

درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات
المجتمع الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاؤل الأكاديمي لأعضاء
هيئة التدريس من وجهة نظرهم

**The Application Degree of The Academic Departments Heads
of Administrative Transparency at Private Community
Colleges in Amman Governorate and its Relationship to
Faculty Members Academic Optimism from their Point of
View**

إعداد

عدنان كامل فارس غانم

إشراف

الأستاذ الدكتور عبد الجبار توفيق البياتي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

كانون الثاني - 2017

تفويض

أنا عدنان كامل فارس غانم أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي هذه للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبها.

الاسم: عدنان كامل فارس غانم

التوقيع: 

التاريخ: 2017/1/22

قرار لجنة المناقشة

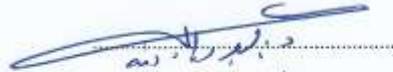
نوقشت هذه الرسالة وعنوانها " درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاضل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم".

وأجيزت بتاريخ: 22 / 1 / 2017

التوقيع



مشرفاً ورئيساً



عضواً



ممتحناً خارجياً

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ الدكتور عبد الجبار البياتي

الدكتور أمجد درادكة

الأستاذ الدكتور سلامة يوسف طنناش

شكر وتقدير

أشكر الله العليّ القدير الذي أنعم عليّ بنعمة العقل والدين، القائل في محكم التنزيل " وَفَوْقَ كُلِّ

ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ ". (سورة يوسف: 76).

وقال رسول الله (صلى الله عليه وسلم): "من صنع إليكم معروفاً فكافئوه، فإن لم تجدوا ما تكافئونه

به فادعوا له حتى تروا أنكم كافأتموه". رواه أبو داوود.

تلوح في سماننا دوماً نجوم براقّة، لا يخفت بريقها عنّا لحظةً واحدةً، نترقّب إضاءاتها بقلوب

ولهانة، ونسعد بلمعانها في سماننا كلّ ساعة، فاستحقت وبكل فخر أن ترفع اسمها عالياً . إلى

صاحب التميّز والأفكار النيرة، الأستاذ الدكتور عبد الجبار توفيق البياتي، أزكى التحيات وأجملها

وأنداها وأطيبها، أكتبها لك بكلّ ودّ وحبّ وإخلاص، تعجز الحروف أن تكتب ما يحمل قلبي من

تقدير واحترام، وأن تصف ما اختلج بملء فؤادي من ثناء وإعجاب. فما أجمل أن يكون الإنسان

شمعةً تُنير دروب الآخرين!

كذلك وفاءً وتقديراً واعترافاً مني بالجميل، أتقدم بجزيل الشكر لجامعة الشرق الأوسط ممثلة

برئيسها، ولعمادة كلية العلوم التربوية في الجامعة، وأتقدم بالشكر أيضاً إلى عمادة الدراسات العليا،

ورئاسة قسم الإدارة والقيادة التربوية في كلية العلوم التربوية، وأعضاء لجنة المناقشة الأكارم،

ولأولئك المخلصين الذين لم يألوا جهداً في مساعدتي بصورة مباشرة أو غير مباشرة في إنجاح هذا

الجهد المتواضع.

الإهداء

إلى من جرع الكأس فارغاً ليسقيني قطرة حب..... إلى من كلّت أنامله ليقدّم لنا لحظة سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم..... إلى القلب الكبير..... أبي الحبيب

اللهم أنزل على قبره الضياء والنور والسرور وجازه بالإحسان أحسانا وبالسيئات مغفرة ورضوانا

اللهم خذ من ضيق اللحود إلى جنات الخلود وارحمه واغفر له يارب العالمين.

إلى من أروضتني الحب والحنان..... إلى رمز الحب وبلسم الشفاء..... إلى القلب الناصع

بالبياض..... إلى من علمتني أحب وأعطف على كل إنسان.... إلى من علمتني الاحترام

والكرامة والكبرياء وعزة نفس الانسان.... والدتي الحبيبة.

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة... إلى رياحين حياتي.... إلى ملجأني

وملاذي..... إخوتي وأخواتي

إلى الإنسانية التي ما فتئت تقابلني مع كل إطلالة جديدة.. ببسمة جميلة مع إشراقة وجه

صباح..... بحب وحنان وعطف بإيمان وبمشاعر مليئة رقة ومودة..... إلى الإنسانية التي علقت

عليها آمالي في اجتياز هذا الدرب الطويل..... إلى الزوجة التي جعلت إرضاء الله

غايته..... وبناء أسرتها هدفها.. إلى رفيقة دربي..... زوجتي الغالية

إلى من أعيش من أجلهم... إلى من استنشق الهواء بهم... إلى أملي في الحياة... أبنائي وبناتي

إلى رفيق الدرب في الدراسة... إلى الصديق الصدوق.... المهندس وائل الراعوش

لكم جميعاً كل المحبة والود..... ولكم أهدي عملي هذا

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	تقويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	شكر وتقدير
هـ	الإهداء
و	قائمة المحتويات
ي	قائمة الجداول
ل	قائمة الملحقات
م	الملخص باللغة العربية
س	الملخص باللغة الإنجليزية
الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها	
2	مقدمة الدراسة
6	مشكلة الدراسة
7	أهداف الدراسة وأسئلتها
8	أهمية الدراسة
9	حدود الدراسة
10	مصطلحات الدراسة

الفصل الثاني الأدب النظري والدراسات السابقة	
13	أولاً : الأدب النظري
13	مفهوم الشفافية الإدارية
15	أسس ومبادئ لشفافية
15	عناصر الشفافية
17	أنواع الشفافية الإدارية
19	مستويات الشفافية الإدارية
21	التقاؤل الأكاديمي - مفهوم التقاؤل الأكاديمي
23	صفات وملامح الشخصية المتفائلة
24	العلاقة بين التقاؤل والتشاؤم
25	أنواع التقاؤل
26	العوامل المؤثرة في التقاؤل
27	مجالات التقاؤل الأكاديمي
30	كليات المجتمع
31	الدراسات السابقة ذات الصلة
32	الدراسات السابقة ذات الصلة بالشفافية الإدارية
35	الدراسات السابقة ذات الصلة بالتقاؤل الأكاديمي
39	ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

الفصل الثالث منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات)	
42	الطريقة والإجراءات
42	منهج البحث المستخدم
42	مجتمع الدراسة
43	عينة الدراسة
44	أداتا الدراسة
44	صدق أداتي الدراسة
45	ثبات أداتي الدراسة
46	المعالجة الإحصائية
47	إجراءات الدراسة
الفصل الرابع نتائج الدراسة	
50	نتيجة السؤال الأول
61	نتيجة السؤال الثاني
67	نتيجة السؤال الثالث
69	نتيجة السؤال الرابع
74	نتيجة السؤال الخامس
الفصل الخامس مناقشة النتائج	
79	مناقشة السؤال الأول
81	مناقشة السؤال الثاني
83	مناقشة السؤال الثالث
84	مناقشة السؤال الرابع

85	مناقشة السؤال الخامس
87	التوصيات
	المراجع
89	المراجع العربية
96	المراجع الأجنبية
100	الملحقات

قائمة الجداول

الرقم	محتوى الجدول	الصفحة
1	توزيع افراد مجتمع الدراسة على كليات المجتمع حسب الجنس	43
2	توزع افراد العينة حسب الجنس	44
3	معاملات ثبات استبانة الشفافية الإدارية بطريقة الإختبار وإعادة الإختبار وطريقة الإلتساق الداخلي	45
4	معاملات ثبات استبانة التفاؤل الأكاديمي بطريقة الإختبار وإعادة الإختبار وطريقة الإلتساق الداخلي	46
5	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية مرتبة تنازلياً	50
6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لمجال اجراءات العمل مرتبة تنازلياً	52
7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لمجال العمليات والممارسات التي تتسم بالشفافية في الكلية مرتبة تنازلياً	53
8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لمجال نظم المعلومات مرتبة تنازلياً	55
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لمجال المساءلة الإدارية مرتبة تنازلياً	57
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لمجال المشاركة مرتبة تنازلياً	58
11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لمجال الاتصال الإداري مرتبة تنازلياً	60
12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً	62

الرقم	محتوى الجدول
13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال التأكيد الأكاديمي مرتبة تنازلياً
14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال ثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور مرتبة تنازلياً
15	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال الفاعلية الجماعية مرتبة تنازلياً
16	معاملات الارتباط بين درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية ودرجة التفاؤل الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكليات باستخدام معامل ارتباط بيرسون
17	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق الشفافية الإدارية واختبار (t-test)، تبعاً لمتغير الجنس
18	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق الشفافية الإدارية ، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي
19	تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لدرجة تطبيق الشفافية الإدارية ، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي
20	اختبار شيفيه للفروق لدرجة تطبيق الشفافية الإدارية تعزى لمتغير المؤهل العلمي
21	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التفاؤل الأكاديمي واختبار (t-test)، تبعاً لمتغير الجنس
22	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التفاؤل الأكاديمي ، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي
23	تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لدرجة التفاؤل الأكاديمي ، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

قائمة الملحقات

الصفحة	المحتوى	الرقم
100	الاستبانتان بصورتها الأولى	1
111	أسماء المحكمين	2
112	الاستبانتان بصورتها النهائية	3
119	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه إلى كلية الخوارزمي	4
120	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه إلى كلية القادسية	5
121	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه إلى كلية المجتمع العربي	6
122	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه إلى كلية القدس	7

درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاوض الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة

نظرهم

إعداد

عدنان كامل فارس غانم

أشرف

الأستاذ الدكتور عبد الجبار توفيق البياتي

المخلص

هدفت الدراسة تعرف درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاوض الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (181) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، ولجمع بيانات الدراسة استخدمت استبانتان، الأولى لقياس درجة تطبيق رؤساء الأقسام في كليات المجتمع في محافظة عمان للشفافية الإدارية، والثانية لقياس مستوى التفاوض الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية. وكانت النتائج كما يأتي:

إن درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية كانت متوسطة. إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.30). وكذلك درجة التفاوض الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظرهم كانت متوسطة. إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.40).

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية ودرجة التفاؤل الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكليات. وكذلك هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة تطبيق الشفافية الإدارية، تبعا لمتغير الجنس و لصالح الاناث. ويوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة تطبيق الشفافية الإدارية، تبعا لمتغير المؤهل العلمي و لصالح فئة الماجستير. ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة التفاؤل الأكاديمي، تبعا لمتغير الجنس، أو لمتغير المؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية: الشفافية الإدارية، التفاؤل الأكاديمي، كليات المجتمع، رؤساء الأقسام الأكاديمية، أعضاء هيئة التدريس.

**The Application Degree of The Academic Departments Heads of
Administrative Transparency at Private Community Colleges in
Amman Governorate and its Relationship to Faculty Members
Academic Optimism from their Point of View**

Prepared by

Adnan Kamel Fares Ghanem

Supervised by

Professor Dr. Abed – Aljabar Albayati

Abstract

This study aimed to identify the application degree of the academic departments heads of administrative transparency at Private community colleges in amman governorate and its relationship to Faculty Members academic optimism from their point of view. To achieve this objective, the researcher selects a sample of faculty members in community colleges in amman governorate reached (181) faculty members. Who were drawn from the population of the study by using stratified random sample. Two questionnaires were used to collect data: the first was to measure the application degree of the academic departments heads of administrative transparency at community colleges in amman governorate, the second was to measure the level of teacher's academic optimism.

The finding of the study were as follows:

The level of the application degree of the academic departments heads of administrative transparency at community colleges in amman governorate was medium from Faculty Members point of view, the mean was (3.30), the level of Faculty Members academic optimism was medium from their point of view, the mean was (3.40), There was a statistically

significant positive relationship at ($\alpha \leq 0.05$) between the level of the application degree of the academic departments heads of administrative transparency, and the level of Faculty Members academic optimism, there were statistically significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the level of the application degree of the academic departments heads of administrative transparency attributed to gender, there were statistically significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) to the point of application of administrative transparency, depending on the variable qualification and for the benefit of MA, and There were'nt any statistically significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) for the academic degree of optimism, depending on the variable sex, academic qualification variable.

keywords:Administrative transparency, optimism academic, community colleges, Heads of Administrative, Faculty Members.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة

تهتم الدول المتقدمة والدول النامية على السواء بالتربية إهتماماً كبيراً، وذلك للدور الأساسي التي تقوم به في تنمية المجتمعات. ونظراً لأهمية النظام التربوي ضمن مجموع الأنظمة الإجتماعية، فقد تعددت المفاهيم في الأنظمة التربوية كل حسب رؤيته، فالنظام التربوي يشتمل على تعليم العلوم بثتى أنواعها والمهارات والقيم الأساسية والاتجاهات اللازمة لإستمرار المجتمع.

عرّف غيث (2005) النظام التربوي بأنه: النظام الإجتماعي الذي يشمل الأدوار والمعايير الإجتماعية التي تعمل على نقل المعرفة من جيل إلى جيل آخر (المعرفة تتضمن القيم وأنماط السلوك)، والنظام التربوي لا يشتمل فقط على التنظيمات الرسمية المخصصة للتربية، وإنما يشتمل بالإضافة إلى ذلك على الوسائل التي حددها المجتمع لنقل التراث الثقافي.

وعرّفه عليمات (2004) بأنه: نظام مفتوح قابل للتغيير والتعديل، بحيث تتجدد فيه المدخلات، ويجري متابعة المخرجات، وإجراء التحسين المستمر عليها، حتى يتمكن النظام التربوي من تحقيق أهدافه. والنظام التربوي هو عملية نمو وأداة تغيير في المجتمعات نحو تحقيق الأهداف المرسومة.

وتتعدد أشكال مؤسسات النظام التربوي ومراحلها وأهدافها، فمنها المرحلة الأساسية والمرحلة الثانوية ومرحلة التعليم العالي، وما تتضمنه من جامعات وكليات ودراسات عليا وكليات مجتمع التي هي أقل درجة من الكليات الجامعية.

وتعرف كلية المجتمع بأنها: مؤسسة تقدم للطلبة الملتحقين بها عدداً من البرامج والتخصصات الدراسية، لمدة عامين دراسيين على المستوى المتوسط بين المرحلة الثانوية والمرحلة الجامعية، وتمتاز برامج هذه المؤسسة بالشمول والمرونة حتى تتلاءم مع حاجات الأفراد والمجتمع، ومع حاجات خطط التنمية من الكوادر البشرية" (الشثري، 1419هـ).

وأشار العودة (2007) أن رئيس القسم يمثل القيادة الأكاديمية والإدارية إذ يمارس دوره الوظيفي في اتجاهين: مسؤوليته الإشرافية على مهام الوظيفة المكلف بها على من يرأسهم. والمسؤولية التنفيذية للواجبات والمهام المطالب بتنفيذها أمام من هم أعلى منه في الدرجة التنظيمية من القيادات الإدارية في الكلية. ويُعدّ رئيس القسم في هذه الكليات العنصر الفاعل في جودة البرامج والأنشطة التعليمية على اختلاف أهدافها.

وأشار الدهشان والسيسي، (2005). أن الأمر لا يتوقف عند صناعة القرارات أو اتخاذها، بل يتعداه إلى تنفيذها ومتابعتها، فمن خلال الأقسام وفي إطارها تحدث العمليات التي تتحقق بها أهداف المؤسسة الأكاديمية، وفيها وعن طريقها يتم التأكد من تحقيق تلك الأهداف. وكذلك فإن الاتصال بين قيادات الكلية وأعضاء هيئة التدريس، لا يتم إلا من خلال الأقسام العلمية. وتعتمد كفاءة القسم الأكاديمي وقدرته على تحقيق أهدافه، وأهداف الجامعة، إلى حد كبير على الكفاءة الإدارية والأكاديمية لرئيسه. فنوعية وكفاءة القسم الأكاديمي تتحدد بقدرات واستعدادات رئيس القسم، فهو قائد، ومدير، يتولى توجيه الآخرين نحو تحقيق أهداف القسم، وهو المشرف المباشر على فعاليات وأنشطة القسم، المخطط لها، والمتابع والمقيّم لمستويات الأداء، سواء بالنسبة للطلاب أو الباحثين أو أعضاء هيئة التدريس والإداريين، والزاعي لهم، والموضح لمسئولياتهم.

تعد المسئوليات العلمية والتعليمية من أبرز المسئوليات المرتبطة بعمل رئيس القسم، لارتباطها بصورة مباشرة بوظيفتي البحث العلمي والتدريس. لذا فمسئولية القيادة الجامعية على جميع مستوياتها (وعلى رأسها رئاسة القسم) ضرورية لتهيئة أفضل الشروط لعمليتي التعليم والتعلم، وفي تهيئة مناخ أكاديمي إيجابي للنمو والبحث والتحصيل. وتشمل هذه المسئوليات تحديد فلسفة القسم وأهدافه ومتطلباته، وتبصير أعضاء هيئة القسم بها، وتطوير محتوى المقررات الدراسية، والتأكد من مناسبة محتواها لمستوى الطلاب، واقتراح معايير مناسبة لتقويم الطلاب ومتابعة تنفيذها، فضلاً عن متابعة الإصدارات العلمية وتنظيم الندوات والمؤتمرات التخصصية والمساهمة فيها (محجوب، 2004).

وتعد الشفافية الإدارية من المفاهيم الإدارية الحديثة والمتطورة التي يتوجب على الإدارات الواعية ضرورة الأخذ بها، لما لها من أهمية في إحداث التنمية الإدارية الناجحة، إضافة إلى مساهماتها في تنمية التنظيمات الإدارية، والوصول إلى بناء تنظيمي سليم قادر على مواجهة التحديات الجديدة والتغيرات المحيطة، ولمعالجة المشاكل الإدارية والتعرف على المعوقات التي تواجه التنمية الإدارية، كالفساد الإداري، والغموض في أساليب العمل وإجراءاته، يتم تطبيق الشفافية في العمليات الإدارية (اللوزي ، 2002).

إذا تم تطبيق الشفافية في المنظمات الإدارية فيما بين القيادات مع بعضهم البعض من جهة، وبين القيادات والعاملين تحت إدارتهم من جهة أخرى، تصبح المنظمة واضحة في توجهاتها مما يزيد من روح الإنتماء لها، ويعزز دور الولاء لدى العاملين، ويزيد من إنتاجيتهم، حين يعرفون كل شي عنها بوصفهم جزء من هذه المنظمة (الراشدي، 2007).

وأن حجب المعلومات عن المهتمين كفيل بتعطيل المشاركة، التي من غيرها يصعب الوصول إلى حلول تتسم بالاستدامة، لذلك تعتبر الشفافية أساس أسلوب الحكم المناسب لتأكيد حسن إدارة الاقتصاد، وتحقيق الآمال في التغلب على المشكلات، وهي تستند قبل كل شيء على علانية القرار، فالقرار السري لا يمكن أن يناقش والأعمال الخفية لا يمكن المساءلة عنها (أفندي، 2000).

والشفافية هي حق كل فرد من العاملين والمستفيدين في الوصول إلى البيانات، والاطلاع على المعلومات وآليات صنع السياسات، واتخاذ القرارات، ويربط هذا التعريف بين الشفافية والفساد من جانب، وبين الشفافية وصنع السياسات العامة والقرارات من جانب آخر (هلال، 2010).

إن قوة القيم التي يؤمن بها الناس في المجتمع تؤدي إلى ازدهار الشفافية، ولذلك فإن الأسس التي تبنى عليها الشفافية في العرف الإداري تشتق من المصادر الثقافية لكل مجتمع، وأهم هذه القيم تلك التي تقوم على الأمانة وحب العمل والإخلاص فيه، وهي قيم موجودة غالباً في جميع الملل الإنسانية (السبيعي، 2010).

أما التفاؤل الأكاديمي هو توقع قصير المدى بالنجاح في تحقيق بعض المتطلبات في المستقبل، فهو نظرة استبشار نحو المستقبل تجعل الفرد يتوقع الأفضل، وينتظر حدوث الخير، ويرنو إلى النجاح، ويستبعد ما خالف ذلك، وينظر إلى التفاؤل الأكاديمي على أنه الأمل والتفكير بكل شيء يقود إلى الأفضل، إذ إن فقدان الأمل بكل شيء يقود إلى الأسوأ. وينظر إلى فاعلية التفاؤل، الذي يمكن تصنيفه ضمن النظريات الخاصة بالتوقعات من زاوية التأثير في الإعتقاد الشخصي على سلوك الفرد، الذي لديه الثقة بمقدرته على تحقيق الهدف، فإنه لا يتردد في بذل

الجهد تجاه ذلك الهدف (نصر الله ، 2008). ويعرف التفاؤل بأنه نظرة استبشار نحو المستقبل تجعل الفرد يتوقع الأفضل، ويبتظر الخير، ويطمح إلى النجاح ما خلا ذلك (الأنصاري، 1998).

ويعد أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع من أهم العناصر التي تسهم في تطوير ونجاح أي برنامج تعليمي، لذا يعتمد نجاحهم على الأداء المتميز الذي يقومون به في الجانب الأكاديمي والتربوي والمهني والأخلاقي. وبالتالي يرتبط ذلك الأداء بوجود العديد من المؤشرات التي تظهر وتدل على مدى توفر هذا المعيار في أداء أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع. و مما لا شك فيه أن عضو الهيئة التدريسية هو حجر الزاوية في العملية التربوية التعليمية، وإذا كانت كليات المجتمع مكاناً لبناء العقول، فإن عضو الهيئة التدريسية هو من يبني تلك العقول بجدية وإخلاص، لذلك نجد أن نجاح عضو الهيئة التدريسية في عمله هو نجاح للأمة بأسرها (العاجز، 2006).

وعليه فقد جاءت هذه الدراسة للبحث في درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاؤل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم .

مشكلة الدراسة

إن الإنسان هو أعظم رأس مال، والأكثر أهمية في العملية التربوية، وإن التطور والتقدم في العملية التربوية مبني في الأساس على عضو هيئة التدريس، ومدى شعوره بالإرتياح في عمله، لذلك فقد اختار الباحث التركيز على الشفافية الإدارية وعلاقتها بالتفاؤل الأكاديمي كقيمة منشودة، تسهم بشكل إيجابي في جميع نواحي الحياة وخاصة العملية التعليمية التعلمية. فالشفافية الإدارية

كقيمة لهم أعضاء الهيئة التدريسية للإطلاع على جميع القرارات التي يتم إتخاذها من قبل رؤساء الأقسام. وكذلك فإن مفهوم التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية يعد من الأهمية بمكان للحكم على مدى شعورهم بالإرتياح في مجال عملهم .

وبما أن الباحث هو رئيس قسم في إحدى كليات المجتمع، فإنه يرى أن وظيفة رئيس القسم هي وظيفة حساسة ومحورية في إدارة الكلية، فهي حلقة الوصل بين الإدارة العليا في الكلية وبين الهيئة التدريسية والطلبة، وعليه متابعة الهيئة التدريسية من ناحية إدارية وناحية أكاديمية، والعمل باستمرار لتطوير أداء الهيئة التدريسية، وهو مسؤول مسؤولية مباشرة عن الطلاب بجميع قضاياهم الأكاديمية والإدارية، ويجب أن يكون رئيس القسم الأكاديمي قد عايش العمل الأكاديمي كعضو هيئة تدريس لمدة كافية، وأن يكون قد التحق بعدة لجان إدارية وتنظيمية وتخطيطية، وتعرف على المهمات المطلوبة لهذه الوظيفة نتيجة احتكاكه برؤساء أقسام عديدين في الكلية.

أهداف الدراسة وأسئلتها:

هدفت الدراسة تعرّف درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاؤل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. وبالتحديد فقد سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع الخاصة

في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

2- ما درجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الخاصة في

محافظة عمان من وجهة نظرهم؟

3- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، والمتوسطات الحسابية

بين درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية ودرجة التفاؤل الأكاديمي

لأعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكليات؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، والمتوسطات الحسابية

في درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات المجتمع للشفافية الإدارية من وجهة

نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي ؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، والمتوسطات الحسابية في

درجة التفاؤل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في جانبها النظري والتطبيقي، في بحثها في متغيري الشفافية

الإدارية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، والتفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، واللذين

يعدان من المؤشرات الحقيقية الدالة على كفاءة كليات المجتمع. وكذلك تتمثل أهمية هذه الدراسة

في النقاط التالية :

1- يؤمل أن تفيد هذه الدراسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات المجتمع الخاصة في

محافظة عمان، من خلال التعرف إلى مدى تطبيقهم للشفافية الإدارية، وعلاقتها بالتفاؤل

الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلياتهم لغرض تقدير عملهم.

2- يؤمل أن تفيد هذه الدراسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات المجتمع الخاصة في

محافظة عمان، في التعرف إلى درجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية،

واتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على الدرجة المرغوبة، أو رفعها الى المستوى المطلوب إذا تطلب الأمر.

3- يؤمل أن تشكل هذه الدراسة إضافة علمية، ومعرفة جديدة للمكتبة العربية بشكل عام، والمكتبة الأردنية بشكل خاص، بما تقدمه من أدب نظري بشأن متغيري الدراسة وهما: الشفافية الإدارية والتفاوض الأكاديمي.

4- يمكن أن تكون هذه الدراسة منطلقاً لأبحاث ودراسات جديدة في المؤسسات التربوية الأخرى، وذلك في ضوء النتائج التي يمكن أن تتوصل إليها هذه الدراسة.

حدود الدراسة

الحد البشري: أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الخاصة في محافظة عمان .

الحد المكاني: كليات المجتمع الخاصة في محافظة العاصمة عمان وتشمل كلية وادي السير وكلية تدريب عمان وكلية القادسية وكلية المجتمع العربي وكلية القدس وكلية الخوارزمي.

الحد الزمني: الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2016/2017 .

مصطلحات الدراسة

اشتملت هذه الدراسة على عدد من المصطلحات التي تم تعريفها مفاهيمياً وإجرائياً على النحو الآتي:

عضو هيئة التدريس

هو كل من يقوم بالتدريس في كليات المجتمع، ويحمل شهادة البكالوريوس أو الماجستير أو الدكتوراه، ويكون مؤهلاً تربوياً.

الشفافية الإدارية

يشير مفهوم الشفافية إلى "الوضوح والتبيان في كل مجالات العمل التي تتم بين الإدارة العليا والمستويات الإدارية الأخرى، بحيث تكون المعلومة متاحة للجميع، كل حسب اختصاصه، وذلك للإفادة منها في أداء المهام المنوطة بالعاملين". (عبد الحليم وعبابنة، 2006).

وتُعرّف الشفافية بأنها: مجموعة السلوكيات والأداءات والآليات الدالة على الشفافية التي تقوم بها الإدارة، والتي تتضمن الكشف المقصود عن المعلومات والتشاركية في صنع القرارات، ووضوح السياسات والتشريعات. (أبو كريم، 2009).

وتُعرّف الشفافية الإدارية إجرائياً بأنها: الدرجة التي حصل عليها رؤساء الأقسام من خلال إجابات أفراد العينة من أعضاء الهيئة التدريسية عن استبانة الشفافية الإدارية التي طورها الباحث لهذا الغرض.

التفاؤل الأكاديمي

يُعرّف التفاؤل بأنه: نزعة تفاؤلية تشير إلى توقع عام للنتائج على أنها إيجابية أكثر من كونها سلبية، على أن تكون سمة ثابتة نسبياً (أبو الديار، 2010).

ويُعرّف التفاؤل الأكاديمي إجرائياً بأنه الدرجة التي حصل عليها أعضاء هيئة التدريس من خلال إجاباتهم على استبانة التفاؤل الأكاديمي التي طورها الباحث لهذا الغرض.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

تناول هذا الفصل عرضاً للأدب النظري ذي العلاقة بمتغيري الدراسة : الشفافية الإدارية، والتفاؤل الأكاديمي، وتضمن عرضاً للدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة وعلى النحو الآتي :

أولاً : الأدب النظري

اشتمل الأدب النظري على موضوعات تتعلق بالشفافية الإدارية، والتفاؤل الأكاديمي على النحو الآتي :

1- الشفافية الإدارية: تضمن هذا الجزء عرضاً للشفافية الإدارية من حيث مفهومها وعناصرها وأنواعها ومستوياتها وأسسها.

مفهوم الشفافية الإدارية

لقد لقيت جهود وبرامج تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة الإدارية ومكافحة الفساد الإداري، إهتماماً كبيراً على المستوى الوطني في عدد متزايد من الدول خلال العقدین الأخيرین، وتساعد الإهتمام بها من قبل المؤسسات الدولية المعنية بالتنمية مثل البنك الدولي وصندوق النقد وساعد على ذلك انتشار الإنترنت، فقد كانت الحكومة في السابق تحتكر وتسيطر على تدفق المعلومات، ولكن مع تطور عالم الإنترنت، أصبحت الشفافية خياراً حتمياً. (Wang, & Wong, 2007).

وتفسر معظم قواميس اللغة كلمة الشفافية بالوضوح، والصراحة والنزاهة وعدم الغش. أما بالنسبة للعاملين والمنظمات، فتعني الشفافية السماح للأخريين بمعرفة الحقيقة، دون محاولة إخفاء أو تضليل المعنى أو تبديل الواقع لإظهار الأمور بصورة أفضل. فالشفافية بمعناها الواسع تعني الإفصاح الفعلي غير المشروط، وقد ساعد على ذلك انتشار الإعلام الدقيق المكثف، وتوفر

تكنولوجيا المعلومات لجميع أفراد المجتمع، وتنامي الإيمان العالمي بحق المواطن في المعرفة (Oliver, 2004).

وعُزِّفت الشفافية الإدارية بكونها السيل المتزايد للمعلومات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتربوية المعتمدة، والمحددة عن القرارات السياسة والمالية الحكومية، ونشاطات المنظمات الحكومية والمؤسسات التربوية، وعلى العكس فإن فقدان الشفافية، يعنى أن المسؤول سواءً أكان وزيراً أو مديراً، أو رئيس قسم، أو مدير مؤسسة تربوية، يمتنع متعمداً عن إيصال المعلومات، أو تشويه المعلومات، أو عدم التمكن من تأمين المعلومات اللازمة والنوعية الجيدة في الوقت والتوقيت المناسبين. (Vishwanath & Kaufmanns, 2002).

وعرّفها اللوزي (2002) بأنها أحد المفاهيم الإدارية الحديثة والمتطورة التي يتوجب على الإدارات الواعية ضرورة الأخذ بها، لما لها من أهمية في إحداث التنمية الإدارية الناجحة، إضافةً إلى مساهمتها في تنمية التنظيمات الإدارية، والوصول إلى بناء تنظيمي سليم قادر على مواجهة التحديات الجديدة والتغيرات المحيطة، وقد دعا الكثير من رواد الفكر الإداري، إلى ضرورة بذل الجهود لمعالجة المشاكل الإدارية، والتعرف على المعوقات التي تواجه التنمية الإدارية كالفساد الإداري، والروتين، والملل، والغموض في أساليب العمل وإجراءاته، فكانت محاولات تطبيق الشفافية في العمليات الإدارية، من الأمور الهامة الواجب مراعاتها في الممارسات الإدارية في أجهزة الإدارة المختلفة.

لقد تطور مفهوم الشفافية من مجرد الوضوح في الإجراءات، إلى اعتباره فلسفة ومنهج عمل يمكن أن يتجسد في العديد من العناصر والمعايير، ووفق الآليات والأساليب الإدارية المستخدمة في المنظمة، سواءً أكانت حكومية أو منظمة أعمال هادفة إلى الربح أو غير هادفة.

يستنتج مما تقدم أن الشفافية الإدارية هي: الوضوح والصراحة في إظهار القوانين والتشريعات والقرارات، بحيث تكون متاحة لجميع العاملين للإطلاع عليها، ودون أي محاولة لإخفاء المعلومات لإظهار الواقع بغير ما هو عليه.

أسس ومبادئ الشفافية:

أشار الطوخي (2002) إلى أن مبدأ الشفافية والمشاركة الإدارية في البلاد الحرة المتقدمة،

أضحى من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها كافة الأنظمة، وتتمثل مبادئ الشفافية فيما يأتي :

1. الوضوح الإداري: على المنظمة أن تكشف عن إجراءاتها وعملياتها الإدارية، بحيث يكون نشاط

الإدارة واضحاً وجلياً من خلال توضيح أسباب القرارات الإدارية.

2. أجور الكفاية المعيشية للعاملين: على المنظمة أن توفر الحد الأدنى من الأجور على الأقل

للعاملين لمواجهة أعباء المعيشة.

3. المعلومات لجميع العاملين: لذلك ينبغي أن يعلم كل فرد الهدف العام للمنظمة وكذلك كافة

الأهداف الفرعية.

عناصر الشفافية:

ويشير كل من الغالبي والعامري (2005) إلى أن الشفافية الإدارية تشكل من العناصر الآتية:

1- وضوح رسالة الأجهزة الحكومية ومبرر وجودها، وذلك من خلال التحديد الدقيق لرؤيتها ودورها

في المجتمع ووضوح أهدافها الاستراتيجية.

2- شرعية ومشروعية وجود الأجهزة الحكومية، أنها تتمتع بقبول من مختلف فئات المجتمع،

وترسم صورة ناصعة من خلال دورها الواضح والمعزز لثقة الآخرين بها.

3- أن تتسم آليات وإجراءات العمل والتخطيط بالبساطة والوضوح وعدم التعقيد، وأن يجري تحديث وتعغير مستمر لهذه الإجراءات، وفق آليات يتم مناقشتها مع مختلف الجهات ذات المصلحة.

4- النشر الواسع للمعلومات والبيانات، وتوفير أدلة يسترشد بها الجمهور والجهات الأخرى لمراقبة عمل المؤسسة ومعرفة مدى تطورها.

5- أن تبتعد المنظمة عن جميع الممارسات المثيرة للريبة والشك حيثما أمكن، وأن تتسم بالوضوح والإعلان عن النشاط والممارسات، وأن تعتمد في أساليبها الإدارية على تعزيز مبادئ الديمقراطية والمساواة وتكافؤ الفرص.

6- من الضروري أن تمتلك الأجهزة الحكومية مدونات أخلاقية تضعها نصب أعينها دائما وهي تمارس أعمالها.

7- تصميم برامج للتوعية بمفهوم الشفافية وضرورة احترامه وسبل التعامل مع المستفيدين من الخدمة أو السلعة المنتجة، ومعرفة حقوقهم وعدم تجاوزها.

8- أن يكون للأجهزة الحكومية مواقع على شبكة الإنترنت يتم تحديثها باستمرار، وتعطي صورة صادقة وأمانة ونزاهة عما يجري داخلها.

وأضاف الغالبي وإدريس (2009) العناصر الآتية:

1- تشمل الشفافية فلسفة ومنهج عمل يتجسد بالعديد من العناصر والمعايير والتي يفترض أن ينظر إليها باعتبارها مجرد إجراءات واضحة ومبسطة.

2- نشر وايصال واسع للمعلومات والبيانات، وتوفير أدلة للجمهور ومختلف الجهات، كما يندرج ضمن هذا البند التطوعية في إعطاء المعلومات وتقليد السرية، وهنا فإن الإدارة

المفتوحة يمكن أن تكون مفيدة في منظمات الأعمال المعاصرة.

3- ابتعاد منظمات الأعمال عن جميع الممارسات المثيرة للريبة والشك حيثما أمكن، ومن الضروري أن تمتلك منظمة الأعمال موقعاً على الأنترنت يتغذى باستمرار ويعطي صورة ناصعة عنها.

4- الإهتمام بالمدونات الأخلاقية التي توضع من قبل إدارة منظمة الأعمال، وأن توضع هذه المدونات موضع تنفيذ فعال، وأن لا تبقى مجرد شعارات فضفاضة. وتحدث الحربي (2012) عن عناصر الشفافية وبين أنها تشمل الفساد والمساءلة والمحاسبية والديمقراطية والنزاهة والثقة والتمكين.

يتضح من خلال ما سبق بأنّ للشفافية الإدارية عناصر مترابطة تتكامل مع بعضها البعض، ولا يمكن للمعنيين مواجهة الفساد الإداري والمالي دون ممارسة الديمقراطية، وتفعيل نظم المساءلة والمحاسبية، وتمكين العاملين والثقة بهم، وهو ما سيسهم في الوصول إلى أعلى درجات النزاهة والشفافية.

إن توافر هذه العناصر والمعايير يضمن وجود الشفافية الإدارية، مما يوفر البيئة المناسبة لوضع أنظمة مساءلة إدارية على درجة عالية من الكفاءة، ولديها القدرة على تقديم حلول مبدعة للعديد من مشكلات الأجهزة الحكومية، وضمان قدرتها على تنفيذ السياسة العامة للدولة بكفاءة وفاعلية عاليتين.

أنواع الشفافية الإدارية:

لقد قسم الباحثون في الشفافية وما يتعلق بها الى نوعين هما: الشفافية الداخلية والشفافية الخارجية.

1- الشفافية الداخلية: بيّن أبو كريم (2005) أن الشفافية الداخلية هي قيام المؤسسة بسن التشريعات التي تضمن حقوق العاملين في المؤسسة. ويظهر ذلك بدرجة الثقة والتمكين

والمشاركة التي يتم منحها لهم في مختلف العمليات. وتتضمن الشفافية الداخلية في مؤسسات التعليم العالي جملة التعاملات والعلاقات والسلوكيات التي تتسم بالشفافية، ومنها توفير مناخ تنظيمي صحي على كافة المستويات الإدارية والأكاديمية، وايضا المصادقية والثقة بين الإدارة والأفراد من خلال التمكين الحقيقي وليس الزائف للقيام بمسئولياتهم، وتوفير المعلومات الضرورية لكل مستوى حسب متطلبات العمل.

2- الشفافية الخارجية: بين الطراونة والعضايلة (2010) أن الشفافية الخارجية ترتبط في

مؤسسات التعليم العالي بشكل أساسي بالمجتمع الخارجي من أفراد وجماعات ومؤسسات، وما تقدمه من خدمة تلبي احتياجاتهم. إذ ينبغي أن تعمل كليات المجتمع على تمكين المواطنين من أداء أدوارهم، وتحمل مسؤولياتهم نحو الكلية، وذلك من خلال نشر المعلومات الصحيحة والدقيقة عن الكلية، والخدمات التي تقدمها، وما تواجهه من عقبات وإخفاقات في أدائها، وتقبل النقد الإيجابي، وتصحيح مسارها في ضوء التغذية الراجعة التي تصلها من هذا المجتمع. وأشار هنريكوس (Henriques, 2007) إلى أن الشفافية الخارجية ترتبط في كليات المجتمع والجامعات ارتباطاً قوياً بالمجتمع الخارجي من أفراد وجماعات ومؤسسات، وما تقدمه من خدمة تلبي احتياجاتهم. حيث تقوم كليات المجتمع والجامعات بتمكين المواطنين من أداء أدوارهم وتحمل مسؤولياتهم نحوها، وذلك من خلال نشر المعلومات الصحيحة والدقيقة عنها والخدمات التي تقدمها.

ويشير كل من الطشة وحوامدة (2003) إلى وجود ثلاثة أنواع للشفافية هي:

1- الشفافية المدلجة: وهي شفافية منقولة بتعسف، أو مقلدة بأسلوب نسخي لا يناسب

طبيعة عمل المؤسسة المعنية وظروفه، كنقل شفافية القطاع الخاص إلى الحكومة أو

نقل الشفافية المطبقة في الحكومة إلى القطاع الخاص.

2- الشفافية المؤدلجة: هي تلك التي تنطلق من هدف محدد وتخدم مصالح معينة

وتكون الأيديولوجيا مصدرها ومصمم آلياتها، وتبرز لخدمة هدف معين ولا نراها في

الأحوال الاعتيادية.

3- الشفافية الانتقائية: وهي الشفافية التي تنتقي النتائج الجيدة مهما تواضعت، وتبرزها

بأسلوب مبالغ فيه، وهذه الشفافية طاغية ومصحوبة بحملة إعلامية وإعلانات، عندما

تكون الأرقام والأحداث إيجابية وبالمبررات إذا كان هناك إخفاق.

مستويات الشفافية الإدارية :

تتمثل مستويات الشفافية الإدارية كما أوضحها حرب (2011)، فيما يأتي :

أولاً: المستوى الذاتي: وفي هذا المستوى فإن شفافية الإجراءات الإدارية تتطلب ضرورة توافر

الأبعاد الآتية:

1- تنظيم برامج توعية للموظف والمواطن حول طبيعة ومهام الدائرة، والواجبات التي ينبغي

على الموظف والمواطن القيام بها.

2- تثبيت جميع مراحل إنجاز المعاملات على جميع النماذج اللازمة لذلك.

3- يجب أن يكون اختيار العاملين مبنياً على أسس ومعايير علمية بعيدة عن الوساطة والمحسوبية.

4- اعتماد الكفاءة في التعيينات والترقيات على أن تخضع للمراجعة والرقابة وتلتزم بالشفافية .
والزام الأفراد بضرورة العمل كفريق.

5- تأكيد مبدأ وأدوات المساواة.

6- تقييم الأداء يشمل جميع المستويات الإدارية.

7- تصويب عملية علنية تقييم الأداء.

ثانياً: المستوى الشمولي: في هذا المستوى فإن الشفافية الإدارية تتطلب ضرورة توافر الأبعاد التالية كما أوضحها اللوزي (2002).

1- التزام الحكومة والإدارات العليا بمبدأ دولة المؤسسات والقانون.

2- ضرورة إجراء اللقاءات بصورة مستمرة منتظمة بين الأجهزة المركزية في الإدارة العامة، وأجهزة الرقابة، لقاءات يتوافر فيها الحد الأعلى من الشفافية، وذلك لتسهيل عمل هذه الوحدات، والابتعاد عن المخالفات والفساد الإداري بأشكاله.

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

4- إنشاء وتطوير مراكز المعلومات ووثائق لتشريعات الدولة بقطاعيها العام والخاص.

5- تفعيل دور الرقابة والمحاسبة والإدارات المالية والموازنات وتقييم الأداء للقيادات الإدارية العليا.

ويمكن للباحث أن يستنتج مما تقدم: أن الشفافية الإدارية هي عبارة عن خلق بيئة تكون فيها المعلومات المتعلقة بالظروف والقرارات المتوافرة متاحة، ومنظورة ومفهومة للجميع، ونشر القرارات المتصلة بالسياسة المتعلقة بالمجتمع بالوقت المناسب، والانفتاح على كل الأطراف ذوي العلاقة، وهي حق كل فرد من العاملين والمستفيدين في سهولة الوصول إلى البيانات، والإطلاع على المعلومات وآليات صنع السياسات واتخاذ القرارات؛ إذ يكون كل ما بالمؤسسة مكشوف للعاملين والجمهور.

2- التفاوض الأكاديمي

تضمن هذا الجزء عرضاً للتفاوض الأكاديمي من حيث، مفهومه، وصفات وملامح الشخصية المتفائلة، والعلاقة بين التفاوض والتشاور، وأنواع التفاوض، والعوامل المؤثرة في التفاوض ومجالات التفاوض.

مفهوم التفاوض الأكاديمي:

أشار عرفات (2009) إلى أن التفاوض والتشاور ومشتقاته قد ورد في المعاجم العربية القديمة، واستخدم لفظ " التفاوض " في أحاديث للرسول صلى الله عليه وسلم. كما أن اللفظين يستخدمان في لغة الحياة اليومية لدى غير المتخصص منذ زمن بعيد، وحتى اليوم في حالات الاسم والفعل والصفة.

والتفاؤل هو دافع بيولوجي داخلي يحافظ على بقاء الإنسان، وهو إحساس مريح يجعل الفرد مقتدرًا على مواجهة الحياة وتوظيفها، وتحسين الأداء، ومواجهة الصعاب، والسيطرة على سلوكه، وتوقع الخير من الآخرين، والتعامل معهم بإيجابية. إن التفكير الإيجابي أمر لا غنى عنه للوصول إلى السعادة والتفاؤل. فالتفاؤل هو استعداد انفعالي ومعرفي، ونزعة للاعتقاد أو الإستجابة انفعاليًا تجاه الآخرين، والمواقف والأحداث بطريقة إيجابية وواعدة، وتوقع نتائج مستقبلية جيدة ونافعة، والمتفائل لديه أمل كبير بأن الأمور الطيبة ستحدث وستكون مبهجة وسارة، وستستمر ليتمتع بالسعادة (طويل، 2009).

إن للعوامل البيئية والثقافية دورا كبيرا في تحديد التفاؤل والتشاؤم بين الجنسين، فللذكور مجال أكبر في التعبير عن آرائهم واتجاهاتهم، وهذا مما لا شك فيه يخلق لديهم نوعا من الأمل والتفاؤل نحو المستقبل، لا سيما الشباب العربي من الذكور؛ فهم يتمتعون بفرص وخيارات أكثر من تلك التي تتمتع بها الإناث، لأنهم يمتلكون القرار في تحديد مصيرهم سواء من ناحية استمرار التعليم واختيار المهنة المناسبة أو حتى اختيار الزوجة، أما الإناث فما زالت التقاليد الإجتماعية تحد من ذلك عندهن، لكن في الوقت ذاته لا يعني انخفاض التفاؤل بدرجة كبيرة لديهن، مع أن التفوق يظهر لدى الذكور (عبد اللطيف وحماده، 1998).

ويلاحظ أن الإنسان المتفائل يظهر وكأنه يقوم بحماية نفسه وذاته من مشاعر الاكتئاب والحزن الشديد والقلق بسبب الأفكار والتوقعات الإيجابية التي يحملها، وفي المقابل فإن المتشائم يعاني كثيرا من الأفكار والتوقعات السلبية لمجريات الأحداث، ومن ثم فهو يتعرض لمشاعر الحزن الشديد والاكتئاب والقلق، ويؤكد سليجمان في هذا السياق بأن أسلوب تفكير الإنسان هو الذي يحدد فيما إذا كان هذا الإنسان متفائلا أم متشائماً " (السهل والعبد الله، 2009).

يستنتج مما تقدم أن التفاؤل هو استعداد انفعالي ومعرفي ونظرة أمل نحو المستقبل، بحيث أن الفرد يتوقع حدوث الأفضل، ويأمل بالنجاح، ويزيد الثقة بالنفس لتحقيق الأهداف، وهو توقع الخير من الآخرين والتعامل معهم بإيجابية.

صفات وملامح الشخصية المتفائلة:

أشار نصر الله (2008)، إلى العديد من الصفات والملامح التي تتصف بها الشخصية المتفائلة ومنها :

- 1- الملامح الجسمية: وهي صفات يتسم بها الشخص المتفائل مثل وقفته، ومشيته، وطريقة جلوسه، وطريقة نومه، والشخصية المتفائلة تتسم بالاسترخاء من الناحية النفسية، ويلاحظ أن الشخص المتفائل تبدو ملامح وجهه مفعمة بالأمل.
- 2- الملامح الوجدانية: يتسم الشخص المتفائل بالاتزان الوجداني، بحيث لا يحدث تغيير على حالته لمدة طويلة نسبياً، ولا يشعر بالحزن أو الفرح لأسباب غامضة، وهو بعيد عن الأنانية وحب النفس، ويتصف بالإيجابية كما أنه يتوقع الإيجابية من الآخرين، وهو يتوقع الخير دائماً.
- 3- الملامح العقلية واكتساب الأنماط العقلية، ويميل الشخص المتفائل إلى اتخاذ الموقف التقبلي، وينظر إلى فكر الآخرين من حيث هم لا من حيث هو.
- 4- الملامح الكلامية : عندما يتحدث المتفائل فإنه يذكر الأحداث والوقائع والقصص التي تشير إلى الرضا، والإنشراح، والنجاح، ويستخدم ألفاظاً لها وقع مريح ومبشر بالخير.
- 5- الملامح الإجتماعية : إذ تتصف الشخصية المتفائلة بالإطمئنان إلى الناس بصفة عامة؛ فهو لا يتوجس من نيات الآخرين ولا يتوقع منهم شراً، ومن الملامح أنه لا يجد تعارضاً بين نجاحه وبين نجاح الآخرين. وكذلك فإنه يبني علاقات إنسانية مع الآخرين.

ويرى كارفر وشاير وبرست، (Carver, Scheier & Brissette, 1999) المشار إليهم

في بسيوني (2011)، أن التفاؤل يدفع صاحبه إلى :

- 1- استخدام اساليب مواجهة فعّالة.
- 2- البحث المستمر عن المعلومات بهدف زيادة المعرفة.
- 3- عزو الأحداث لأسباب إيجابية.
- 4- البحث عن الفائدة.
- 5- الإلتسام بروح الدعابة.
- 6- تقبل الآخرين حوله.

العلاقة بين التفاؤل والتشاؤم:

هناك خلافاً بين الباحثين في النظرة إلى العلاقة بين مفهومي التفاؤل والتشاؤم، إذ يمكن

إيراد وجهتي النظر التالية حول هذه العلاقة: أوردها عبد الخالق (2000).

أولاً: أن التفاؤل والتشاؤم سمتان مستقلتان، ولكنهما مرتبطتان.

ثانياً: أن التفاؤل والتشاؤم سمة واحدة، لكنها ثنائية القطب أي أن هذه السمة لها قطبان متقابلان متضادان.

ويرى فرويد، (Freud) المشار إليه في عرفات (2009) أن التفاؤل هو القاعدة العامة

للحياة، وأن التشاؤم لا يقع في حياة الفرد إلا إذا كونت لديه عقدة نفسية، والعقدة النفسية ارتباط وجداني سلبي شديد التعقد والتماسك حيال موضوع ما من الموضوعات الخارجية أو الداخلية، فالفرد متفائل اذا لم تقع في حياته حوادث تجعل نشوء العقدة النفسية لديه أمراً ممكناً ولو

حدث العكس لتحول إلى شخص متشائم، عرفات (2009).

أنواع التفاؤل

قسم علماء النفس التفاؤل الى قسمين رئيسيين هما:

الأول: التفاؤل غير الواقعي:

يعد التفاؤل مطلباً هاماً للصحة النفسية، إذ أن هناك رابطة إيجابية بين كثيراً من المتغيرات الإيجابية للإنسان، مثل: الصحة والإنجاز والدافعية وغيرها، وبالرغم من قوة العلاقة هذه فإن هناك نوعاً من التفاؤل قد يكون أثره سلبي في الإنسان أكثر من التشاؤم وهو التفاؤل غير الواقعي، وهو تفاؤل لا يبرره منطق أو خبرة سابقة، ومثل هذا النوع يمكن أن يعمي صاحبه عن رؤية المخاطر المحتملة والمغامرة، ويؤدي به إلى تجاهل المشاكل الصحية التي يمكن أن يمر فيها، والتي قد يستعصي علاجها لاحق، والتي تحتاج إلى علاج مبكر (الخضر، 1999). ويعرف التفاؤل غير الواقعي بمدى توقع الفرد غالباً لحدوث أحداث إيجابية متنوعة أكثر مما يحدث في الواقع، وتوقع أن حدوث الأحداث السلبية أكثر مما يقع في الواقع، والتي قد تعرضه بدورها لمخاطر عدة، أهمها المخاطر الصحية والنفسية (الأنصاري، 2003).

ويرى الخضر، (1999) أن الأفراد الذين يعتمدون على استراتيجيه التفاؤل غير الواقعي في مواجهة احتمالات المستقبل، غالباً ما يعتمدون على تجاهل، أو تحريف المعلومات غير السارة، ويهربون من مواجهة احتمالات الفشل، ويتجاهلون التفكير في النتائج السلبية المحتملة في المستقبل، فالتفاؤل غير الواقعي يعد أحد المكنيزمات الآلية الدفاعية التي يستخدمها الأنا لخفض القلق، ويفسر أسباب التفاؤل غير الواقعي بوصفه نزعة الأفراد الأنانية بطبيعتهم، والتي

تؤثر في معتقداتهم تجاه التقليل من احتمالات وقوعهم في الخطر، علماً أنهم يعتقدون في وقوع الخطر لغيرهم، وقد يتشكل نتيجة للخطأ المعرفي الذي قد يقع فيه الفرد أو بسبب انخفاض مستوى الذكاء، أو افتقار الفرد لبعض المهارات العقلية مما يدفع الفرد إلى إساءة التقدير للمخاطر المحتملة أو الأحداث السيئة التي يحتمل حدوثها.

ثانياً: التفاؤل الواقعي (الديناميكي) :

يطلق على هذا النوع من قبل بعض الباحثين أسم التفاؤل الديناميكي وهو يعكس إتجاه عقلائي نحو إمكانياتنا الفردية والجماعية، وكذلك فإنه يهيئ الظروف للنجاح من خلال التركيز على القدرات والفرص، ويفسر التفاؤل الديناميكي الخبرات بشكل إيجابي إذ يؤثر على النتائج بصورة إيجابية . (الرشود، 2006).

العوامل المؤثرة في التفاؤل :

بين الكرعاوي، وسعيد (2012) أن العوامل المؤثرة في التفاؤل تتحقق بالعوامل البيولوجية والعوامل الاجتماعية والعوامل الاقتصادية والعوامل السياسية.

ومن العوامل المؤثرة في التفاؤل:

- 1- القلق: أشار الأنصاري (2006) إلى أن القلق هو المفهوم الأساسي في علم الأمراض النفسية، والمرض المشترك بين العديد من الإضطرابات العقلية والسلوكية، بل في أمراض عضوية شتى. وهو انفعال غير سار وشعور مكرر متوقع أو وهم مقيم، وله أعراض جسمية ونفسية شتى كالإحساس بالتوتر والشد والشعور بالخشية والرغبة.
- 2- الإكتئاب: وهو خبرة وجدانية ذاتية أعراضها، الحزن والتشاؤم والإحباط وضياح الإحساس بالرضا، وهو مؤثر اساسي في درجة التفاؤل لدى الأفراد (راغب، 2003).

3- الصحة النفسية: الصحة النفسية هي حالة من الرفاهية أو الهناء الجسمي والنفسي والاجتماعي التام وليست مجرد غياب المرض أو العجز أو الضعف وهي حالة من الإحساس الذاتي والموضوعي لشخص ما تكون هذه الحالة موجودة عندما تكون مجالات النمو الجسدي والنفسي والاجتماعي للشخص متناسبة مع امكاناته وقدراته وأهدافه التي وضعها لنفسه (الفنجري، 2006).

مجالات التفاؤل الأكاديمي:

اشارت أنور (Anwar ، 2014) إلى أن التفاؤل الأكاديمي يتكون من ثلاث مجالات رئيسية هي : التأكيد الأكاديمي، والثقة بأولياء الأمور والطلبة، والفاعلية الجماعية، وأن هذه المجالات الثلاثة مجتمعة تولد المؤشر الأكاديمي لإعضاء الهيئة التدريسية. فتقة المعلم بأولياء الأمور والطلبة، تعزز شعور المعلم بالثقة بالنفس وتزيد من فاعليته وتعطيه معايير أكاديمية عالية وتزيد من التأكيد الأكاديمي لديه، وكذلك فإن الفاعلية الجماعية تعطي المعلم القدرة على التأثير في الطلاب وانجازاتهم بشكل إيجابي. وفيما يأتي عرض لهذه المجالات:

أولاً : التأكيد الأكاديمي ويسمى أيضا الضغط الأكاديمي

أشار برلينر وفشر (Fisher & Berliner , 1985) إلى أن التأكيد الأكاديمي هو قدرة المعلم على الحفاظ على تركيز الطلبة على الأنشطة الأكاديمية، جنباً إلى جنب مع المهام الإجتماعية. ويعتقد أن التأكيد الأكاديمي يتسم بالعلو وتحقيق الأهداف الأكاديمية، والتعلم المنظم والجاد، وإيجاد بيئة تحفيزية للطلاب للعمل بجد واحترام التحصيل الأكاديمي. ويرى هوي ومسكل (Hoy& Miskel, 2008) أن التأكيد الأكاديمي هو العمل على زيادة الوقت المخصص للتعلم حتى يستطيع الطلبة إنجاز الأهداف الأكاديمية والإرتفاع في أداء المهام

الأكاديمية مما ينعكس بشكل إيجابي على تعلم الطلبة. ويرى ونستن وماغانو (Weinstein and Magnano, 2007) أن التأكيد الأكاديمي يعتمد على وقت التعلم وهو مهم جداً لأن النجاح في الاستثمار الأمثل للوقت يرتبط بشكل إيجابي بتحقيق الإنجازات الأكاديمية، وعلى المعلمين التأكد من أن الطلاب يقضون الوقت المناسب في التعلم والقيام بالنشاطات الأكاديمية بفاعلية بحيث تصبح المدرسة منتجة. وقد ربط برابيك ولي (Lee and Bryk, 1989) الانجازات الأكاديمية للطلاب بالتأكيد الأكاديمي، وأن هذه الانجازات هي شئ صحي على مستوى المدرسة وهي إحدى الخصائص المهمة للمدرسة الفعالة وترتبط ارتباط وثيق بنجاح الطلاب.

ثانياً: الثقة بأولياء الأمور والطلبة

عرف هوي وتارتار وولفولك (Hoy, Tarter, & Woolfolk Hoy, 2006) أن الثقة هي الإيمان بأن الشخص الآخر سيعمل لمصلحته وتشمل العلاقة مشاعر الصدق والموثوقية والإحسان والانفتاح والكفاءة، وهذه العناصر الخمسة تشكل الثقة بين المعلمين وأولياء الأمور والطلبة. وعرفت (عبد الله، 2015) هذه العناصر الخمسة كما يلي: **الإحسان**؛ فهو افتراض حسن النية تجاه الآخرين. **والكفاءة**؛ تعني ذلك الجانب من الثقة الذي يعترف بالنوايا الحسنة إلا أنها لا تكفي لوحدها، والشخص الذي يعتمد عليه في تلبية الاحتياجات قد لا يملك المهارة والخبرة في المساعدة. أما **الصدق**؛ فهو الأمانة والنزاهة اللتان تعدان مهمتين في الثقة، وهو ليس سمة واحدة مميزة للثقة تتمثل في قول الحقيقة. **والانفتاح**؛ هو الاستعداد لتبادل المعلومات. أما **الموثوقية**؛ فتتميز بأن من خلالها يمكن التنبؤ بسلوك الأفراد والوثوق بهم.

ويرى تشنن وولفوك (Tschannen-Moran, Woolfolk-Hoy, 2001) أنه إذا وثق المعلمون بطلابهم بأن لديهم القابلية للاستفادة من جهود المعلمين، وأنهم صادقون، ولديهم الانفتاح على التعلم والاستفادة من خبرات المعلمين فإن الثقة تزداد بالطلاب وهي قادرة على وضع توقعات عالية للطلاب ومن ثم يسعى المعلمون لإيجاد الدعم المناسب من أولياء الأمور.

ثالثاً: الفاعلية الجماعية

استناداً إلى النظرية الاجتماعية المعرفية باندورا، (Bandura, 2006) ويمكن تصور أن الكفاءة الذاتية والفردية للمعلم هي إيمان المعلم في القدرة الخاصة به/ بها للتخطيط، وتنظيم، وتنفيذ الإجراءات المطلوبة لتحقيق الأهداف التعليمية المنشودة، والأفراد يتخذون الإجراءات التي تعكس قدرتهم على تغيير مسار العمل في المستقبل على ضوء ما يعرفونه من خبراتهم. والفاعلية الجماعية لها أربعة مصادر هي: الخبرة البارعة، والخبرة غير المباشرة، والإقناع الاجتماعي، والمكانة المؤثرة. وقد عرفت عبد الله، (2015) بأنها تتكون من:

1- الخبرة البارعة، فإنها تعتمد على نجاح الفرد في مهمة محددة نتيجة لمهارة ما أو مجهود معين.

2- الخبرة غير المباشرة، فإنها تطبق الفاعلية الجماعية من خلال قصص النجاح أو الفشل داخل المدرسة، فيتعلم المعلمون من خلال مراقبة زملائهم، وفي المقابل تتعلم المدرسة من خلال مراقبة أنظمة المدارس الأخرى .

3- الإقناع الاجتماعي، يحدث الإقناع الاجتماعي من خلال التغذية الراجعة بين الأقران والعائلات وزملاء العمل أو أشخاص آخرين لهم تأثير في الإقناع اللغوي والسلوك المثالي،

والإنشراح والنجاح ويعتقدون أن الأحداث الإيجابية السعيدة تفسر بالأشياء الدائمة الحدوث والانتشار .

4- **المكانة المؤثرة**، أو التحفيز العاطفي والنفسي فقد افترض باندورا (Bandora) أن المشاعر الإيجابية أو السلبية ترتبط بمهمات محددة قد تؤثر في الفاعلية الذاتية وتحدد كيفية اقتراب الفرد من مهمة محددة.

ويرى الباحث أن التفاؤل عبارة عن ميل نحو النظر إلى الجانب الإيجابي للأشخاص أو للأحداث أو المواقف، وتوقع أفضل النتائج، والتفاؤل ليس مجرد صورة ذاتية جذابة، وإنما هو نوعٌ من الحصانة النفسية ضد مجموعة من مشكلات الحياة؛ فالمتفائلون يشعرون بالرضا.

كليات المجتمع

تحدّث العدوان (2009) عن كليات المجتمع حيث بين أنه تم إنشاؤها قبل الجامعات وكانت تعرف بمعاهد المعلمين حيث تم تحويلها الى كليات مجتمع في عام 1980، وكانت تلك الكليات نموذجاً رائعاً من نماذج النهضة القائمة في الأردن، إذ خرّجت جيلاً قادراً ومؤهلاً من الشباب الأردني لم يقتصر أثره الخير على الأردن فحسب، وإنما امتد عطاؤه إلى أقطار عربية شقيقة من الخليج العربي شرقاً إلى سواحل الأطلسي غرباً .

وقد عرفت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي التي أشارت إليها الصانع، (2013) الكلية الجامعية المتوسطة بأنها مؤسسة وطنية للتعليم العالي في الأردن، لا تقل مدة الدراسة فيها عن سنة دراسية واحدة ولا تزيد عن ثلاث سنوات، بعد شهادة الدراسة الثانوية العامة، أو ما يعادلها، ويمنح الخريج فيها شهادة الدبلوم المتوسط.

وعرفها التل،(1986) : "كل مؤسسة تعليمية جامعية متوسطة فنية، اشتملت على تعليم أي نوع من أنواع المواد التعليمية أو المهارات بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها بحيث تقل مدة الدراسة فيها عن أربع سنوات". وعرفها أبو الرب (1416هـ): بأنها " كل مؤسسة تعليمية جامعية متوسطة فنية عامة أو خاصة اشتملت على أي نوع من أنواع المواد التعليمية أو المهارات ويلتحق بها الطلبة بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة او ما يعادلها بحيث تقل مدة الدراسة فيها عن أربع سنوات ويتبع فيها نظام الساعات المعتمدة والفصول الدراسية". أما الحيارى، (1990) : فقد بين أن كلية المجتمع هي عبارة عن " مؤسسة فريدة من نوعها بين مؤسسات التعليم العالي تقدم مجموعة واسعة ومتنوعة من البرامج الدراسية بعد المرحلة الثانوية العامة ودون المرحلة الجامعية وتتصف بالشمولية والمرونة وتتناسب مع حاجات ورغبات الأفراد والمجتمع وخطط التنمية المحلية".

ويرى الباحث أن كليات المجتمع إنما أنشئت لسببين أولهما لزيادة الطاقة الاستيعابية لخريجي الثانوية من جهة، والآخر لرفد سوق العمل بمجموعة الوظائف في المجال المهني والتطبيقي والفني والتي تشكل محوراَ مهماً في الهرم الوظيفي لسوق العمل.

ثانياً : الدراسات السابقة ذات الصلة

تم عرض مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الشفافية الإدارية والتداول الأكاديمي وفقاً لتسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث وقد تم تصنيفها في مجموعتين هما:

1-الدراسات السابقة ذات الصلة بالشفافية الإدارية.

2-الدراسات السابقة ذات الصلة بالتداول الأكاديمي.

وفيما يأتي عرض بذلك:

1-الدراسات السابقة ذات الصلة بالشفافية الإدارية:

أجرى أبو كريم (2005) دراسة هدفت إلى تعرّف مفهوم الشفافية لدى الإدارات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية، وعلاقته بفاعلية الاتصال الإداري، على عينة تكونت من (306) أفراد. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، أظهرت نتائج الدراسة أن فهم الشفافية من قبل الإدارة الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية في مجمله عالٍ، وأن مفهوم الشفافية من حيث ارتباطه بالاتصال الإداري يتسم بشيء من الضبابية، وأن هناك فروقاً تعزى إلى متغير الكلية في درجة ممارسة الشفافية لصالح الكليات العلمية، وفروقاً في درجة ممارسة الشفافية تعزى إلى متغير المستوى الإداري لصالح الرئيس /نائب الرئيس ثم العميد ثم رئيس القسم، في حين لم تشر الدراسة إلى وجود فروق لمتغيري الجنس والجامعة التي تخرج منها المستجيب. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة بين مجالات فاعلية الاتصال الإداري وممارسة الشفافية.

وأجرى فيبرانكس (Fairbanks, 2005) دراسة هدفت إلى معرفة دور الشفافية في عملية الاتصال في هيئات الحكومة الفيدرالية الأمريكية من وجهة نظر المتصلين. ولتحقيق هذا الهدف تمّ جمع البيانات من (١٨) مقابلة مهيكلة مع القائمين على عملية الاتصال المهنيين في مختلف الهيئات والأقسام في الحكومة الفدرالية. وكان من أهم نتائج الدراسة أن الشفافية تؤدي إلى تحسين الأداء والثقة التنظيمية. وأنها تؤثر في درجة ممارسة الشفافية في المنظمة .

وأجرى سفنسون (Svensson, 2007) دراسة هدفت إلى توضيح متطلبات الشفافية الإدارية والقانونية في التعيينات والحوافز في مؤسسات التعليم العالي السويدية. ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة مقدارها (87) من كبار المسؤولين التنفيذيين في مؤسسات التعليم العالي والهيئات الإدارية السويدية، ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث أسلوب المقابلة الشخصية. وقد أثبتت هذه

الدراسة أنه توجد درجة عالية من الشفافية في جميع مراحل اتخاذ القرارات في التعيينات والحوافز في قطاع التعليم العالي السويدي.

دراسة الطراونه والعضايله (2009) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق الشفافية على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات الأردنية، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة لجمع البيانات وتوزيعها على عينة مكونة من (661) موظفاً من مجموع العاملين في مراكز (6) وزارات تم اختيارها بطريقة قصدية. وتوصلت الدراسة إلى أن تصورات أفراد عينة الدراسة لكل من درجة تطبيق الشفافية، ومستوى المساءلة الإدارية في الوزارات المبحوثة كانت متوسطة لكل منها. ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدرجة تطبيق الشفافية بمجالاتها المختلفة مجتمعة ومنفردة على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات المبحوثة.

وفي دراسة قامت بها الشواورة (2009) هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة مفهوم الشفافية لدى رؤساء الأقسام في جامعات إقليم الجنوب في المملكة الأردنية الهاشمية. ولتحقيق أهداف الرسالة تم اختيار عينة من رؤساء الأقسام مقدارها (73) رئيس قسم. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن درجة ممارسة الشفافية لدى رؤساء الأقسام في جامعات إقليم الجنوب في المملكة الأردنية الهاشمية جاءت بدرجة مرتفعة. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الشفافية في المعلومات تعزى لمتغيري الخبرة، والرتبة الأكاديمية ولصالح ذوي الرتب الأكاديمية أستاذ مساعد وأستاذ مشارك، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمعوقات ممارسة الشفافية تعزى لمتغيري الرتبة الأكاديمية، والخبرة.

أما دراسة حرب (2011) هدفت التعرف إلى واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها لدى الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، ولغرض تحقيق هذا الهدف طبقت الدراسة على

عينة عشوائية مقدارها (205) موظفاً في عدد من الجامعات، واستخدمت الاستبانة لقياس متغيرات الدراسة، كما وتمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي:

إن درجة الإلتزام بممارسة الشفافية الإدارية كان بدرجة متوسطة لدى الإداريين والأكاديميين ممن يشغلون مناصب إدارية في الجامعات الفلسطينية، وأظهرت الدراسة وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مجالات دراسة نظام المعلومات، والاتصال الإداري، والمساءلة الإدارية، والمشاركة، وإجراءات العمل، وواقع الشفافية الإدارية في الجامعات الفلسطينية. وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في مجالات الاتصال الإداري، والمساءلة الإدارية، والمشاركة، وإجراءات العمل، والشفافية الإدارية تعزى إلى الجامعة ولصالح جامعة الأزهر. وبينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية تعزى إلى المستوى التعليمي ولصالح حملة الدكتوراه. وأظهرت الدراسة درجة موافقة مرتفعة على أن نظام المعلومات في الجامعات الفلسطينية يقدم معلومات تتسم بالصدق والدقة وبما يتلاءم ومتطلبات العمل الحالية والمستقبلية.

وأجرى الحربي (2012) دراسة هدفت إلى تحديد درجة الإلتزام بممارسة الشفافية الإدارية لدى الأقسام الأكاديمية في كلية التربية، في جامعة الملك سعود، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والموظفين الإداريين، ولغرض تحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة مكونة (410) أشخاص من أعضاء هيئة التدريس من حملة شهادة الدكتوراه والموظفين الإداريين، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة الشفافية الإدارية لدى الأقسام الأكاديمية في كلية التربية في جامعة الملك سعود جاءت بدرجة متوسطة. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير طبيعة العمل، في مجال الإلتزام بالشفافية الداخلية

لصالح الأكاديميين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول محاور الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وهدفت دراسة الشمري (2014) إلى التعرف إلى الأنماط القيادية السائدة لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وعلاقتها بمستوى الشفافية الإدارية. ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة من أعضاء هيئة التدريس مقدارها (240) عضو هيئة تدريس. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن مستوى الشفافية الإدارية السائدة لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً، كما بينت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية السائدة لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت والشفافية الإدارية وكانت العلاقة سالبة.

2- الدراسات السابقة ذات الصلة بالتفاؤل الأكاديمي:

أجرت الطراونة (2006) دراسة هدفت التعرف إلى طبيعة العلاقة بين التفاؤل والتشاؤم والانطواء والانبساط ، بالإضافة إلى التعرف على العلاقة بين التفاؤل والتشاؤم وبعد الانبساط - الانطواء ، ولغرض تحقيق هذه الأهداف تم اختيار عينة مقدارها (٧٣٦) متقاعداً عسكرياً، وتم استخدام أداتين للدراسة، تمثلت الأولى بقائمة (أيزنك) للتفاؤل والتشاؤم للشخصية، والثانية تمثلت بمقياس (سيلجمان). وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائية بين التفاؤل والانبساط وبين التشاؤم والانطواء. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة دالة إحصائية بين التفاؤل والتشاؤم والمستوى التعليمي، والدخل الشهري، أما بالنسبة للرتبة العسكرية فالعلاقة غير دالة إحصائياً. وكشفت النتائج عن وجود علاقة دالة إحصائية بين بعد الانبساط - الانطواء والدخل الشهري، أما بالنسبة للمستوى التعليمي والرتبة العسكرية فالعلاقة غير دالة إحصائياً.

وأجرى الرماضين (2009) دراسة هدفت التعرف إلى التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالتدين لدى العاملين في جمعيات تحفيظ القرآن الكريم في مدينة الرياض ،ولغرض تحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة من العاملين في جمعيا تحفيظ القرآن الكريم في مدينة الرياض مقدارها (153) عاملا وعاملة، وأستخدم مقياس التدين للصالح الصنيع المقنن على البيئة السعودية وكذلك مقياس التفاؤل والتشاؤم للدكتور بدر الأنصاري، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: وجود ارتباط طردي ودال إحصائيا بين درجات التفاؤل ودرجات التدين (الكلي،العالى ،فوق المتوسط). وجود ارتباط عكسي بين درجات التشاؤم ودرجات التدين (الكلي، العالى، فوق المتوسط). وجود فروق ذات دلالة في درجات التفاؤل وفقا لمستوى التدين ولصالح ذوي التدين العالى، ووجود فروق في درجات التشاؤم وفقا لمستوى التدين ولصالح ذوي التدين المتوسط. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التشاؤم يعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور .

وأجرت ألين (Allen, 2011) دراسة للتعرف على العلاقة بين التفاؤل الأكاديمي والقيادة التعليمية في المدارس الابتدائية الحضرية، والهدف من ذلك هو لإثبات أن التفاؤل الأكاديمي يتألف من التركيز الأكاديمي والفعاليات الجماعية، والثقة في الطلبة وأولياء الأمور وعلاقتهم بسلوك القادة التعليميين والتحصيل العلمي للطلبة لدى عينة من المدارس الإبتدائية في المناطق الحضرية في ولاية فرجينيا. وتم استخدام عينة من (35) مدرسة إبتدائية في ولاية فرجينيا لجمع معلومات من معلمين بدوام كامل باستخدام استبانة معلمي مدارس نورفلوك الحكومية. وأظهرت التحليلات الإحصائية وجود علاقة ارتباطية وإيجابية بين التفاؤل الأكاديمي والتحصيل العلمي للطلبة، والتفاؤل الأكاديمي والقيادة التعليمية حتى عند السيطرة على الوضع الإجتماعي والإقتصادي. ولم تظهر النتائج أي علاقة مباشرة بين القيادة التعليمية.

وتناولت دراسة تان (Tan, 2011) العلاقة بين التفاؤل والضغط النفسية الأكاديمية لدى عينة من طلاب المدارس الإعدادية في سنغافورة ذوي القدرة العالية . وسعت أيضا إلى فهم العلاقة بين التفاؤل ومجموعة من المتغيرات النفسية الأخرى مثل احترام الذات، والكفاءة الذاتية الأكاديمية، والأمل، والمرونة الأكاديمية، والرضا عن المدرسة. تكونت عينة الدراسة من (272) طالباً ذوي المستوى الأكاديمي المرتفع، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكشفت النتائج عن وجود علاقة سلبية مرتفعة ودالة إحصائياً بين التفاؤل والضغط النفسية الأكاديمية لدى الطلاب. وتبين من نتائج التحليلات الإحصائية أن هناك علاقة موجبة ومنخفضة بين متغيرات التفاؤل والجنس وبين الضغوط النفسية الأكاديمية لدى الطلاب المدارس الإعدادية في سنغافورة.

وأجرى بني مصطفى ومقالدة (2014)، دراسة هدفت إلى معرفة مستوى الحكم الأخلاقي ومستوى التفاؤل والتشاؤم لدى طلبة جامعة اليرموك، والتعرف على العلاقة بين الحكم الأخلاقي والتفاؤل والتشاؤم، والفروق ذات الدلالة الإحصائية الحكم الأخلاقي والتفاؤل والتشاؤم، التي يمكن أن تعزى إلى كل من: الجنس، والتخصص ولغرض تحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة من الطلاب مقدارها(500) طالب وطالبة من جامعة اليرموك. واستخدم مقياس الحكم الأخلاقي للراشدين والمُعد من قبل عبد الفتاح (2001)، وتم تطوير مقياس التفاؤل والتشاؤم من قبل الباحثين لأغراض هذه الدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة مستوى مرتفعاً من التفاؤل لدى طلبة جامعة اليرموك، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي دال إحصائياً بين الحكم الأخلاقي والتفاؤل والتشاؤم على الدرجة الكلية للمقياس وكانت الفروق لصالح الإناث. وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى التفاؤل والتشاؤم لدى طلبة جامعة اليرموك تعزى لأثر الجنس، أو التخصص.

دراسة اللصاصمه، (2014). هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء فاعلية برنامج إرشادي عقلائي انفعالي في تحسين مستوى التفاؤل والرضا الحياتي لدى عينة من الطلبة المعاقين بصريا في الأكاديمية الملكية للمكفوفين، ولغرض تحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة من الطلاب والطالبات مقدارها (30) طالبا وطالبة من الصفين الثامن والتاسع الأساسيين. واستخدام برنامج إرشادي ومقياسي التفاؤل والرضا الحياتي كمقياسين للدراسة. وخلصت الدراسة إلى أن البرنامج الإرشادي قد اثبت فاعليته في تحسين مستوى التفاؤل والرضا الحياتي لدى الطلبة، ولم تظهر أية فروق إحصائية من حيث اثر البرنامج الإرشادي على تحسين مستوى التفاؤل والرضا الحياتي لدى الطلبة وتلك الفروق تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

ودراسة عبد الله (2015) فقد هدفت إلى تعرّف مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان للقيادة الموزعة وعلاقته بمستوى التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم، وقد تكوّنت عينة الدراسة من (220) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية النسبية، ولجمع بيانات الدراسة استخدمت إستانتان؛ الأولى لقياس مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان للقيادة الموزعة، والثانية لقياس مستوى التفاؤل الأكاديمي لدى المعلمين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظرهم كان متوسطاً. وظهر أن هناك علاقة إيجابية بين مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة للقيادة الموزعة ومستوى التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في هذه المدارس. وهناك فروق دالة في مستوى التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان يُعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ولم تكن هناك فروق دالة تُعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة.

ونظرا لقرب الباحث من رؤساء الأقسام والمدرسين في إحدى كليات المجتمع، وإحساس الباحث بوجود مشكلة في التعامل بين بعض رؤساء الأقسام والمدرسين وهذه المشكلة تؤثر سلباً على العملية التعليمية وعلى درجة التفاؤل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، فقد جاءت هذه الدراسة لإستقصاء درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاؤل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

تنوعت أهداف الدراسات التي تناولت متغير الشفافية الإدارية فمنها ما هدفت إلى تعرف مفهوم الشفافية لدى الإدارات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية كما في دراسة أبو كريم (2005)، ومنها ما هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مفهوم الشفافية لدى رؤساء الأقسام في جامعات إقليم الجنوب في المملكة الأردنية الهاشمية كما في دراسة الشواورة (2009). أما أهداف الدراسات التي تناولت متغير التفاؤل الأكاديمي فقد هدفت دراسة الرماضين (2009) إلى التعرف على التفاؤل والتشاؤم وعلاقتهما بالتدين لدى العاملين في جمعيات تحفيظ القرآن الكريم في مدينة الرياض، وهدفت دراسة ألين (Allen,2011)، إلى التعرف على العلاقة بين التفاؤل الأكاديمي والقيادة التعليمية في المدارس الابتدائية الحضرية في ولاية فرجينيا، وهدفت دراسة عبد الله (2015) إلى تعرّف مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان للقيادة الموزعة وعلاقته بمستوى التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم.

أما الدراسة الحالية فقد تناولت درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاؤل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.

أما العينات المستخدمة فكان عددها مختلف بين حد أدنى مقداره (18) مديراً كما في دراسة فييرانكس (Faibanks, 2005)، وحد أعلى (736) متقاعداً عسكرياً كما في دراسة الطراونة (2006).

أما الدراسة الحالية فتحدد أفرادها في ضوء عدد أفراد المجتمع المعني والبالغ عددهم (348) عضو هيئة تدريس وتم إختيار عينة حيث بلغ حجمها (181) عضو هيئة تدريس.

أما بالنسبة للأدوات بعضها استخدم الاستبانة في جمع البيانات كما في دراسة أبو كريم (2005)، و الطراونه، والعضايله (2009)، و الشواورة (2009)، و حرب (2011)، و الحربي (2012)، و الشمري (2014)، و ألين (Allen,2011)، و تان (Tan, 2011)، و عبد الله (2015). وبعضها استخدم قائمة (ايزنك) للتفاؤل ومقياس (سليجمان) كما في دراسة الطراونة (2006)، وبعضها استخدم مقياس التدين المقنن كما في دراسة الرماضين (2009)، وبعضها استخدم مقيا الحكم الأخلاقي للراشدين كما في دراسة بني مصطفى ومقالدة (2014)، وبعضها استخدم برنامج ارشادي ومقياس التفاؤل والرضا الحياتي كما في دراسة اللصاصمة (2014).

ولقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تطوير مشكلة دراسته وكيفية إختيار العينة، وتتميز هذه الدراسة بكونها تناولت كليات المجتمع إذ لم يتناول دراستها الباحثون حسب علم الباحث وفي جانبين مهمين هما الشفافية الإدارية لرؤساء الأقسام الاكاديمية، ودرجة التفاؤل الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية مما يعد إضافة جديدة للمكتبة العربية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تتاول هذا الفصل عرضاً لمنهج البحث المستخدم، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأداتها، وصدق الأدوات وثباتهما، كما تتاول إجراءات الدراسة، والمعالجة الإحصائية للبيانات وذلك كما يأتي :

منهج البحث المستخدم

اعتمد الباحث منهج البحث الوصفي الارتباطي الذي يعد الأكثر ملاءمة لمثل هذا النوع من الدراسات، مستخدماً الاستبانة وسيلة لجمع البيانات.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسة العاملين في كليات المجتمع الخاصة في محافظة العاصمة عمان خلال الفصل الدراسي الأول 2016/2017. كما هو موضح بالجدول (1) ادناه:

جدول (1)

توزيع افراد مجتمع الدراسة على كليات المجتمع حسب الجنس والمؤهل العلمي

المجموع	المؤهل العلمي			المجموع	جنس المعلم		الكلية
	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس		إناث	ذكور	
55	10	18	27	55	16	39	كلية تدريب وادي السير
45	9	16	20	45	30	15	كلية تدريب عمان
53	9	18	26	53	19	34	كلية القدس
70	15	25	30	70	31	39	كلية الخوارزمي
50	8	17	25	50	19	31	كلية القادسية
75	22	29	24	75	30	45	كلية المجتمع العربي
	73	123	152	348	145	203	المجموع

عينة الدراسة

تم إختيار عينة طبقية عشوائية من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة العاصمة عمان، وأفرادها في ضوء عدد أفراد المجتمع والبالغ عددهم (348) عضو هيئة تدريس . واستناداً إلى جدول تحديد حجم العينة من حجم المجتمع الذي أعده جيمس وجو وشادويك (James E. Joe W.& Chadwick C. (2001). كما هو موضح في الجدول رقم (2).

جدول (2)

توزيع أفراد العينة حسب الجنس والمؤهل العلمي

المجموع	المؤهل العلمي			المجموع	جنس المعلم		الكلية
	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس		إناث	ذكور	
29	5	10	14	29	9	20	كلية تدريب وادي السير
23	5	8	10	23	15	8	كلية تدريب عمان
28	4	10	14	28	10	18	كلية القدس
36	9	12	15	36	16	20	كلية الخوارزمي
26	4	9	13	26	10	16	كلية القادسية
39	11	15	13	39	16	23	كلية المجتمع العربي
181	38	64	79	181	76	105	المجموع

أداتا الدراسة

للتعرف على درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاؤل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. طور الباحث أداتين للدراسة، الأولى لقياس درجة تطبيق الشفافية الإدارية بالرجوع الى دراسة حرب (2011)، والثانية لقياس التفاؤل الأكاديمي بالرجوع الى دراسة عبد الله (2015).

صدق أداتي الدراسة:

تم التحقق من صدق الأداتين بإيجاد صدق المحكّمين، إذ عرضهما الباحث بصيغتهما الأولى (الملحق رقم 1) على مجموعة من المحكّمين الخبراء والمختصين التربويين في العلوم التربوية والإدارية في عدد من الجامعات الأردنية (الملحق رقم 2)، وقد تم الأخذ بالفقرات التي حصلت على نسبة موافقة لا تقل عن (80%). إذ إنّ هذه الطريقة تعد الأنسب للحكم على فقرات الاستبانة. أما

الفقرات الأخرى فقد تم حذف البعض والتعديل على البعض الآخر وأصبحت الاستبانتيين بصيغتهما النهائية كما في الملحق (3). وقد كان عدد فقرات استبانة الأداة الأولى وهي الشفافية الإدارية (65) فقرة وقد أصبح العدد بعد التحكيم (43) فقرة. أما الأداة الثانية وهي استبانة التفاؤل الأكاديمي فقد كان عدد فقراتها (30) فقرة وقد أصبح بعد التحكيم (25) فقرة.

ثبات أدوات الدراسة:

تم التحقق من ثبات أدوات الدراسة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test – retest)، إذ تم تطبيق الأداتين على عينة استطلاعية مكونة من (25) من خارج عينة الدراسة بفواصل زمني مدته أسبوعان بين مرتي التطبيق وتم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون، و استُخدمت معادلة كرونباخ الفا (Cronbach Alpha) لإيجاد ثبات الاتساق الداخلي، والجدول (3) يبين معاملات ثبات استبانة الشفافية الإدارية، والجدول (4) يبين معاملات ثبات استبانة التفاؤل الأكاديمي وعلى النحو الآتي:

جدول رقم (3)

معاملات ثبات استبانة الشفافية الإدارية بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار وطريقة الاتساق الداخلي

الرقم	المجال	معامل ثبات الاختبار - الاختبار	معامل ثبات الاتساق الداخلي
1	نظم المعلومات	0.79	0.86
2	الاتصال الإداري	0.81	0.86
3	المساعدة الإدارية	0.86	0.80
4	المشاركة	0.84	0.85
5	إجراءات العمل	0.88	0.84
6	العمليات والممارسات التي تتسم بالشفافية في الكلية	0.90	0.81
	الدرجة الكلية للشفافية	0.95	

جدول رقم (4)

معاملات ثبات استبانة التفاؤل الأكاديمي بطريقة الإختبار وإعادة الإختبار وطريقة الإتساق الداخلي

معامل ثبات الاتساق الداخلي	معامل ثبات الاختبار - الاختبار	المجال	الرقم
0.81	0.82	الفاعلية الجماعية	1
0.82	0.85	ثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور	2
0.74	0.84	التأكيد الأكاديمي	3
	0.87	الدرجة الكلية للتفاؤل الأكاديمي	

المعالجات الإحصائية

إن المعالجات الإحصائية للبيانات كانت على النحو الآتي :

- 1- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والرتب والدرجة.
- 2- للإجابة على السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، واستخدام الاختبار التائي لمعرفة مستوى دلالاته.
- 3- للإجابة على السؤالين الرابع والخامس تم استخدام إختبار (ت) لعينتين مستقلتين للإجابة عن متغير الجنس ، كما استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي للإجابة عن متغير المؤهل العلمي.
- 4- تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test - retest) لإيجاد ثبات الأدوات.
- 5- تم استخدام معامل كرونباخ ألفا لإيجاد معامل الإتساق الداخلي للأداتين.

إجراءات الدراسة

قام الباحث بالإجراءات الآتية:

- 1- تطوير أدوات الدراسة والتحقق من صدقهما وثباتهما.
- 2- الحصول على كتاب تسهيل مهمة الباحث من رئيس جامعة الشرق الأوسط موجه إلى عمداء كليات المجتمع في محافظة عمان لتسهيل مهمة الباحث في تطبيق أدوات الدراسة على أفراد العينة. (الملحق 4).
- 3- اختيار عينة الدراسة .
- 4- تطبيق الاستبانات على العينة التي تم تحديدها.
- 5- تحليل البيانات إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS).
- 6- عرض النتائج في الفصل الرابع ومناقشتها في الفصل الخامس.
- 7- تحديد درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاوض الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم باستخدام المعادلة الآتية :

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{القيمة العليا للبدل} - \text{القيمة الدنيا للبدل}}{\text{عدد المستويات}}$$

عدد المستويات

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1 - 5}{3} =$$

وبذلك تكون الدرجة المنخفضة من 1 - 2.33

وتكون الدرجة المتوسطة من 2.34 - 3.67

وتكون الدرجة المرتفعة من 3.68 - 5.00

8- تقديم التوصيات والمقترحات بناء على ما تم التوصل إليه من نتائج .

9- كتابة التقرير النهائي للدراسة.

الفصل الرابع نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة التي هدفت إلى تعرف درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاوض الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، من خلال الاجابة عن الاسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بشكل عام ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (5) ذلك.

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
5	إجراءات العمل	3.37	0.23	1	متوسطة
6	العمليات والممارسات التي تتسم بالشفافية في الكلية	3.37	0.24	1	متوسطة
1	نظم المعلومات	3.28	0.42	3	متوسطة
3	المساعدة الإدارية	3.24	0.62	4	متوسطة
4	المشاركة	3.24	0.33	4	متوسطة
2	الاتصال الإداري	3.18	0.54	6	متوسطة
	الشفافية الإدارية	3.30	0.10	—	متوسطة

يلاحظ من الجدول (5) أن درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.30) وانحراف معياري (0.10)، وجاءت مجالات الأداة جميعها في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.37 - 3.18)، وجاء في الرتبة الأولى مجالاً: " إجراءات العمل، و العمليات والممارسات التي تتسم بالشفافية في الكلية"، بمتوسط حسابي (3.37) وانحرافين معياريين (0.23) و(0.24) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الثالثة جاء مجال " نظم المعلومات " بمتوسط حسابي(3.28) وانحراف معياري (0.42) وبدرجة متوسطة، وجاء في الرتبة قبل الاخيرة مجالاً " المساءلة الإدارية و المشاركة" بمتوسط حسابي (3.24) وانحرافين معياريين (0.62) و(0.33) وبدرجة متوسطة، وجاء في الرتبة الاخيرة مجال " الاتصال الإداري " بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (0.54) وبدرجة متوسطة.

أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

1- مجال اجراءات العمل

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لفقرات هذا المجال، والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لمجال إجراءات العمل مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
29	تطبق التشريعات على الجميع دون تمييز .	3.65	0.94	1	متوسطة
25	يتم تنفيذ إجراءات العمل في الكلية بنزاهة.	3.46	0.50	2	متوسطة
26	التشريعات الإدارية المعمول بها في الكلية معلنه لجميع الموظفين .	3.44	0.67	3	متوسطة
30	تمتاز التشريعات بالوضوح التام (غير قابلة للتأويل) .	3.39	0.92	4	متوسطة
31	تمتاز التشريعات بأنها مكتملة لبعضها البعض (متراصة) .	3.30	0.46	5	متوسطة
27	يتم تبسيط الإجراءات بصورة تسمح بإنهاء المعاملات دون تعقيد .	3.24	0.55	6	متوسطة
28	توفر الكلية نماذج للمعاملات واضحة يسهل استخدامها .	3.10	0.96	7	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.37	0.23		متوسطة

يلاحظ من الجدول (6) أن درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لمجال إجراءات العمل كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.37) وانحراف معياري (0.23)، وجاءت فقرات هذا المجال في جميعها في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.65 - 3.10)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (29) التي تنص على "تطبق التشريعات على الجميع دون تمييز"، بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (0.94) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (25) التي تنص على "يتم تنفيذ إجراءات العمل في الكلية بنزاهة" بمتوسط حسابي (3.46)

وانحراف معياري (0.50) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (27) التي تنص على " يتم تبسيط الإجراءات بصورة تسمح بإنهاء المعاملات دون تعقيد " بمتوسط حسابي (3.24) وانحراف معياري (0.55)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (28) التي تنص على " توفر الكلية نماذج للمعاملات واضحة يسهل استخدامها " بمتوسط حسابي (3.10) وانحراف معياري (0.96) وبدرجة متوسطة.

2- مجال العمليات والممارسات التي تتسم بالشفافية في الكلية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لفقرات هذا المجال، والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لمجال العمليات والممارسات التي تتسم بالشفافية في الكلية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
34	تتقبل الإدارة الملاحظات والاقتراحات الصادرة من العاملين.	3.62	1.15	1	متوسطة
39	تتميز الإدارة باستقرار تشريعاتها .	3.62	1.33	1	متوسطة
41	تتعاون الإدارة مع المؤسسات من مختلف القطاعات لتحسين برامجها التي تقدمها.	3.51	0.55	3	متوسطة
36	تتفد الإدارة نظام المساءلة بفاعلية.	3.49	1.10	4	متوسطة
33	تتصل الإدارة مع العاملين من خلال قنوات اتصال متعددة	3.46	0.50	5	متوسطة

				ومفتوحة على كل الاتجاهات.	
متوسطة	5	0.50	3.46	تسمح الإدارة بتقييم أدائها من قبل المعنيين دون تعمد إخفاء أية معلومات.	40
متوسطة	7	0.83	3.44	تمارس الإدارة سياسة عدم إخفاء المعلومات عن العاملين في الكلية.	32
متوسطة	8	1.09	3.42	تعمل الإدارة على تنمية الثقة مع المجتمع الخارجي.	43
متوسطة	9	1.04	3.38	ترتبط الإدارة بين البرامج التي تقدمها واحتياجات المجتمع.	42
متوسطة	10	1.38	3.09	تتوفر المصداقية والثقة بين الإدارة وأفراد الكلية.	35
متوسطة	11	0.89	3.04	توضح الإدارة أسباب القرارات الإدارية عند ممارسة أنشطتها.	37
متوسطة	12	0.98	2.97	تؤمن الإدارة بحق المجتمع الخارجي في مراقبة أداء الكلية.	38
متوسطة		0.24	3.37	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول (7) أن درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات

المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لمجال العمليات والممارسات

التي تتسم بالشفافية في الكلية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.37) وانحراف معياري

(0.24)، وجاءت فقرات هذا المجال في جميعها في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات

الحسابية بين (2.97 - 3.62)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرتان (34) التي تنص على "تقبل

الإدارة الملاحظات والاقتراحات الصادرة من العاملين" و(39) التي تنص على "تتميز الإدارة

باستقرار تشريعاتها"، بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (1.15)، و(1.33) وبدرجة

متوسطة، وفي الرتبة الثالثة جاءت الفقرة (41) التي تنص على "تتعاون الإدارة مع المؤسسات من

مختلف القطاعات لتحسين برامجها التي تقدمها" بمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري

(0.55) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (37) التي تنص على "توضح

الإدارة أسباب القرارات الإدارية عند ممارسة أنشطتها" بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري

(0.89)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (38) التي تنص على "تؤمن الإدارة

بحق المجتمع الخارجي في مراقبة أداء الكلية " بمتوسط حسابي (2.97) وانحراف معياري (0.98) وبدرجة متوسطة.

3- مجال نظم المعلومات

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لفقرات هذا المجال، والجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لمجال نظم المعلومات مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
4	تخلو المعلومات من قصد التحريف .	3.56	1.37	1	متوسطة
8	تتخذ الإدارة الإجراءات اللازمة لحماية المعلومات من أجل المحافظة على أمنها.	3.46	1.06	2	متوسطة
1	تتصف المعلومات الصادرة من الإدارة بالمصادقية.	3.32	1.06	3	متوسطة
7	المعلومات التي يتم الحصول عليها من الإدارة مرتبة ومنسقة.	3.30	1.27	4	متوسطة
3	يتلقى عضو الهيئة التدريسية المعلومة في الوقت التي يحتاجها فيه.	3.29	0.91	5	متوسطة
6	المعلومات التي توفرها الإدارة ملائمة وتلبي متطلبات العمل.	3.18	0.67	6	متوسطة
5	تعمل الإدارة على تحليل المشكلات المعقدة لتبسيطها من أجل أن يسهل فهمها.	3.14	2.00	7	متوسطة
2	تخلو المعلومات التي تقدمها الإدارة من المعلومات المنكرة.	3.00	1.18	8	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.28	0.42		متوسطة

يلاحظ من الجدول (8) أن درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لمجال نظم المعلومات كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.28) وانحراف معياري (0.42)، وجاءت فقرات هذا المجال في جميعها في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.56 - 3.00)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (4) التي تنص على " تخلو المعلومات من قصد التحريف "، بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (1.37) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (8) التي تنص على " تتخذ الإدارة الإجراءات اللازمة لحماية المعلومات من أجل المحافظة على أمنها" بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (1.06) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (5) التي تنص على " تعمل الإدارة على تحليل المشكلات المعقدة لتبسيطها من أجل أن يسهل فهمها" بمتوسط حسابي (3.14) وانحراف معياري (2.00)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (2) التي تنص على " تخلو المعلومات التي تقدمها الإدارة من المعلومات المتكررة" بمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (1.18) وبدرجة متوسطة.

4- مجال المساءلة الإدارية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لفقرات هذا المجال، والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لمجال المساءلة الإدارية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
17	يتم منح السلطة لمن يقوم بالمساءلة مع الحق في الاستجواب وإيقاع العقاب.	3.62	1.15	1	متوسطة
15	يدرك العاملون في الكلية القواعد المطلوب الالتزام بها وعواقب مخالفتها.	3.06	0.76	2	متوسطة
16	تندرج العقوبة المفروضة على الموظف تبعاً لتكرار المخالفة ونوعها.	3.04	1.09	4	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.24	0.62		متوسطة

يلاحظ من الجدول (9) أن درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لمجال المساءلة الإدارية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.24) وانحراف معياري (0.62)، وجاءت فقرات هذا المجال في جميعها في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.62 - 3.04)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (17) التي تنص على "يتم منح السلطة لمن يقوم بالمساءلة مع الحق في الاستجواب وإيقاع العقاب"، بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (1.15) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (15) التي تنص على "يدرك العاملون في الكلية القواعد المطلوب الالتزام بها وعواقب مخالفتها" بمتوسط حسابي (3.06) وانحراف معياري (0.76) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (16) التي تنص على "تندرج العقوبة المفروضة على

الموظف تبعاً لتكرار المخالفة ونوعها " بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (1.09) ودرجة متوسطة.

5- مجال المشاركة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لفقرات هذا المجال، والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لمجال المشاركة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
22	تتقبل الإدارة اقتراحات المؤسسات ذات العلاقة بالخدمات التي تقدمها.	3.48	1.11	1	متوسطة
20	تشجع الإدارة العاملين على كشف الأخطاء للعمل على تصويبها.	3.45	0.76	2	متوسطة
24	تشجع الإدارة العاملين على تقديم الأفكار والآراء المبدعة لحل المشكلات.	3.43	0.94	3	متوسطة
19	تركز الإدارة على إنجاز المهمات بروح الفريق.	3.30	0.65	4	متوسطة
23	تحرص الإدارة على إطلاع الموظفين على نتائج أعمالهم.	3.16	0.86	5	متوسطة
18	تشجع الإدارة العاملين على إبداء الرأي	2.93	0.96	6	متوسطة
21	تشرك الإدارة المؤسسات ذات العلاقة في صناعة القرارات التي توجب مشاركتهم.	2.92	1.13	7	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.24	0.33		متوسطة

يلاحظ من الجدول (10) أن درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لمجال المشاركة كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.24) وانحراف معياري (0.33)، وجاءت فقرات هذا المجال في جميعها في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.92 - 3.48)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (22) التي تنص على "تتقبل الإدارة اقتراحات المؤسسات ذات العلاقة بالخدمات التي تقدمها"، بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (1.11) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (20) التي تنص على "تشجع الإدارة العاملين على كشف الأخطاء للعمل على تصويبها" بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (0.76) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (18) التي تنص على "تشجع الإدارة العاملين على إبداء الرأي" بمتوسط حسابي (2.93) وانحراف معياري (0.96)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (21) التي تنص على "تشارك الإدارة المؤسسات ذات العلاقة في صناعة القرارات التي توجب مشاركتهم" بمتوسط حسابي (2.92) وانحراف معياري (1.13) وبدرجة متوسطة.

6- مجال الاتصال الإداري

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لفقرات هذا المجال، والجدول (11) يوضح ذلك.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لمجال الاتصال الإداري مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
11	يسهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة بالكلية في تبسيط الإجراءات.	3.54	0.85	1	متوسطة
14	تستفيد الإدارة من ردود التغذية الراجعة للتأكد من فهم الغاية من عملية الاتصال.	3.25	1.09	2	متوسطة
14	تستفيد الإدارة من ردود التغذية الراجعة للتأكد من فهم الغاية من عملية الاتصال.	3.25	1.09	2	متوسطة
12	يسهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة في تقليل الجهد اللازم لاتخاذ القرار.	3.19	1.48	4	متوسطة
10	تُشوع الإدارة في وسائل الاتصال بما يتناسب وطبيعة أهداف الاتصال المطلوب.	3.17	0.71	5	متوسطة
9	تعمل الإدارة على إيجاد نظام اتصال ميسر بين كافة أفراد الكلية.	3.14	1.29	6	متوسطة
13	تعمل الإدارة على إزالة المؤثرات الخارجية قدر الإمكان للتقليل من تأثيراتها السلبية.	2.78	1.30	7	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.18	0.54		متوسطة

يلاحظ من الجدول (11) أن درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لمجال الاتصال الإداري كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.18) وانحراف معياري (0.54)، وجاءت فقرات هذا المجال في جميعها في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.78 - 3.54)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (11) التي تنص على "يسهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة بالكلية في تبسيط الإجراءات"، بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (0.85) ودرجة

متوسطة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (14) التي تنص على " تستفيد الإدارة من ردود التغذية الراجعة للتأكد من فهم الغاية من عملية الاتصال " بمتوسط حسابي (3.25) وانحراف معياري (1.09) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (9) التي تنص على " تعمل الإدارة على إيجاد نظام اتصال ميسر بين كافة أفراد الكلية " بمتوسط حسابي (3.14) وانحراف معياري (1.29)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (13) التي تنص على " تعمل الإدارة على إزالة المؤثرات الخارجية قدر الإمكان للتقليل من تأثيراتها السلبية " بمتوسط حسابي (2.78) وانحراف معياري (1.30) وبدرجة متوسطة.

السؤال الثاني: ما درجة التفاؤل الاكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم بشكل عام ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (12) ذلك.

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التفاؤل الاكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التفاؤل
3	التأكيد الأكاديمي	3.47	0.74	1	متوسطة
2	ثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور	3.45	0.62	2	متوسطة
1	الفاعلية الجماعية	3.32	0.21	3	متوسطة
	التفاؤل الأكاديمي	3.42	0.39		متوسطة

يلاحظ من الجدول (12) أن درجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.42) وانحراف معياري (0.39)، وجاءت مجالات الأداة جميعها في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.32 - 3.47)، وجاء في الرتبة الأولى مجال: " التأكيد الأكاديمي"، بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (0.74) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الثانية جاء مجال " ثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور" بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (0.62) وبدرجة متوسطة، وجاء في الرتبة الأخيرة مجال " الفاعلية الجماعية " بمتوسط حسابي (3.32) وانحراف معياري (0.21) وبدرجة متوسطة.

أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

1. مجال التأكيد الأكاديمي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم لفقرات هذا المجال، والجدول (13) يوضح ذلك.

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في

كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال التأكيد الأكاديمي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التفاؤل
18	تضع الكلية معايير مرتفعة للأداء.	3.58	0.87	1	متوسطة
19	يحترم الطلبة زملاءهم الحاصلين على درجات جيدة.	3.53	1.17	2	متوسطة

متوسطة	3	0.97	3.51	يؤمن الطلبة في هذه الكلية بالأهداف التي أعدت لهم.	24
متوسطة	4	1.06	3.48	يسعى الطلبة لتقديم أعمال إضافية من أجل الحصول على علامات جيدة.	20
متوسطة	4	1.07	3.48	تعد بيئة التعلم داخل الكلية منظمة.	23
متوسطة	6	1.14	3.47	يبدل الطلبة جهداً كبيراً لتحسين التعلم السابق.	22
متوسطة	7	1.12	3.46	تقدر الكلية التحصيل الأكاديمي وتعترف به.	21
متوسطة	8	0.91	3.27	يعتقد أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية أن الطلبة لديهم المقدرة على الإنجاز الأكاديمي.	25
متوسطة		0.74	3.47	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول (13) أن درجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال التأكيد الأكاديمي كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.47) وانحراف معياري (0.74)، وجاءت فقرات هذا المجال في جميعها في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.27 - 3.58)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (18) التي تنص على "تضع الكلية معايير مرتفعة للأداء"، بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.87) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (19) التي تنص على "يحترم الطلبة زملاءهم الحاصلين على درجات جيدة" بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (1.17) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (21) التي تنص على "تقدر الكلية التحصيل الأكاديمي وتعترف به" بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (1.12)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (25) التي تنص على "يعتقد أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية أن الطلبة لديهم المقدرة على الإنجاز الأكاديمي" بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (0.91) وبدرجة متوسطة.

2. مجال ثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم لفقرات هذا المجال، والجدول (14) يوضح ذلك.

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال ثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التفاؤل
16	يعتقد أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية بأن معظم أولياء الأمور يؤدون دورهم التربوي.	3.60	1.04	1	متوسطة
9	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على مشاركة أولياء الأمور في أنشطة الكلية.	3.59	0.79	2	متوسطة
17	يصدق أعضاء الهيئة التدريسية ما يقوله أولياء الأمور لهم.	3.53	0.93	3	متوسطة
10	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على عقد إجتماعات مع أولياء الأمور	3.52	0.90	4	متوسطة
8	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على التواصل مع أولياء الأمور.	3.50	0.74	5	متوسطة
11	يثق أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية بأولياء الأمور.	3.48	0.89	6	متوسطة
14	يستطيع أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية الاعتماد على ما يقدمه أولياء الأمور من دعم.	3.39	1.04	7	متوسطة
13	أولياء الأمور في هذه الكلية يمكن الإعتماد عليهم بالتزاماتهم نحو الكلية.	3.38	1.09	8	متوسطة

متوسطة	9	1.22	3.32	يعتقد أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية بأن الطلبة متعلمون أكفياً.	15
متوسطة	10	0.86	3.25	يحرص طلبة هذه الكلية على بعضهم بعضاً.	12
متوسطة		0.62	3.45	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول (14) أن درجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال ثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.45) وانحراف معياري (0.62)، وجاءت فقرات هذا المجال في جميعها في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.60 - 3.25)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (16) التي تنص على "يعتقد أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية بأن معظم أولياء الأمور يؤدون دورهم التربوي"، بمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (1.04) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (9) التي تنص على "يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على مشاركة أولياء الأمور في أنشطة الكلية" بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (0.79) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (15) التي تنص على "يعتقد أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية بأن الطلبة متعلمون أكفياً" بمتوسط حسابي (3.32) وانحراف معياري (1.22)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (12) التي تنص على "يحرص طلبة هذه الكلية على بعضهم بعضاً" بمتوسط حسابي (3.25) وانحراف معياري (0.86) وبدرجة متوسطة.

3. مجال الفاعلية الجماعية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم لفقرات هذا المجال، والجدول (15) يوضح ذلك.

الجدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال الفاعلية الجماعية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التفاؤل
4	توفر الحياة البيئية العديد من المزايا التي تلزم الطلبة بالتعلم.	3.53	0.89	1	متوسطة
6	التعلم في هذه الكلية شديد الصعوبة لعدم شعور الطلبة بالأمان.	3.48	0.61	2	متوسطة
3	يعتقد أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية بمقدرة كل طالب على التعلم.	3.46	0.50	3	متوسطة
7	تعاطي المخدرات في المجتمع المحلي يجعل التعلم صعباً للطلبة.	3.36	0.67	4	متوسطة
5	الفرص المتوفرة في هذا المجتمع التعليمي تضمن للطلبة فرص للتعلم.	3.20	0.93	5	متوسطة
1	يتمكن أعضاء الهيئة التدريسية من النجاح في التعامل مع الطلبة الأكثر صعوبة.	3.16	1.10	6	متوسطة
2	يستسلم أعضاء الهيئة التدريسية حالما يُظهر أحد الطلبة عدم الرغبة في التعلم.	3.07	0.73	7	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.32	0.21		متوسطة

يلاحظ من الجدول (15) أن درجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم لمجال الفاعلية الجماعية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.32) وانحراف معياري (0.21)، وجاءت فقرات هذا المجال في جميعها في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.07 - 3.60)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (4) التي تنص على "توفر الحياة البيئية العديد من المزايا التي تلزم الطلبة بالتعلم"، بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (0.89) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الثانية جاءت

الفقرة (6) التي تنص على " التعلم في هذه الكلية شديد الصعوبة لعدم شعور الطلبة بالأمان " بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (0.61) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (1) التي تنص على " يتمكن أعضاء الهيئة التدريسية من النجاح في التعامل مع الطلبة الأكثر صعوبة" بمتوسط حسابي (3.16) وانحراف معياري (1.10)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (2) التي تنص على " يستسلم أعضاء الهيئة التدريسية حالما يُظهر أحد الطلبة عدم الرغبة في التعلم " بمتوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (0.73) وبدرجة متوسطة.

السؤال الثالث: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، والمتوسطات الحسابية بين درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية ودرجة التفاؤل الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكليات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معاملات الارتباط بين درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية ودرجة التفاؤل الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكليات باستخدام معامل ارتباط بيرسون، ويظهر الجدول (16) ذلك.

الجدول (16)

معاملات الارتباط بين درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية ودرجة التفاؤل

الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكليات باستخدام معامل ارتباط بيرسون

التفاؤل الأكاديمي	التأكيد الأكاديمي	ثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور	الفاعلية الجماعية		
0.15	0.15	0.06	0.12	معامل الارتباط	نظم المعلومات
0.05	0.05	0.44	0.11	مستوى الدلالة	
0.16	0.15	0.11	-0.02	معامل الارتباط	الاتصال الإداري
0.03	0.04	0.15	0.80	مستوى الدلالة	
0.25	0.15	0.24	0.03	معامل الارتباط	المساعدة الإدارية
0.00	0.04	0.00	0.70	مستوى الدلالة	
0.18	0.18	0.14	-0.14	معامل الارتباط	المشاركة
0.02	0.02	0.06	0.07	مستوى الدلالة	
0.25	0.18	0.17	0.24	معامل الارتباط	اجراءات العمل
0.00	0.02	0.02	0.00	مستوى الدلالة	
0.40	0.27	0.33	0.11	معامل الارتباط	العمليات والممارسات التي تتسم بالشفافية في الكلية
0.00	0.00	0.00	0.13	مستوى الدلالة	
0.94	0.74	0.73	0.15	معامل الارتباط	الشفافية الإدارية
0.00	0.00	0.00	0.05	مستوى الدلالة	

يلاحظ من الجدول (16) وجود علاقة إيجابية بين درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية

للشفافية الإدارية ودرجة التفاؤل الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكليات، إذ بلغ معامل

الارتباط (0.94)، وبمستوى (0.00)، وكذلك وجود علاقة إيجابية بين معظم مجالات درجة تطبيق

رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية وومجالات درجة التفاؤل الأكاديمي لأعضاء الهيئة

التدريسية في هذه الكليات، باستثناء العلاقة بين مجال نظم المعلومات وبين مجال الفاعلية

الجماعية. وأيضاً بين الاتصال الإداري والفاعلية الجماعية، وبين المساعدة الإدارية والفاعلية

الجماعية، وبين المشاركة والفاعلية الجماعية، وبين العمليات التي تتسم بالشفافية في الكلية

والفعالية الجماعية. وكذلك عدم وجود علاقة ارتباطية بين مجال نظم المعلومات وثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور، وأيضا بين الاتصال الإداري وثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور، وبين المشاركة وثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، والمتوسطات

الحسابية في درجة تطبيق الشفافية الإدارية تعزى لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو التالي:

1- متغير الجنس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق الشفافية الإدارية، تبعا

لمتغير الجنس، كما تم تطبيق اختبار (t-test) للعينات المستقلة، ويظهر الجدول (17) ذلك.

الجدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق الشفافية الإدارية واختبار (t-test)،

تبعا لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
نظم المعلومات	ذكر	105	3.35	0.40	2.70	0.01
	أنثى	76	3.19	0.43		
الاتصال الإداري	ذكر	105	3.27	0.57	2.63	0.01
	أنثى	76	3.06	0.48		
المساءلة الإدارية	ذكر	105	3.12	0.64	-3.06	0.00
	أنثى	76	3.40	0.56		
المشاركة	ذكر	105	3.17	0.35	-3.41	0.00
	أنثى	76	3.33	0.28		
اجراءات العمل	ذكر	105	3.38	0.26	0.46	0.65
	أنثى	76	3.36	0.17		

0.00	-3.47	0.26	3.32	105	ذكر	العمليات والممارسات التي تتسم بالشفافية في الكلية
		0.19	3.44	76	أنثى	
0.02	-2.44	0.10	3.28	105	ذكر	الشفافية الإدارية
		0.08	3.32	76	أنثى	

تشير النتائج في الجدول (17) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لدرجة تطبيق الشفافية الإدارية، تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت **(-2.44)** وبدرجة دلالة **(0.02)**، للدرجة الكلية، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة $(\alpha \leq 0.05)$ في معظم المجالات إذ كانت قيم (ت) دالة إحصائياً. باستثناء مجال إجراءات العمل، فلم توجد فيه فروق. وكانت الفروق لصالح الإناث في الدرجة الكلية ومجالات: المساءلة الإدارية، و المشاركة، والعمليات والممارسات التي تتسم بالشفافية في الكلية، ولصالح الذكور في مجالي: نظم المعلومات، والاتصال الإداري.

2- متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق الشفافية الإدارية، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر الجدول (18) ذلك.

الجدول (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق الشفافية الإدارية ، تبعا لمتغير المؤهل

العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
0.42	3.11	79	بكالوريوس	نظم المعلومات
0.41	3.46	64	ماجستير	
0.28	3.26	38	دكتوراه	
0.42	3.28	181	المجموع	
0.55	3.17	79	بكالوريوس	الاتصال الإداري
0.54	3.20	64	ماجستير	
0.55	3.15	38	دكتوراه	
0.54	3.18	181	المجموع	
0.66	3.25	79	بكالوريوس	المساءلة الإدارية
0.63	3.21	64	ماجستير	
0.51	3.31	38	دكتوراه	
0.62	3.24	181	المجموع	
0.32	3.25	79	بكالوريوس	المشاركة
0.33	3.18	64	ماجستير	
0.33	3.35	38	دكتوراه	
0.33	3.24	181	المجموع	
0.25	3.34	79	بكالوريوس	اجراءات العمل
0.22	3.40	64	ماجستير	
0.21	3.35	38	دكتوراه	
0.23	3.37	181	المجموع	
0.25	3.36	79	بكالوريوس	العمليات والممارسات التي تتسم بالشفافية في الكلية
0.23	3.37	64	ماجستير	
0.23	3.37	38	دكتوراه	
0.24	3.37	181	المجموع	
0.10	3.27	79	بكالوريوس	الشفافية الإدارية
0.10	3.33	64	ماجستير	
0.07	3.31	38	دكتوراه	
0.10	3.30	181	المجموع	

يلاحظ من الجدول (18) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة تطبيق الشفافية الإدارية، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ، إذ حصل أصحاب فئة (ماجستير) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.33)، وجاء اصحاب فئة (دكتوراه) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.31) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (بكالوريوس) إذ بلغ (3.27)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند درجة دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (19):

الجدول (19)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة تطبيق الشفافية الإدارية ، تبعاً لمتغير المؤهل

العلمي

الدرجة الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.00	14.68	2.27	2	4.55	بين المجموعات	نظم المعلومات
		0.16	178	27.57	داخل المجموعات	
			180	32.12	المجموع	
0.88	0.13	0.04	2	0.08	بين المجموعات	الاتصال الإداري
		0.30	178	52.72	داخل المجموعات	
			180	52.80	المجموع	
0.72	0.32	0.13	2	0.25	بين المجموعات	المساءلة الإدارية
		0.39	178	69.10	داخل المجموعات	
			180	69.35	المجموع	
0.06	2.82	0.30	2	0.60	بين المجموعات	المشاركة
		0.11	178	18.83	داخل المجموعات	
			180	19.42	المجموع	
0.24	1.45	0.08	2	0.15	بين المجموعات	اجراءات العمل

		0.05	178	9.31	داخل المجموعات	
			180	9.46	المجموع	
0.99	0.01	0	2	0.00	بين المجموعات	العمليات والممارسات التي تتسم بالشفافية في الكلية
		0.06	178	10.02	داخل المجموعات	
			180	10.02	المجموع	
0.00	8.26	0.07	2	0.15	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.01	178	1.57	داخل المجموعات	
			180	1.71	المجموع	

تشير النتائج في الجدول (19) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة $(\alpha \leq 0.05)$ لدرجة تطبيق الشفافية الإدارية، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (8.26)، وبدرجة دلالة (0.00) للدرجة الكلية، وكذلك وجود فروق في مجال نظم المعلومات. ولمعرفة عائدة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار شيفيه للفروق والذي يوضحه جدول (20):

الجدول (20)

اختبار شيفيه للفروق لدرجة تطبيق الشفافية الإدارية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	ماجستير	دكتوراه	بكالوريوس
نظم المعلومات	ماجستير	3.46	-	0.20	0.35*
	دكتوراه	3.26	-	-	0.15
	بكالوريوس	3.11	-	-	-
الدرجة الكلية	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	ماجستير	دكتوراه	بكالوريوس
		3.33	3.33	3.31	3.27
	ماجستير	3.33	-	0.02	0.06*
	دكتوراه	3.31	-	-	0.04
	بكالوريوس	3.27	-	-	-

• الفرق دال إحصائياً عند درجة $(\alpha \leq 0.05)$

يلاحظ من الجدول (20) أن الفرق كان لصالح فئة الماجستير في الدرجة الكلية للشفافية.

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، والمتوسطات

الحسابية في درجة التفاؤل الأكاديمي تعزى لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو التالي:

1- متغير الجنس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التفاؤل الأكاديمي، تبعاً لمتغير

الجنس، كما تم تطبيق اختبار (t-test) للعينات المستقلة، ويظهر الجدول (21) ذلك.

الجدول (21)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التفاؤل الأكاديمي واختبار (t-test)، تبعاً

لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الفاعلية الجماعية	ذكر	105	3.32	0.19	0.158	0.875
	أنثى	76	3.41	0.63		
ثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور	ذكر	105	3.52	0.61	-1.186	0.237
	أنثى	76	3.42	0.78		
التأكيد الأكاديمي	ذكر	105	3.55	0.67	-1.211	0.228
	أنثى	76	3.39	0.41		
التفاؤل الأكاديمي	ذكر	105	3.47	0.34	-1.485	0.139
	أنثى	76	3.32	0.19		

تشير النتائج في الجدول (21) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

$(\alpha \leq 0.05)$ لدرجة التفاؤل الأكاديمي، تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ

بلغت (-1.485) وبدرجة دلالة (0.139)، للدرجة الكلية ، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة ($\alpha \leq 0.05$) في جميع المجالات إذ كانت قيم (ت) دالة إحصائياً.

2- متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التفاؤل الأكاديمي ، تبعا لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر الجدول (22) ذلك.

الجدول (22)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التفاؤل الأكاديمي ، تبعا لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
0.24	3.34	79	بكالوريوس	الفاعلية الجماعية
0.19	3.31	64	ماجستير	
0.20	3.31	38	دكتوراه	
0.21	3.32	181	Total	
0.59	3.37	79	بكالوريوس	ثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور
0.68	3.47	64	ماجستير	
0.55	3.62	38	دكتوراه	
0.62	3.45	181	Total	
0.75	3.41	79	بكالوريوس	التأكيد الأكاديمي
0.79	3.43	64	ماجستير	
0.60	3.68	38	دكتوراه	
0.74	3.47	181	Total	
0.38	3.37	79	بكالوريوس	التفاؤل الأكاديمي
0.40	3.41	64	ماجستير	
0.34	3.55	38	دكتوراه	
0.39	3.42	181	Total	

يلاحظ من الجدول (22) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة التفاؤل الأكاديمي، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ حصل اصحاب فئة (دكتوراه) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.55)، وجاء اصحاب فئة (ماجستير) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.41) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (بكالوريوس) إذ بلغ (3.37)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند درجة دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (23):

الجدول (23)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة التفاؤل الأكاديمي ، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الدرجة الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.692	0.369	0.017	2	0.034	بين المجموعات	الفاعلية الجماعية
		0.046	178	8.205	داخل المجموعات	
			180	8.239	المجموع	
0.118	2.166	0.825	2	1.65	بين المجموعات	ثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمر
		0.381	178	67.819	داخل المجموعات	
			180	69.469	المجموع	
0.155	1.886	1.016	2	2.032	بين المجموعات	التأكيد الأكاديمي
		0.539	178	95.883	داخل المجموعات	
			180	97.916	المجموع	
0.058	2.889	0.42	2	0.84	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.145	178	25.885	داخل المجموعات	
			180	26.726	المجموع	

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمناقشة النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة والتوصيات والمقترحات التي قدمها الباحث في ضوء تلك النتائج وعلى النحو الآتي:

أولاً: مناقشة السؤال الأول والذي ينص على:

ما درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

تشير النتائج الواردة في الجدول (5) أن الدرجة الكلية لتطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية كانت متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.30)، وجاءت جميع مجالات الأداء الستة بدرجة متوسطة أيضاً، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين حد أدنى مقداره (3.18) وحد أعلى مقداره (3.37)، ويمكن أن يرجع السبب في ذلك إلى كون أعضاء هيئة التدريس كانوا يميلون في إجاباتهم إلى الوسط لتجنب إعطاء الدرجة المنخفضة ويمكن أن يكون ذلك تحسباً لمعرفة رؤساء الأقسام لإجاباتهم أو عدم إعطاء تقييم مرتفع ربما لكونهم غير مقتنعين بتطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية، أو ربما لكون المستجيبين من أعضاء هيئة التدريس غير قادرين على الحكم بشكل موضوعي أو لعدم وضوح مصطلح الشفافية الإدارية لديهم ولذلك كان ميلهم إلى الوسط ، وكذلك يمكن أن يعزى ذلك إلى الإنحدار الإحصائي الذي يميل فيه المستجيبون إلى الوسط بدلاً من التقييم المنخفض أو المرتفع، ويمكن تفسير النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة بالنسبة لمجالات الشفافية الإدارية بنفس الأسباب.

وعند الرجوع إلى فقرات الاستبانة ومجالاتها يلاحظ أنه بالرغم من كون المجال (5) وهو إجراءات العمل والمجال (6) وهو العمليات والممارسات التي تتسم بالشفافية بالكلية كانت بدرجة متوسطة إلا أنهما حظيا بأعلى رتبة في حين حظي مجال الإتصال الإداري على أدنى رتبة مما يعني أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن تطبيق هذه الإجراءات والشفافية التي تتسم بها كانت أكثر وضوحاً لهم، في حين أن الإتصال الإداري كان أقلها رتبة.

وعند الرجوع إلى الجدول (6) يلاحظ أن الفقرة (29) التي تنص على (تطبيق التشريعات على الجميع دون تمييز)، حصلت على أعلى مرتبة بالرغم من كونها متوسطة مما يدل عن الرضى النسبي لأعضاء هيئة التدريس عن تطبيق العدالة في كلياتهم ولذا فإن نظرتهم كانت تميل إلى الإيجابية في هذا المجال ، وقد حصلت الفقرة (25) التي تنص على (يتم تنفيذ إجراءات العمل في الكلية بنزاهة) على الرتبة الثانية، ويبدو أن هناك علاقة بين الفقرتين (29) و (25) إذ إن تطبيق التشريعات على الجميع دون تمييز ينسجم مع تطبيق إجراءات العمل في الكلية بنزاهة.

أما في المجال الثاني وهو مجال العمليات والممارسات التي تتسم بالشفافية الإدارية في الكلية وكما هو موضح فقراتها في الجدول (7) أن الفقرة (34) فحصلت على أعلى رتبة والتي تنص على (تتقبل الإدارة الملاحظات والإقتراحات الصادرة من العاملين)، إذ يبدو أن أعضاء هيئة التدريس في الكليات يعتقدون بأن آرائهم مسموعة بشكل إيجابي من قبل رؤساء الأقسام الأكاديمية، وهذه تتسجم مع ما ورد في الفقرة (4) من مجال نظم المعلومات المبينة في الجدول (8) والتي تنص على(تخلص المعلومات من قصد التحريف) إذ يبدو أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن تقبل الإدارة للملاحظات المشار إليها في مجال العمليات والممارسات التي تتسم بالشفافية في الكلية يخلو من

أي غرض أو قصد سلبي ، إن هذا الرأي الإيجابي لإعضاء هيئة التدريس برؤساء أقسامهم يمكن أن يعكس العلاقة الإيجابية بينهم وبين رؤساء الأقسام الأكاديمية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة الطراونة والعضايلة (2009) والتي أظهرت أن درجة تطبيق الشفافية ومستوى المساءلة الإدارية في الوزارات المبحوثة كانت متوسطة، ودراسة حرب (2011) التي أظهرت وجود التزام بممارسة الشفافية الإدارية بدرجة متوسطة لدى الإداريين والأكاديميين ممن يشغلون مناصب إدارية في الجامعات الفلسطينية، ودراسة الحربي (2012) والتي أظهرت أن درجة ممارسة الشفافية الإدارية لدى الأقسام الأكاديمية في كلية التربية في جامعة الملك سعود جاءت متوسطة، وتختلف النتائج التي تم التوصل إليها من قبل سفنسون (2007) والتي أظهرت أنه يوجد درجة عالية من الشفافية في جميع مراحل اتخاذ القرارات في التعيينات والحوافز في قطاع التعليم العالي السعودي، ودراسة الشواورة (2009) التي أظهرت أن درجة ممارسة الشفافية لدى رؤساء الأقسام في جامعات إقليم الجنوب في المملكة الأردنية الهاشمية جاءت بدرجة مرتفعة، ودراسة الشمري (2014) والتي أظهرت أن مستوى الشفافية الإدارية السائدة لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً.

ثانياً: مناقشة السؤال الثاني الذي ينص على:

(ما درجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم)

تبين من الجدول (12) أن درجة التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع في محافظة عمان من وجهة نظرهم كانت متوسطة، كما كانت هذه الدرجة متوسطة في المجالات الثلاثة للتفاؤل الأكاديمي، وكان مجال (التأكيد الأكاديمي) قد حصل على الرتبة الأولى

في حين حصل مجال (ثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور على الرتبة الثانية ومجال (الفاعلية الجماعية) على الرتبة الثالثة، ويمكن تفسير الدرجة المتوسطة بنفس التفسيرات السابقة التي تم ذكرها بالنسبة للشفافية الإدارية، وعند الرجوع للجدول (13) الذي يبين الفقرات الخاصة بالتفاؤل الأكاديمي، يلاحظ أن الفقرة التي حصلت على أعلى درجة بالرغم من كونها متوسطة هي الفقرة (18) التي تنص على (تضع الكلية معايير مرتفعة للأداء)، وهي تتسجم مع الفقرة (19) التي جاءت بالرتبة الثانية التي تنص على (يحترم الطلبة زملائهم الحاصلين على درجات جيدة)، إذ يبدو أن كلا الفقرتين تعبران عن درجة جيدة للتفاؤل الأكاديمي ، ويبدو أن هناك علاقات جيدة بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

أما عند ملاحظة الجدول (14) بالنسبة لمجال (ثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور)، والتي كانت الدرجة الكلية متوسطة، فإنه من الملاحظ من هذا الجدول أن الفقرة الحاصلة على الرتبة الأولى هي رقم (16) والتي تنص على (يعتقد أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية بأن معظم أولياء الأمور يؤدون دورهم التربوي)، تليها الفقرة (9) التي تنص على (يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على مشاركة أولياء الأمور في أنشطة الكلية)، وكلتا الفقرتين تشيران إلى علاقة جيدة وإيجابية بين أعضاء الهيئة التدريسية وبين أولياء أمور الطلبة، كما تدل هاتان الفقرتان على علاقة جيدة تربط بين أعضاء الهيئة التدريسية وأولياء أمور الطلبة بحيث يجعلونهم يشاركون في أنشطة الكلية ويؤدون دورهم التربوي.

أما في مجال (الفاعلية الإجتماعية) فعند ملاحظة الفقرات الموجودة في الجدول (15) ، يلاحظ من الفقرتين (4) والتي تنص على (توفر الحياة البيئية العديد من المزايا التي تلزم الطلبة بالتعلم، والفقرة (6) التي تنص على (ان التعليم في هذه الكلية شديد الصعوبة لعدم شعور الطلبة

بالأمان)، إن كلتا الفقرتين كانتا بالترتيب الأولى والثانية رغم من كونهما بدرجة متوسطة إذ يبدو أن أعضاء الهيئة التدريسية يشعرون بأن كلياتهم لا توفر لهم شعوراً بالأمان كما توفر الحياة البيئية هذا الأمان.

وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة ألين (2011) والتي أظهرت وجود علاقة ارتباطية معتدلة وإيجابية بين التفاؤل الأكاديمي والتحصيل العلمي للطلبة، والتفاؤل الأكاديمي والقيادة التعليمية، ودراسة عبد الله (2015) والتي أظهرت أن مستوى التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظرهم كان متوسطاً، وتختلف النتائج التي تم التوصل إليها من قبل تان (2011) والتي أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية مرتفعة ودالة احصائياً بين التفاؤل والضغط النفسية الأكاديمية لدى الطلاب، ودراسة بني مصطفى، ومقالدة (2014) والتي أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع من التفاؤل لدى طلبة جامعة اليرموك.

ثالثاً : مناقشة السؤال الثالث والذي ينص على:

(هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، والمتوسطات الحسابية بين درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية ودرجة التفاؤل الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكليات)

يلاحظ من الجدول (16) وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية ودرجة التفاؤل الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكليات وكان مقدار معامل الارتباط (0.94)، كما توجد علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين جميع مجالات تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية ومجالات درجة التفاؤل الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكليات، وهذا شيء طبيعي ، أنه كلما ازداد وارتقى تطبيق

رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية ستزداد درجة التفاؤل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وهو شيء طبيعي لكون كل من المتغيرين حصل على نفس الدرجة المتوسطة ، وإن كلاً من المتغيرين يرتبط أحدهما بالآخر والعكس صحيح، إذ إن الانخفاض في تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية ينعكس سلباً على درجة التفاؤل الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية، إذ إن تطبيق الشفافية الإدارية من قبل رؤساء الأقسام ربما يجعل أعضاء الهيئة التدريسية أكثر تفاؤلاً.

رابعاً : مناقشة السؤال الرابع والذي ينص على :

(هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، والمتوسطات الحسابية في

درجة تطبيق الشفافية الإدارية تعزى لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي ؟)

إن النتائج الموضحة في الجدول (17) تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق الشفافية الإدارية تبعاً لمتغير الجنس وكانت الفروق في الدرجة الكلية لصالح الإناث ، وكانت اربعة مجالات أيضاً لصالح الإناث عدا مجالي (نظم المعلومات، والإتصال الإداري)، ويمكن أن يعزى السبب في كون نظم المعلومات والإتصال الإداري كان لصالح الذكور ، ربما لكون أن معظم رؤساء الأقسام الأكاديمية هم من الذكور، لذلك فإن الإتصال الإداري المرتبط بنظم المعلومات يكون أكثر للذكور مما هو للإناث، أما المجالات الأخرى فقد كانت لصالح الإناث، ربما لكون عضوات هيئة التدريس أكثر التزاماً بعملهنّ ، ولكون مجال التدريس هو المجال الأفضل لهن، في حين أن زملائهن من الذكور لديهم فرص أخرى للعمل متنوعة، ويمكن أن يعزى السبب إلى أن المجالات الأخرى كانت لصالح الإناث لكونهن أكثر تمسكاً بالعمل في الكليات من الذكور لوجود إجازة سنوية طويلة تفيدهن كريات بيوت بشكل أفضل من الذكور.

أما من حيث متغير المؤهل العلمي فيشير الجدول (20) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح فئتي الماجستير والدكتوراه عند مقارنتها مع فئة البكالوريوس في مجال نظم المعلومات ولصالح فئة الماجستير عند مقارنتها مع فئة البكالوريوس في الدرجة الكلية للشفافية مما يعني أهمية الحصول على شهادة عليا أفضل من العاملين ممن يحملون مؤهل علمي أدنى ، ويمكن أن يعزى السبب في ذلك إلى كون حملة الشهادات العليا (الدكتوراه والماجستير) أكثر معرفة وأكثر خبرة من غيرهم ممن هم أدنى في مجالات تطبيق الشفافية الإدارية وفهم للشفافية بشكل أفضل من الآخرين.

وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة حرب (2011) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية تعزى إلى المستوى التعليمي ولصالح حملة الدكتوراه.

خامساً: مناقشة السؤال الخامس والذي ينص على:

(هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، والمتوسطات الحسابية في درجة التفاؤل الأكاديمي تعزى لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي؟)

يلاحظ من الجدول (21) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية للتفاؤل الأكاديمي وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع المجالات، وهذا شيء طبيعي لكون أعضاء الهيئة التدريسية من الجنسين قد تخرجوا من نفس المؤسسات التربوية وخضعوا لنفس الدورات التدريبية ويعملون بنفس البيئة التربوية.

وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة بني مصطفى ومقالدة (2014) وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التفاؤل والتشاؤم لدى طلبة جامعة اليرموك تعزى لأثر الجنس أو التخصص، وتختلف هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة عبد الله (2015) والتي أظهرت وجود فروق دالة في مستوى التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان يعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي فلم توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء الهيئة التدريسية وفقاً لمؤهلهم العلمي وفي جميع المجالات، إذ إن التفاؤل الأكاديمي يعني الراحة النفسية في العمل والعلاقات الإنسانية الجيدة مع رؤساء الأقسام الأكاديمية وهذه لا يمكن أن يختلف فيها أعضاء الهيئة التدريسية وفقاً لمؤهلهم العلمي وإنما تتعلق بالجوانب الشخصية للفرد.

وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة عبد الله (2015) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة.

التوصيات

- 1- أظهرت النتائج أن درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان والتفاؤل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم كانت متوسطة ولغرض رفع درجة تطبيق الشفافية الإدارية والتفاؤل الأكاديمي إلى مستوى أعلى ومرتفع، يقترح الباحث تنظيم دورات تدريبية وتشجيع أعضاء الهيئة التدريسية على المشاركة في اللقاءات والندوات والمؤتمرات التي تعقد بشأن الشفافية الإدارية والتعرف على مفهومها وأهميتها، وكذلك التفاؤل الأكاديمي.
- 2- تبين في مجال الفاعلية الجماعية عدم شعور الطلبة بالأمان في كليات المجتمع مما يعني ضرورة إنتباه رؤساء الأقسام الأكاديمية لهذه الظاهرة وتوفير الأمان للطلبة من خلال مساهمة أعضاء الهيئة التدريسية.
- 3- تم إجراء هذه الدراسة على كليات المجتمع في محافظة عمان ويوصي الباحث بإجراء دراسات مماثلة على كليات المجتمع في المحافظات الأخرى ومقارنة نتائجها مع نتائج هذه الدراسة.
- 4- أجريت هذه الدراسة على كليات المجتمع الخاصة في محافظة عمان ويوصي الباحث بإجراء دراسات مماثلة على كليات المجتمع الحكومية والمقارنة بين نتائج النوعين من الدراسات.
- 5- بينت نتائج هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للمؤهل العلمي ولصالح حملة شهادة الماجستير ولذا يوصي الباحث بالإعتماد في التدريس على حملة هذه الشهادات والعمل على تشجيع ذوي الشهادات الأدنى لإكمال دراساتهم العليا.

المراجع

أولا : المراجع العربية

أبو الديار، مسعد نجاح (2010). "فاعلية برنامج للإرشاد العقلائي - الانفعالي في تنمية التفاؤل لخفض حدة الضغوط النفسية لدى عينة من أسر الأطفال المعوقين سمعيًا"، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، مجلد 38 (3) . 0-64.

أبو الرب، أحمد محمود (1416هـ). "دور كليات المجتمع في نظام التعليم الأردني"، رسالة المعلم، وزارة التربية والتعليم بالأردن، 36(4)، 0-5.

أبو كريم، أحمد فتحي (2009) . الشفافية و القيادة في الإدارة، عمان: دار الحامد للنشر.

أبو كريم، أحمد فتحي (2005). " مفهوم الشفافية لدى الإدارات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية، وعلاقته بفاعلية الاتصال الإداري " (رسالة دكتوراة غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان.

الأنصاري، بدر محمد (1998). التفاؤل والتشاؤم، المفهوم والقياس والمتعلقات. جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي ، لجنة التأليف والتعريب والنشر.

الأنصاري بدر (2003). "التفاؤل والتشاؤم قياسهما وعلاقتهما ببعض متغيرات الشخصية لدى طلاب جامعة الكويت" مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، الحولية الثالثة والعشرون. الرسالة 192. الكويت.

الأنصاري، بدر محمد. (2006). المرجع في اضطرابات الشخصية. دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، ط2، الكويت، الكويت.

بسمان، فيصل محبوب(2004). " الدور القيادي لرؤساء الأقسام فى الجامعات العربية". القاهرة،

المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

بسيوني، سوزان بنت صدقة (2011). "التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالإنجاز الأكاديمي والرضا

عن الحياة لدى عينة من الطالبات الجامعيات بمكة المكرمة". مجلة الإرشاد النفسي _ مركز

الإرشاد النفسي، (28)، 67-114.

بني مصطفى، منار ومقالدة، تامر(2014). "الحكم الأخلاقي وعلاقته بمستوى التفاؤل والتشاؤم

لدى طلبة جامعة اليرموك". المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 10 (4). 431-444.

النل، أحمد (1986). كليات المجتمع في المملكة الأردنية الهاشمية، التعليم المستمر في مجال

تعليم الكبار، المنظمة العربية للتربية والثقافية والعلوم. بغداد: مطبعة الإرشاد.

حرب، نعيمة محمد (2011). واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات

ال فلسطينية بقطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

الحربي، محمد بن محمد أحمد (2012)، "درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية لدى الأقسام

الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود"، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 1 (6)

. 341-308.

الحشاش، خالد سعد (2104). درجة تحقق الشفافية الإدارية لدى مديري مديريات التربية

والتعليم بمحافظات غزة وعلاقتها بأداء العاملين فيها،(رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة

الإسلامية ، غزة.

حياري، عايش سلامة:(1990). دليل الطالب إلى كليات المجتمع الأردنية، عمان، الطبعة الأولى.

الخضر، عثمان (1999). التفاؤل والتشاؤم والأداء الوظيفي .المجلة العربية للعلوم الإنسانية، 17 (67). 21- 40 .

الرشود، ندى (2006). التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى عينة من طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود.(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الرماضين، ابراهيم محمد (2009). التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالتدين لدى عينة من العاملين في جمعية تحفيظ القرآن الكريم في مدينة الرياض. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

السهل، راشد علي والعبد الله، يوسف محمد (2009)، " التفاؤل والتشاؤم لدى عينة من الشباب الجامعي في بعض دول مجلس التعاون الخليجي (الكويت، قطر، البحرين)"، المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، 23 (91). 13-57.

الشثري، عبد الرحمن سعود (1419هـ) . صيغة مقترحة لتخطيط كليات المجتمع بالمملكة العربية السعودية،(رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الشمري، مساعد عقاب (2014). " الأنماط القيادية السائدة لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وعلاقتها بمستوى الشفافية الإدارية".(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان الاردن.

- الصانع، خولة وعبد العزيز، حماد (2013). درجة ممارسة عمداء الكليات الجامعية المتوسطة في محافظات الوسط للتخطيط الاستراتيجي وعلاقته بمستوى ضمان الجودة من وجهة نظرهم" ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الشرق الأوسط، عمان الأردن.
- الطراونه، رشا والعضايلة، علي (2009)، "أثر تطبيق الشفافية على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات الأردنية"، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال* ، 6 (1) ، 63-96.
- الطراونه، شادية عبد الوهاب (2006). علاقة التفاؤل والتشاؤم بأبعاد الشخصية لدى المتقاعدين العسكريين في الأردن. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الكرك الأردن.
- الطشة، غنيم محمود وحوامدة، باسم علي(2003). "درجة الالتزام بالشفافية الإدارية في وزارة التربية في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها". *المجلة التربوية، الكويت*، 24 (93). 15-53.
- العاجز ، فؤاد (2006)، "السمات الشخصية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة للتعليم العالي في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية" ، *مجلة الجودة في التعليم العالي*، 2 (1). 42-61.
- عبد الحليم، أحمد وعبابنة، رائد (2006) . "أهمية التفويض الإداري والشفافية في ممارسة الإبداع الإداري في القطاع العام الأردني من وجهة نظر الإدارة الإشرافية"، *ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر الإبداع والتحول الإداري والاقتصادي، جامعة اليرموك 25-27 نيسان 2006* . 53-78.

عبد الخالق، أحمد محمد (2000). "التفاؤل والتشاؤم : عرض لدراسات عربية". مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 65 (14). 6-27 .

عبد اللطيف، حسن، وحماده، لؤلؤه (1998). "التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها ببعدي الشخصية الإنبساط والعصبية"، مجلة العلوم الإجتماعية، 29 (1). 97-98.

عبد الله ، إيناس محمد (2015) . القيادة الموزعة لمديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان الأردن.

العدوان ، مصطفى (2009) . نحو رؤية جادة لتفعيل دور كليات المجتمع في مسيرة التنمية الشاملة ، متوافر عبر الموقع الالكتروني:

(8/4/2016) <http://assawsana.com/portal/pages.php?newsid=104021>

عرفات، فضيلة (2009). التفاؤل والتشاؤم مفهومها أسبابها والعوامل المؤثرة فيها، متوافر عبر الموقع الالكتروني:

(2016/12/15) <http://www.alnoor.se/article.asp?id=42896>

عليما، صالح محمد (2004). النظام التربوي الأردني، ط1، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

- العودة، إبراهيم سليمان عودة. (2007). التطوير المهني لرؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات السعودية، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الغالبى، طاهر محسن منصور والعامري، صالح مهدي محسن،(2005). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع، ط1، عمان: دار وائل للنشر.
- الغالبى، طاهر محسن منصور وادريس، وائل محمد صبحي(2009). الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل، ط2 ، دار وائل للنشر، عمان.
- غيث،محمد عاطف (2005). قاموس علم الاجتماع، مصر : دار المعرفة الجامعية.
- الكرعاوي، سلام، وسعيد، علي (2012). " التفاؤل والتشاؤم لدى طلبة كلية التربية الرياضية - المرحلة الرابعة". مجلة علوم التربية الرياضية، لا (يَعْلَمُونَ). قَالَهُ فَاللَّهُ.
- للصاممة، ابتسام مزلوه (2014). فعالية برنامج إرشادي مستند إلى العلاج العقلاني الانفعالي في تحسين مستوى التفاؤل والرضا الحياتي لدى عينة من ذوي الإعاقة البصرية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الكرك الأردن.
- اللوزي، موسى (2002). التنظيم وإجراءات العمل، الطبعة الأولى، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع.

اللوزي ، موسى (2002) . التنمية الإدارية، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

نصر الله ، نوال خالد حسن (2008). أنماط التفكير السائد وعلاقتها بسلوكيات التفاؤل لدى
طلبة مرحلة الثانوية العامة في محافظة جنين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح
الوطنية، نابلس فلسطين.

اليجوفي، نجوى والأنصاري، بدر (2005) . "التفاؤل والتشاؤم دراسة ثقافية مقارنة بين اللبنانيين
والكويتيين". مجلة العلوم الاجتماعية، 33 (2). 251-310.

Allen, A. M. (2011). **Academic optimism and instructional leadership in urban elementary schools**, DAI-A, 72 (11). Available: www.proQuest.com. Retrieved on 8/4/2016.

Anwar, Momna (2014).” Teacher Academic Optimism: A Preliminary Study Measuring the Latent Construct”. **FWU Journal of Social Sciences**, 8(1). 10-16.

Bandura, A. (2006). Toward a Psychology of Human Agency.

Perspectives on Psychological Science, 1(2), 164-180. Retrieved from [http://wexler.free.fr/library/files/bandura%20\(2006\)%20towards%20a%20psychology%20of%20human%20agency.pdf](http://wexler.free.fr/library/files/bandura%20(2006)%20towards%20a%20psychology%20of%20human%20agency.pdf)

Carver, S, Scheier, F & Brissette, I (1999). The Role of Optimism in Social Network Development, Coping, and Psychological Adjustment During a Life Transition. **Journal of Personality and Social Psychology**, 82(1), 102–111.

Fairbanks, Jenille,(2005). **Transparency in The Government Communication Process: The Perspective of Government Communicators**,(Unpublished Master Thesis), Brigham Young University.

Fisher, C. W., & Berliner, D. C., (Eds.). (1985). **Perspectives on instructional time**. New York: Longman.

Henriques, Adrian,(2007). **Corporate Truth: The Limits To Transparency**, Earthscan, 1st Edition, USA and Uk.

Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Woolfolk Hoy, A. (2006). Academic optimism of schools: A force for student achievement. **American Educational Research Journal**, (43), 425-446.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). **Educational administration: Theory, research, and practice (8th ed.)**. New York: McGraw-Hill.

James E. Bartlett, II, Joe W. Kotlik, & Chadwick C. Higgins (2001). "Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research". **Information Technology Learning, and Performance Journal**, 19(1),43-48.

Lee, V. E., & Bryk, A. S. (1989). A multilevel model of the social distribution of high school achievement. **Sociology of Education**, 61, 78–94.

vensson, G.(2007). "Legal Requirements for Transparency in Appointments and Promotions in Swedish Higher Education Institutions". Oslo School of management, **International Journal of Public Sector Management**, 20, (2). 118-133, **Emerald Group Publishing limited, Oslo, Norway**

Tan, C. T. Y. (2011). **A study on the relationship of dispositional optimism and perception of academic stress in high-ability students**

. Thesis (M.Ed.) National Institute of Education, Nanyang Technological University

Tschannen-Moran, M., & Woolfolk-Hoy, A. (2001). Teacher Efficacy: Capturing an Elusive Construct, **Teaching and Teacher Education**, 17 (1), 783-805.

Oliver, Richard W.(2004). **What is Transparency**, The McGraw- Hill Companies, Inc,USA .

Vishwanth & caufman. (2002). **Toward Transparency: New Approaches and their Application to Financial Markets**. The World Bank Research Observer, 16 (1), 41-58.

Wang, Gungwa & Wong, John, (2007), **Interpreting China Development**,
World Scientific Publishing, USA.

Weinstein, C. S., & Mignano, A. (2007). **Elementary classroom management: Lessons from research and practice (4th ed.)**. New York: McGraw-Hill.

الملحقات

ملحق رقم (1)

الاستبانتان بصيغتهما الأولى

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ الدكتور:.....المحترم

تحية وتقدير:

يقوم الباحث بإعداد رسالة ماجستير في جامعة الشرق الأوسط بعنوان: (درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاؤل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم).

ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطوير استبانتين هما :

1- استبانة الشفافية الإدارية.

2- استبانة التفاؤل الأكاديمي.

ونظراً لما عرف عنكم من خبرة ومعرفة ودراية في هذا المجال ، ولما تتمتعون به من سمعة علمية معروفة. يرجى قراءة فقرات الاستبانيتين ووضع علامة (√) أمام الفقرة التي ترونها مناسبة . علماً بأن الإجابة على الفقرات تكون (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً).

ويسعد الباحث أن يقدم شكره وتقديره على جهودكم العلمية الكبيرة والمخلصة في بيان رأيكم بفقرات الاستبانيتين.

مع خالص الشكر والإحترام

الباحث

عدنان كامل فارس غانم

البيانات الشخصية

يرجى وضع إشارة (✓) في مربع الإجابة التي تراها مناسبة :

	<input type="checkbox"/> أنثى	<input type="checkbox"/> ذكر	الجنس
<input type="checkbox"/> دكتوراه	<input type="checkbox"/> ماجستير	<input type="checkbox"/> بكالوريوس	المؤهل العلمي

استبانة الشفافية الإدارية

فقرات الاستبانة

يرجى وضع إشارة (√) أمام كل عبارة لبيان مدى انطباقها وفق درجات المقياس الى يسار الصفحة

المجال الاول : نظم المعلومات

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح
1.	تتصف المعلومات الصادرة من الإدارة بالمصداقية والدقة.				
2.	تخلو المعلومات التي تقدمها الإدارة من المعلومات الزائدة والمتكررة.				
3.	يتلقى عضو الهيئة التدريسية المعلومة في الوقت التي يحتاجها فيه دون تقديم أو تأخير.				
4.	تخلو المعلومات من قصد التحريف أو التزوير أو التحيز.				
5.	المعلومات المقدمة من الإدارة تلاءم أهداف العمل الحالية والمستقبلية.				
6.	يتم تحديث المعلومات على نحو مستمر.				
7.	تعمل الإدارة على تحليل المشكلات المعقدة وتبسيطها وتسهيل فهمها.				
8.	المعلومات التي توفرها الإدارة ملائمة وتلبي متطلبات العمل.				
9.	المعلومات التي يتم الحصول عليها من الادارة مرتبة ومنسقة.				
10.	تحافظ الإدارة على سرية المعلومات التي يمنع الكشف عنها (أو يؤدي التصريح بها إلى الإضرار بالمصلحة العامة للكلية).				
11.	تتخذ الإدارة الإجراءات اللازمة لحماية المعلومات والمحافظة على أمنها.				

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح
المجال الثاني : الاتصال الإداري					
12.	تعمل الإدارة على إيجاد نظام اتصال ميسر ومفتوح بين كافة أفراد الكلية.				
13.	توفر الإدارة قنوات اتصال مفتوحة مع المجتمع المحلي والمؤسسات المعنية.				
14.	تتنوع الإدارة في وسائل الاتصال بما يتناسب وطبيعة أهداف الاتصال المطلوب.				
15.	تتميز الاتصالات بين مختلف المستويات الإدارية في الكلية بالسهولة.				
16.	تتم الاتصالات بين مختلف المستويات الإدارية بسرعة.				
17.	يساهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة بالكلية في تبسيط الإجراءات.				
18.	يساهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة في تقليل الجهد اللازم لاتخاذ القرار.				
19.	تعمل الإدارة على إزالة المؤثرات الخارجية قدر الإمكان والتقليل من تأثيراتها السلبية.				
20.	تستفيد الإدارة من ردود التغذية الراجعة للتأكد من فهم الغاية من عملية الاتصال.				
21.	يتم من خلال الاتصال اطلاع الرؤساء على نشاط المرؤوسين ونقل تعليماتهم.				
المجال الثالث : المساءلة الإدارية					
22.	تدعو الى التجديد والابتكار والابداعي وإيجاد آلية واضحة للمساءلة الإدارية في الكلية.				
23.	تسمح آليات المساءلة الإدارية في الكلية بالمراقبة والمراجعة في أي وقت.				

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح
.24	تتم إجراءات المساءلة الإدارية في الكلية بالنزاهة.				
.25	تركز آليات المساءلة الإدارية على تعزيز المسؤولية في نفوس الموظفين.				
.26	يدرك العاملون في الكلية القواعد المطلوب الالتزام بها وعواقب مخالفتها.				
.27	تتدرج العقوبة المفروضة على الموظف تبعاً لتكرار المخالفة ونوعها.				
.28	يتم منح السلطة لمن يقوم بالمساءلة مع الحق في الاستجواب وإيقاع العقاب.				
.29	تُلزم الكلية العاملين بتقديم تفسيرات لقراراتهم وتصرفاتهم المخالفة للتعليمات.				
المجال الرابع : المشاركة					
.30	تعزز الإدارة الثقة بينها وبين العاملين من خلال اتخاذ قرارات ورسم سياسات مرئية تدعم مشاركة الجميع.				
.31	تشجع الإدارة العاملين على إبداء الرأي وتقديم المقترحات.				
.32	تركز الإدارة على انجاز المهام بروح الفريق والعمل الجماعي.				
.33	تشجع الإدارة العاملين على كشف الأخطاء والعمل على تصويبها.				
.34	تشرك الإدارة المؤسسات ذات العلاقة في صناعة القرارات التي توجب مشاركتهم.				
.35	تتقبل الإدارة اقتراحات المؤسسات ذات العلاقة بالخدمات التي تقدمها.				

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح
36.	تفسح الإدارة المجال أمام جميع الأطراف المعنية في الخدمة التي تقدمها لاستيضاح ومناقشة الأمور الغامضة لديهم وتجيب عن استفساراتهم بصدر رحب.				
37.	تحرص الإدارة على الاستماع لمشكلات العاملين واحتياجاتهم وتعمل على تلبيتها.				
38.	توفر الإدارة للعاملين الفرصة لكي يقرروا بأنفسهم أسلوب تنفيذ المهام.				
39.	تحرص الإدارة على إطلاع الموظفين على نتائج أعمالهم.				
40.	تشجع الإدارة العاملين على تقديم الأفكار والآراء المبدعة لحل المشكلات.				
المجال الخامس : اجراءات العمل					
41.	يتم تنفيذ إجراءات العمل في الكلية بنزاهة.				
42.	الأنظمة والقوانين المعمول بها في الكلية معلنة لجميع الموظفين.				
43.	يتم تبسيط الإجراءات بصورة تسمح بإنهاء المعاملات دون تعقيد.				
44.	توفر الكلية نماذج للمعاملات واضحة وسهلة الاستخدام.				
45.	تسهل القوانين والأنظمة الموجودة في الكلية انجاز العمل.				
46.	تتبنى الكلية فكرة إصدار قوانين وتعليمات جديدة تضمن للعاملين حقوقهم.				
47.	تقوم الكلية بمراجعة الأنظمة والتعليمات بشكل دوري لمواكبة المستجدات.				
48.	تطبق القوانين والأنظمة والتعليمات على الجميع دون تمييز.				
49.	تمتاز التشريعات والقوانين بالوضوح التام (غير قابلة للتأويل).				

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح
50.	تمتاز التشريعات والقوانين بأنها مكتملة لبعضها البعض (مترابطة).				
المجال السادس : العمليات والممارسات التي تتسم بالشفافية بالكلية					
51.	تمارس الإدارة سياسة عدم إخفاء المعلومات عن العاملين في الكلية.				
52.	تتواصل الإدارة مع العاملين من خلال قنوات اتصال متعددة ومفتوحة على كل الاتجاهات.				
53.	تتقبل الإدارة الملاحظات والاقتراحات الصادرة من أفراد الكلية.				
54.	تنتهج الإدارة سياسات الوضوح والمكاشفة في ممارسة أعمالها مع خضوعها للمساءلة				
55.	تتوفر المصادقية والثقة بين الإدارة وأفراد الكلية.				
56.	تتفد الإدارة نظام المساءلة بفاعلية وعلنية.				
57.	تراعى الإدارة المرونة اللازمة في إدارتها من خلال التعامل بنزاهة.				
58.	توضح الإدارة أسباب القرارات الإدارية عند ممارسة أنشطته.				
59.	تؤمن الإدارة بحق المجتمع الخارجي في مراقبة أداء الكلية.				
60.	تتميز الإدارة باستقرار تشريعاتها وسهولة فهمها وانسجامها.				
61.	سياسات التوظيف والترقية مبنية على أساس الكفاءة والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة.				
62.	تسمح الإدارة بتقييم أدائها من قبل المعنيين دون تعمد إخفاء أية معلومات.				

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح
.63	تتعاون الإدارة مع المؤسسات والأفراد من مختلف القطاعات لتحسين برامجها ونوعية الخدمة التي تقدمها.				
.64	ترتبط الإدارة بين البرامج التي تقدمها واحتياجات المجتمع.				
.65	تعمل الإدارة على تنمية الثقة والمصداقية مع المجتمع الخارجي.				

استبانة التفاؤل الأكاديمي بصيغتها الأولية

فقرات الاستبانة

يرجى وضع إشارة (√) أمام كل عبارة لبيان مدى انطباقها وفق درجات المقياس الى يسار الصفحة

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح
المجال الاول:الفاعلية الجماعية					
1.	يتمكن أعضاء الهيئة التدريسية من النجاح في التعامل مع الطلبة الأكثر صعوبة.				
2.	أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية واثقون بأنهم قادرين على تحفيز طلبتهم.				
3.	يستسلم أعضاء الهيئة التدريسية حالما يُظهر أحد الطلبة عدم الرغبة في التعلم.				
4.	أعضاء الهيئة التدريسية لا يمتلكون المهارة المطلوبة لإحراز نتائج ذات معنى.				
5.	يعتقد أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية بمقدرة كل طالب على التعلم.				
6.	جميع الطلبة يأتون إلى الكلية وهم مستعدون للتعلم.				
7.	توفر الحياة البيئية العديد من المزايا التي تلازم الطلبة بالتعلم.				
8.	طلبة هذه الكلية غير محفزين للتعلم.				
9.	أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية لا يملكون المهارات للتعامل مع المشكلات الإنضباطية للطلبة.				
10.	الفرص المتوفرة في هذا المجتمع التعليمي تضمن للطلبة فرص للتعلم.				

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح
.11	التعلم في هذه الكلية شديد الصعوبة لعدم شعور الطلبة بالأمان.				
.12	تعاطي المخدرات والكحول في المجتمع المحلي يجعل التعلم صعباً للطلبة.				
المجال الثاني: ثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور					
.13	يثق أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية بطلبتهم.				
.14	يثق أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية بأولياء الأمور.				
.15	يحرص طلبة هذه الكلية على بعضهم بعضاً.				
.16	أولياء الأمور في هذه الكلية يمكن الإعتماد عليهم بالتزاماتهم نحو الكلية.				
.17	يمكن الاعتماد على طلبة هذه الكلية في أدائهم لواجباتهم.				
.18	يستطيع أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية الاعتماد على ما يقدمه أولياء الأمور من دعم.				
.19	يعتقد أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية بأن الطلبة متعلمون أكفاء.				
.20	يعتقد أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية بأن معظم أولياء الأمور يؤدون دورهم التربوي.				
.21	يصدق أعضاء الهيئة التدريسية ما يقوله أولياء الأمور لهم.				
.22	طلبة هذه الكلية منكمون.				
المجال الثالث: التأكيد الأكاديمي					
.23	تضع الكلية معايير مرتفعة للأداء.				
.24	يحترم الطلبة زملاءهم الحاصلين على درجات جيدة.				

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح
.25	يسعى الطلبة لتقديم أعمال إضافية من أجل الحصول على علامات جيدة.				
.26	تقدر الكلية التحصيل الأكاديمي وتعترف به.				
.27	يبذل الطلبة جهداً كبيراً لتحسين التعلم السابق.				
.28	تعد بيئة التعلم داخل الكلية منظمة.				
.29	يؤمن الطلبة في هذه الكلية بالأهداف التي أعدت لهم.				
.30	يعتقد أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية أن الطلبة لديهم المقدرة على الإنجاز الأكاديمي.				

الملحق (2)

أسماء المحكمين

الرقم	الأسم	التخصص	مكان العمل
1	الأستاذ الدكتور عباس الشريفي	إدارة تربوية	جامعة الشرق الاوسط
2	الأستاذ الدكتور عبد الحافظ سلامه	تكنولوجيا تعليم	جامعة الشرق الاوسط
3	الأستاذ الدكتور غازي خليفة	مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الاوسط
4	الأستاذ الدكتور محمود الحديدي	مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الاوسط
5	الدكتور أمجد الدرادكة	إدارة تربوية	جامعة الشرق الاوسط
6	الدكتور خالد ابو الهيجاء	مناهج وطرق تدريس	جامعة البلقاء التطبيقية كلية وادي السير
7	الدكتور خالد شتات	تكنولوجيا تعليم	جامعة الشرق الاوسط
8	الدكتور عبد الناصر طه	مناهج وطرق تدريس	جامعة البلقاء التطبيقية كلية وادي السير
9	الدكتور فادي عياصره	تكنولوجيا تعليم	جامعة الشرق الاوسط
10	الدكتور محمد بني مفرج	إدارة تربوية	جامعة الشرق الاوسط

الملحق (3)

الاستبانان بصيغتهما النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

أختي المعلمة الفاضلة

أخي المعلم الفاضل

تحية وتقدير:

يقوم الباحث بإعداد رسالة ماجستير في جامعة الشرق الأوسط بعنوان: (درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاؤل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم).

ونظراً لكونكم معلمو ومعلمات كليات المجتمع وعلى صلة مباشرة مع رؤساء الأقسام الأكاديمية . يرجى التفضل بملء الاستباننتين المرفقتين وهما:

1- استبانة الشفافية الإدارية.

2- استبانة التفاؤل الأكاديمي.

و يرجى الإجابة عن القسم الأول المتعلق بالبيانات الشخصية للمعلم، ثم تعبئة القسم الثاني المتعلق باستبانتي الشفافية الإدارية و التفاؤل الأكاديمي وذلك بإبداء رأيك بمنتهى الشفافية والواقعية، بوضع إشارة (√) في المكان المناسب لكل فقرة، شاكراً لكم تعاونكم، علماً بأن الإجابات التي ستقدمونها ستعامل بسرية تامة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

مع خالص الشكر والإحترام

الباحث

عدنان كامل فارس غانم

الجزء الاول : المعلومات الشخصية

يرجى وضع إشارة (√) في مربع الإجابة التي تراها مناسبة :			
	<input type="checkbox"/> أنثى	<input type="checkbox"/> ذكر	الجنس
<input type="checkbox"/> دكتوراه	<input type="checkbox"/> ماجستير	<input type="checkbox"/> بكالوريوس	المؤهل العلمي

الجزء الثاني : استبانة الشفافية الإدارية

فقرات الاستبانة

يرجى وضع إشارة (√) أمام كل عبارة لبيان مدى انطباقها وفق درجات المقياس الى يسار الصفحة

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
*	المجال الاول : نظم المعلومات					
1.	تتصف المعلومات الصادرة من الإدارة بالمصادقية.					
2.	تخلو المعلومات التي تقدمها الإدارة من المعلومات المتكررة.					
3.	يتلقى عضو الهيئة التدريسية المعلومة في الوقت التي يحتاجها فيه.					
4.	تخلو المعلومات من قصد التحريف .					
5.	تعمل الإدارة على تحليل المشكلات المعقدة لتبسيطها من أجل أن يسهل فهمها.					
6.	المعلومات التي توفرها الإدارة ملائمة وتلبي متطلبات العمل.					
7.	المعلومات التي يتم الحصول عليها من الادارة مرتبة ومنسقة.					
8.	تتخذ الإدارة الإجراءات اللازمة لحماية المعلومات من أجل المحافظة على أمنها.					
*	المجال الثاني : الاتصال الإداري					
9.	تعمل الإدارة على إيجاد نظام اتصال ميسر بين كافة أفراد الكلية.					
10.	تتنوع الإدارة في وسائل الاتصال بما يتناسب وطبيعة أهداف الاتصال المطلوب.					
11.	يسهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة بالكلية في تبسيط الإجراءات.					

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
.12	يسهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة في تقليل الجهد اللازم لاتخاذ القرار .					
.13	تعمل الإدارة على إزالة المؤثرات الخارجية قدر الإمكان للتقليل من تأثيراتها السلبية.					
.14	تستفيد الإدارة من ردود التغذية الراجعة للتأكد من فهم الغاية من عملية الاتصال.					
*	المجال الثالث : المساءلة الإدارية					
.15	يدرك العاملون في الكلية القواعد المطلوب الالتزام بها وعواقب مخالفتها.					
.16	تتدرج العقوبة المفروضة على الموظف تبعاً لتكرار المخالفة ونوعها.					
.17	يتم منح السلطة لمن يقوم بالمساءلة مع الحق في الاستجواب وإيقاع العقاب.					
*	المجال الرابع : المشاركة					
.18	تشجع الإدارة العاملين على إبداء الرأي					
.91	تركز الإدارة على انجاز المهمات بروح الفريق.					
.20	تشجع الإدارة العاملين على كشف الأخطاء للعمل على تصويبها.					
.21	تشرك الإدارة المؤسسات ذات العلاقة في صناعة القرارات التي توجب مشاركتهم.					
.22	تتقبل الإدارة اقتراحات المؤسسات ذات العلاقة بالخدمات التي تقدمها.					
.23	تحرص الإدارة على إطلاع الموظفين على نتائج أعمالهم.					
.24	تشجع الإدارة العاملين على تقديم الأفكار والآراء المبدعة لحل المشكلات.					
*	المجال الخامس : اجراءات العمل					
.25	يتم تنفيذ إجراءات العمل في الكلية بنزاهة.					
.26	التشريعات الإدارية المعمول بها في الكلية معلنة لجميع الموظفين.					
.27	يتم تبسيط الإجراءات بصورة تسمح بإنهاء المعاملات دون تعقيد.					

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
28.	توفر الكلية نماذج للمعاملات واضحة يسهل استخدامها.					
29.	تطبق التشريعات على الجميع دون تمييز.					
30.	تمتاز التشريعات بالوضوح التام (غير قابلة للتأويل).					
31.	تمتاز التشريعات بأنها مكملة لبعضها البعض (متراصة).					
*	المجال السادس: العمليات والممارسات التي تتسم بالشفافية في الكلية					
32.	تمارس الإدارة سياسة عدم إخفاء المعلومات عن العاملين في الكلية.					
33.	تتصل الإدارة مع العاملين من خلال قنوات اتصال متعددة ومفتوحة على كل الاتجاهات.					
34.	تتقبل الإدارة الملاحظات والاقتراحات الصادرة من العاملين.					
35.	تتوفر المصداقية والثقة بين الإدارة وأفراد الكلية.					
36.	تتخذ الإدارة نظام المساءلة بفاعلية.					
37.	توضح الإدارة أسباب القرارات الإدارية عند ممارسة أنشطتها.					
38.	تؤمن الإدارة بحق المجتمع الخارجي في مراقبة أداء الكلية.					
39.	تتميز الإدارة باستقرار تشريعاتها .					
40.	تسمح الإدارة بتقييم أدائها من قبل المعنيين دون تعمد إخفاء أية معلومات.					
41.	تتعاون الإدارة مع المؤسسات من مختلف القطاعات لتحسين برامجها التي تقدمها.					
42.	تربط الإدارة بين البرامج التي تقدمها واحتياجات المجتمع.					
43.	تعمل الإدارة على تنمية الثقة مع المجتمع الخارجي.					

استبانة التفاؤل الأكاديمي

فقرات الاستبانة

يرجى وضع إشارة (√) أمام كل عبارة لبيان مدى انطباقها وفق درجات المقياس الى يسار الصفحة

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابدأ
*	المجال الاول:الفاعلية الجماعية					
1.	يتمكن أعضاء الهيئة التدريسية من النجاح في التعامل مع الطلبة الأكثر صعوبة.					
2.	يستسلم أعضاء الهيئة التدريسية حالما يُظهر أحد الطلبة عدم الرغبة في التعلم.					
3.	يعتقد أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية بمقدرة كل طالب على التعلم.					
4.	توفر الحياة البيئية العديد من المزايا التي تلزم الطلبة بالتعلم.					
5.	الفرص المتوفرة في هذا المجتمع التعليمي تضمن للطلبة فرص للتعلم.					
6.	التعلم في هذه الكلية شديد الصعوبة لعدم شعور الطلبة بالأمان.					
7.	تعاطي المخدرات في المجتمع المحلي يجعل التعلم صعباً للطلبة.					
*	المجال الثاني: ثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور					
8.	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على التواصل مع أولياء الأمور.					
9.	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على مشاركة أولياء الأمور في أنشطة الكلية.					
10.	يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على عقد إجتماعات مع أولياء الأمور					

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	احيائاً	نادراً	ابداً
11.	يثق أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية بأولياء الأمور.					
12.	يحرص طلبة هذه الكلية على بعضهم بعضاً.					
13.	أولياء الأمور في هذه الكلية يمكن الإعتماد عليهم بالتزاماتهم نحو الكلية.					
14.	يستطيع أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية الاعتماد على ما يقدمه أولياء الأمور من دعم.					
15.	يعتقد أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية بأن الطلبة متعلمون أكفياً.					
16.	يعتقد أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية بأن معظم أولياء الأمور يؤدون دورهم التربوي.					
17.	يصدق أعضاء الهيئة التدريسية ما يقوله أولياء الأمور لهم.					
*	المجال الثالث: التأكيد الأكاديمي					
18.	تضع الكلية معايير مرتفعة للأداء.					
19.	يحترم الطلبة زملاءهم الحاصلين على درجات جيدة.					
20.	يسعى الطلبة لتقديم أعمال إضافية من أجل الحصول على علامات جيدة.					
21.	تقدر الكلية التحصيل الأكاديمي وتعترف به.					
22.	يبذل الطلبة جهداً كبيراً لتحسين التعلم السابق.					
23.	تعد بيئة التعلم داخل الكلية منظمة.					
24.	يؤمن الطلبة في هذه الكلية بالأهداف التي أعدت لهم.					
25.	يعتقد أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكلية أن الطلبة لديهم المقدرة على الإنجاز الأكاديمي.					

الملحق (4)



MEU جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY

Faculty of Educational Sciences

كلية العلوم التربوية

ك.ع.ع / ٩ / ١
التاريخ: 2016/10/22

الأستاذ الدكتور عميد كلية الخوارزمي المحترم

يقوم الطالب " عدنان كامل غانم " بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: " درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في مكليات المجتمع في محافظة عمان وعلاقتها بالتداول الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم " استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير من جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرم بتسهيل مهمة تطبيق الباحث لأداة الدراسة إسهاماً في تحقيق أهدافها، والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر عطوفتكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي تزود بها الباحث، لن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

عميد كلية العلوم التربوية

أ.د. عبد الحافظ سلامة



نسخة المصدر الخارجى



هاتف: +9626 4790222 فاكس: +9626 4129613 ص.ب. 383، عمان 11831، الأردن
Tel: +9626 4790222 Fax: +9626 4129613 P.O. Box 383, Amman 11831, Jordan
e-mail: info@meu.edu.jo website: www.meu.edu.jo

الملحق (5)


جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
MEU
 Faculty of Educational Sciences
 كلية العلوم التربوية

ص ١ / ١ / ١
 التاريخ: 2018/10/22

الأستاذ الدكتور عميد كلية القادسية المحترم

يقوم الطالب " عدنان كامل غانم " بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: " درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان وعلاقتها بالتغاؤل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم " استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير من جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرم بتسهيل مهمة تطبيق الباحث لأداة الدراسة إسهاماً في تحقيق أهدافها، والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر عطوفتكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي تزود بها الباحث، لن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

عميد كلية العلوم التربوية

أ.د. عبد الحافظ سلامة

نسخة الصادر الخارجي


 هاتف: +9626 4790222 فاكس: +9626 4129613 ص.ب. 383، عمان 11831، الأردن
 Tel: +9626 4790222 Fax: +9626 4129613 P.O. Box 383, Amman 11831, Jordan
 e-mail: info@meu.edu.jo website: www.meu.edu.jo

الملحق (6)



جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY

Faculty of Educational Sciences
كلية العلوم التربوية

ك.ع.ت/ع/1/10
التاريخ: 2016/10/22

الأستاذ الدكتور عميد كلية المجتمع العربي المحترم

يقوم الطالب " عدنان كامل غانم " بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: " درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان وعلاقتها بالتنازل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم " استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير من جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرم بتسهيل مهمة تطبيق الباحث لأداة الدراسة إسهاماً في تحقيق أهدافها، والوصول إلى نتائج دقيقة نهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر عطوفتكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي تزود بها الباحث، لن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

عميد كلية العلوم التربوية
أ.د. عبد الحافظ سلامة

نسخة الصادر الخارجي

هاتف: +9626 4790222 فاكس: +9626 4129613 ص.ب. 383، عمان 11831، الأردن
Tel: +9626 4790222 Fax: +9626 4129613 P.O. Box 383, Amman 11831, Jordan
e-mail: info@meu.edu.jo website: www.meu.edu.jo

الملحق (7)



جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY

Faculty of Educational Sciences
كلية العلوم التربوية

كردت / ع 12/1
التاريخ: 2016/10/22

الأستاذ الدكتور عميد كلية القدس المحترم

يقوم الطالب " عدنان كامل غانم " بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: " درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاعل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم " استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير من جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرم بتسهيل مهمة تطبيق الباحث لأداة الدراسة إسهاماً في تحقيق أهدافها، والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ولنن إذ نشكر عطفكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي تزود بها الباحث، لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

عميد كلية العلوم التربوية

أ.د. عبد الحافظ سلامة

المعلمة الإحسان
إلى طابع من توقيع الأستاذة
نسخة الاستبانة مستفاد
وتم كذا المسكر
نسخة الصادر الخارجي

12-11-2016



هاتف: +9626 4790222 فاكس: +9626 4129613 ص.ب، 383، عمان 11831، الأردن
Tel: +9626 4790222 Fax: +9626 4129613 P.O. Box 383, Amman 11831, Jordan
e-mail: info@meu.edu.jo website: www.meu.edu.jo