتاحة بناءً على معايير محددة وواضحة ومن ثم اختيار البديل الامثل.					
18-	تحاول ادارة الجامعة ان تأخذ القرارات في الوقت المناسب.					
19-	تهتم ادارة الجامعة باتخاذ قرارات رشيدة تحقق الحد الاقصى من المنفعة.					
20-	تستخدم ادارة الجامعة الاسلوب الديمقراطي في عملية اتخاذ القرار.					
ثالثاً:- المتغير التابع (السمعة التنظيمية)						
البعد الاول (المسؤولية الاجتماعية)						
يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب.						
ت	مضمون الفقرة	اتفق تماماً (5)	اتفق (4)	محايد (3)	لا اتفق (2)	لا اتفق تماماً (1)
21-	تساهم الجامعة بأنشطة تطوعية في التحسين الاجتماعي والاقتصادي والبيئي للمجتمع.					
22-	يتوفر لدى اعضاء مجلس ادارة الجامعة الشعور بالمسؤولية والالتزام الشخصي لاتخاذ الاجراءات اللازمة لوقف هدر الموارد وحماية البيئة.					
23-	تأخذ ادارة الجامعة سمعتها التنظيمية بعين الاعتبار عند صياغة سياساتها واجراءات العمل لديها.					
البعد الثاني (جودة الخدمة)						
يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب.						
ت	مضمون الفقرة	اتفق تماماً (5)	اتفق (4)	محايد (3)	لا اتفق (2)	لا اتفق تماماً (1)
24-	تعمل ادارة الجامعة ضمن نظام متكامل لتوكيد الجودة ويتم تطوير كافة برامجها وأنشطتها بما يتوافق مع متطلبات ومعايير الجودة الصحيحة.					
25-	تهتم ادارة الجامعة بتقديم افضل ما لديها من خدمات من اجل تحقيق اهدافها					
26-	تمتلك الجامعة مرافق وقاعات (دراسية ، ومؤتمرات ، ومختبرات) تتناسب مع معايير جودة بيئة العمل الاكاديمية العالمية المطلوبة					