واقع تطبيق المساءلة ودورها في تعزيز برامج الإصلاح المؤسسي في الجامعات الليبية

كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت

د. محمد علي القذافي
أ. نصر إدريس سرير¹

كلية التربية جامعة سرت
كلية التربية - جامعة خليج السدرة

الملخص : هدفت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين واقع تطبيق المساءلة وبرامج الإصلاح المؤسسي في الجامعات الليبية ، كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وشُجبت عينة بنسبة 20% بأسلوب العينة العشوائية الطبقية ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، توصلت هذه الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة دالة إحصائياً بين واقع تطبيق المساءلة وبرامج الإصلاح المؤسسي في الجامعات الليبية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت .

الكلمات المفتاحية : المساءلة - الإصلاح المؤسسي - الجامعات

Abstract

This study aims to identify the relationship between the reality of the application of accountability and the institutional reform programs in the Libyan universities, as seen by faculty members at the University of Sirte. The study society is composed of all members of the university faculty. A sample was withdrawn by 20% As a tool for data collection, this study has reached a number of results, the most important of which is the existence of a statistically significant relationship between the reality of the application of accountability and institutional reform programs in Libyan universities as seen by faculty members at Sirte University.

¹ nasersreer@yahoo.com

1. المقدمة :

يُعدّ النظام التربوي من أكثر الأنظمة أهمية وحساسية في المجتمع ، ذلك أن نجاح أو فشل هذا النظام هو نجاح أو فشل لكافة مؤسسات المجتمع وأنظمتها الأخرى ، وهذا يُثجّم علينا بأن يكون النظام التربوي محطّ أنظار واهتمام ومتابعة مُستمرة ودائمة للتعرف على جوانب قوته وضعفه من أجل العمل على تصحيح مساره في أيّ نقطة أو مرحلة يوجد بها انحراف يضرّ بمصلحة وجودة مخرجاته ، ولهذا نجد أن هذا النظام بحاجة إلى نوع خاص من الرقابة والمتابعة لتصحيح مساره وتذليل العقبات التي تحول دون تحقيق أهدافه ، وهذا لا يتأتّى إلاّ بتحقيق مفهوم المساءلة بشكل صحيح ، ذلك بأن تصبح جزءاً رئيساً ومهماً في النظام وهنا يمكن القول بأنه (بدون نظام مساءلة جيد ، لا يوجد نظام إداري جيد).

وتتمثل أهمية المساءلة كمبدأ يحكم كل عمل يؤدي وكلّ سلوك يُمارس ، "فالمساءلة بجوانبها وأبعادها وعملياتها جميعاً ليست تحقيقاً أو محاكمة ، بل هي جملة من العمليات والأساليب التي يتمّ بمقتضاها التحقّق من أن الأمور تسير وفقاً لما هو مخطط لها" (الطويل : 1999 ، 284)

ولعلّ الأسباب التي تدعو إلى تطبيق المساءلة في المؤسسات على اختلاف أنواعها كثيرة ومتعددة ، ويكفي القول أن التطبيق الفعّال للمساءلة لا يحدّ من الفساد الإداري ، وهدر الموارد فحسب ، بل إنه يشكل ضرورة لا مفرّ منها لإرساء قواعد صلبة للممارسة الأخلاقية ، وكذلك لفحص نقاط القوة والضعف في المؤسسة ، وتقويم الأداء وتطويره وضمان التحسين المستمر.

وتُعتبر المساءلة وسيلة لمقاومة الفساد والانحراف الإداري فشعور العاملين بشيوع المساءلة يكبح الجُماع لإستغلال السلطة في إساءة استخدام الموارد العامة حيث يخلق الشعور بإمكانية الكشف للرأي العام عن عدم استقامة القرار الإداري أو السلوك كمانع للتعسف في ممارسة السلطة خاصةً عند التقاء هذا الإدراك مع الأعراف الاجتماعية التي تُنكر على العاملين الجمع بين السلطة وعدم الاستقامة (الدويري : 2002 ، 62) .

إن رسوخ المساءلة يعني أن الإدارة تعمل من أجل تحقيق أهداف المجتمع ، وأن الإدارة تشعر بالمسؤولية اتجاه العاملين و هم في المقابل يعرفون ويقدرّون أهمية الجهود التي تبذل من قبل هذه الإدارة لخدمتهم ، وهذا من شأنه تعزيز الثقة التنظيمية ويخلق درجات عالية من الولاء لديهم مما يساهم في تعزيز برامج التطوير والإصلاح المؤسسي في هذه المنظمات ، ومن الجدير بالذكر إن الحاجة إلى الإصلاح لا تنتهي ابداً وإنما هي عملية ديناميكية مُستمرة ولا تعني الحاجة إلى الإصلاح أن هناك حالات مرضية تستوجب العلاج وإنما تبقى الحاجة إلى التطوير باقية بقاء المنظمة أو الجهاز الإداري ككل.

1.1 مشكلة الدراسة :

تُعَدّ الجامعات من أكثر المؤسسات عرضة للنقد من قطاعات عريضة في المجتمع ، ولعلّ ذلك يرجع إلى حجم التوقعات بالأدوار والمهام البالغة الأهمية التي تقدمها للمجتمع يأتي في صدارتها تقديم المعارف ، والمهارات إلى طلابها ، ومشاركتها الفاعلة في خدمة المجتمع ومن ثمّ المساهمة في تطويره من خلال أنشطة البحث العلمي ، إلا أن المتتبع لنتائج البحوث والدراسات والتقارير التي تناولت واقع التعليم الجامعي الليبي خلال السنوات الأخيرة ومنها دراسة (التبر 2007 ، مرجين 2015 ، المغربي 2018 ، سرير و اللطويش 2018 وتقرير الزيارة الاستطلاعية على الجامعات الليبية الحكومية 2013 ، وتقرير المنظمة الليبية للسياسات والاستراتيجيات 2016 تقارير هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة عن سنوات 2015 - 2017) وغيرها ، والتي انتهت نتائجها إلى أن التعليم الجامعي في ليبيا يواجه أزمة حقيقية تتجلى صورها في جملة من التحديات والعراقيل التي تعوق جهود التطوير وتحول دون وصول التعليم الجامعي في ليبيا إلى أهدافه وتحقيق غاياته ، ولعلّ أبرز هذه التحديات التوسع غير المسبوق في افتتاح الجامعات حيث قفز عدد الجامعات من اثنتا عشر جامعة عام 2014 إلى أربعة وعشرون جامعة عام 2018 دون مراعاة لأية ضوابط ومعايير وبمخالفة للقانون رقم 18 لسنة 2010 ، مع غياب الرؤية الإستراتيجية الواضحة لدور هذه الجامعات كمخطط معرفي للمجتمع وعدم القيام بدورها في إنتاج العلم والمعرفة

لخدمة التنمية ، وهو الشيء الذى ينعكس مباشرة في تزايد تعميق الفجوة المعرفية بيننا وبين العالم حيث تحولت الجامعات إلى مؤسسات تضم أجهزة بيروقراطية ، تسيطر عليها سلسلة من القوانين واللوائح والتي تساهم بشكل كبير في تهميش دور الجانب الأكاديمي ولعل ما يعزز هذا الاتجاه غياب دور وزارة التعليم العالي حيث أشار تقرير هيئة الرقابة الإدارية لسنة 2015 عن التعليم العالي إلى ملاحظة مهمة وهي أنه لا توجد خطة عمل معتمدة للوزارة يمكن الاستناد إليها والاهتداء بها للنهوض بقطاع التعليم الجامعي (تقرير هيئة الرقابة الإدارية : 2015 ، 138).

ومن جهة أخرى يشير التقرير الصادر عن المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية عام 2013 ، أن الجامعات الحكومية الليبية غير قادرة على مواكبة التغيرات التي حدثت على مستوى احتياجات المجتمع والتنمية ، كما بين التقرير بأن أخطر تلك الأزمات اعتماد الجامعات صورة نمطية عبر منظومة واحدة من الأنظمة واللوائح والإجراءات والممارسات التي فقدت كل جامعة بسببها استقلاليتها وشخصيتها الاعتبارية ومرونتها الإدارية والمالية وقدرتها على مواجهة التحديات والأزمات ، فانعكس ذلك على البيئة الجامعية بأكملها ، وأدوار الجامعة المرجوة منها ، كما أن تردي أوضاع أعضاء هيئة التدريس وتدني مستوى أداءهم ونموهم المهني يعتبر من أكبر التحديات التي تواجه أي جهد حقيقي لتطوير أوضاع التعليم الجامعي ، يقابل هذا تكديس في أعداد الطلاب الملتحقين بالتعليم الجامعي حيث تشير الأرقام إلى أنخراط حوالي (342795) طالباً وطالبة في خلال العام الجامعي 2013 / 2014 (المغربي : 2018 ، 14) .

إضافة إلى مشكلات عديدة تتعلق بحجم الانفاق على التعليم حيث يلاحظ التوسع غير المسبوق في الانفاق على التعليم العالي دون أن يرافق ذلك إنجازات واقعية تساهم في الانتقال به إلى مواقع متقدمة على الصعيد الاقليمي أو الدولي ، ويلاحظ من خلال المقارنة بين الإنفاق على التعليم العالي بين عامي 2006 – 2016 أنه قد وصل إلى أربع أضعاف خلال هذه السنوات العشر ، مع توسع غير مبرر في حجم الإنفاق للخارج حيث تجاوز

ما يستقطعه هذا البند من ميزانيات التعليم الجامعي ما يفوق 60% من هذه المخصصات صاحب ذلك تضخم كبير بالجهاز الإداري في الجامعات حيث بلغ عدد الموظفين بالجامعات الليبية أكثر من ثلاثين ألف موظف وهو عدد كبير يفوق حاجة الجامعات مما أصبح أحد القيود التي تعيق تطور وتقدم هذه الجامعات (سريّر و اللطيش: 2018 ، 21) . ويمكن القول أن هذه التحديات والصعوبات التي تواجه التعليم الجامعي اليوم هي وليدة سنوات طويلة تراكمت على مداها وتعمقت هذه المشكلات لتصبح تحديات تعصف بالتعليم الجامعي في ليبيا ولعلّ السبب الرئيسي في تضخمها واستفحالها بهذا الشكل والغير المسبوق يعود إلى غياب نظم المساءلة والرقابة وما يمكن أن تتيحه هذه النظم من ملاحظات ومؤشرات حقيقية كانت ستساهم في معالجة هذه المشكلات منذ سنوات وعدم السماح بتطورها وتعمقها بهذا الشكل الذي يطالعا اليوم ويعوق جهود التطوير والإصلاح ذلك أن هذا الإصلاح والتطوير لن يحقق مبتغاه ويصل إلى أهدافه إلا بوجود نظم مساءلة فعالة في مؤسساتنا الجامعية حيث يشير الواقع أن الاهتمام بالمساءلة يُعد مُرادفاً للاهتمام بالإصلاح التربوي ، إذ أن الاهتمام بالمساءلة في الجامعات يُعد مؤشراً مهماً على حرص قيادات هذه الجامعات ورغبتهم في الارتقاء بمستوى أدائها ، فقاطرة الإصلاح والتطوير المؤسسي لا بد أن تنطلق من إرساء المساءلة وجعلها بعداً أساسياً لنظمنا التربوية ، فالمساءلة أصبحت تُشكل مطلباً مجتمعياً للتأكد من تحقيق الجامعات لتوقعات مجتمعاتها خاصة وأننا نلاحظ الكثير من التساؤلات تُثار حول مدى فاعلية وكفاءة مخرجات هذه الجامعات ومدى نجاحها في بناء الأطر المعرفية والقيمية والاتجاهية والمهارية لمدخلاتها من الطلاب وكذلك ما يتوقع منها من خدمة للمجتمع ومن إثراء للمعرفة والفكر الإنساني إضافة إلى مخرجها الرئيسي وهو بناء الإنسان الصالح القادر على التعاطي مع متغيرات العصر الحالي (الدهاوك: 2014 ، 2) ومن خلال ما تقدم تنبثق مشكلة هذه الدراسة من خلال محاولتها الاجابة عن التساؤل التالي :
ما واقع تطبيق المساءلة ودورها في تعزيز برامج الإصلاح المؤسسي في الجامعات الليبية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت ؟ ومن خلال هذا التساؤل تتفرع الاسئلة التالية :

- 1- ماواقع تطبيق المساءلة في الجامعات الليبية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت؟
- 2- ما واقع برامج الإصلاح المؤسسي كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت ؟
- 3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المساءلة وبرامج الإصلاح المؤسسي في الجامعات الليبية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت ؟

1. 2 أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة لتحقيق مايلي .

- 1- التعرف على واقع تطبيق المساءلة في الجامعات الليبية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت .
- 2- التعرف على واقع برامج الإصلاح المؤسسي كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت.
- 3- التعرف على العلاقة بين المساءلة وبرامج الإصلاح المؤسسي بالجامعات الليبية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت .

1. 3 أهمية الدراسة :

تنبع أهمية هذه الدراسة من طبيعة الموضوعات التي تتناولها وهما المساءلة والإصلاح المؤسسي حيث أنهما من الموضوعات التي لهما دور كبير في تطوير منظومة العمل الجامعي والمساهمة التي يمكن أن يؤديها للوصول بهذا التعليم لأهدافه وغاياته فضلاً عن ما تقدمه من إضافة معرفية للباحثين في مجالات الإصلاح والتطوير المعرفي خاصة في المجالات الأكاديمية .

1. 4 تعريف المصطلحات :

- 1- المساءلة : يعرفها معجم مصطلحات ضمان الجودة في التعليم العالي بأنها "الالتزام بإثبات أن العمل قد سار طبقاً لما اتفق عليه من قواعد ومعايير ، أو الالتزام بتقديم تقرير متجرد عن نتائج الأداء بالقياس إلى المهام أو الخطط المكلف بها ، وقد يستدعي ذلك إثباتاً دقيقاً ، بل وقانونياً بأن ما تم من عمل مطابق لشروط التعاقد (الشبكة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي : 2010 ، 19)

وُتُعرف المساءلة إجرائياً بأنه الأساليب التي تمارسها إدارة الجامعة والكلية والقسم لمحاسبة أعضاء هيئة التدريس على أداءهم داخل جامعة سرت ، وتقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة نتيجة استجابتهم على أداة الدراسة .

2- الإصلاح المؤسسي : هو العمليات التي تهدف إلى إدخال تغييرات أساسية في أنظمة الإدارة بما تكفل تحسين مستويات الأداء ورفع كفاءة النظم الإدارية القائمة من خلال تغيير المعتقدات والاتجاهات والقيم والبيئة التنظيمية وجعلها أكثر ملائمة مع التطور التكنولوجي الحديث وتحديات السوق وتخفيض نسبة القلق لدي الموظفين ، (فرحات : 2017 ، 4) .
ويُعرف الإصلاح إجرائياً بأنه حصر مجالات الخلل والانحراف ومحاربة الفساد ، من إعادة النظر في الاجراءات والأساليب التنظيمية وفق مستجدات البيئة بما يحقق الارتقاء بمستوى الأداء وزيادة الكفاءة ، وتقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة نتيجة استجابتهم على أداة الدراسة .

1. 5 حدود الدراسة :

- 1- الحدود الموضوعية : اقتصرت هذه الدراسة على استعراض متغيرين هما واقع المساءلة وبرامج الإصلاح المؤسسي .
 - 2 - الحدود البشرية : اقتصرت هذه الدراسة على اعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت وعددهم (420) عضو هيئة تدريس.
 - 3- الحدود الزمنية : أجريت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الخريف 2018 / 2019.
- مفهوم المساءلة :** على الرغم من كون مفهوم المساءلة من المفاهيم المستخدمة بكثرة في أدبيات الإدارة العامة ، إلا أن هذا المصطلح مازال يفتقر إلى التحديد المفاهيمي الدقيق وربما يعود ذلك لتداخل مفهوم المساءلة مع مفاهيم آخر مثل المسؤولية ، والتقييم ، والمحاسبة إلا أن الحقيقة تشير إلى الاختلافات بين هذه المفاهيم سواء من جانب النظرية أو التطبيق ومن ثم يصعب استخدام هذه المفاهيم كمترادفات ، فمفهوم المساءلة ينبع من فكرة مؤداها

أن يخضع كل من حصل على تفويض من جهة معينة بصلاحيات وأدوات عمل للوقوف أمام هذه الجهة للإجابة عن كيفية استعمال الصلاحيات التي فوضت له ، والموارد التي وضعت تحت تصرفه ، أي أن المساءلة تعني واجب المسؤولين عن الوظائف سواء كانوا منتخبين أو معينين أن يقدموا تقارير دورية عن عملهم وسياساتهم ومدى فاعليتها في التنفيذ . (الشorman:2010، 142) .

ومن هنا تعددت الزوايا التي ينظر منها الدارسون للمساءلة حيث يشير (Startlinq) إلى أن المساءلة هي "إجابة الأفراد أو المؤسسات عن الاسئلة الموجهة إليهم بسبب سلوكيات غير مرغوب فيها وتتأني مع الأنظمة والمعايير " (العمرى : 2007 ، 17) ، في حين عرفها Leseley بأنها " قدرة المستخدم على تنفيذ المهام المحددة ، وقدرته على شرح وتفسير وتوضيح مستوى المكتسبات التي حققها بطريقة تبني ثقة المراقب لعمل المستخدم" وبالتالي هي الاستعداد لقبول اللوم عن الفشل أو قبول الثناء والتقدير عن النجاح والانجاز وتشمل شرحاً وتفسيراً للأسباب المؤدية لذلك وما يجب فعله في مثل هذا الموقف (أخوار شيد 2006: 33) .

وقد بدأت المساءلة تشق طريقها إلى النظم التربوية والتعليمية في الثمانينات من القرن الماضي ، حيث ذكرت الموسوعة العلمية للتربية أن المساءلة ظهرت في الولايات المتحدة مقتصرة على التعليم الابتدائي والثانوية ، ثم امتدت إلى التعليم العالي كمطلب للارتقاء بمستوى النظام التعليمي ، ولعل مبرر ذلك هو تزايد البعد الاستثماري للمؤسسات التعليمية مما جعل الاهتمام بالمساءلة مطلباً وضرورة للارتقاء بهذه المؤسسات والتأكد من تحقيقها لأهدافها .

و تعرف المساءلة التربوية بأنها " وصف ناتج العملية التربوية يتم من خلالها تقييم برنامج تعليمي من حيث فعاليته وكفاءته في تحقيق تعلم الطالب ، ويعد التربويون مسؤولين عن فشل أو نجاح البرنامج التعليمي " (بطاح: 2006 ، 73)

وبهذا فالمساءلة التربوية هي جملة من العمليات والأساليب التي يتم بمقتضاها التحقق من أن الأمور تسير وفقاً لما هو مخطط لها ، وضمن أقصى المستطاع ، ولذلك فالمساءلة ليست تحقيقاً أو محاكمة ، بل القصد منها أن الأداء يتم ضمن الأطر التي حددتها الأهداف والمرامي وفق المعايير المتفق عليها للوصول بالنظام إلى مستوى متميز من الكفاية والفعالية يتضح مما سبق بأن المساءلة التربوية تقوم على ركيزة أساسية تدور حول عملية تقويم الأداء لكافة المستويات بدءاً بالمتعلم والمعلم ، والمؤسسة التعليمية ، وقطاعات وزارة التعليم وأجهزتها وانتهاءً بقمة الهرم للنظام التعليمي بغية تحقيق وضمان جودة التعليم.

العناصر الواجب توافرها في المساءلة :

على الرغم من تعدد التعريفات التي تناولت مفهوم المساءلة إلا أنها اشتملت على مجموعة من العناصر الواجب توافرها ومنها : (الشريف : 2013 ، 11) .

1- وجود طرفين تربطهما علاقة رئيس ومروؤوس ، حيث يكون المروؤوس عرضة للمساءلة أمام رئيسه عما قام بأدائه من أعمال وما حققه من نتائج .

2- وجود هدف (أهداف) متفق عليها مسبقاً .

3- وجود معيار (معايير) ليتم الرجوع إليه عند قياس ما قام به المروؤوس من عمل .

4- منح المروؤوس نوعاً من السلطات والصلاحيات ليقوم بأداء ما طلب منه أدائه ضمن الاهداف المتفق عليها .

5- أن لا يكون الهدف من المساءلة معاقبة الموظف المقصر بالدرجة الأولى ، بل توجيهه وتدريبه ، وزيادة قدرته على الأداء ، من خلال تعريفه على مجالات التقصير في أدائه .

أهداف المساءلة .

للمساءلة أهداف هامة ، لعل محصلتها النهائية هي تطوير التنظيم والمحافظة على دينامياته ومن هنا فالمساءلة لا يمكن أن تمثل مصدراً للقلق والخوف ، إنما هي أسلوب لمراجعة الأداء وتحسينه وتطوير مهارات العاملين ، والممارسات الايجابية للمساءلة تنطوي على أهداف عدة منها : (طرخان : 2005 ، 12) .

- 1-توجه المؤسسة لأهدافها الاستراتيجية.
- 2-تعمل على تنسيق عمل المجموعات والفرق في المؤسسة.
- 3-تقوي علاقات التواصل وأشكال الدعم والشراكة.
- 4-تقدم للعاملين صورة واضحة عن النتائج المتوقعة والمرغوب فيها.
- 5-تعزز العلاقات بين الإدارة والعاملين من خلال معرفة كل طرف واجباته ومسؤولياته"
- كما يمكن طرح مجموعة من الأهداف للمساءلة وتتمثل في التالي : (الطويل : 2006، 15)
- 1- تصحيح الأخطاء ومعالجتها والحد من تمادي الأخطاء واستفحاحها.
- 2- الوصول إلى مستوى عال من الأداء في بعده الكمي والكيفي.
- 3- التخلص من المحسوبية وسيادة مبدأ الشفافية.
- 4- اعتماد مبدأ تكافؤ الفرص وقواعد الجدارة والاستحقاق.
- 5- التركيز على أهمية المدخلات والممارسات للارتقاء بجودة المخرجات .

أنواع المساءلة :

تختلف الرؤية التربوية للمساءلة بسبب اختلاف السياقات التي تتم المساءلة فيها ، ولذلك فقد ميّزت هاموند (Hammond 1991) بين خمسة أنواع من المساءلة في المؤسسات التعليمية يمكن إيجازها في ما يأتي : (حويل :2012، 14)

أولاً : المساءلة السياسية . تُعد المؤسسات التربوية والتعليمية مؤسسات في مجتمع ديمقراطي مسؤولة عن تنفيذ سياسات عامة ، وعرضها على المجتمع والمؤسسات التشريعية للتأكد من التنفيذ ، وهذه مساءلة يقوم بها المشرعون ، و إدارات المؤسسات التعليمية ، ومؤسسات المجتمع المحلي.

ثانياً : المساءلة القانونية . لدى المؤسسات التعليمية التزامات قانونية معينة للمواطنين الحق في رفع قضايا ضد هذه المؤسسات واللجوء للمحاكم في قضايا مختلفة مثل غياب الفرص المتكافئة أو ممارسة التمييز ، أو مشكلات التعليم الخاص .

ثالثاً : المساءلة البيروقراطية . وهذه تتركز حول مدى الالتزام بالتعليمات الإدارية التي ينبغي على أعضاء هيئات التدريس أن يتبعوها ، إن إصدار الأنظمة والقواعد ومتابعة تنفيذها يقنع المجتمع بأن المؤسسات التعليمية ملتزمة بالتعليمات الإدارية .

رابعاً : المساءلة المهنية . وهذه تركز على الممارسات التعليمية ، وتطالب دائماً بإتباع أفضل الممارسات ، استناداً إلى نتائج البحوث العلمية ، وهذا يقتضي توفير تدريب جيد للعاملين وتحديث معارفهم ، وتعزيز انتمائهم الشخصي لمؤسساتهم التعليمية ، وتعميق مسؤوليتهم أمام طلابهم في المقام الأول.

خامساً : المساءلة القائمة على منطق السوق ، هناك من يرى أن واجب المؤسسات التعليمية أن تعمل على إرضاء مطالب المستهلك في سوق تنافسية ، ووفق نموذج السوق إما أن تعطي المؤسسات التعليمية الأبناء ما يرغب الأهل ، أو يسحبوا أبناءهم منها ، ما يعني إغلاق هذه المؤسسات في نهاية الأمر .

مصادر المساءلة .

هناك مصدرين رئيسيين للمساءلة وهما : (الفرجاني :2008، 39) .

أ- المصدر الذاتي : وينبع هذا النوع من المساءلة من خلال القيم والمبادئ التي يحملها الفرد فإذا كان الفرد يؤمن بها ويعمل بها سوف يؤدي ذلك لتحقيق المساءلة الذاتية وبالتالي سوف يكون لها فاعلية في الحد من الكثير من الممارسات السلبية والخطئة .

ب- المصدر غير الذاتي : وينقسم إلى قسمين هما :

- المساءلة الخارجية وتأتي من خلال الأجهزة المعنية بالرقابة والمحاسبة ، فهذه الأجهزة تكشف الانحرافات ، وتتخذ الاجراءات اللازمة حيالها وحيال مرتكبيها .

- المساءلة الداخلية وتتمثل في الرئيس المباشر أو الإدارات والأقسام المكلفة بالفحص والرقابة داخل المؤسسة نفسها .

ثانياً الإصلاح المؤسسي :

الإصلاح المؤسسي هو مجموعة من الإجراءات الرامية إلى إزالة خلل ما في النظام الإداري وذلك خلال فترة زمنية محددة وفي مواضيع معينة ، كما عُرف أيضاً أنه مضمون إيجابي يهدف إلى نشر الوعي والإدراك بين المسؤولين أو السلطات المختصة والمواطنين حول الأهمية والحاجة إلى أن نبني أحدث المفاهيم والأفكار في مجال علم الإدارة العصري في إطار الإدارة العامة (فرحات : 2017 ، 4) .

كما عُرف الإصلاح المؤسسي من وجهة نظر الأمم المتحدة بأنه " حصيلة مجهودات ذات الأعداد الخاص التي تستهدف إدخال تغييرات أساسية في المنظمة من خلال إصلاحات على مستوى النظام ككل ، أو على الأقل من خلال معايير تحسين واحدة أو أكثر من عناصرها الرئيسية مثل الهياكل الإدارية والأفراد والعمليات الإدارية " (فرداغي : 2011 ، 6) .
في حين عُرف الإصلاح المؤسسي أيضاً " بأنه إدخال تعديل في التنظيمات إدارية قائمة أو استحداث تنظيمات إدارية جديدة وإصدار القوانين واللوائح اللازمة لذلك " (صاني : 2000 : 21)

معايير الإصلاح المؤسسي : تختلف أسس ومعايير الإصلاح المؤسسي باختلاف المصادر أو المرجعية العلمية ، ومداخل الدراسة والنسق المعرفي ، الذي يستند إليه الباحث ، وعموماً يمكن التمييز بين ثلاث من هذه المداخل (فرحات : 2017 ، 28)

أولاً : مدخل العلوم الإدارية وبالتحديد التنمية الإدارية .

ثانيا : مدخل الحكم الرشيد أو ما يعرف بالحوكمة .

ثالثاً : مدخل التنمية السياسية وخصوصاً المدخل المؤسسي أو ما يسمى بالنظرية المؤسسية .
ولضمان الدراسة الصحيحة والمتكاملة لعمليات الإصلاح المؤسسي ، يجب الجمع بين هذه المداخل الثلاث ، وما تشير إليه من تنوع في المرجعيات والأصول المعرفية ، بما يحقق صورة أكثر تكاملاً وشمولاً لموضوع الإصلاح المؤسسي .

خطوات عملية الإصلاح المؤسسي .

أن تنفيذ عملية الإصلاح المؤسسي كعملية منهجية هدفها التغيير الهيكلي للمؤسسات لمواجهة الظروف والتغيرات التي تفرضها البيئة الداخلة والخارجية ومتطلبات التطوير يستلزم أن تمر عملية الإصلاح المؤسسي بعدد من الخطوات منها (الشريف: 2013، 59)

1- ضرورة توفر الإحساس بالحاجة الماسة التي تستدعي الإصلاح المؤسسي .

2- وضع استراتيجية خاصة للإصلاح المؤسسي .

3- تنفيذ الإستراتيجية .

4- المتابعة والتقييم .

5- التعرف على المعوقات ومصادر المقاومة لجهود الإصلاح والتعامل معها .

الدراسات السابقة :

1- الحسناوي (2005) "واقع الإصلاح المؤسسي ومتطلبات تطبيقه في العراق"

تهدف هذه الدراسة إلى إعداد أ نموذج مقترح لبرنامج الإصلاح المؤسسي يشتمل أهداف البرنامج وأساليب تنفيذه من أجل تحسين أجهزة الإدارة العامة ، وذلك من خلال التعرف على الأبعاد النظرية والفكرية لمفهوم الإصلاح المؤسسي ومقوماته من جهة ومتطلبات إعداد وتنفيذ برامج الإصلاح من جهة أخرى ، كما تضمنت هذه الدراسة ثلاثة محاور اشتمل المحور الأول منها على التعرف على مفهوم الإصلاح فيما تضمن المحور الثاني الإصلاح المؤسسي في الفكر العربي والغربي مع استعراض لبعض التجارب العربية والغربية بينما تناول المحور الثالث متطلبات الإصلاح المؤسسي في العراق ، وقد انتهت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج من أهمها : تطوير وسائل وأدوات العمل الإداري والمؤسسي ، ربط الإصلاح المؤسسي بالإصلاح التشريعي ، الاهتمام بالعنصر البشري والذي يجب تأهيله وتطويره لأنه يحتل أولوية قصوى في برامج الإصلاح ، استخدام المعلومات والتقنيات المختلفة بما يساهم في تطوير المؤسسات .

2- المدني (2007) "المساءلة الإدارية تطبيقاتها ومعوقاتها في إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية" هدفت هذه الدراسة لمعرفة درجة تطبيق المساءلة الإدارية من قبل مديري

إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية اضافة لمعرفة أهم المعوقات التي تواجه هؤلاء المديرين وتحد من درجة تطبيقهم للمسائلة الإدارية ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري إدارات التربية والتعليم بالمملكة واستخدم أسلوب المسح الشامل ، استخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات وقد تكون من (81) فقرة وقد توصلت إلى عدد من النتائج أهمها :أن استجابة أفراد الدراسة جاءت مرتفعة فيما يتعلق بدرجة تطبيق المساءلة بينما جاءت استجابات أفراد الدراسة منخفضة فيما يتعلق بمجال معوقات تطبيق المساءلة .

3- دراسة الشorman (2010) "درجة إلمام أعضاء هيئة التدريس في جامعات إقليم جنوب الأردن بالمساءلة التربوية" هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة إلمام أعضاء هيئة التدريس في جامعات إقليم جنوب الأردن بالمساءلة التربوية ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات بلغ عدد فقراتها (65) وزعت الاستبانة على أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة مؤتة والطفيلة والحسين وقد سحبت العينة بأسلوب العينة العشوائية الطبقية النسبية ، حيث بلغ عددهم (270) فرداً وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها أن درجة إلمام أعضاء هيئة التدريس بالمساءلة التربوية جاءت مرتفعة .

4- كرداغي (2011) "أثر الشفافية والمساءلة على الإصلاح الإداري دراسة تحليلية لأراء عينة من موظفي إقليم وكردستان " تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الشفافية والمساءلة على الإصلاح الإداري في قطاعات حكومة كردستان استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كما اعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات تكون المجتمع دراسة من موظفي إقليم كردستان وقد تم اختيار العينة بأسلوب العينة العشوائية البسيطة توصلت الدراسة إلى أن هناك اتفاق بين أفراد الدراسة على ضعف وجود كل من ابعاد الشفافية والمساءلة والإصلاح الإداري كما أظهرت وجود علاقة قوية بين أبعاد المساءلة والإصلاح الإداري

5- الشريف (2013) "أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المساءلة الادارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كما تم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد تم سحب عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة أظهرت نتائج الدراسة وجود إدراك كبير لمفهوم المساءلة لدى أفراد مجتمع الدراسة كما بينت بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المساءلة والأداء الوظيفي .

يلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة أن هناك اتفاق بين هذه الدراسات والدراسة الحالية من حيث الهدف وذلك بتناول المساءلة أو الإصلاح أو العلاقة بينهما كما انها اتفقت مع دراسة الشorman (2010) من حيث مجتمع الدراسة واختلفت مع الدراسات الأخرى ، كما أنها اتفقت مع هذه الدراسات من حيث أداة الدراسة والوسائل الإحصائية ، كما أنها اتفقت معها في بعض النتائج واختلفت معها في بعض النتائج الأخرى .

2. منهجية الدراسة وإجراءاتها.

2.1 منهج الدراسة : تم خلال هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته طبيعة ونوعية الدراسة حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة موضوع الدراسة كما هي في الواقع ومن ثم تحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج منها .

2.2 مجتمع الدراسة : تكون المجتمع الكلي للدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت خلال الفصل الدراسي خريف 2018/2019 وعددها (420)عضو هيئة تدريس موزعين على (10) كليات والجدول التالي يبين ذلك .

الجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد المجتمع حسب الكليات

ت	الكلية	دكتوراه	ماجستير	المجموع
1.	الهندسة	45	26	71
2.	الاقتصاد	29	18	47
3.	الآداب	38	47	85
4.	الطب البشري	25	15	40
5.	طب وجراحة الفم والأسنان	8	14	22
6.	القانون	16	5	21
7.	الزراعة	5	9	14
8.	العلوم	24	42	66
9.	التربية	17	29	46
10.	العلوم الصحية	5	3	8
	المجموع	212	208	420

يتضح من خلال الجدول (1) والخاص بتوزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الكلية وحسب المؤهل (دكتوراه/ماجستير) أن عدد أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت بلغ (420) موزعين إلى 212 من حملة الدكتوراه وبنسبة (50.5) و 208 من حملة الماجستير وبنسبة (49.5) وهي نسبة متقاربة جداً.

2.3 عينة الدراسة : تم سحب عينة عشوائية طبقية نسبية من مجتمع الدراسة ممثلة لجميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت وبنسبة (10%) كما موضح بالجدول 2.

الجدول رقم (2) يبين توزيع أفراد العينة حسب الكلية.

ت	الكلية	دكتوراه	ماجستير	المجموع
1.	الهندسة	4	3	7
2.	الاقتصاد	3	2	5
3.	الآداب	4	5	9
4.	الطب البشري	2	1	3
5.	طب وجراحة الفم والأسنان	1	1	2

6.	القانون	2	0	2
7.	الزراعة	0	1	1
8.	العلوم	2	4	6
9.	التربية	2	3	5
10.	العلوم الصحية	0	0	0
	المجموع	20	20	40

2. 4 أداة الدراسة :

من أجل تحقيق اهداف الدراسة تم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد اعدت بشكل مبدئي من محورين أساسيين هم :

1- محور واقع تطبيق المساءلة وقد قسم إلى قسمين ، الاول التعرف على درجة التزام الجامعة بتسيخ المساءلة كما يراها أعضاء هيئة التدريس وقد تضمن 8 فقرات ، القسم الثاني التعرف على أهم متطلبات ترسيخ المساءلة بالجامعات كما يراها أعضاء هيئة التدريس واشتملت على 14 فقرة .

2- محور واقع برامج الإصلاح المؤسسي وقد تضمن هذا المحور (15) فقرة .

صدق الأداة : وقد تم احتساب صدق الاتساق الداخلي من خلال تحديد مدى ارتباط كل محور من محاور اداة الدراسة بالدرجة الكلية للاستبانة مجتمعة والجدول 3 يبين ذلك

جدول رقم (3) يوضح صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

النتيجة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	محاور الاستبانة
دال	0.000	0.843	المحور الأول واقع تطبيق المساءلة
دال	0.000	0.877	المحور الثاني واقع برامج الإصلاح المؤسسي
قيمة r الجدولية 0.623 عند مستوى دلالة 0.05 / قيمة r الجدولية 0.492 عند مستوى دلالة 0.05			

من خلال الجدول السابق نجد أن معاملات الارتباط بين كل محور والمعدل الكلي لفقرات الاستبانة دالة إحصائياً ، حيث أن قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية وبهذا تعد محاور متسقة ومقبولة لما وضعت لقياسه ، وبالتالي تفي بأغراض البحث العلمي .

ثبات الأداة : استخدمت الدراسة الحالية معامل الثبات ألفا كرونباخ وبيّن الجدول التالي أن معاملات الثبات قد جاءت مرتفعة وهي مطمئنة لاستخدام أداة الدراسة .

الجدول رقم (4) يبين قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ

المحور	عنوان المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الأول	واقع تطبيق المساءلة	22	0.88
الثاني	واقع برامج الإصلاح المؤسسي	15	0.89
جميع الفقرات		37	0.90

يتبين من الجدول السابق أن قيم الثبات جاءت مرتفعة ومقبولة وتفي أغراض البحث .

الوسائل الإحصائية : من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة استخدم الباحث البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss) وتمثلت فيما يلي: المتوسطات الحسابية - الانحرافات المعيارية - النسب المئوية - معامل الارتباط بيرسون الفاكرونباخ .

3. تحليل وعرض النتائج:

في هذه المرحلة تم ترميز البيانات ومعالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي SpSS ، حسب مقياس ليكرت الخماسي (1 غير موافق بشدة - 2 غير موافق - 3 محايد - 4 موافق - 5 موافق بشدة) ولتحديد طول فترة مقياس ليكرت (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى ($5-1=4$) ثم تقسيمه على فترات المقياس الخمسة للحصول على طول الفترة أي ($4/5=0.8$) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة وهي الواحد صحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى للفقرة الأولى وهكذا ، والجدول التالي يوضح أطوال هذه الفترات .

الجدول رقم (5) أطوال الفترات لمقياس ليكرت الخماسي

الفترة	1 - 1.80	1.80 - 2.60	2.60 - 3.40	3.40 - 4.20	4.20 - 5.0
الدرجة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5

وفيما يلي استعرض نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول والذي ينص : ما واقع تطبيق المساءلة في الجامعات الليبية

كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت ؟

وقد جاءت استجابة أفراد عينة الدراسة على هذا التساؤل كما هو موضح بالجدول التالي :

الجدول رقم (6) بين تحليل فقرات واقع تطبيق المساءلة .

ت	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة
1.	هناك حرص على أن تسود علاقة تتسم بالشفافية والثقة بين إدارات الجامعة وأعضاء هيئة التدريس.	3.4	1.057	6
2.	تطبق نظم المساءلة في الجامعة بفاعلية وعلانية.	2.9	.832	10
3.	يتم تبليغ أعضاء هيئة التدريس بالتعليمات المتعلقة بعملهم ومحاسبتهم عند التقصير .	3.1	1.008	8
4.	تتخذ إجراءات تأديبية ضد أعضاء هيئة التدريس عند وجود قصور في أداء مهامهم .	3.3	.925	7
5.	توجد نظم للمكافآت والحوافز والاعتراف بالتميز بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .	2.8	.984	11
6.	توجد تقارير مفصلة عن أداء أعضاء هيئة التدريس مع نهاية كل فصل دراسي .	3.3	1.027	7
7.	هناك متابعة لأعضاء هيئة التدريس ومحاسبتهم لعدم انتظامهم بالعمل داخل الجامعة .	3.0	.917	9
8.	توجد برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس للتعريف بالمساءلة ومتطلباته تطبيقها .	2.3	.911	13
9.	يتم اصدار دليل استرشادي بالجامعة يتعلق بتعريف المساءلة	2.3	.966	13

			وتعزيزها لدى أعضاء هيئة التدريس .	
14	.809	2.2	يتم الأخذ بمبدأ المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالعمل الجامعي .	10.
14	.800	2.2	يتم مراجعة اللوائح والقوانين المتعلقة بالمساءلة داخل الجامعة من فترة إلى أخرى .	11.
12	.716	2.7	تمتلك القيادات الإدارية داخل الجامعة المهارات والخبرات في جوانب المتابعة والمساءلة والتقييم.	12.
11	.747	2.8	تتوفر على مستوى الجامعة والكلية ، الإدارات المؤهلة والقادرة على المتابعة والمساءلة .	13.
5	.920	3.9	تساهم المساءلة في حل المشكلات الإدارية والأكاديمية داخل الجامعة .	14.
4	.947	4.0	تحول المساءلة دون التهرل الإداري والأكاديمي داخل الجامعة.	15.
1	.971	4.3	تقود المساءلة إلى تحسين فاعلية العمل الإداري والأكاديمي داخل الجامعة	16.
1	.770	4.3	تعزز المساءلة روح المسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .	17.
3	.627	4.1	تعزز المساءلة روح العمل الجماعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة	18.
2	.468	4.2	تزيد المساءلة من عنصر المنافسة بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.	19.
1	.791	4.3	تساهم المساءلة في تنمية البعد الأخلاقي لدى القيادات الإدارية والأكاديمية داخل الجامعة .	20.
2	.847	4.2	تقود المساءلة إلى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب داخل الجامعة .	21.
2	.776	4.2	تقوي المساءلة العلاقة بين القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس .	22.

يتبين من الجدول السابق أن استجابات أفراد العينة قد جاءت بين المرتفعة والضعيفة حيث كانت الفقرات رقم (20.17.16) في المرتبة الأولى بمتوسط وقدره (4.3) في حين جاءت

الفقرات (11.10) في المرتبة 14 والأخيرة بمتوسط (2.2) في حين جاء المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة عن التساؤل الأول متوسط وبمعدل (3.3) وهذا يعني أن إدراك أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت لواقع تطبيق المساءلة جاءت متوسطة ، وهي لا ترتقي الى المستوي المأمول وقد يعزى ذلك إلى غياب المساءلة أو ضعفها أن وجدت .

النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني والذي ينص على : ما واقع برامج الإصلاح المؤسسي كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت ؟ وقد جاءت استجابة أفراد عينة الدراسة على هذا التساؤل كما هو موضح بالجدول التالي :

الجدول رقم (7) يبين تحليل فقرات واقع برامج الإصلاح المؤسسي .

المرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرة
5	.749	2.5	تقوم الجامعة بإعادة هيكلة دورياً وبشكل ممنهج ومدرّس .
6	.608	2.3	تعطي الجامعة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس فيها لاكتساب المعارف والأفكار للاستجابة للتغيرات
7	.630	2.2	تعمل الجامعة على تبسيط الإجراءات والتخفيف من المركزية وتسهيل المعاملات للعاملين بالجامعة
5	.679	2.5	تعمل الجامعة على إيجاد الثقة في الأداء و تكافأ أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية المبدعة.
2	.823	3.2	تنتهج الجامعة التخطيط الإستراتيجي لوضع الإطار العام لتحقيق الأهداف ومواجهة التغيرات التنظيمية والبيئية .
3	.639	2.9	يتم إدارة الجامعة وكيانها بمنهجية بعيداً عن التجاذبات الأيدلوجية والسياسية .
6	.700	2.3	يتم إصدار النظم واللوائح المناسبة والملائمة للعمل الجامعي والأكاديمي بمهنية ووضوح .
5	.679	2.5	تتم المساءلة والمحاسبة في حال عدم الالتزام بتطبيق النظم واللوائح وعلى جميع المستويات الإدارية والأكاديمية بالجامعة .
6	.797	2.3	يوجد نظام لاختيار الكوادر الإدارية والأكاديمية بالجامعة على

			أسس مهنية .
6	.740	2.3	توفر الجامعة نظم شفافة لتقييم أداء العاملين بالجامعة.
1	.971	3.3	تتوفر لدى الجامعة خطة إستراتيجية للتطوير .
6	.764	2.3	تهتم الجامعة بالبحوث والدراسات المستقبلية لتحقيق التميز بين الجامعات محلياً ودولياً .
5	.781	2.5	يتم اعتماد المساءلة والشفافية في تقييم عمل الجامعة .
4	.841	2.6	يتم اعتماد الجدارة والكفاءة في اختيار القيادات الجامعية .
5	1.035	2.5	تقوم إدارة الجامعة بتحسين ظروف العمل بالنسبة للعاملين بالجامعة .

يتبين من الجدول السابق أن استجابات أفراد العينة قد جاءت بين المتوسطة والضعيفة حيث جاءت الفقرة رقم (11) في المرتبة الأولى بمتوسط وقدره (3.3) في حين جاءت الفقرة رقم (7) في المرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط (2.2) في حين جاء المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة عن التساؤل الثاني ضعيفة وبمعدل (2.6) وتشير هذه النتيجة إلى أن إدراك أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت لواقع برامج الإصلاح المؤسسي بالجامعات قد جاء ضعيفاً وربما يعود ذلك لضعف هذه البرامج وغياها ضمن خطط الجامعة ورؤيتها المستقبلية المتعلقة بالتطوير الإصلاح المؤسسي .

النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث والذي ينص على : هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع تطبيق المساءلة وبرامج الإصلاح المؤسسي بالجامعات الليبية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت ؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم احتساب معامل ارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح ذلك الجدول رقم (8) يبين قيمة معامل بيرسون للعلاقة بين واقع تطبيق المساءلة وبرامج الإصلاح المؤسسي

مستوى الدلالة	قيمة r	الإصلاح المؤسسي		المساءلة	
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط
*0.000	.593	.426	2.6	.483	3.3

* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجدول رقم (8) وجود ارتباط ايجابي دال إحصائياً بين متوسطي واقع تطبيق المساءلة وبرامج الإصلاح المؤسسي بالجامعات الليبية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت ، وقد يعزى ذلك إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بالحرية الأكاديمية مما أدى إلى ارتفاع روح المسؤولية لديهم وبالتالي ظهور الرغبة من طرفهم بضرورة الارتقاء بمستوى الأداء الجامعي وتبني برامج الإصلاح المؤسسي .

ملخص النتائج :

(أ) تبين من خلال نتائج الدراسة أن المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة عن التساؤل الأول والذي ينص على "ما واقع تطبيق المساءلة في الجامعات الليبية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت" قد جاء بقيمة (3.3) وهو معدل متوسط .

(ب) تبين من خلال نتائج الدراسة أن المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة عن التساؤل الثاني والذي ينص على " ما واقع برامج الإصلاح المؤسسي كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت قد جاء بقيمة (2.6) وهو معدل ضعيف .

(ج) تبين من خلال نتائج الدراسة عن التساؤل الثالث والذي ينص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع تطبيق المساءلة وبرامج الإصلاح المؤسسي بالجامعات الليبية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت إلى وجود ارتباط ايجابي دال إحصائياً .

4. **التوصيات :** من خلال النظر إلى النتائج التي أظهرت أن واقع تطبيق المساءلة بالجامعات الليبية جاءت متوسطة ، وأن برامج الإصلاح المؤسسي قد جاءت ضعيفة فإن هذه الدراسة توصي بالآتي:

1- العمل على ترسيخ وتعزيز الوعي بالمساءلة في الجامعات الليبية ، وذلك من خلال عقد الورش واللقاءات والندوات والدورات التدريبية لتوضيح مفهوم المساءلة وما يمكن أن نجنحه من نتائج في حال تبنيها في جامعاتنا .

- 2- ضرورة تطبيق مفاهيم وبرامج الإصلاح المؤسسي بالجامعات الليبية وتعزيزها ضمن الخطط الاستراتيجية لهذه الجامعات وربطها ببرامج الجودة والتطوير التنظيمي بها .
- 3- ضرورة قيام الجامعات ووزارة التعليم بالمراجعة المستمرة للقوانين والأنظمة واللوائح بما يعزز من ترسيخ المساءلة بالجامعات الليبية مع عدم إغفال التجارب الإقليمية والدولية في هذا المجال.
- 4- إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية على مستوى جامعات أخرى أو المقارنة بين الجامعات العامة والخاصة ، أو محاولة إضافة متغيرات أخرى بما يعود بتطوير الأداء الأكاديمي بالجامعات الليبية .

قائمة المراجع.

- أخو رشيدة ، عالية خلف (2006) المساءلة والفاعلية في الإدارة التربوية ، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن .
- بطاح ، أحمد (2006) قضايا معاصرة في الإدارة التربوية ، دار الشروق للنشر ، عمان ، الأردن .
- التير ، مصطفى عمر (2007) التعليم العالي في ليبيا نموذج الخط متعدد الالتواءات ، ندوة التعليم العالي والتنمية ، دار الكتب الوطنية ، بنغازي ، ليبيا .
- الحسنوي ، سالم صلال (2005) واقع الإصلاح الإداري ومتطلبات تطبيقه في العراق مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد التاسع ، العدد الأول ، ص 33-45
- حويل ، إيمان مصطفى (2012) واقع تطبيق المساءلة التربوية والجودة الشاملة والعلاقة بينهما وكالة الغوث في الضفة الغربية من جهة نظر المديرين ، رسالة ماجستير ، جامعة النجاح ، فلسطين

- دويري ، أحمد (2002) المساءلة الإدارية في الإدارة في الأردن دراسة ميدانية تحليلية من وجهة نظر المدراء في وزارة التنمية الإدارية ، رسالة ماجستير ، الجامعة الأردنية ، عمان .
- الدهواك ، هبة وهيب (2014) تصور مقترح لتطوير ممارسة المساءلة الذكية لدى مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
- سرير ، نصر إدريس و الالطيوش ، عبد الحميد (2018) تطوير مؤسسات التعليم الجامعي في ليبيا وفقاً لأتجاهات التدويل ، مؤتمر تطوير التعليم العالي التقني والجامعي في ليبيا الواقع وآفاق التطوير ، الهيئة الوطنية للتعليم التقني ، بنغازي 06/30 - 2018 07/01
- الشريف ، حنين نعمان (2013) أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بغزة ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
- الشрман ، منيرة (2010) درجة إلمام أعضاء هيئة التدريس في جامعات إقليم شرق الأردن بالمساءلة التربوية ، المجلة الدولية للأبحاث التربوية ، جامعة الإمارات ، ص132-156
- صافي ، إمام موسى (2000) إستراتيجية الإصلاح الإداري في نطاق الفكر والنظرية ، دار العلوم للطباعة والنشر ، بغداد ، العراق .
- طرخان ، محمد (2006) المساءلة مفهوماً وأنواعها وتطبيقاتها في الإدارة الحديثة ، معهد التربية ، عمان الأردن .
- الطويل ، هاني (2006) الإدارة التربوية والسلوك المنظمي ، دار وائل ، عمان ، الأردن.
- العمري ، حيدر محمد (2012) درجة توفر عناصر المساءلة التربوية في نظام المساءلة التربوية في وزارة التعليم في الأردن ، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس ، المجلد العاشر ، العدد الأول ص 71- 98 .

- فرحات ، رضا (2017) الإصلاح المؤسسي في مصر السهل الممتنع ، المركز المصري للدراسات الاقتصادية ، القاهرة .
- الفرجاني ، عبد الفتاح محمد (2008) واقع إستراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري ودورها في تعزيز أمن المجتمع الفلسطيني ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة.
- قرداغي ، كاوه محمد (2011) أثر الشفافية والمساءلة على الإصلاح الإداري دراسة تحليلية لعينة من موظفي إقليم كردستان ، منظمة كيدو ، كركوك ، العراق .
- المدني ، معن بن محمد (2007) المساءلة الإدارية تطبيقاتها ومعوقات في إدارة التربية بالمملكة العربية السعودية ، أطروحة دكتوراه ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
- مرجين ، حسين سالم (2015) إصلاح منظومة التعليم الجامعي في ليبيا الواقع والمستقبل مجلة الأكاديمية للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد التاسع ، طرابلس .
- المغربي ، يوسف عبدالمجيد (2018) واقع تطبيق الحوكمة بمؤسسات التعليم وآفاق تطويرها كما يراها عمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية بجامعة إجدابيا (دراسة ميدانية) مؤتمر التعليم العالي التقني والجامعي في ليبيا الواقع وآفاق التطوير ، الهيئة الوطنية للتعليم التقني ، بنغازي 06/30 - 07/01 2018
- الشبكة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي (2010) معجم مصطلحات ضمان الجودة في التعليم العالي ، من الموقع / <http://andahe.Org>
- تقرير الزيارات الاستطلاعية على الجامعات الليبية الحكومية ، منشورات المركز الوطني لضمان الجودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية ، طرابلس ، 2013.
- تقرير هيئة الرقابة الإدارية عن سنة 2015 .
- تقرير المنظمة الليبية للسياسات والإستراتيجيات 2016 طرابلس ، ليبيا .
- تقرير ديوان المحاسبة عن سنة 2016 طرابلس ، ليبيا .
- تقرير ديوان المحاسبة عن سنة 2017 . طرابلس ، ليبيا.