

درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية
الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية وعلاقتها بدرجة
ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

**The Degree of Practicing Educational Governance Principles
by the Academic Department Heads in the Jordanian Private
Universities in Amman Governorate and its Relation to the
Degree of Practicing the Academic Freedom of the Faculty
Staff Members from their Point of View**

إعداد:

ربى سمير محمود محمود

إشراف:

الأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريف

قدمت هذه الرسالة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة

والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

كانون الثاني 2018

تفويض

أنا ربي سمير محمود محمود أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقيا
والكترونيا للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند
طلبها.

الاسم: ربي سمير محمود محمود

التوقيع: 

التاريخ: 2018/1/13

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها " درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية

الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية وعلاقتها بدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية

لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم " وأجيزت بتاريخ 13/1/2018 م.

أعضاء لجنة المناقشة

- | | | |
|--|--------------------|---------|
| 1. الأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريفي رئيساً ومُشرفاً | جامعة الشرق الأوسط | التوقيع |
| 2. الدكتور منذر الشبول عضواً | جامعة الشرق الأوسط | التوقيع |
| 3. الدكتور خالد أحمد الصرايرة ممتحناً خارجياً | جامعة مؤتة | التوقيع |

شكر وتقدير

قال تعالى: ﴿رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾ الآية 19 من سورة النمل.

أحمد الله عز وجل الذي وفقني في إتمام هذه الدراسة، و الذي ألهمني العزيمة و الصبر و الإصرار ، فالحمد لله حمدا كثيرا على نعمه التي لا تعد و لا تحصى.

أتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى من أشرف على رسالتي، الأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريفي حفظه الله ، على كل ما قدمه لي من توجيهات و نصح و إرشاد لإنجاز هذا العمل و إثرائه. و أقدم خالص شكري و تقديري للأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة الموقرة على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة. كما أتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى أساتذتي في كلية العلوم التربوية، في جامعة الشرق الأوسط ، و إلى كل من قدم لي الدعم و العون و المساعدة لإتمام هذا العمل. و لا يفوتني أن أشكر مديرتي الفاضلة السيدة مجيدة السرحان لكل ما قدمته لي من دعم نفسي و معنوي فكانت كالأم الحنون التي تسعى لتسهيل الطريق أمامي لاتمام دراستي.

الباحثة

الإهداء

بعد حمد الله و شكره أهدي هذا الإنجاز إلى من قال فيهما عزوجل:
﴿وَخَفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا﴾ الآية 24 من سورة التوبة.

إلى قدوتي الأولى...إلى من زرع في نفسي كل معاني الحب و الوفاء و العطاء
إلى من أعطاني و لم يزل يعطيني بلا حدود ...إلى من كنت و لا زلت أميرته الصغيرة
إلى الغالي والدي حفظه الله

إلى مهجة قلبي ...إلى من غمرتني بعطفها و حنانها ...إلى نبع العطاء
إلى من سهرت معي الليالي لأحقق النجاح و التفوق...إلى من علمتني بأني خلقت للنجاح و التميز
إلى الغالية والدتي حفظها الله

إلى من علمتني القوة و العزيمة... إلى حبيبتي...إلى أختي...لمى حفظها الله

إلى المحبة التي لا تنضب...إلى من شاركتهم حياتي
إلى سندي و قوتي ...إلى إخوتي أشرف، أنس، وسيم وفقهم الله و سدد خطاهم

إلى شريك حياتي ...إلى من أشعل شموع التضحية حبا و كرامة...إلى من تحمل حياة الغربة
إلى الغالي زوجي حفظه الله

إلى أحبابي...إلى أولادي وسيم، ورد، جاد، و غالياتي تولين

الباحثة

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
العنوان.....	أ
التفويض.....	ب
قرار لجنة المناقشة.....	ج
الشكر.....	د
الإهداء.....	هـ
قائمة المحتويات.....	و
قائمة الجداول.....	ح
قائمة الملحقات.....	ل
الملخص باللغة العربية.....	م
الملخص باللغة الإنجليزية.....	س
الفصل الأول - خلفية الدراسة وأهميتها	
مقدمة.....	2
مشكلة الدراسة.....	6
هدف الدراسة وأسئلتها.....	8
أهمية	
الدراسة.....	9
مصطلحات الدراسة	10
حدود الدراسة.....	11
محددات الدراسة.....	11
الفصل الثاني - الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة	
الأدب النظري.....	13
الدراسات السابقة ذات الصلة.....	40
ملخص الدراسات السابقة و موقع الدراسة الحالية منها.....	49
الفصل الثالث - الطريقة والإجراءات	
منهج الدراسة المُستخدم.....	52
مُجتمع الدراسة.....	52

54	عينة الدراسة.
55	أداتا الدراسة.
55	الأداة الأولى "إستبانة مبادئ الحوكمة التربوية".
56	صدق أداة الدّراسة الأولى " إستبانة مبادئ الحوكمة التربوية "
56	ثبات أداة الدّراسة الأولى: "إستبانة مبادئ الحوكمة التربوية".
58	الأداة الثانية "إستبانة الحرية الأكاديمية".
59	صدق أداة الدّراسة الثانية "إستبانة الحرية الأكاديمية "
59	ثبات أداة الدّراسة الثانية "إستبانة الحرية الأكاديمية"
62	المعالجات الإحصائية.
63	إجراءات الدراسة.
64	إجراءات التصحيح.
	الفصل الرابع - نتائج الدراسة
66	النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول.
75	النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني.
85	النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث.
87	النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع.
100	النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس.
	الفصل الخامس - مناقشة النتائج والتوصيات
116	مناقشة النتائج التي تتعلق بالسؤال الأول.
119	مناقشة النتائج التي تتعلق بالسؤال الثاني.
123	مناقشة النتائج التي تتعلق بالسؤال الثالث.
124	مناقشة النتائج التي تتعلق بالسؤال الرابع.
128	مناقشة النتائج التي تتعلق بالسؤال الخامس.
132	التوصيات.
	المراجع
133	المراجع العربية.
141	المراجع الأجنبية.
146	الملحقات

قائمة الجداول

رقم الفصل-رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
1-3	توزيع أفراد مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان حسب الجنس.	53
2-3	توزيع أفراد عينة الدراسة في الجامعات الأردنية الخاصة الثلاث حسب الجنس	54
3-3	قيم معاملات الثبات لمجالات استبانة الحوكمة التربوية و للأداة ككل بطريقة الاختبار و إعادة الاختبار (test-retest) باستخدام معامل ارتباط بيرسون	57
4-3	قيم معامل الاتساق الداخلي لمجالات استبانة الحوكمة التربوية باستخدام معادلة كرونباخ-ألفا.	58
5-3	قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة ككل ولمجالات استبانة الحرية الأكاديمية بطريقة الاختبار و إعادة الاختبار (test-retest) باستخدام معامل ارتباط بيرسون	60
6-3	قيم معامل الاتساق الداخلي لمجالات استبانة الحرية الأكاديمية باستخدام معادلة كرونباخ-ألفا	61
7-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لمجالات مبادئ الحوكمة التربوية و للأداة ككل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً	66
8-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "الاستقلالية" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان مرتبة تنازلياً	68
9-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "الشفافية" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان مرتبة تنازلياً	70

72	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "المشاركة" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان مرتبة تنازلياً	10-4
74	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "المساءلة" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان مرتبة تنازلياً	11-4
76	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان للحرية الأكاديمية من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً	12-4
77	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب و درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال " المحتوى التدريسي وطرائق التدريس" في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً.	13-4
79	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب و درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال "التعبير عن الرأي" في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً	14-4
80	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب و درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال "خدمة المجتمع" في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً.	15-4
82	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب و درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال " البحث العلمي" في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً.	16-4
84	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب و درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال " المشاركة في عملية صنع القرار" في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً	17-4
86	قيم معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان	18-4

	لمبادئ الحوكمة التربوية ودرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية	
88	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لمتغير جنس عضو هيئة التدريس	19-4
90	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.	20-4
92	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس	21-4
93	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال "المشاركة" تبعاً لفئات متغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس	22-4
94	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لفئات متغير الخبرة لعضو هيئة التدريس	23-4
96	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لفئات متغير الخبرة لعضو هيئة التدريس	24-4
97	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال "الاستقلالية" تبعاً لمتغير فئات الخبرة	25-4
99	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لمتغير التخصص لعضو هيئة التدريس.	26-4
101	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين	27-4

	مستقلتين لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لمتغير جنس عضو هيئة التدريس	
103	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.	28-4
105	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس	29-4
107	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لفئات متغير الخبرة لعضو هيئة التدريس	30-4
109	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لفئات متغير الخبرة لعضو هيئة التدريس	31-4
111	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لفئات متغير الخبرة لعضو هيئة التدريس	32-4
113	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لمتغير التخصص لعضو هيئة التدريس	33-4

قائمة الملحقات

الرقم	المحتوى	الصفحة
1	إستباننا "الحوكمة التربوية" و " الحرية الأكاديمية " بصيغتهما الأولى	146
2	أسماء المُحكّمين	151
3	إستباننا "الحوكمة التربوية" و "الحرية الأكاديمية" بصيغتهما النهائية	152
4	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التعليم العالي و البحث العلمي	158
5	كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي و البحث العلمي إلى جامعة الزيتونة الأردنية	159
6	كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي و البحث العلمي إلى جامعة البترا	160

درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان
لمبادئ الحوكمة التربوية وعلاقتها بدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس

من وجهة نظرهم

إعداد

ربي سمير محمود محمود

إشراف

الأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريفي

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية وعلاقتها بدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ، وقد تكونت عينة الدراسة من (242) عضو هيئة تدريس من كلا الجنسين. و استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي. و تم تطوير استبانتين: الأولى لقياس درجة ممارسة مبادئ الحوكمة التربوية لرؤساء الأقسام الأكاديمية، والثانية لقياس درجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت نتائج الدراسة ما يأتي:

- أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة.

- أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان للحرية الأكاديمية من وجهة نظرهم كانت مرتفعة.

- هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية لمبادئ الحوكمة التربوية و درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية لمبادئ الحوكمة التربوية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تعزى لمتغيرات الجنس و الرتبة الأكاديمية و الخبرة و التخصص.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان للحرية الأكاديمية تعزى لمتغيرات الجنس و الرتبة الأكاديمية و التخصص. بينما وجدت فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الخبرة و لصالح فئة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) و (عشر سنوات فأكثر)

الكلمات المفتاحية: الحوكمة التربوية، الحرية الأكاديمية، الجامعات الأردنية الخاصة، أعضاء هيئة التدريس

The Degree of Practicing Educational Governance Principles by the Academic Department Heads in the Jordanian Private Universities in Amman Governorate and its Relation to the Degree of Practicing the Academic Freedom of the Faculty Staff Members from their Point of View

Prepared by

Ruba Sameer Mahmoud

Supervised by

Prof. Abbas A.Mahdi Al-Sharifi

Abstract

This study aimed at finding out the degree of practicing educational governance principles by the academic department heads in the Jordanian private universities in Amman Governorate and its relation to the degree of practicing the academic freedom of the faculty staff members from their point of view. The sample of the study consisted of (242) male and female faculty staff members. The researcher used the correlational descriptive methodology. Two questionnaires were developed: The first was to measure educational governance principles. The second was to measure the degree of practicing the academic freedom of the faculty staff members. The findings of the study were as the following:

- The degree of practicing educational governance principles by the academic department heads in the Jordanian private universities in Amman governorate was high, from the faculty staff members point of View.
- The degree of practicing the academic freedom of the faculty staff members in the Jordanian private universities in Amman governorate was high, from their point of view.
- There was a positive significant correlational relationship at ($\alpha \leq 0.01$) between the degree of practicing educational governance principles by the academic department heads in the Jordanian private universities in Amman governorate and the degree of practicing the academic freedom of the faculty staff members.
- There were no significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of practicing educational governance principles by the academic

department heads in the Jordanian private universities in Amman governorate attributed to sex, academic rank, experience, and specialization variables.

- There were no significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of practicing the academic freedom of the faculty staff members in the Jordanian private universities in Amman governorate to sex, academic rank, and specialization variables. While there was a significant difference at ($\alpha \leq 0.05$) attributed to experience, in favor of (from five years to less than ten years) and (from ten years and above) categories.

Keywords: Educational Governance, Academic freedom, Private Jordanian Universities, Faculty staff members.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة

يُعد التعليم العالي ركيزة أساسية في المنظومة التعليمية ومؤشراً رئيساً على تقدم البلدان والشعوب. فالجامعة تعد إحدى أهم مؤسسات التعليم العالي التي تؤدي رسالة خالدة ويقع على عاتقها العبء الأكبر في نشر ثقافة المجتمع و تحقيق آماله وتطلعاته المستقبلية ، وهي مؤسسة علمية تستمد هويتها وشرعيتها في المجتمع من خلال الوظائف التي تؤديها ممثلة في التعليم ، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. لذا أصبحت الآمال معلقة على الجامعات لتحقيق مستوى أفضل للشعوب.

لقد توسعت منظومة التعليم العالي في الوطن العربي، وازدادت معها التحديات التي تواجهها الجامعات العربية. وقد تجلت تلك التحديات في الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وانتشار بطالة الخريجين، وضعف البحث العلمي، وعدم المقدرة على مواكبة التطورات التقنية المتسارعة. وأصبحت الجامعات العربية مطالبة أكثر من ذي قبل بتنفيذ أدوارها التنموية بكفاءة وفاعلية. و لمواجهة تلك التحديات و غيرها من عولمة التعليم العالي، و المنافسة بين الجامعات ليس في الإطار الوطني فحسب، بل على الصعيدين الاقليمي والدولي، أصبح من الضروري التعامل مع مفهوم الحوكمة التربوية، الذي يمثل إطاراً يدفع المؤسسة الجامعية إلى التغيير والتكيف والتقدم عبر مشاركة مجتمع الجامعة وذوي العلاقة في صياغة التوصيات والقرارات و مناقشتها، وفي مراقبة

الموازنات، وفي التقييم والمحاسبة، وفي تعزيز قيم الديمقراطية لضمان جودة التعليم والإدارة ، بهدف إحداث تقدّم في المعرفة وخدمة المجتمع وتأهيل الطلبة لحياة أفضل(حمدان،2015).

تعد الحوكمة التربوية(Educational Governance) من الموضوعات الحديثة و التي تهدف إلى تطوير أداء جميع الأطراف المشاركة في العملية التعليمية وتحسينه داخل الجامعة. فهي تعني إعادة رسم السياسات التعليمية و الأساليب الإدارية مما يحقق أهداف الجامعة في مجال التعليم العالي و البحث العلمي و الإسهام في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و السياسية في المجتمع. و من خلال الحوكمة التربوية يمكن الوصول إلى تعليم عال في المستوى و المضمون يتميز بالشفافية في العمل و المساءلة عن الأداء و النتائج و المشاركة لجميع الاطراف وفقا للمرجعية التشريعية في الجامعة (قمبر،2016).

يستند مفهوم الحوكمة التربوية إلى مجموعة من المبادئ ، والتي يمكن للمؤسسة التعليمية من خلالها تحقيق أهدافها وهي كما ذكرها الزبون (2013) مبدأ الشفافية وهو يعني انفتاح المؤسسة التعليمية على جميع المتعاملين معها و المهتمين بها بصورة مباشرة و إتاحة المعلومات بصورة كافية للجميع و التخلي عن الغموض و السرية و التضليل و جعل كل شيء قابلا للتحقيق. و مبدأ المساءلة و يرتبط هذا المبدأ بضرورة تفعيل دور القوانين والقرارات وملاحقة كل من يخالفها، وتطبيق ذلك على جميع العاملين فيها دون تمييز، على أن يمارس هذا المبدأ بإيجابية بعيداً عن السلبية، بغرض تحقيق مخرجات التعلم، وجودة العمل وصولاً إلى التعليم الجيد، وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية على المستوى الاستراتيجي البعيد. و أخيراً مبدأ المشاركة الذي يهتم بالتعاون والمشاركة الفاعلة بين المؤسسة التعليمية و مؤسسات المجتمع المدني، إذ أن العلاقة بينهما علاقة تشاركية تكاملية، وهذا

يحتاج إلى رؤية استراتيجية حكيمة، فبدون مشاركة مجتمعية واسعة لا تتحقق أهداف المؤسسة التعليمية بصورة سليمة. ويتم ذلك من خلال المشاركة في التخطيط الإستراتيجي واللقاءات وورش العمل.

و ذكر الفراء (2013) أن مبادئ حوكمة الجامعات تتمثل في وجود رؤية استراتيجية واضحة للجامعات تراعي البيئة الداخلية و الخارجية لها، والتوزيع المتوازن للمسؤوليات بين الادارات مما يضمن الكفاءة و الفاعلية في الأداء، والشفافية و الافصاح الكافي عن أداء الجامعة المالي و غير المالي، ونظام متكامل للمحاسبة و المساواة مع تطبيقه على جميع متخذي القرار ، وأنظمة و سياسات و اجراءات مطبقة مما يضمن التجاوب السريع و التفاعل مع قضايا المجتمع ذات العلاقة بالجامعة. و حتى تتمكن الجامعات من تحقيق وظائفها و أهدافها التي تسعى إليها ، لا بد من توفير كادر أكاديمي و هيئة تدريسية متميزة على قدر عال من الأفكار و الثقافة العلمية المتنوعة ، إذ يعد عضو هيئة التدريس أحد أهم مقومات العملية التربوية التعليمية في الجامعات لما يعكسه من أثر واضح على الكفاءة الداخلية و الخارجية للبرامج الأكاديمية . ولكي تستمر الهيئة التدريسية في عطائها المتميز كان لا بد من توفير الحرية الأكاديمية (Academic Freedom).

تشير الحرية الأكاديمية إلى حق المعلم أو المتعلم أو الباحث في استقصاء مجالات المعرفة و التعبير عن الرأي دون تدخل أو قيد ، فالحرية الأكاديمية تتكافأ مع حرية الكلمة و حرية الصحافة وهي الصفة التي تتميز بها المجتمعات الديمقراطية (شقيير، 2003).

وتختلف الحرية الأكاديمية في ممارستها من جامعة إلى أخرى ، ولكن لا بد من إعطاء الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس من خلال إعطائه الحق في وصف المواد التي يقوم بتدريسها و

بالطريقة التي يراها مناسبة. فأعضاء هيئة التدريس ليسوا من الموظفين بل هم أعضاء في مؤسسة تربوية، و توفير الحرية الأكاديمية لهم يُعد أساسيا في عصر الديمقراطية و التطور و الثورة المعلوماتية ليتمكنوا من البحث عن الحقيقة بشكل واسع و ميسر ، و أن يُحكم على عضو هيئة التدريس من خلال كفايته و مقدرته على القيام بعملية التدريس والبحث العلمي والخدمة العامة للمجتمع(الراشدان،2000).

و لا بد من تأهيل الأستاذ الجامعي ليكون مشاركا و منتجا و ليس مطبقا لما يفرض عليه من خطط و مادة دراسية بوصفه أساس العملية التعليمية. فضلا عن ضرورة تعزيز مفهوم الحرية الأكاديمية و تطويره من خلال التشريعات و الأنظمة و الحماية الحكومية وذلك من خلال الاستقلال المالي و الإداري للجامعات.

و خلص المؤتمر السادس للحرية الأكاديمية (2015) المنعقد في تونس إلى عدد من التوصيات من بينها العمل على ترسيخ ثقافة الحرية الأكاديمية بوصفها جزءاً متميزاً من الحرية العامة ، يحتاج إليها المجتمع الأكاديمي (الأستاذة والطلبة والإداريون).

إن ممارسة مبادئ الحوكمة التربوية لمواجهة الفساد و الاستبداد الإداري و مركزية القرارات، و دورها في تعزيز الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات يُعد مطلباً أساسياً لطبيعة العمل الجامعي في ضوء مؤشرات جودة التعليم و الديمقراطية و تعزيز حكم القانون و المساءلة، وذلك لتوفير خدمات تعليمية جيدة للنهوض بالعلم و بالمجتمع.

لقد جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية وعلاقتها بدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.

مشكلة الدراسة

تمارس الجامعات العربية دورا حيويا لإصلاح التعليم إلا أنها لا تزال تعاني من عدد من المشكلات التي تؤثر بدورها في فاعلية التعليم العالي، و المتمثلة في التضخم البيروقراطي، وانخفاض الرضا الوظيفي لدى العاملين فيها، فضلا عن قلة الاهتمام بالبحث العلمي، وانخفاض مستوى الجودة النوعية للتعليم العالي (الخطيب، 2004).

تمثل الحوكمة التربوية في الجامعات ضرورة لتطوير القوانين واللوائح الداخلية في الجامعات الأردنية الخاصة، والعمل على وضع القواعد و المبادئ اللازمة لضمان الافصاح و الشفافية في العمل و الحرص على تطبيق الانظمة و مساءلة من يخالفها و الاخذ بعين الاعتبار المشاركة التكاملية المجتمعية لتحقيق الاهداف الاستراتيجية.

و تقود ممارسة مبادئ الحوكمة التربوية إلى توفير الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس لأداء عملهم، فهم أساس العملية التعليمية في الجامعات، و نهوض الجامعات لا يكون إلا بهم و ما يقومون به من إجراء البحوث العلمية و اختيار المادة التعليمية و تدريسها و الخدمات المجتمعية.

و مما لا شك فيه إن غياب الحرية الأكاديمية في الجامعات يؤدي إلى تراجع الجامعة في مختلف نشاطاتها و مخرجاتها من الناحيتين الكمية و النوعية مما يؤدي إلى تراجع دور الجامعات في المجتمع بصورة عامة كمكان لإعداد الكوادر البشرية التي تخدم عمليات التنمية الشاملة في المجتمع (Kayrooz, & Prtestou, 2002).

و من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة التي اجريت في مجال الحوكمة التربوية على مستوى الجامعات و الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، وجدت ضرورة البحث في هذا

الموضوع فضلا عن ما أوصت به هذه الدراسات، فقد أوصت دراسة حلاوة و طه (2013) بضرورة إصدار أنظمة وقوانين واضحة ، واعتماد مفاهيم الحوكمة ، وخاصة فيما يتعلق بالشفافية والمساءلة والوضوح، ومراجعة أنظمة الحوكمة ومفاهيمها ومدى تطبيقها و متابعة تطبيق كل الأنظمة والقوانين المتفق عليها بدون تحيز.

و أوصى مطر و نور (2013) بتوعية جميع الفئات ذات الصلة بالتعليم الجامعي بالمفاهيم و المبادئ التي تقوم عليها الحوكمة من خلال المحاضرات و ورش العمل. و أوصت دراسة قمبر (2016) بتبني أنماط قيادية جديدة تؤمن بالحوكمة وتتحمل مسؤولية قراراتها وتؤمن بالسياسات والممارسات التي تتسم بالشفافية والمشاركة ، فضلا عن توعية جميع الأطراف ذات العلاقة من طلبة وأعضاء هيئة تدريس وعاملين في الجامعات الحكومية الليبية بأهمية الحوكمة الجامعية وأبعادها.

و فيما يتعلق بالحرية الأكاديمية، فقد أوصت دراسة الطراونة (2007) بضرورة منح أعضاء هيئة التدريس حرية أكاديمية أفضل مما هي عليه حاليا و اشراكهم بالقرارات الجامعية والعمل على ازالة المعوقات التي تحول دون ممارستهم لها. و أوصت دراسة حمدان (2008) بضرورة اعطاء أعضاء هيئة التدريس مزيدا من الحرية الأكاديمية يزيد من ولائهم و عطائهم للجامعة.

و أجرت الدوسري (2013) دراسة أوصت فيها بمنح عضو هيئة التدريس الحرية في اختيار المادة التي يدرسها و مشاركته في اختيار القيادات الأكاديمية و مناقشة السياسات العامة في الجامعة و تقديم الدعم المادي و المعنوي لإجراء البحوث العلمية.

و في ضوء ما تقدم تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الآتي:

ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية و ما علاقتها بدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم؟

هدف الدراسة وأسئلتها

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية وعلاقتها بدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ، من خلال الاجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان

لمبادئ الحوكمة التربوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ؟

2. ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان للحرية

الأكاديمية من وجهة نظرهم ؟

3. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين درجة ممارسة رؤساء

الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية

ودرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية ؟

4. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة ممارسة رؤساء الأقسام

الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تُعزى

لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية والخبرة و التخصص؟

5. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الحرية الأكاديمية

التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تُعزى

لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية والخبرة و التخصص؟

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من تناولها لموضوعين لهما دور واضح في اصلاح التعليم العالي

و تطويره بما يتناسب مع متطلبات المجتمع و يتمثلان بالحوكمة التربوية و الحرية الأكاديمية.

ويمكن تحديد أهمية الدراسة بما يأتي:

- يُؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة القادة الإداريين في الجامعات الخاصة في التعرف إلى أهمية

ممارسة مبادئ الحوكمة التربوية و ضرورة توافر الحرية الأكاديمية.

- يُؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الاردنية الخاصة في

التعرف إلى درجة ممارستهم لمبادئ الحوكمة التربوية.

- يتوقع أن تسهم هذه الدراسة في رفع كفاءة التعليم العالي فيما يتعلق بالمادة التعليمية و

البحث العلمي و خدمة المجتمع.

- يمكن أن تكون هذه الدراسة منطلقا للبحث في موضوع مبادئ الحوكمة التربوية و الحرية

الأكاديمية بما توفره من أدب نظري ودراسات سابقة وأداتين تم التأكد من صدقهما وثباتهما.

- تشكل هذه الدراسة إضافة علمية للمكتبة العربية بشكل عام و المكتبة الأردنية بشكل خاص.

مصطلحات الدراسة

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

الحوكمة التربوية (Educational Governance)

هي تطبيق المعايير والنظم للجودة و التميز التي تحكم أداء المؤسسات التربوية، بما يحقق سلامة التوجهات، وصحة التصرفات ونزاهة السلوك، وبما يضمن تحقيق الشفافية والمساءلة والمشاركة من قبل جميع الأطراف، وتغليب مصلحة المؤسسة على المصالح الفردية، مما يؤدي إلى تطوير الأداء المؤسسي وحماية مصالح جميع الأطراف ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بالمؤسسة التربوية (السر، 2013).

و تعرف الحوكمة التربوية إجرائياً بأنها العلامة التي حصل عليها أفراد العينة من خلال إجاباتهم عن فقرات إستبانة الحوكمة التربوية التي تم تطويرها و اعتمادها في هذه الدراسة.

الحرية الأكاديمية (Academic Freedom)

عرفها سويلم (2009) بأنها حرية الأستاذ و الطالب و المؤسسة التعليمية و الأطر القيادية و الإدارية و هي تشمل حق حماية الكلمة، و التعبير، و التفكير دون الإحساس بالقلق أو الخوف من الانتقام، و هي حرية الرأي و الضمير، و حرية البحث عن المعرفة و اكتشافها.

و تعرف الحرية الأكاديمية إجرائياً بأنها العلامة التي حصل عليها أفراد العينة من خلال إجاباتهم عن فقرات إستبانة الحرية الأكاديمية التي تم تطويرها و اعتمادها في هذه الدراسة.

حدود الدراسة

إقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة في محافظة عمان للعام الدراسي 2017/2018.

محددات الدراسة

تحددت نتائج هذه الدراسة بدرجة صدق أدواتي الدراسة وثباتهما وأمانة المستجيبين العلمية وموضوعيتهم، وأن تعميم النتائج لا يتم إلا على المجتمع الذي سحبت منه عينة الدراسة والمجتمعات المماثلة.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

اشتمل هذا الفصل على الأدب النظري ذي العلاقة بمتغيري الدراسة: مبادئ الحوكمة التربوية و الحرية الأكاديمية ، فضلاً عن الدراسات السابقة ذات الصلة والتي تم عرضها من الأقدم إلى الأحدث من حيث سنة نشرها، على النحو الآتي:

أولاً: الأدب النظري:

تضمن الأدب النظري موضوعات تتعلق بالحوكمة التربوية و تعريفها ونشأتها و أسباب ظهورها و عناصرها و أهدافها و نظرياتها و المبادئ التي تقوم عليها و أهميتها و طرق تفعيلها و المعوقات التي تحول دون تطبيقها. كما تضمن الحرية الأكاديمية و تعريفها و نشأتها وأهدافها و مجالاتها و أبعادها و المبادئ التي تستند إليها ومتطلباتها و وظائفها وعناصرها وضوابطها، كما يأتي:

1. الحوكمة

من صفات القرآن الكريم أنه الذَّكْرُ الْحَكِيمُ أي الحاكم لكم و عليكم ، أو هو الْمُحْكَمُ الذي لا اختلاف فيه. والعرب تقول: حَكَمْتُ وَأَحْكَمْتُ وَحَكَّمْتُ بمعنى مَنَعْتُ، ومن هذا قيل للحاكم بين الناس حاكِمٌ، لأنه يَمْنَعُ الظالم من الظلم. والحُكْمُ: مصدر حَكَمَ بينهم يَحْكُمُ أي قضى، و قال الأزهري: الحُكْمُ القضاء بالعدل (ابن منظور، 2004).

و الحكم وما يتطلبه من الالتزام و الانضباط والسيطرة بوضع القواعد والضوابط التي تحكم السلوك، وبصورة تضمن إدارة وقيادة قوية ورقابة منضبطة حازمة. و الاحتكام وما يقتضيه من وجود مرجعيات قانونية وأخلاقية وإدارية وثقافية يتم الرجوع إليها(صلاح،2017).

لا يوجد تعريف موحد لمصطلح الحوكمة، و يرجع ذلك إلى تداخله في العديد من الأمور التنظيمية و المالية و الاجتماعية. فقد عرفت مؤسسة التمويل الدولية (IFC,2012) الحوكمة بأنها النظام الذي يتم من خلاله ادارة الشركات و التحكم في أعمالها. و عرفت منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية (OECD,2001) بأنها مجموعة من العلاقات التي تربط بين القائمين على إدارة الشركة و مجلس الإدارة و حملة الأسهم و غيرهم من أصحاب المصالح.

فالحوكمة أنظمة تحكم العلاقات بين الاطراف الاساسية المختلفة في الشركة (أعضاء مجلس الإدارة و الإدارة التنفيذية، و المساهمين و غيرهم كثير من المشاركين) بهدف تحقيق الشفافية والعدالة ومكافحة الفساد وإعطاء حق مساءلة إدارة الشركة لرعاية المساهمين والتأكد من أن الشركة تعمل على تحقيق أهدافها واستراتيجياتها الطويلة على المدى البعيد.

نشأة الحوكمة

شهد العقد الأخير من القرن الماضي البدايات الحقيقية للحديث عن الحوكمة، وذلك بعد تفجر كثير من القضايا التي ظهرت فيها التجاوزات الإدارية والمالية، وقد كشفت هذه الأزمات والانهيئات عن أنماط من الفساد المالي والإداري ، ومن أخطر تلك القضايا الأزمة المالية الخائفة التي عصفت مع منتصف تسعينيات القرن الماضي التي شهدتها عدد من دول شرق آسيا وأمريكا اللاتينية وروسيا، تلك الأزمة التي كشفت عن كثير من التجاوزات المالية والإدارية المتمثلة في علاقات ومصالح متبادلة

بين الموظفين وأقاربهم ولجوء الشركات الكبرى إلى استئانة أموال طائلة وإخفاء تلك الديون عن العملاء وحملة الأسهم مما كان يشكل في حينه أزمة ثقة بين إدارات تلك الشركات والمتعاملين معها من العملاء وحملة الأسهم. ومن القضايا الكبرى أيضا ما عرف في حينه بأزمة بنك التجارة والاعتماد الدولي، إذ شكل انهيار هذا البنك صدمة عنيفة للأوساط المالية والمصرفية بما مثله هذا الانهيار من أزمة ثقة ومصادقية (مركز أبو ظبي للحوكمة، 2013).

و شاع في العقد الأخير من القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرين استخدام لافقت لمصطلح الحوكمة أو الإدارة الرشيدة إذ ارتبط مفهومها بالدرجة الأولى بقواعد العدالة والشفافية والمشاركة واستثمار الموارد البشرية والمادية. واستعمل هذا المصطلح لأول مرة من قبل البنك الدولي في العام 1989. وكان استعمال البنك الدولي آنذاك لمفهوم الحوكمة في إطار تأكيده على أن أزمة التنمية في إفريقيا هي أزمة حوكمة بالدرجة الأولى بسبب ضعف التخطيط و فساد النظم السياسية. وقد أوصت العديد من الدراسات التي قام بها كل من البنك الدولي، ومنظمة اليونيسكو، وهيئة التعليم لتقييم تجارب الدول النامية في مجال التعليم في عصر اقتصاد المعرفة في زمن الألفية الثالثة، بضرورة الأخذ بعدد من التوجهات والسياسات الإصلاحية لتحقيق التطوير في أداء مؤسسات التعليم في ظل تنامي الطلب المجتمعي على التعليم (الزبون ، 2013).

و مع أن الاهتمام بالحوكمة في الدول النامية جاء متأخرا، إلا أن هذا الموضوع بدأ يلقي اهتماما متزايدا من المؤسسات العاملة في القطاع الخاص و القطاع العام، إذ بدأت جهات رقابية و اشرافية في تلك المؤسسات بإصدار مبادئ رئيسة للحوكمة مع أسس و اجراءات تطبيقها عمليا.

أسباب ظهور الحوكمة:

هناك العديد من الظواهر التي أدت إلى ظهور الحوكمة تمثلت في ظاهرة العولمة التي أدت إلى عولمة القيم وحقوق الانسان وآليات السوق واقتصادياتها وأفكارها وانتشارها، كما تزايد دور المؤسسات غير الحكومية على المستوى الدولي و الوطني و زيادة معدلات التشابه بينها، وظاهرة الفساد و الرشوة والمحسوبية والمحابة واستغلال المال العام وتمثلت هذه الظاهرة أيضا في استعمال السلطة العامة من أجل تحقيق أغراض ذات مصلحة خاصة نتيجة لغياب مبادئ المحاسبة والمساءلة والشفافية في تسيير أمور الدولة. كما يُعد تغير طبيعة الدولة ودورها من أهم أسباب ظهور الحوكمة فقد عجزت الحكومات عن تلبية احتياجات مواطنيها وتحقيق السلم والحفاظ على النظام العام وحماية الممتلكات العامة بالمستوى المطلوب، فضلا عن ضعف أو انعدام العلاقة بين الحكومة والمجتمع بمعنى غياب التكامل بين العناصر المكونة للحكومة بما في ذلك المجتمع المدني. وللحوكمة سمات وعناصر النظام من حيث المدخلات والعمليات والمخرجات. فمدخلات نظام الحوكمة تتكون من مستلزمات ومتطلبات تحتاج اليها الحوكمة سواء أكانت قانونية أم تشريعية أم ادارية أم اقتصادية. ولتطبيق الحوكمة هناك جهات مسؤولة ومشرفة على هذا التطبيق ، فضلا عن الجهات الرقابية وكل كيان اداري داخل المنظمة أو خارجها يسهم في تنفيذ الحوكمة و يشجع على الالتزام بها و تطويرها. يلي ذلك مخرجات نظام الحوكمة ، فهي ليست هدفا بل وسيلة لتحقيق نتائج وأهداف يسعى إليها الجميع والتي تتمثل في مجموعة من المعايير والقواعد والقوانين المنظمة ومن ثم الحفاظ على حقوق أصحاب المصالح وتحقيق الشفافية (عقلان،2015).

أهداف الحوكمة

تتمثل أهداف الحوكمة بما يأتي: (الغالبى و العامرى، 2008)

1. تحقيق حماية لمصالح المعنئين عن طريق دقة المعلومات المتعلقة بأنشطة

المنظمة وشفافيتها حتى تتمكن الاطراف المعنية من اتخاذ القرار بناء عليها مما يسهم

فى استمرارية المنظمة بمختلف مجالاتها الإدارية أو المالية. فعن طريق تفعيل نظم

الرقابة المالية و الإدارية وتفعيل قواعد الحوكمة تقل الأخطاء و التجاوزات غير

المشروعة .

2. زيادة مقدرة المؤسسات التى تطبق معايير الحوكمة على المنافسة وتمكينها من الاستحواذ

على أكبر قدر ممكن من السوق فى مجال انشطتها.

3. توفير بيئة صحية للعمل من خلال تعزيزها لجوانب المساءلة و احترام القوانين والعمل

على تقييم أداء الإدارة العليا بشكل صحيح.

و أضافت الهننى (2004) أن أهداف الحوكمة تتمثل فى تحقيق المسؤولية

الاجتماعية للمؤسسة عن طريق تطوير سياسات و اجراءات مناسبة لنشاطات تلك

المؤسسة، و ايجاد هيكل ادارى كفؤ داخل المؤسسة و وضوح مسؤولياته، و حماية

الحقوق سواء فى فرص صناعة القرار أم فى المردود المادى والمعنوى، و استدامة حالة من

الشرعية فى المجتمع.

نظريات الحوكمة

أدى التراكم المعرفي حول الحوكمة إلى ظهور عدد من النظريات التي تم تداولها في مجال الحوكمة و هي: (Waduge، 2011).

- **نظرية الوكالة:** تفترض نظرية الوكالة أن العلاقة سلبية بين المالكين و الإدارة بحيث تتضارب أهدافهم لذلك تهدف إلى التخفيف من الصراع القائم عن طريق إيجاد مجموعة من اللوائح و آلية للحكم و التوجيه يديرها مديرون غير تنفيذيين.
- **نظرية حقوق الملكية:** تقوم هذه النظرية على افتراض أن المديرين يتصرفون بالأمانة و العلاقات الإيجابية ولديهم المقدرة على تعظيم المنافع و لا توجد حاجة لتوجيه الإدارة لأن مصالحهم تتفق مع المالكين لذلك تؤكد النظرية على دعم الثقة المتبادلة بين الطرفين. ويمكن الاستنتاج بأنها لا تتوافق مع نظرية الوكالة.
- **نظرية أصحاب الشأن(المعنيين):** تقوم هذه النظرية على مساءلة مجلس الإدارة عن كل من له علاقة بالوصول إلى أهداف المنظمة ، وتفترض هذه النظرية أن منظمة ما يجب أن تكون مرنة وقابلة للتغيير؛ لأن أصحاب الشأن سيكون لديهم تردد في أخذ الرهان في المنظمات المحتمل أن تؤدي إلى الإخفاق والفشل.
- **النظرية المؤسسية:** تتميز هذه النظرية بأنها تركز على البنية الاجتماعية وتأخذ في الاعتبار العمليات التي تجعل البنية الاجتماعية متضمنة المخططات و القواعد ، و المعايير و الأمور الروتينية وتعليمات موثوق بها للسلوك الاجتماعي وأنها تتقصى الكيفية التي وجدت بها تلك العناصر و كيف تم نشرها وتبنيها وتكييفها عبر المكان و الزمان.

الحوكمة التربوية

استمد مفهوم الحوكمة التربوية من مفهوم الحوكمة المؤسسية أو حوكمة الشركات، وهو الذي يعبر عن مجموعة من العلاقات بين إدارة المنظمة ومجلس إدارتها وحملة الأسهم بها وغير ذلك من أصحاب المصالح، و تحدد الحوكمة المؤسسية الهيكل الذي يتم من خلاله وضع أهداف المنظمة وطرق تحديد تلك الأهداف والرقابة على الأداء ويجب أن تقدم حوافز مناسبة للإدارة لتحقيق الأهداف التي تحقق بدورها صالح المنظمة وحملة الأسهم وتسهيل الرقابة (OCED,2002).

عرف خورشيد و يوسف (2009) الحوكمة التربوية بأنها مجموعة من القوانين والأنظمة والتعليمات التي تهدف إلى تحقيق الجودة الشاملة والتميز في الأداء عن طريق اختيار الإستراتيجيات المناسبة والفعالة لتحقيق غايات الجامعة وأهدافها الإستراتيجية وهي بذلك تعني نظم الحكم التي تحكم العلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء كما تشمل مقومات تقوية الجامعة على المدى البعيد وتحدد المسؤول والمسؤولية.

و يقصد بالحوكمة التربوية في مؤسسات التعليم العالي بأنها آلية للحكم و التوجيه تهدف إلى تحقيق العدالة والشفافية وتضمن جودة الأداء وفاعلية المؤسسة عن طريق تفعيل تصرفات إدارة المؤسسة فيما يتعلق بالاستثمار الأمثل للموارد المتاحة لديها بما يحقق أفضل منافع ممكنة لجميع الأطراف ذوي المصلحة والمجتمع ككل (المليجي،2011).

وتشير الحوكمة التربوية في الجامعات إلى الكيفية التي يتم من خلالها اختيار الوسائل والأساليب المناسبة لتحقيق أهدافها من خلال الاهتمام بالمشاركة وتوزيع المهمات في الكليات

والأقسام و الإدارات داخل الجامعة مع إبقاء الاتصال قائماً ومتابعة سير العمل ووضع جميع الأطراف أمام مسؤوليتهم و تفعيل علاقتها بالبيئة (برقعان و القرشي،2012).

و تتمثل الحوكمة التربوية في مجموعة من الإجراءات و الآليات التي تساعد على تهيئة الوضع لتشغيل المؤسسات التربوية لأهدافها المحددة مسبقاً .وتتكون الحوكمة التربوية من البيئة الداخلية للجامعة وتتمثل بجميع الفئات التي تتكون منها الجامعة من مسؤولين وموظفين وأعضاء هيئة تدريس وطلبة ، و البيئة الخارجية للجامعة وهي البيئة المكملة للمحيط الداخلي تؤثر وتتأثر به وتتمثل بالمجالات المختلفة الاجتماعية والاقتصادية ونقابات الأساتذة والتنظيمات الطلابية للدفاع عن حقوقهم (حسام الدين،2015).

وأشار مورجينسون و كوسايديني (Marginson & Cosidine, 2000) إلى أن الحوكمة التربوية الجامعية تهتم بتحديد القيم داخل الجامعات وأنظمة اتخاذ القرارات وتخصيص الموارد ومهمتها وأهدافها ونماذج السلطة والتفويض وعلاقة هذه الجامعات بالجهات الأكاديمية والحكومية وقطاع الأعمال والمجتمع.

فالحوكمة التربوية طريقة يتم من خلالها توجيه أنشطة الجامعة و إدارة أقسامها العلمية و كلياتها ومتابعة تنفيذ خططها الإستراتيجية وتوجيهاتها العامة، وتطوير نظم إدارتها وهيكليتها ، وأساليب تقييمها ، وأساليب متابعة اتخاذ القرار الجامعي (قمبر،2016).

و في العصر الحالي وهو عصر الجودة و النوعية ، ينظر إلى جودة التعليم بوصفها ضرورة ملحة تتطلب توفير شروط ضمانها ، و وضع الخطط الكفيلة بضبطها، وحسن ادارتها وذلك بجانب الآليات اللازمة لتنفيذ هذه الخطط مع المعايير وأدوات القياس المناسبة لتقويم الانجازات المحققة فيها

مما يحقق الارتقاء بجودة المخرج التعليمي و العملية التعليمية بشكل عام (الميمي و مخلوف و فريد ، 2004).

وعليه فقد أصبحت الحوكمة التربوية غاية في الأهمية ، و قد ذكر ليسايت (Leisyte,2007) أهم أسباب اهتمام الجامعات بها في النقاط الآتية:

- التغيرات العالمية المتسارعة التي أسهمت في نمو أهمية العلم والتكنولوجيا كأحد العناصر المهمة و المؤثرة في تحقيق التنمية في ظل الانتقال إلى اقتصاد المعرفة الذي أسهم في توسيع الدور البحثي للجامعات في كثير من دول العالم من خلال التنوع غير المسبوق في مؤسسات التعليم العالي وهيكلها الأكاديمية والإدارية .
- عولمة التعليم والبحث العلمي وتداول أنشطتهما و أثرهما في النمو الاقتصادي والاجتماعي وانعكاسهما الإيجابي على رفاهية الأفراد وتقدمهم، وانتقال النماذج الإدارية التقليدية إلى نماذج أكثر حداثة على المستوى الدولي وزيادة أهمية صنع القرار في الأمور الإدارية والأكاديمية وأهمية الميزة التنافسية.
- تراجع دور الجامعات في إنتاج العلم والمعرفة لخدمة التنمية انعكس مباشرة في زيادة الفجوة العلمية بين الدول النامية و الدول المتقدمة مما أدى إلى تحول الجامعة إلى مؤسسة تسيطر عليها سلسلة من القوانين واللوائح والتي تسهم بشكل كبير في تهميش دور الجانب الأكاديمي.
- الفساد الأكاديمي ويعد أقوى تهديد للمشروعات الإصلاحية القائمة حالياً ومن أبرز مظاهره المتاجرة بالسلطة الأكاديمية للانتفاع الشخصي وتراجع العديد من القيم في المحيط الجامعي

- وخاصة على المستوى العلمي و البحثي ؛ فالاحترام تحول من قيمة إلى عادة تقليدية بين الأفراد وانتشرت السرقة العلمية في البحوث وغياب تقدير الإبداع و أصبحت الإضافة العلمية تُقدم قدراً محدوداً من التجديد وأزمة الثقة بين المجتمع والجامعة وخاصة في الدول النامية.
- زيادة أهمية آليات صنع القرار في الأمور الإدارية و الأكاديمية ، وزيادة المنافسة بشكل كبير
 - ثورة الإبداع والإنتاج المعرفي وتوسع نظم التعليم الجامعي وظهور أنماط جديدة له .
 - الأساليب الحديثة للإدارة كمدخل تنظيمي جديد للقطاع العام تدعو إلى إعادة التفكير في الحوكمة.

مبادئ الحوكمة التربوية:

- تتميز الحوكمة التربوية بعدد من المبادئ ذكرها المليجي(2011) على النحو الآتي:
- المشاركة: وتعبر عن دور العاملين في المؤسسة التربوية في عمليات صنع القرار .
 - الكفاءة: من خلال الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة البشرية والمادية.
 - الشفافية: وتعني أن المعلومات متوافرة وواضحة للأشخاص المتأثرين بالقرارات ومضمونها.
 - الفاعلية : تؤدي الحوكمة إلى تحقيق الأهداف التي تهتم باحتياجات المجتمع وتعمل على تنميته عن طريق إحداث التأثير الإيجابي.
 - الحرية الأكاديمية: تتبع الحقيقة والمعرفة دون قيود أو صعوبات من قبل أعضاء هيئة التدريس وأنها ضمن مبادئ أهمها الصدق و الأمانة و الجرأة و مراعاة قيم المجتمع.
 - التجاوب: فمن خلال الحوكمة يتم التجاوب مع متطلبات الأشخاص العاملين ضمن أطر زمنية محددة ومعقولة.

▪ العدالة: من خلال تحقيقها للجميع وضمان سيادة القانون.

و تم في هذه الدراسة اعتماد أربعة مبادئ أساسية للحوكمة التربوية في الجامعات و هي:

- الاستقلالية

تعني استقلالية الجامعة عن مؤسسات الدولة المختلفة، وهذا الإستقلال يتضمن حرية الجامعة في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤونها الداخلية، فيما يتعلق بالعمل الأكاديمي والإداري، و يتضمن أيضا الاستقلال المالي للجامعة، و يقصد به أن تكون للجامعة الحرية في إدارة شؤونها المالية، وتحديد أولوياتها بما لا يتعارض مع مبدأ المساواة والشفافية، والذي يتيح للدولة مراقبة الميزانية والمحاسبة في حال وجود تجاوزات دون أن يكون لها الحق في التدخل في كيفية التعامل مع تلك الميزانية(صابر،2007).

و أضاف هادي(2010) أن استقلال الجامعة لا يكتمل إلا في حصول الجامعة على الإدارة الذاتية لأدائها العلمي وهذا يتضمن حق الجامعة في تحديد مناهجها الدراسية الخاصة بها وفي الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس والبحث العلمي، وتحديد احتياجاتها من أعضاء هيئة التدريس وما يتعلق بهم من الترقيات العلمية والتفرغ العلمي ، وفي حال وجود استقلال مالي فعلي، تستطيع الجامعة جذب أحسن الأساتذة وقيادات البحث العلمي المتوافرة في العالم، وذلك بتوفير الرواتب العالية ومخصصات البحث العلمي.

وهذا يعني أن استقلال الجامعة يعني استقلالها ماليا وإداريا و أكاديميا، وعدم وجود ما يؤثر في قراراتها والتي يجب أن توجه لتحقيق أهدافها، واستقلالية الجامعة يعد من المقومات

الرئيسة التي تمكن الجامعة من القيام بوظائفها بشكل اكبر ومرونة عالية في ظل المساءلة والشفافية من الجهات المشرفة على التعليم العالي.

- الشفافية

تعني الشفافية توفر المعلومات ذاتها لجميع الأفراد والقضاء على تباين المعلومات، وذلك بتوفير معلومات متماثلة لمن لا يستطيع الوصول إليها ، وتعد الشفافية و الثقة أكبر ضمان لتطبيق الحوكمة الرشيدة في المؤسسات والمنظمات وركز أيضا على ضرورة وضوح الإجراءات وتوافر المعلومات الضرورية لأصحاب المصالح (Olson,2009).

وتتمثل الشفافية في وضوح التشريعات وسهولة فهمها واستقرارها وانسجامها مع بعضها وموضوعيتها ووضوح لغتها ومرونتها وتطورها تبعا للنمو الاقتصادي والاجتماعي، فضلا عن تبسيط الاجراءات ونشر المعلومات والإفصاح عنها وسهولة الوصول اليها بحيث تكون متاحة للجميع (خرايشة،1997). و أضاف أبو كريم (2005) أن الشفافية تدعو إلى جوهر واحد يرتبط بأربع كلمات هي: المصادقية ، والإفصاح ، والوضوح، والمشاركة.

يجب أن تعمل ممارسة الشفافية على إيجاد التوازن بين حق المعرفة وحق الجامعة بالحفاظ على أسرارها، فالشفافية لا تعني توفير معلومات ليس لها نهاية لوصف الجامعة بالشفافة في تعاملاتها، فهناك كثير من المعلومات التي لو تم الإفصاح عنها لألحقت الضرر بها، وبالمقابل فإن إضفاء درجة السرية في جميع المستويات الإدارية يجب أن يقوم على أساس إداري منظم حتى لا تتسبب في تأخر وصول المعلومات مما يمثل عائقا أمام سير الأعمال بفاعلية وذلك لانعدام الشفافية(حرب،2011).

وللشفافية مستويان: شفافية داخلية وهي نتاج طبيعي لسلوك الاتصال المتسمة بالفعالية وتدفق للمعلومات داخل الجامعة، وتعكس الدرجة التي وصل اليها العاملون في الحصول على المعلومات الضرورية للقيام بمسؤولياتهم (أبو كريم، 2009). أما الشفافية الخارجية في الجامعات فهي ترتبط بشكل أساسي بالمجتمع و المؤسسات، وما تقدمه من معلومات تلبي احتياجاتهم وتطلعاتهم (الحري، 2012).

- المساءلة

يشير مفهوم المساءلة إلى أن المستخدم مسؤول عن نتائج عمله وعن تقديم إجابات أو تفسيرات عما يقدمه من إنتاجات، وأن هناك جهة إدارية أو إشرافية تسأله، وتكون العلاقة بين الطرفين علاقة مبنية على تحديد أهداف واضحة متفق عليها، و وجود معايير تحكم عملية المساءلة، تستخدم لقياس أداء الشخص ، ويتضمن المفهوم أن هناك محاسبة قد يترتب عليها مساءلة، كمكافأة أو ترقية، أو إيقاع عقوبة أو حرمان من مكافأة أو ترقية (الحسن، 2010). و أضاف الدويك (2013) بأن المساءلة هي الإعتراف بالمسؤولية عن الأفعال والمنتجات و القرارات والسياسات ، وتحمل العواقب الناجمة.

و للمساءلة نوعان: هما مساءلة خارجية يكون مصدرها خارجي أي انها تأتي من خلال الأجهزة المعنية بالرقابة، فهذه الأجهزة تكشف الانحراف، وتتخذ الإجراءات اللازمة تجاه الشخص المنحرف أو إحالته إلى الجهات المعنية. أما المساءلة الداخلية فيكون مصدرها داخلي ، أي من الرئيس المباشر إذ يستطيع أن ينفذ النظام ويحاسب مرؤوسيه، و قد تكون هناك جهات رقابية داخلية محددة متخصصة تتولى عملية الرقابة فضلا عن الرئيس المباشر.

و يمكن اضافة نوع ثالث للمساءلة و يكون مصدره ذاتيا، وينبع هذا النوع من المساءلة من خلال القيم التي يؤمن بها الفرد ويعمل بها، فهي تمثل رقابة ذاتية يكون لها الفاعلية في الحد من الفساد(صالح،2001).

- المشاركة

تعد المشاركة من أهم الخصائص والمقومات لأي منظمة وفقا لمفاهيم الإدارة الحديثة، التي تؤكد على أهمية مشاركة جميع الأطراف داخل المنظمة في اتخاذ القرارات، ولها أهمية كبيرة في الجامعة ذلك أن إشراك الأطراف كافة من أعضاء هيئة تدريس وموظفين وطلبة وغيرهم مشاركة فعالة في اتخاذ القرارات يؤدي إلى صناعة قرار أفضل و إيجاد حلول للمشكلات، و أن الاشتراك فيه يساعد على توحيد الجماعة أو المنظمة و رفع معنوياتهم و تعزيز الفكر الإبداعي لديهم و الإلتزام بتنفيذه، وربط أهداف الفرد بأهداف المنظمة(الحاج إلياس و الحاج خليل ، 1988).

و لتفعيل الحوكمة التربوية لا بد من توعية جميع الأطراف ذات العلاقة من طلبة و أعضاء هيئة تدريس و إداريين في الجامعات بأهمية الحوكمة التربوية و أبعادها، و وضع مجموعة من القوانين و الأنظمة التي تعزز الإلتزام بالحوكمة، و تبني أنماط قيادية جديدة تؤمن بالحوكمة و تتحمل مسؤوليات قراراتها و تؤمن بالسياسات و الممارسات التي تتسم بالشفافية و المشاركة، و كذلك وضع آليات للمساءلة الإدارية و تطبيقها على الجميع بحيادية دون تمييز أو تحيز(قمبر،2016).

لقد اقترح ناصر الدين (2012) خمس مراحل لتفعيل الحوكمة في الجامعات ، ففي المرحلة الأولى يتم نشر ثقافة الحوكمة إذ تعد أحد المداخل الرئيسة التي يتم من خلالها توضيح أبعاد الحوكمة وجوانبها وأدواتها والمفاهيم الخاصة بها و مجالاتها لتكوين الرأي العام المؤيد لها . و يتم في المرحلة الثانية العمل على إيجاد بنية أساسية بحيث تكون قادرة على التكيف مع المتغيرات والتفاعل معها، وهي بنية مركبة ومتشعبة وممتدة تتكون من بنية أساسية فوقية للحوكمة، وتشمل مجالس الحوكمة، و الجهات التي تشرف على تفعيلها على مستوى الجامعة ،وبنية أساسية تحتية للحوكمة تحتوي الأساس القاعدي والقيمي والأخلاقي. و في المرحلة الثالثة تُنظم الأعمال والمهام عن طريق إيجاد خطط إجرائية للحوكمة. أما في المرحلة الرابعة فيتم تطبيقها بشكل دقيق مع التطوير والمراجعة المرحلية لكل خطوة و من خلالها يتم الاختبار الواقعي وقياس مدى استعداد جميع الأطراف و رغبتهم لتطبيق الحوكمة. و أخيرا في المرحلة الخامسة يبدأ العمل على متابعة الحوكمة وتطويرها بحيث يتم فيها التأكد من حسن تنفيذ جميع المراحل السابقة؛ إذ تعد الرقابة والمتابعة الوسيلة الرئيسة التي تقوم الجامعة باستخدامها من أجل حسن تنفيذ الحوكمة وهي رقابة ذات طبيعة اشتقاقية تكاملية لها وظيفتان: الأولى علاجية والثانية وقائية ابتكارية.

و هناك المعوقات التي قد تحول دون تطبيق الحوكمة التربوية في الجامعات ترجع إلى عدة أسباب منها نقص الالتزام ، و مركزية السلطة و بيروقراطية اتخاذ القرارات، و التمويل غير الكافي لتنفيذ القرارات ، و هيمنة الجانب السياسي على الجانب العلمي و الموضوعي، و المنظومة القانونية الجامدة ، و زيادة حدة التنافس الناجم عن العولمة، و ضعف القيم العلمية و الأخلاقية على مستوى

الجامعة و المجتمع، و المكافآت غير الكافية و المعنويات المنخفضة، و غياب هيئة متخصصة بالتخطيط الاستراتيجي الجامعي(عقلان،2015).

2. الحرية الأكاديمية :

ارتبط مفهوم الحرية بحياة الإنسان، فمنذ بدء الخليقة إلى أن يرث الله الأرض ومن عليها. لا تزال الحرية و العدالة هدفا للإنسان، بل حقا من حقوقه وتعد الحرية الأكاديمية نوعا من أنواع الحريات التي يجب أن تمارس داخل المؤسسات التعليمية في المجتمع.

وتتفق الحرية مع طبيعة الإنسان و فطرته، فلهذه القدرة على التمييز والذكاء لاختيار ما يراه مناسباً، والتعبير عنه بالطريقة أو الأسلوب الذي يراه مناسباً. ومن الجدير بهذا الإنسان الذي كرمه الله عز و جل وخيّرهُ دون اكراه حتى في دينه، أن ينطلق من إرادته فيما يفعل دون ضغط أو إجبار من أي جهة. ولكن هذا الإنسان المكرم يجب أن يلتزم بأداب الصدق و الأمانة و الفضيلة والصدق والمسؤولية وقواعدها(الجندي، 2006).

وتتكون الحرية الأكاديمية من كلمتين هما الحرية والأكاديمية. فالحرية لها معانٍ عديدة منها: أنها آلة اجتماعية لها مظاهرها المختلفة من إجتماعية واقتصادية وتربوية ، ومن ناحية فلسفية فالإنسان لا يدرك ذاته الا من خلال اختياراته، ولا معنى لوجود الإنسان من دون حرية. أما بالنسبة لكلمة الأكاديمية فقد ظهرت لأول مرة عند الإغريق وذلك عندما أسس الفيلسوف اليوناني أفلاطون مؤسسة للتعليم وقد أطلق عليها أكاديميا، وهي تعني الدراسات التي تهتم بعالم الأفكار والمبادئ النظرية، أما الحرية الأكاديمية فتعني حرية الجامعة والأساتذة والطلبة في مدى تتبع الحقيقة والمعرفة دون قيود أو صعوبات(الجعيني،1997).

و تشكل الحرية الأكاديمية جزءا من الحريات العامة للإنسان فهي حرية البحث والتقصي والتفكير والرأي و التعبير و البحث عن الحقيقة و الدفاع عنها (الزبيدي، 2000).

و الحرية الأكاديمية من المصطلحات المألوفة في الوسط الجامعي، إلا أنها مصطلح حديث لمفهوم قديم اختلف في تحديد زمان نشأته ومكانه فهناك من يرى أن هذا المفهوم يرجع إلى الحضارة الإسلامية ، وهناك من يرجعه إلى الحضارة الغربية (سكران، 2001).

لقد ذكر الكيلاني و عدس (1984) أن الحرية الأكاديمية ظهرت بأبسط صورة في جامعات أوروبا في القرون الوسطى، إذ أن أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات قد تمتعوا باستقلالية عن تأثير القوى الخارجية في المجتمع و أنهم كانوا يمتلكون قوة سياسية كبيرة تدعمهم فيها السلطة الدينية و السياسية التي كانت بدورها توفر لهم الحماية و الدعم. و لكن هذه الحرية في حقيقتها كانت مقيدة، إذ أن أعضاء هيئة التدريس كانوا غير قادرين على التعبير عن أفكارهم و معتقداتهم التي لا تتماشى مع المبادئ السياسية أو الدينية في عصرهم، و هذا ما كان سائدا في الجامعات الانجليزية و الفرنسية و الإيطالية. ثم جاءت بعد ذلك الجامعات الألمانية ، و أضافت بعدا أساسيا و مهما للمفهوم الحديث للحرية الأكاديمية. و على الرغم من أن جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الألمانية في القرن التاسع عشر كانوا يُعدون موظفين مدنيين، إلا أنهم تمتعوا بنوعين من الحرية الأكاديمية:

حرية التعلم: و هي ضمانة لعضو هيئة التدريس في تعلم المعرفة و البحث عنها دون أي تدخل

من الإدارة الجامعية.

حرية التعليم: و هي الحرية التي تضمن لعضو هيئة التدريس إتباع الأساليب المناسبة في التدريس و البحث لطلبتة. و في الحقيقة لم يكن عضو هيئة التدريس متمتعاً بهذه الحرية خارج نطاق عمله الجامعي.

أما في أمريكا فقد ضمنت الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في الجامعات القيام بالتدريس و مناقشة أفكاره دون التعرض لأي عقاب، و كذلك البحث و نشر نتائج البحوث المتعلقة بموضوع اختصاصه، و إن على عضو هيئة التدريس الحذر من اقحام نفسه في موضوعات ليس لها علاقة بموضوع تخصصه الذي يدرسه. و عليه أيضاً أن يدرك بأنه مواطن يعمل ضمن مؤسسة تعليمية مهنية، و أنه قائد تربوي، و بالتالي فهو عندما يتحدث أو يكتب كمواطن فإن له الحق في أن يتحرر من كونه عضواً في مؤسسة تعليمية عليا (Joughin,1967).

وذكر ماثيو (Mathew,2007) بأن جذور الحرية الأكاديمية في الولايات المتحدة الأمريكية ترجع إلى الجامعات الألمانية إذ تم نقلها و اقتباسها.

لكن مرسى(1975) أكد أن المجتمع الاسلامي لم يشهد اضطهاداً للعلماء بعكس ما كان يحدث في المجتمع الأوروبي في العصور الوسطى. فعندما كان الخلفاء الراشدون والأمويون والعباسيون يجادلون الخوارج والنصارى واليهود والمجوس بالتي هي أحسن ويعقدون المجالس للمناظرة ويفتحون لهم أبواب العلم، كان الأمر مختلفاً في المجتمعات الأوروبية فمن كان يتجرأ على بيان فضل العقل يعاقب و ينهال عليه الموكلون ضرباً بالسياط، بينما كان الشيخ في العصر الإسلامي يتمتع

بالرعاية والتقدير وحرية التدريس واختيار منهج التدريس وطرقه، وكان الطلاب أحراراً في اختيارهم لأستاذهم.

و من الناحية القانونية فانه لا يوجد تعريف دقيق للحرية الأكاديمية يمكن الوقوف عنده دون أي تجاوز قابل للنقاش أو الاختلاف أو التفسير أو التأويل. و لكن يبقى الهدف فيما تحققه الحرية الأكاديمية من فائدة، و فيما تقدمه من دعم فعال للمهام التدريسية و التربوية و الممارسة العلمية و البحثية لأعضاء هيئة التدريس، للقيام بأدوارهم بشكل جيد هو المكسب الرئيسي للمؤسسة التعليمية العليا(Fuchs,1963).

و لأهمية موضوع الحرية الأكاديمية، فقد تم عقد العديد من المؤتمرات التي سعت إلى تحديد مفهوم الحرية الأكاديمية، و من أهمها إعلان "ليما" للحرية الأكاديمية الذي تناول تحديدا شاملا لمفهوم الحرية الأكاديمية. فضلا عن إعلان "عمان" للحرية الأكاديمية، و استقلال مؤسسات التعليم العالي و البحث العلمي ، و الذي نص على شمول الحرية الأكاديمية لحق التعبير عن الرأي ، وحق نشر المعلومات، و المعارف و تبادلها، و أكد إعلان "ليما" و إعلان "عمان" بأن الحرية الأكاديمية هي حرية أعضاء المجتمع الأكاديمي فردياً و جماعياً في متابعة المعرفة و تطويرها و تحليلها و ذلك من خلال البحث و الدراسة و التوثيق و الانتاج و التدريس ولقاء المحاضرات و الكتابة. و قد عرف المجتمع الأكاديمي بأنه جميع الذين يقومون بالتدريس و الدراسة و البحث و العمل في مؤسسة التعليم العالي (مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان،2015).

مفهوم الحرية الأكاديمية

عرف الغريب (2012) الحرية الأكاديمية بأنها حق عضو هيئة التدريس في ممارسة نشاطاته التدريسية و البحثية و خدمة المجتمع، و التعبير عن آرائه و فلسفته و فكره دون أي ضغوط خارجية تمارس عليه، و بالتالي فإن الحرية الأكاديمية هي حق للأكاديميين في العمل دون سيطرة أو ضغوط خارجية.

و عرفها الكيلاني و عدس (1984) بأنها حرية عضو هيئة التدريس في أن يبحث عن الحقيقة، و أن ينشر ما يتوصل إليه منها، و أن يفسرها في نطاق معرفته الأكاديمية بالشكل الذي يراه مناسباً، و كذلك حرية اعطاء أفكاره و معلوماته في ميدان تخصصه دون التعرض لأي ضغوط، و حرية التعبير عن أفكاره و آرائه في المجتمع المحلي، و حرية الاسهام في النشاطات و الخدمات التطوعية في المجتمع المحلي و نقد البرامج التعليمية و السياسات و الإجراءات و إبداء الرأي في التعيينات الإدارية و الجامعية، و إيصال اقتراحاته من خلال القنوات المناسبة للإدارة الجامعية.

و أشار ألتباج (Altbach,2001) إلى أن جوهر الحرية الأكاديمية يتضمن اعطاء الحق لأعضاء هيئة التدريس في التدريس و البحث من دون سيطرة أو قيود، فضلاً عن حرية الفكر التي تمثل مقوماً أساسياً للحرية الأكاديمية.

و من خلال التعريفات السابقة لمفهوم الحرية الأكاديمية، يتضح اتفاقها على أنها من ضمن حقوق أعضاء هيئة التدريس و الطلبة و البيئة الجامعية في إنتاج المعرفة و تبادلها بحرية تامة و

الحوار من خلال عمليات التدريس، و النشرات العلمية و حرية ابداء الرأي في حدود القوانين و التعليمات المنظمة.

و تقتزن الحرية الأكاديمية بالجامعة بوظائفها الثلاث و هي: التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. و بهذا يقع على الجامعة مسؤولية توفير السبل المختلفة لضمان تحقيق هذه الحرية من أجل التفاعل المثمر لتحقيق وظائف الجامعة في مجالات التعليم و البحث العلمي و خدمة المجتمع. و يتضح بهذا أن الحرية الأكاديمية ليست غاية في ذاتها بل وسيلة لتنمية العملية التعليمية بعناصرها الثلاثة: الأساتذة و البرامج التدريسية و الطلبة من خلال توفير تكافؤ الفرص في النمو المعرفي، وإثراء المناهج الجامعية من خلال انجازات العلم والتراث الحضاري. ويتحقق ذلك من خلال توفير حرية الاختيار والتفكير والتعبير عن الآراء(الجعيني،1997).

وأوضح خورشيد و يوسف (2009) بأن الحرية الأكاديمية تتعلق باتخاذ القرار الأكاديمي المتعلق بقضايا تتمثل بما الذي ينبغي تعليمه؟ ومن الذي ينبغي أن يقدم تعليمه؟ وكيف يكون التعليم؟ ومن الذي يجب تعليمه؟ ومن الذي يقوم بالتخطيط الأكاديمي والسياسات الأكاديمية؟ وكيف يقوم بذلك ؟ وكيف يمكن توزيع التمويلات الأكاديمية؟ و هذا يعني أن محتوى الحرية الأكاديمية متصل بالبرامج الأكاديمية (طبيعة المقررات و تنظيمها ، و استراتيجيات التقويم و معايير القبول، و متطلبات الدرجة الممنوحة) ، وقضايا المقررات (المحتوى، و طرائق التدريس، و سبل التقويم)، والبحث (مجالات البحث العلمي و الحصول على المنح)، وقضايا أعضاء الهيئة التدريسية ذاتها (التعيين، والتقويم، والترقية، والتثبيت).

أهداف الحرية الأكاديمية:

أشار مرسى (1992) إلى أن أهداف الحرية الأكاديمية تتمثل بالآتي:

- تهيئة الفرصة للطلبة لتوجيه الأسئلة
- تقديم إجابات أو حلول للمشكلات التي يواجهها الطلبة في المادة العلمية.
- الكشف عن نقاط الضعف لدى الطلبة.
- المساعدة على تكوين علاقات ودية و تقارب بين الأساتذة و الطلبة.
- تهيئة الفرصة للطلبة للتدريب على النقد البناء و التفكير المنطقي و استخدام اللغة السليمة.

مجالات الحرية الأكاديمية:

تتضمن الحرية الأكاديمية عدة مجالات أشار إليها مرسى (1992) و صالح (2017) و

يتمثل المجال الأول بمجال حرية الجامعة و يشتمل ما يأتي:

- الاستقلال الإداري:

تكون للجامعة حرية في وضع قوانينها ، و أن تكون لها حرية في وضع الهياكل

التنظيمية و الإدارية و تكون قابلة للتعديل و تقوم بوظائف التخطيط ، والتنظيم ،

والإشراف ، والتنفيذ ، والرقابة ويكون سير العمل بطريقة ديمقراطية.

- الاستقلال الأكاديمي:

و هي تعني حرية الجامعة في اختيار نظامها و برامجها و مناهجها و طرائق تدريسها

و أعضاء الهيئة التدريسية و سبل التقويم المناسبة و الملائمة للطلبة و أعضاء هيئة

التدريس.

- الاستقلال المالي:

أي عندما تتعدد مصادر التمويل ، تزداد استقلالية الجامعة و تكون قادرة على تأدية وظائفها و كلما اعتمدت على مصدر واحد للتمويل تزداد تبعيتها للجهة الممولة.

أما المجال الثاني فإنه يتمثل بحرية أعضاء هيئة التدريس، و يقصد بها حرية عضو هيئة التدريس في اختيار الموضوعات التي يدرسها، و حريته في تقييم طلبته بالطريقة التي يراها مناسبة، و حريته في مناقشة الاجراءات و التعليمات السياسية الجامعية و حريته في المشاركات التطوعية.

و يتمثل المجال الأخير في حرية الطالب الجامعي، وذلك من خلال حريته بالتعبير عن رأيه في الموضوعات جميعها و حريته بالبحث و المشاركة و التطوير و الابداع.

أبعاد الحرية الأكاديمية

للحرية الأكاديمية أبعاد متنوعة فهي تشمل حرية البحث العلمي في كل ما يهم أعضاء هيئة التدريس، و حرية الاعتقاد التي تتيح للفرد الجامعي أن يعيش حرا في عقائده دون معوقات وله أن يمارسها ضمن فلسفة المجتمع و قوانينه ،و حرية الاختيار بين عدد من البدائل فيما يراه مناسباً لطلبته، فضلا عن حرية الرأي و التعبير عنه في مختلف جوانب القضايا التي يعيشتها (Boland,2003).

و أضاف الجعيني (1997) أبعاداً أخرى للحرية الأكاديمية هي:

- حرية التفكير وتعد أساسا في الحرية الأكاديمية و فيها يعبر الفرد عن آرائه و أفكاره بكل

إخلاص و وضوح.

- درجة أفعال الإنسان و يقصد بها ضرورتها و معقوليتها.

- حرية المشاركة في وضع القرار.

عناصر الحرية الأكاديمية :

تتمثل الحرية الأكاديمية في أربعة عناصر كما ذكرها بيتس (Betts,2007):

- الاستقلال الداخلي للمؤسسات الجامعية و البحثية، و يقصد به الاستقلال الأكاديمي و المالي و الإداري و هذا يعني عدم التدخل الخارجي من أي سلطة دينية أو سياسية أو اجتماعية في الشؤون الداخلية للجامعات.
- تعدد مصادر تمويل هذه المؤسسات و الذي يتضمن تمويل البحوث الأساسية و التطبيقية، وكلما تعددت و زادت مصادر التمويل زادت استقلالية الجامعة.
- الأمن الوظيفي للباحثين و الأكاديميين، إذ يعد الاستقرار الوظيفي بمثابة العمود الفقري للحرية الأكاديمية .
- وجود جمعية أو منظمة تقوم بتمثيل الباحثين و الأكاديميين للدفاع عن مصالحهم بشكل فردي أو جماعي.

مبادئ الحرية الأكاديمية:

تعد إرادة الانسان أهم ما يحرك سلوكه فتلك الإرادة قائمة على مبادئ واضحة، و من أهم تلك المبادئ التي تضبط الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس الالتزام بالأخلاق و القيم و الأفكار و البعد عن الرياء، فلا يكون هناك تناقض بين ما يصدر من عضو هيئة التدريس من رأي أو فكر أو عمل مع السلوك و الممارسة ليكون هذا العمل ترجمة لكل ما يتبناه من مبادئ و بالتالي يكون أقدر على ممارسة الحرية الأكاديمية بشكل مسؤول (الطويل، 1999).

و من تلك المبادئ التي يجب أن يتبناها عضو هيئة التدريس ما يأتي: (الجعيني، 1997)

- **الأمانة** و هي تعني الحرص على أداء الواجب كاملاً، فيقوم عضو هيئة التدريس بذلك من خلال علاقته مع طلبته التي تقوم على المودة و الاحترام
- **المسؤولية** و تعني الالتزام بكل ما وكل به من مهمات و القيام بها على أكمل وجه.
- **الفضيلة** وذلك باستثمار الوقت بكل ما يعود على عضو هيئة التدريس و مجتمعه بالخير و الصلاح.

فضلاً عن الجرأة و مراعاة قيم المجتمع اللذين أضافهما أبو ليل (1992) و الذي قصد بهما ما يأتي:

- **الجرأة** هي صفة انسانية محببة و تعني قول الحق و الدفاع عنه دون خوف ، و تتبع تلك الجرأة من إحساس عضو هيئة التدريس بالثقة بالنفس و الوعي و إدراكه للأمور.
- **مراعاة قيم المجتمع** فعلى عضو هيئة التدريس أن ينشط و يتعامل مع مجتمعه في أثناء ممارسته لحريته الأكاديمية.

أما (مصطفى، 1989) فقد أضاف مبدأ سادساً هو الحُلم و يعني أن يحترم عضو هيئة التدريس من يعلم، و لا تكون ممارسته لحريته ممارسة المتغطرس فيغلب جهله حلمه، و بهذا فإن ممارسة عضو هيئة التدريس لحريته يجب أن تتسم بالممارسة الواعية المتمثلة في التفكير و التدبير و الاعتبار و غيرها.

متطلبات الحرية الأكاديمية

لتحقيق الحرية الأكاديمية لا بد من توافر بعض المتطلبات كما ذكرتها قمبر (2001) على النحو

الآتي:

- **مسؤوليات الجامعة** تتجلى مسؤولياتها في تعيين أحسن العناصر المؤهلة للعمل الجامعي من الحاصلين على درجة الدكتوراه بتميز، و الكف عن الاشتغال بالسياسة الحزبية أو الدعوية داخل الجامعة؛ منعا لحدوث صراعات فكرية أو عقائدية أو ذات طبيعة ثقافية، و الالتزام بآداب المهنة الجامعية و التي تجعل من عضو هيئة التدريس أهلا لحمل رسالة العلم و التنوير و أنموذجا يقتدي به طلبته.

- **صلاحيات وظيفية** و هي تعد من الركائز الأساسية لتأدية العمل من خلال الأخذ برقابة ذاتية داخلية في سلطة الإدارة و هي رقابة تتوزع على مستويات العمل داخل الجامعة، و اختصاص الجامعات بتشكيل مجالس التأديب للنظر في المخالفات التي تنتهك لوائح العمل و آداب المهنة ، و احترام مشاركة الطلبة بنوعيات صالحة لتمثلهم في إدارة النشاط و الحياة الجامعية.

- **ضمانات مُرضية** و تعد من الأمور الأساسية للعمل الجاد لرفعة العمل المؤسسي داخل الحرم الجامعي و يتم ذلك من خلال الآتي:

- وضع تشريع خاص بالحرية الأكاديمية يحدد المفهوم و الواجبات و الحقوق.
- توسيع اختصاصات المجلس الأعلى للجامعات كأعلى هيئة حاكمة و تنويع شامل للعناصر المشاركة فيه.
- تعزيز الموارد المالية الخاصة بالجامعة و تنويعها.

و مع التأكيد على أهمية الحرية الأكاديمية فإنها ليس غاية في ذاتها بمجرد الحصول عليها و لكنها وسيلة يمكن من خلالها الإرتقاء بمستوى التعليم.

ضوابط الحرية الأكاديمية:

الحرية التي لا ضوابط لها قد تؤدي إلى فوضى تهدد المؤسسات التعليمية ، و من هذه الضوابط كما حددها البغدادي(2006) ما يأتي:

- أعضاء الهيئة التدريسية مؤهلون بحرية في غرفة الصف في مناقشة الموضوعات.
- الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها أعضاء الهيئة التدريسية هي حق يمنح لهم بعد انقضاء فترة تجريبية تأهيلية.
- أعضاء الهيئة التدريسية مؤهلون بحرية تامة في البحث ونشر النتائج ضمن الموضوعات الملائمة لأداء واجبهم الأكاديمي.

ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة:

تم عرض بعض الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة والتي تتعلق بمبادئ الحوكمة التربوية و الحرية الأكاديمية ، حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث حسب سنة نشرها على النحو الآتي:

1. الدراسات السابقة ذات الصلة بالحوكمة التربوية:

هدفت دراسة كاسي كوبر (Casey-Cooper,2005) إلى التعرف إلى هيكله المجلس التربوي للحوكمة التربوية في إحدى مناطق جنوب كاليفورنيا وقد تكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء مجلس الحوكمة التربوية في المقاطعة واستُخدمت أداة تحليل نوعي مقترحة من قبل المختصين في القياس تضمنت ثلاث استراتيجيات وهي أنموذج المقارنة، وتحليل السلاسل الزمنية ، ومدى التغير عبر الوقت، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج كان من بينها أن هذه الهيكلية نجحت في تطبيق الحوكمة التربوية في هذه المنطقة وأن قيادة مجلس الحوكمة ركّز على احتياجات الطلبة و تحصيلهم الدراسي.

و هدفت دراسة هُديسون (Hudson, 2007) إلى التعرف إلى واقع عملية الحوكمة في الجامعات الخاصة ولغرض تحقيق هذا الهدف تم اختيار جامعتين خاصتين في ولاية نيويورك واستخدم أسلوب دلفاي لجمع المعلومات ومقابلة (30)عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن دور مجلس الحوكمة كان فعالاً و أن العلاقات بين أعضاء المجلس كانت جيدة.

و قام يانج و لي (Yang, & Li,2010) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى مدى تحكم الحكومة والحزب الشيوعي الصيني في التعليم الجامعي، و طبقت الدراسة على جامعة الصين الشرقية ، و لجمع المعلومات تمت دراسة استقلالية الجامعة من خلال دراسة القوانين والأقسام التنظيمية وعلاقتها بالدولة و وزعت استبانة على خمسة اعضاء مختارين من تخصصات مختلفة لجمع البيانات، وتم إجراء مقابلة مع (15) شخصا من رؤساء الاقسام وأعضاء هيئة التدريس. وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق الحوكمة بمبادئها (الشفافية، والمشاركة، والمساءلة) أدى إلى الإبداع والابتكار والمقدرة على الارتقاء بالجامعة و الدولة، وانعكس ذلك على جودة مخرجات الجامعة وبشكل إيجابي .

و قامت الزهراني (2012) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى واقع تطبيق الحوكمة الرشيدة في الجامعات الأهلية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، و التعرف إلى درجات الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية السعودية. و الكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة (التخصص، والجنس، والرتبة الأكاديمية ، والمسمى الوظيفي، ومدة الخدمة العملية) وواقع تطبيق الحوكمة في الجامعات الأهلية السعودية، ودرجة الرضا الوظيفي، ودرجة الولاء التنظيمي). و اشتمل مجتمع الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس في الكليات والجامعات الأهلية السعودية. وبلغت العينة (300) عضو. و استخدم استبيان واقع تطبيق الحوكمة الرشيدة، وإستبيان الرضا الوظيفي، و إستبيان الولاء التنظيمي. و توصلت الدراسة إلى أن الجامعات الأهلية السعودية تمارس الحوكمة الرشيدة بدرجة كبيرة. و توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين آراء أفراد العينة حول واقع تطبيق الحوكمة في الجامعات الأهلية السعودية تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية و المسمى الوظيفي.

و هدفت دراسة حلاوة و طه (2013) إلى التحقق من استخدام أساليب الحوكمة الجامعية في جامعة القدس، وذلك للحصول على أغراض الجودة في مخرجات التعليم العالي و جُمعت البيانات من خلال إستبانة وزعت على (100) فرد من موظفي الجامعة الإداريين و الأكاديميين. و خلصت الدراسة إلى أن الجامعة تعمل على تطبيق النظام بين الطلبة دون تمييز وذلك بشفافية دون اللجوء للغموض، و أن المحسوبية لا تؤثر في تطبيق الحوكمة بشكل كبير ،و إن القيم السلبية مثل العادات و التقاليد البالية هي جذور المشكلات في تطبيق أنظمة الحوكمة.

و أجرى أبو كريم و الثويني(2014) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة تطبيق مبادئ الحوكمة في كليات التربية في جامعة حائل و جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.وشملت عينة الدراسة (179) عضوا من كامل مجتمع الدراسة البالغ عددهم (750)عضوا. واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن درجة تطبيق مبادئ الحوكمة كان متوسطا.

وهدفت دراسة نصار(2015) إلى تقييم مدى تطابق أداء إدارات الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة مع مبادئ الحوكمة وبعض معايير التميز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، وتم تطبيق استبانة مكونة من (31) فقرة على عينة الدراسة المكونة من عدد (292) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية نسبية من جامعات (الأزهر، و الإسلامية، و الأقصى). وقد كشفت النتائج أن موافقة عينة الدراسة على واقع التميز بإدارة التعليم الجامعي الفلسطيني في ضوء تطبيق مبادئ الحوكمة في جامعات غزة ككل بلغت (3.73)، بدرجة كبيرة، وجاء مجال المشاركة بالرتبة الأولى ، وفي الرتبة الثانية جاء مجال الشفافية ، وفي الرتبة الثالثة

جاء مجال الفعالية والكفاءة ، وفي الرتبة الرابعة جاء مجال صنع القرار الرشيد ، وفي الرتبة الأخيرة جاء مجال التنافسية ، و وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

و هدفت دراسة أبو العلا (Abo alola,2017) إلى اقتراح استراتيجية لتطوير ممارسة القيادة في جامعة الطائف من خلال الحوكمة الرشيدة. وقد شمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف. و طبقت إستبانه على عينة عشوائية تكونت من (321) عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس كانوا ينظرون إلى درجة ممارسة الحوكمة الرشيدة عموماً بأنها معتدلة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة الأهمية ودرجة ممارسة القيادة من خلال الحوكمة الرشيدة. وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية حسب الرتبة الأكاديمية لصالح الرتبة الأكاديمية العليا فقط في الأبعاد الثلاثة الآتية لممارسة القيادة من خلال الحوكمة الرشيدة: الشفافية والمشاركة الفعالة والمساءلة.

وهدف دراسة خليفة(2017) إلى التعرف إلى مفهوم الحوكمة الجامعية ومبادئها وأخلاقياتها ومعاييرها، وكذلك مفهوم الرضا الوظيفي وأهميته وعناصره وأبعاده والعوامل المؤثرة في مستواه، فضلاً عن مفهوم الأداء المهني في المؤسسات الجامعية والكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وبين تطبيقات الحوكمة والأداء الرشيد. وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك البالغ عددهم (1077) عضواً، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة و توزيعها على عينة عشوائية بلغ عدد أفرادها (110) عضواً. وقد أظهرت النتائج أن آراء عينة الدراسة في سؤال علاقة الرضا الوظيفي بالشفافية والمشاركة الفاعلة والمساءلة والمساواة والفاعلية ودوره في تطبيق معايير الحوكمة ، فقد احتلت فقرة تقدم الجامعة

الدعم المادي والمعنوي لأبحاث التدريسيين الرتبة الأولى بينما احتلت فقرة تُوفر الجامعة دورات تدريبية الرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة.

وهدف دراسة الزين (2017) إلى التعرف إلى درجة ممارسة القادة الأكاديميين للحوكمة التربوية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بتفويض السلطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وبلغ عدد أفراد العينة (261) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، و استخدمت استبانتين لجمع المعلومات، و أظهرت النتائج أن درجة ممارسة القادة الأكاديميين للحوكمة التربوية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة.

أما مهدي و القيسي (2017) فقد قاما بدراسة هدفت إلى التعرف إلى مفهوم الحوكمة لدى كل من رؤساء الأقسام العلمية وتدريسيها في جامعة بغداد وفق مبادئ الحوكمة (استقلالية الجامعة، والإفصاح والشفافية، والرقابة والمساءلة الإدارية، والمشاركة في صنع القرار الجامعي) والتعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات عينة الدراسة لمفهوم الحوكمة بحسب متغيري (الوظيفة، واللقب العلمي) لأفراد العينة، و شملت عينة الدراسة رؤساء الأقسام العلمية في أربع كليات من جامعة بغداد وتدريسي تلك الكليات عددهم (107) تدريسيين منهم 16 رئيس قسم) و قد استخدمت إستبانة مكونة من 30 بنداً ، وأظهرت النتائج أن مفهوم الحوكمة جاء بأهمية عالية جداً لدى العينة ككل وفي المجالات الأربعة .

الدراسات السابقة ذات الصلة بالحرية الأكاديمية :

هدفت دراسة كيث (Keith,1997) إلى التعرف إلى مفهوم الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس و التعرف إلى أهم محدداتها. و شملت الدراسة (89)عضو هيئة تدريس في خمس جامعات

في كاليفورنيا وتم جمع البيانات عن طريق المقابلة. وخلصت النتائج إلى أنهم عرّفوا الحرية الأكاديمية بأنها حرية التدريس و اجراء البحوث دونما تدخل او مضايقة و حريتهم باختيار طرائق التدريس، ولكنهم يشعرون بأن حريتهم محدودة و مقيدة. واختلفت الاجابات تبعا لاختلاف التخصص أو الكلية.

وقام نيف (Neave,2002) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى مدى حرية التعبير والممارسات من قبل المدرسين في المؤسسات التربوية الحكومية في ولاية فلوريدا في الولايات المتحدة الأمريكية. وشملت الدراسة 131 مدرسا من الكليات الجامعية و اعتمد اسلوب دراسة الحالة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يؤكدون أهمية الحماية المسؤولة عن حريتهم في التعبير، فيما يتعلق بالأمور الدراسية المرتبطة بذلك.

وأجرى آدم (Adam,2004) دراسة هدفت إلى تقييم استخدام الأساليب الإدارية التحفيزية، وكيفية التعامل مع المتغيرات الثقافية في الجامعات الأمريكية في مجال إطلاق الحرية الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس و تكونت عينة الدراسة من (120) عضو هيئة تدريس وتم استخدام المقابلة و توصلت الدراسة إلى أن هناك حاجة لاتاحة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس فمن دونها لا تستطيع الجامعة تحقيق أهدافها و وظائفها.

و قام الطراونة(2007) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة ممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات الاردنية الحكومية و الخاصة ومعوقاتهما من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الاردنية البالغ عددهم (2600)عضو، وشملت عينة الدراسة (520)عضوا ، واستخدمت استبانة مكونة من (66) فقرة وُرّعت على مجالات الدراسة وأظهرت نتائج الدراسة أنّ الحرية الأكاديمية

في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تمارس بدرجة متوسطة. وقد حصلت معوقات حرية التدريس على الرتبة الأولى في الجامعات الحكومية، في حين حصلت معوقات حرية البحث العلمي على الرتبة الأولى في الجامعات الخاصة.

وهدفت دراسة حمدان (2008) إلى التعرف إلى العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي كما يراها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وبيان العلاقة وفقاً لاختلاف الجنس والرتبة العلمية والخبرة والكلية. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية، وجامعة بيرزيت، وجامعة القدس، والجامعة العربية، واختيرت عينة طبقية عشوائية بلغ عدد أفرادها (300) عضو هيئة تدريس. واستخدمت استبانة لقياس الحرية الأكاديمية وأخرى لقياس الولاء التنظيمي. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن درجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كانت متوسطة.

وهدفت دراسة الدوسري (2013) إلى التعرف إلى درجة توافر الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وإلى التعرف إلى العلاقة بين الحرية الأكاديمية ودرجة الإبداع في أداء أعضاء هيئة التدريس. وتكونت العينة من (300) عضو من الذكور والإناث استجاب منهم للاستبانة (246) ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن درجة توافر الحرية الأكاديمية كانت متوسطة وأنه توجد علاقة إيجابية بين درجة الحرية الأكاديمية ودرجة الإبداع لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

وأجرت الماضي (Al-Madi, 2013) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية من قبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت. شمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس عددهم (297) عضواً، واختيرت عينة عشوائية شملت (250) عضواً. ولتحقيق هدف

الدراسة، تم استخدام استبانة مكونة من (43) فقرة موزعة على أربعة مجالات: التدريس، وحرية التعبير، وصنع القرار، و البحث العلمي. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية من قبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت كان متوسطا. وجاء التدريس أولا ثم حرية التعبير، والبحث العلمي، وأخيرا اتخاذ القرار. وكانت هناك فروق ذات دلالة احصائية لدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور. وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية و لصالح رتبة أستاذ المشارك.

وقام الأسود و عساف (2014) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات الفلسطينية للحرية الأكاديمية من وجهة نظرهم. واستخدمت استبانة مكونة من (40) فقرة ، موزعة على أربعة مجالات هي: (حرية التدريس، وحرية التعبير، وحرية اتخاذ القرار، وحرية البحث العلمي) و شملت العينة (91) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات بمحافظات غزة. و خلصت الدراسة إلى أن الحرية الأكاديمية كانت متوسطة، فاحتل مجال اتخاذ القرار المركز الأول أعقبه مجال حرية التدريس ثم مجال حرية التعبير وأخيرا مجال البحث العلمي. ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجة الحرية الأكاديمية تعزى لمتغيرات الجنس والدرجة العلمية والتخصص.

و أجرى الزبون و البرجس (2015) دراسة هدفت إلى معرفة واقع الحرية الأكاديمية في المستوى الجامعي في المملكة العربية السعودية. و قد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعات الشمال وعينة الدراسة بلغ عدد أفرادها (296) عضوا، واستخدمت استبانة لتحقيق اهداف

الدراسة . وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع الحرية الأكاديمية جاء بدرجة متوسطة وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية تعزى لمتغير الجنس و لصالح الاناث.

وهدفنا دراسة العجلوني(2016) إلى التعرف إلى درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال المملكة. واستُخدمت استبانة وزعت على عينة طبقية عشوائية بلغ عدد أفرادها (170) عضو هيئة تدريس من مجتمع الدراسة البالغ (373) عضواً. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية كان متوسطاً، فحصل مجال المشاركة في صنع القرار على الرتبة الأولى يليه مجال خدمة المجتمع يليه مجال البحث العلمي و أخيراً مجال التدريس. وكانت هناك فروق ذات دلالة احصائية لدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية تعزى لمتغير الجنس و لصالح الذكور.

أما دراسة صالح (2017) فقد هدفت إلى تعرف درجة المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقته بدرجة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. وقد تكونت عينة الدراسة من (265) عضو هيئة تدريس، في الجامعات الأردنية الخاصة من كلا الجنسين. واستخدمت استبانة لقياس درجة المناخ الاخلاقي السائد في الجامعات الاردنية الخاصة وأخرى لقياس درجة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس. وتوصلت النتائج إلى أن درجة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة. وكانت هناك فروق ذات دلالة احصائية لدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الاناث ولمتغير الخبرة ولصالح الفئة من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات.

2. ملخص الدراسات السابقة موقع الدراسة الحالية منها:

من خلال استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الحالية، يتضح بأنها إتفقت على أهمية ممارسة مبادئ الحوكمة التربوية والحرية الأكاديمية على الرغم من اختلاف البيئة والمتغيرات التي تناولها الباحثون فيها إلا أنها قد شكلت تصورا واضحا لأهمية الدراسة الحالية، واتفق بعضها على المتغيرات الوسيطة التي تناولتها هذه الدراسة وهي الجنس والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة والتخصص كدراسة الأسود وعساف(2014) ودراسة الدوسري (2013) لما لها من تأثير واضح في درجة ممارسة مبادئ الحوكمة التربوية و الحرية الأكاديمية .

أما الدراسة الحالية فقد هدفت إلى التعرف إلى درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية وعلاقتها بدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.

لقد تباينت أحجام العينات في الدراسات السابقة ذات الصلة فيما يتعلق بدرجة ممارسة مبادئ الحوكمة إذ تراوحت أحجام العينات في الدراسات السابقة ذات الصلة، ما بين (30) عضو هيئة تدريس كما جاء في دراسة هُديسون(Hudson,2007) إلى(321) عضوا كما جاء في دراسة أبو العلا (Abo alola,2017).

أما بالنسبة للحرية الأكاديمية ، فقد تراوحت أحجام العينات من(91) عضو هيئة تدريس كما جاء في دراسة الأسود و عساف(2014) إلى(520)عضو هيئة تدريس كما جاء في دراسة الطراونة(2007).
أما بالنسبة لحجم العينة في هذه الدراسة، فقد بلغ (242) عضو هيئة تدريس من ثلاث جامعات خاصة.

إن معظم الدراسات السابقة استُخدمت فيها الإستبانة كوسيلة لجمع البيانات كما استخدم بعض من الدراسات السابقة ذات الصلة المقابلة مثل دراسة آدم (Adam,2004) و دراسة كيث (Keith, 1997) و دراسة هُديسون (Hudson,2007) .

أما بالنسبة لهذه الدراسة فتم استخدام إستبانتين لجمع المعلومات، كانت الإستبانة الأولى تتعلق بدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية و أما بالنسبة للإستبانة الثانية فتعلقت بدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم .

و استفادت الباحثة من الدراسات السابقة ذات الصلة من خلال توسيع مجال الإطلاع والمعرفة من الناحية النظرية فيما يتعلق بموضوعي الدراسة وفي إغناء مقدمة الدراسة ومشكلتها والأدب النظري، فضلاً عن كيفية تطوير الإستبانة وطريقة تطبيقها، وكيفية إختيار العينة وأي من الطرق الإحصائية هي الأنسب.

الفصل الثالث

الطريقة الإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة الإجراءات

تضمّن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدّراسة المستخدم، ومجتمعها وعيّنتها وأدّاتها، وصدق الأدّاتين وثباتهما، فضلاً عن المعالجة الإحصائيّة للبيانات وإجراءات الدّراسة وذلك على النّحو الآتي:

منهج الدّراسة المُستخدم:

قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي الإرتباطي في هذه الدّراسة، بوصفه المنهج الملائم للدّراسة الحالية، كما تمّ إستخدام الإستبانة وسيلة لجمع البيانات.

مجتمع الدّراسة:

تكوّن مجتمع الدّراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان ، والبالغ عددهم (1634) أعضاء موزعين وفقاً لإحصائيات هيئة الإعتماد لمؤسسات التعليم العالي للعام الدراسي(2017/2018)، و الجدول (1) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدّراسة.

الجدول (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان حسب الجنس.

المجموع	الجنس		الجامعة
	إناث	ذكور	
112	23	89	عمّان العربية
169	51	118	الشرق الأوسط
256	88	168	عمّان الأهلية
254	57	197	العلوم التطبيقية
223	42	181	الإسراء
227	70	157	البترا
255	60	195	الزيتونة الأردنية
98	13	85	الأميرة سمية للتكنولوجيا
40	12	28	الجامعة العربية المفتوحة
1634	416	1218	المجموع

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة على مرحلتين: الأولى اختيرت عينة عنقودية عشوائية تكونت من ثلاث جامعات و هي: جامعة الشرق الأوسط، وجامعة البترا ، وجامعة الزيتونة الأردنية، وقد بلغ عدد أفراد المجتمع (651) عضو هيئة تدريس. و في المرحلة الثانية تم اختيار عينة طبقية عشوائية نسبية حسب الجنس من الجامعات الثلاث، بلغ عددها أفرادها 242 عضو هيئة تدريس من كلا الجنسين، وذلك بالرجوع إلى جدول تحديد حجم العينة من حجم المجتمع الذي أعده كريجسي ومورجان (Krejcie & Morgan،1970). و الجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2)

توزع أفراد عينة الدراسة في الجامعات الأردنية الخاصة الثلاث حسب الجنس

الجامعة	الجنس	حجم المجتمع	حجم العينة
جامعة الشرق الأوسط	ذكور	118	44
	إناث	51	19
	المجموع	169	63
جامعة البترا	ذكور	157	58
	إناث	70	26
	المجموع	227	84
جامعة الزيتونة الأردنية	ذكور	195	73
	إناث	60	22
	المجموع	255	95
المجموع	مجموع الذكور	470	175
	مجموع الإناث	181	67
	المجموع الكلي	651	242

أداتا الدراسة:

تم استخدام إستبانتين لجمع البيانات، الإستبانة الأولى تعلقت بدرجة ممارسة مبادئ الحوكمة التربوية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان. والإستبانة الثانية تعلقت بدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات للحرية الأكاديمية، واللتين قامت الباحثة بتطويرهما.

الأداة الأولى " إستبانة مبادئ الحوكمة التربوية":

قامت الباحثة بتطوير إستبانة لقياس درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية، وذلك بالرجوع إلى دراسة الزين (2017) ، و دراسة حلاوة و طه (2013)، و دراسة مطر و نور (2013). وقد تكونت الإستبانة بصيغتها الأولية من (37) فقرة موزعة على أربعة مجالات ، وهي كالآتي:

مجال الشفافية، وقد تكون من تسع فقرات، هي من (1-9).

مجال المشاركة، وقد تكون من ثماني فقرات، هي من (10-17).

مجال المساءلة، وقد تكون من إحدى عشرة فقرة ، هي من (18-28).

مجال الإستقلالية وقد تكون من تسع فقرات ، هي من (29-37)

وقد تم إعطاء جميع فقرات الإستبانة وزن متدرج وفق سُلم ليكرت (Likert) الخماسي،

وكانت أبدال الإجابة كالآتي: دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً. وقد تم إعطاء البديل (دائماً) أعلى

درجة وهي خمس درجات والبديل (غالباً) أربع درجات، والبديل (أحياناً) ثلاث درجات، والبديل (نادراً) درجتين، والبديل (أبداً) درجة واحدة. و الملحق (1) يبين الاستبانة بصيغتها الأولى.

صدق أداة الدّراسة الأولى "إستبانة مبادئ الحوكمة التربوية":

أُستخدم الصدق الظاهري للتأكد من صدق الإستبانة، إذ تم عرض الإستبانة بصورتها الأولى على تسعة مُحكمين من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط في تخصص الإدارة التربوية و المناهج و طرائق التدريس و إدارة الأعمال والملحق (2) يُبين أسماء المحكمين، وذلك للحُكم على مدى إنتماء الفقرات للمجالات التي وضعت تحتها، ومدى صلاحية الفقرات وهل هي بحاجة إلى تعديل؟ والتعديل المقترح، إذ تم إختيار الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (80%) من المحكمين أو أكثر، وتم إجراء التعديلات المقترحة من قبل المحكمين على بعض الفقرات، و قد تم حذف الفقرات (23) و (24) و (25) من مجال المساءلة. وعليه أصبحت الإستبانة بصورتها النهائية تشتمل على (34) فقرة، وبذلك عُدت الإستبانة صادقة، والملحق (3) يُبين الإستبانة بصيغتها النهائية.

ثبات أداة الدّراسة الأولى "إستبانة مبادئ الحوكمة التربوية":

تمّ التّأكد من ثبات أداة الدّراسة الأولى، من خلال الإجراءات الآتية:

أولاً: طريقة (الاختبار وإعادة الاختبار) (test-retest) :

تمّ تطبيق الاستبانة على عيّنة مكوّنة من (25) عضو هيئة تدريس من خارج عيّنة الدّراسة، وبعد مرور أسبوعين على التّطبيق الأول جرى إعادة تطبيق الاستبانة على أفراد العيّنة أنفسهم مرّة

أخرى، وحُسب معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson)، فبلغت قيمة معامل الارتباط (0.89) وتراوحت قيم معامل الارتباط للمجالات الأربعة ما بين (0.82) و(0.85) وقد عدّت هذه القيم مناسبة لأغراض هذه الدراسة في ضوء قيم معاملات الثبات التي توصلت إليها الدراسات السابقة ذات العلاقة، والجدول (3) يبيّن هذه القيم.

الجدول (3)

قيم معاملات الثبات لمجالات استبانة الحوكمة التربوية و للأداة ككل بطريقة الاختبار و اعادة الاختبار (test-retest) باستخدام معامل ارتباط بيرسون

التسلسل	المجال	معامل ارتباط بيرسون
1	الاستقلالية	0.85
2	الشفافية	0.84
3	المشاركة	0.83
4	المساءلة	0.82
	الدرجة الكلية للأداة	0.89

ثانيًا: طريقة الاتساق الداخلي:

تم استخدام معادلة كرونباخ- ألفا (Cronbach–Alpha) لإيجاد معامل الاتساق الداخلي لإستبانة الحوكمة التربوية، وقد تراوحت قيم معامل الاتساق الداخلي لمجالات الاستبانة ما بين (0.85) و(0.90) ، وقد عدّت هذه القيم مناسبة لأغراض هذه الدراسة، استنادا إلى قيم معامل الإتساق الداخلي التي توصلت إليها الدراسات السابقة ذات الصلة، والجدول (4) يبيّن ذلك.

الجدول (4)

قيم معامل الاتساق الداخلي لمجالات استبانة الحوكمة التربوية باستخدام
معادلة كرونباخ-ألفا

التسلسل	المجال	معامل الاتساق الداخلي
1	الاستقلالية	0.87
2	الشفافية	0.90
3	المشاركة	0.85
4	المساءلة	0.86

الأداة الثانية " إستبانة الحرية الأكاديمية":

قامت الباحثة بتطوير إستبانة لقياس درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان للحرية الأكاديمية ، وذلك بالرجوع إلى دراسة صالح (2017) و دراسة العجلوني (2016) و دراسة حمدان (2008) وقد تكونت الإستبانة بصيغتها الأولية من (27) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وهي كالآتي:

مجال التعبير عن الرأي، وقد تكون من خمس فقرات، من (1-5).

مجال المشاركة في عملية صنع القرار، وقد تكون من خمس فقرات ، من (6-10).

مجال البحث العلمي، وقد تكون من خمس فقرات ، من (11-15).

مجال المحتوى التدريسي و طرائق التدريس وقد تكون من سبع فقرات، من (16-22)

مجال خدمة المجتمع وقد تكون من خمس فقرات ، من (23-27)

وقد تم إعطاء جميع فقرات الإستبانة وزن متدرج وفق سلم ليكرت (Likert) الخماسي، وكانت أبدال الإجابة كالاتي: دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً. وقد تم إعطاء البديل (دائماً) خمس درجات والبديل (غالباً) أربع درجات، والبديل (أحياناً) ثلاث درجات، والبديل (نادراً) درجتين، والبديل (أبداً) درجة واحدة، والملحق (1) يبين استبانة الحرية الأكاديمية بصيغتها الأولية.

صدق أداة الدّراسة الثانية "إستبانة الحرية الأكاديمية":

للتأكد من صدق الأداة تم اعتماد الصدق الظاهري، من خلال عرض الأداة على تسعة محكمين من ذوي الإختصاص والخبرة في كليات العلوم التربوية و إدارة الاعمال في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط وذلك للتأكد من مدى صلاحية الفقرات، وهل هي بحاجة إلى تعديل أو حذف. و قد تم إختيار

الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (80%) من المحكمين أو أكثر، وتم إجراء التعديلات المقترحة على بعض الفقرات، بدون حذف أي فقرة. وعليه بقيت الإستبانة بصورتها النهائية على (27) فقرة، وبذلك عُدت الإستبانة صادقة، والملحق (3) يُبين الإستبانة بصيغتها النهائية.

ثبات أداة الدّراسة الثانية "إستبانة الحرية الأكاديمية":

تمّ التّأكد من ثبات أداة الدّراسة الثّانية من خلال الإجراءات الآتية:

أولاً: طريقة (الاختبار وإعادة الاختبار) (test-retest):

طبقت طريقة الاختيار و إعادة الاختبار (test-retest) على عينة مكوّنة من (25) عضو هيئة تدريس من خارج عيّنة الدّراسة، إذ طبّقَت الاستبانة على أفراد العينة وبعد مرور أسبوعين جرى إعادة

التطبيق للاستبانة على أفراد العينة أنفسهم، وتمّ حساب معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني باستخدام معامل ارتباط بيرسون وقد بلغت قيمة معامل الارتباط للأداة ككل (0.88)، وتراوحت قيم معامل الارتباط للمجالات ما بين (0.86) و (0.80)، وقد عدّت هذه القيم مناسبة لأغراض هذه الدراسة بناء على ما توصلت إليه الدراسات السابقة ذات الصلة من قيم معاملات الثبات، والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5)

قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة ككل ولمجالات استبانة الحرية الأكاديمية بطريقة الاختبار و إعادة الاختبار (test-retest) باستخدام معامل ارتباط بيرسون

التسلسل	المجال	معامل ارتباط بيرسون
1	المحتوى التدريسي وطرائق التدريس	0.80
2	التعبير عن الرأي	0.83
3	خدمة المجتمع	0.83
4	البحث العلمي	0.86
5	المشاركة في عملية صنع القرار	0.85
	الدرجة الكلية	0.88

ثانياً: طريقة الاتساق الداخلي:

أُستُخدمت معادلة كرونباخ- ألفا (Cronbach–Alpha) لإيجاد معامل الاتساق الداخلي لإستبانة الحرية الأكاديمية وقد تراوحت قيم معامل الاتساق الداخلي للإستبانة ما بين (0.90) و(0.84)، وقد عدّت هذه القيم مناسبة لأغراض هذه الدراسة ، والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6)

قيم معامل الاتساق الداخلي لمجالات استبانة الحرية الأكاديمية باستخدام معادلة كرونباخ-ألفا (Cronbach–Alpha)

التسلسل	المجال	معامل الاتساق الداخلي
1	المحتوى التدريسي وطرائق التدريس	0.85
2	التعبير عن الرأي	0.86
3	خدمة المجتمع	0.88
4	البحث العلمي	0.84
5	المشاركة في عملية صنع القرار	0.90

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على نوعين من المتغيرات:

- المتغيرات المستقلة الوسيطة:

○ الجنس: و له فئتان: ذكر و أنثى

○ الرتبة الأكاديمية: و لها ثلاثة مستويات:

أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد.

○ الخبرة و لها ثلاثة مستويات:

○ من 1 – أقل من خمس سنوات

○ من 5 سنوات إلى أقل من عشر سنوات

○ عشر سنوات فأكثر

○ التخصص و له مستويان:

علمي ، إنساني

- المتغيرات التابعة:

○ درجة ممارسة مبادئ الحوكمة التربوية.

○ درجة ممارسة الحرية الأكاديمية.

المعالجات الإحصائية:

قامت الباحثة باستخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

1. للإجابة عن السؤالين الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب

و الدرجة.

2. للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون والجداول الإحصائية لمعرفة الدلالة

المعنوية لقيمة معامل الارتباط .

3. للإجابة عن السؤالين الرابع والخامس قامت الباحثة باستخدام الإختبار التائي (t-test) لعينتين

مستقلتين فيما يتعلق بمتغير الجنس و التخصص، وتحليل التباين الأحادي فيما يتعلق بمتغيري

الخبرة والرتبة الأكاديمية.

4. تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach–Alpha) لإيجاد معامل الإتساق الداخلي للأداتين، و استخدام معامل ارتباط بيرسون للتحقق من ثبات أداتي الدراسة بطريقة الإختبار و إعادة الإختبار.

إجراءات الدراسة:

- بعد تحديد مجتمع الدراسة و اختيار عينتها و تطوير الأداتين قامت الباحثة بالإجراءات الآتية:
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه إلى وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، لتسهيل مهمة الباحثة في تطبيق دراستها على بعض الجامعات الأردنية الخاصة و الملحق(4) يبين ذلك.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي و البحث العلمي لتطبيق الدراسة في جامعة الزيتونة الأردنية و الملحق(5) يبين ذلك.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي و البحث العلمي لتطبيق الدراسة في جامعة البترا و الملحق(6) يبين ذلك.
- تم توزيع الإستبانتين على أفراد العينة في الجامعات الثلاث (جامعة الشرق الأوسط ، و جامعة الزيتونة الأردنية، و جامعة البترا)
- تم جمع الإستبانات ورصد البيانات في جداول خاصة.
- تم تحليل البيانات و معالجتها إحصائياً.

- تم استخلاص النتائج ومناقشتها.
- كتابة التقرير (تقرير الرسالة).

إجراءات التصحيح:

تم تحديد درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية لمبادئ الحوكمة التربوية وفقا للمعادلة الآتية:

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1 - 5}{3} = \frac{\text{القيمة العليا للبديل} - \text{القيمة الدنيا للبديل}}{\text{عدد المستويات}}$$

وبذلك : تكون الدرجة المنخفضة من (1 - 2.33)

تكون الدرجة المتوسطة من (2.34 - 3.67)

تكون الدرجة المرتفعة من (3.68 - 5)

و تم تطبيق المعادلة ذاتها لتحديد درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للحرية الأكاديمية.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها من خلال الإجابة عن أسئلتها، وعلى

النحو الآتي:

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لمجالات مبادئ الحوكمة التربوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، والجدول (7) يبين ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لمجالات مبادئ الحوكمة التربوية و للأداة ككل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
4	الاستقلالية	4.07	0.56	1	مرتفعة
3	الشفافية	3.80	0.59	2	مرتفعة
2	المشاركة	3.66	0.62	3	متوسطة
1	المساءلة	3.63	0.63	4	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.80	0.49		مرتفعة

يُلاحظ من الجدول (7) أنَّ المتوسط الحسابي لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة للحوكمة التربوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء في الدرجة المرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.80) بانحراف معياري (0.49)، كما جاءت المجالات في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.63 - 4.07)، وجاء في الرتبة الأولى مجال "الاستقلالية" بمتوسط حسابي (4.07)، وانحراف معياري (0.56) وبدرجة مرتفعة، يليه مجال "الشفافية" بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (0.59)، وبدرجة مرتفعة، وجاء في الرتبة ما قبل الأخيرة مجال "المشاركة" بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (0.62) وبدرجة متوسطة، وجاء في الرتبة الأخيرة مجال "المساءلة" بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (0.63) وبدرجة متوسطة.

أما بالنسبة لفقرات كلّ مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

1. مجال "الاستقلالية" :

تمَّ إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "الاستقلالية"، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والجدول (8) يُبين ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "الاستقلالية" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
27	تتمتع ادارة الجامعة بالاستقلالية في إدارة شؤونها المالية.	4.20	0.74	1	مرتفعة
30	تحدد ادارة الجامعة احتياجاتها من أعضاء هيئة التدريس في ضوء الخطة المعتمدة.	4.19	0.75	2	مرتفعة
26	تُراعي الاستقلالية صناعة القرارات الجامعية المتعلقة بالعمل الإداري.	4.05	0.71	3	مرتفعة
28	تُمكن مُناخات الاستقلالية ادارة الجامعة من استقطاب أعضاء هيئة تدريس أكفاء.	4.04	0.82	4	مرتفعة
33	توفر ادارة الجامعة المخصصات المالية اللازمة للبحث العلمي.	4.03	0.90	5	مرتفعة
32	تُعتمد ادارة الجامعة نظاما خاصا بها لرواتب أعضاء هيئة التدريس.	4.02	0.82	6	مرتفعة
29	تُراعي الاستقلالية صناعة القرارات الجامعية المتعلقة بالمناهج الدراسية.	4.01	0.75	7	مرتفعة
31	تتبع ادارة الجامعة نظاما خاصا بها للترقيات العلمية.	4.00	0.89	8	مرتفعة
الدرجة الكلية		4.07	0.56	مرتفعة	

يتبين من الجدول (8) أنّ درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لمجال "الاستقلالية" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.07) وانحراف معياري (0.56)، وجاءت جميع فقرات هذا المجال في الدرجة المرتفعة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (4.00-4.20)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (27) التي تنصّ على " تتمتع ادارة الجامعة بالاستقلالية في إدارة شؤونها المالية. " بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (0.74)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (30) التي تنصّ على تُحدد ادارة الجامعة احتياجاتها من أعضاء هيئة التدريس في ضوء الخطة المعتمدة. " بمتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (0.75)، وجاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (29) التي تنصّ على " تُراعي الاستقلالية صناعة القرارات الجامعية المتعلقة بالمناهج الدراسية " بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (0.75)، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (31) التي تنصّ على " تتّبع ادارة الجامعة نظاما خاصا بها للترقيات العلمية. " بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.89).

2. مجال " الشفافية "

تمّ إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "الشفافية"، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والجدول (9) يُبين ذلك.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "الشفافية" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
9	تُطبّق الإجراءات ذات العلاقة بالعاملين بوضوح (الترقية، التعيين، التقاعد...الخ)	4.02	0.79	1	مرتفعة
8	تقوم الجامعة بامجها باستمرار من أجل تطويرها.	3.91	0.61	2	مرتفعة
7	تحدد السياسة المالية للجامعة بوضوح.	3.84	0.79	3	مرتفعة
6	يدعم رؤساء الأقسام مبدأ تبادل المعلومات بين العاملين.	3.83	0.84	4	مرتفعة
2	تتسم التعليمات المطبقة في الجامعة بالوضوح	3.77	0.81	5	مرتفعة
3	يحدد دور مجلس الحوكمة بوضوح في أنظمة الجامعة	3.76	0.92	6	مرتفعة
4	يعي أعضاء هيئة التدريس الأدوار المتوقعة بهم لتحقيق الحوكمة.	3.73	0.85	7	مرتفعة
5	تُطبق التعليمات على جميع العاملين دون تمييز.	3.67	0.84	8	متوسطة
1	يُشكل مجلس الحوكمة في الجامعة بطريقة ديمقراطية.	3.65	0.89	9	متوسطة
الدرجة الكلية		3.80	0.59	مرتفعة	

يتبين من الجدول (9) أنّ درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لمجال "الشفافية" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.80) بانحراف معياري (0.59)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، ، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.65-4.02)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (9) التي تنصّ على " تُطبّق الإجراءات ذات العلاقة بالعاملين بوضوح (الترقية، التعيين،...الخ)" بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.79)، وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (8) التي تنصّ على " تُقوّم الجامعة برامجها باستمرار من أجل تطويرها." بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.61) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (5) التي تنصّ على "تُطبق التعليمات على جميع العاملين دون تمييز."، بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.84) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (1) التي تنصّ على "يُشكّل مجلس الحوكمة في الجامعة بطريقة ديمقراطية" بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (0.89) وبدرجة متوسطة.

3. مجال "المشاركة"

تمّ إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "المشاركة"، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والجدول (10) يُبين ذلك.

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "المشاركة" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
10	يتم الإفادة من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالقضايا التي تشكل اهتماماً مباشراً للجامعة.	3.77	0.78	1	مرتفعة
17	تتوافر الفرص لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في تصميم نشاطات منهجية للطلبة	3.76	0.82	2	مرتفعة
11	يشارك أعضاء هيئة التدريس في ابداء آرائهم بما يؤدي الى تطوير العمل الجامعي	3.71	0.83	3	مرتفعة
12	تحتزم الجامعة رأي الأغلبية عند اتخاذها للقرارات ذات العلاقة بتطوير الجامعة.	3.69	0.74	4	مرتفعة
13	تحرص الجامعة على مُناخات العمل التشاركي بين أعضاء هيئة التدريس و الوحدات المختلفة في الجامعة.	3.68	0.70	5	مرتفعة
14	تحرص الجامعة على مشاركة مُنتسبيها في تقديم مقترحات لخدمة صالح الجامعة.	3.64	0.79	6	متوسطة
15	تتوافر في الجامعة الفرص لمشاركة جميع العاملين لتطوير شؤون الجامعة التي تهمهم.	3.53	0.75	7	متوسطة
16	تتوافر الفرص لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في وضع الخطة الاستراتيجية للجامعة	3.48	0.91	8	متوسطة
الدرجة الكلية		3.66	0.62	متوسطة	

يتبين من الجدول (10) أنّ درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية

الخاصة لمجال "المشاركة" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط

الحسابيّ (3.66) بانحراف معياريّ (0.62)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابيّة ما بين (3.48-3.77)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (10) التي تنصّ على " يتمّ الإفادة من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالقضايا التي تشكل اهتماما مباشرا للجامعة"، بمتوسط حسابيّ (3.77) وانحراف معياريّ (0.78) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (17) التي تنصّ على " تتوافر الفرص لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في تصميم نشاطات منهجية للطلبة " بمتوسط حسابيّ (3.76) وانحراف معياريّ (0.82) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (15) التي تنصّ على " تتوافر في الجامعة الفرص لمشاركة جميع العاملين لتطوير شؤون الجامعة التي تهمهم" بمتوسط حسابيّ (3.53) وانحراف معياريّ (0.75) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (16) التي تنصّ على " تتوافر الفرص لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في وضع الخطة الاستراتيجية للجامعة " بمتوسط حسابيّ (3.48) وانحراف معياريّ (0.91) وبدرجة متوسطة.

4. مجال " المساءلة"

تمّ إيجاد المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والرتب والدرجة لفقرات مجال "المساءلة"، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والجدول (11) يُبيّن ذلك.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "المساءلة" من وجهة نظر

أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
25	تُعزّز مُناخات المساءلة من ضبط الترهل الإداري.	3.95	0.82	1	مرتفعة
23	تُعزّز المنطقية في القرارات الإدارية.	3.76	0.78	2	مرتفعة
22	تُطبّق قواعد المساءلة على المستويين "الفردى و الجماعى"	3.74	0.79	3	مرتفعة
21	تُستخدم المساءلة لتحفيز الموظف على عمله.	3.72	0.80	4	مرتفعة
24	تؤكد الجامعة على حق المجتمع المحلي في مراقبة الاداء.	3.59	0.78	5	متوسطة
20	تُسهم المساءلة المعمول بها في تحديد حاجات الجامعة.	3.57	0.86	6	متوسطة
19	تؤكد المساءلة على الموضوعية في الاداء.	3.51	0.94	7	متوسطة
18	يشارك ممثلون من أعضاء هيئة التدريس في وضع قواعد المساءلة.	3.19	0.89	8	متوسطة
الدرجة الكلية		3.63	0.62	متوسطة	

يتبيّن من الجدول (11) أنّ درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية

الخاصة لمجال "المساءلة" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط

الحسابيّ (3.63) بانحراف معياريّ (0.62)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابيّة ما بين (3.19-3.95)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (25) التي تنصّ على "تُعزّز مُناخات المساءلة من ضبط الترهّل الإداري". بمتوسّط حسابيّ (3.95)، وانحراف معياري (0.82) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثّانية جاءت الفقرة (23) التي تنصّ على "تعزيز المنطقية في القرارات الإدارية"، بمتوسّط حسابيّ (3.76) وانحراف معياريّ (0.78) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (19) التي تنصّ على "تؤكد المساءلة على الموضوعية في الأداء". بمتوسّط حسابيّ (3.51) وانحراف معياريّ (0.94) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (18) التي تنصّ على "يشارك ممثلون من أعضاء هيئة التدريس في وضع قواعد المساءلة". بمتوسّط حسابيّ (3.19) وانحراف معياري (0.89) وبدرجة متوسطة.

ثانيا: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في

الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان للحرية الأكاديمية من وجهة نظرهم ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة

ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان للحرية الأكاديمية من

وجهة نظرهم والجدول (12) يُبين ذلك.

الجدول(12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان للحرية الأكاديمية من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
4	المحتوى التدريسي وطرائق التدريس	4.23	0.61	1	مرتفعة
1	التعبير عن الرأي	4.07	0.64	2	مرتفعة
5	خدمة المجتمع	3.90	0.65	3	مرتفعة
3	البحث العلمي	3.71	0.80	4	مرتفعة
2	المشاركة في عملية صنع القرار	3.60	0.64	5	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.93	0.48		مرتفعة

يُلاحظ من الجدول (12) أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان للحرية الأكاديمية من وجهة نظرهم كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.93) بانحراف معياري (0.48)، وجاءت جميع مجالات الاستبانة بالدرجة المرتفعة باستثناء مجال واحد جاء في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (4.23 - 3.60)، وجاء في الرتبة الأولى مجال " المحتوى التدريسي وطرائق التدريس " بمتوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.61)، وفي الرتبة الثانية جاء مجال "التعبير عن الرأي" بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.64) ، وجاء في الرتبة الأخيرة مجال "المشاركة في عملية صنع القرار" بمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (0.64).

أما بالنسبة لفقرات كل مجال، فكانت النتائج على النحو الآتي:

1. مجال "المحتوى التدريسي وطرائق التدريس"

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب والدرجة لفقرات مجال "المحتوى التدريسي وطرائق التدريس"، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، والجدول (13) يُبين ذلك.

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب و درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال " المحتوى التدريسي وطرائق التدريس" في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
17	يُنَاقِشُ عضو هيئة التدريس الموضوعات الدراسية بحرية مع طلبته.	4.37	0.69	1	مرتفعة
16	يُسمح لعضو هيئة التدريس اختيار الموضوعات التي يدرسها في مجال تخصصه.	4.35	0.65	2	مرتفعة
18	تُتاح الفرصة لعضو هيئة التدريس في اختيار المراجع المناسبة للمادة التي يدرسها.	4.31	0.73	3	مرتفعة
21	يُحق لعضو هيئة التدريس اعتماد طريقة مناسبة في التدريس لما يراه مناسباً.	4.23	0.82	4	مرتفعة
20	يتمكن عضو هيئة التدريس من وضع خطته الدراسية بحرية.	4.16	0.80	5	مرتفعة
19	يُتاح لعضو هيئة التدريس اختيار سُبُل التقويم المناسبة لطلبته	4.13	0.80	6	مرتفعة
22	تُوفر الجامعة المستلزمات المتعلقة باستخدام طرائق التدريس المختلفة.	4.07	0.71	7	مرتفعة
الدرجة الكلية		4.23	0.61	مرتفعة	

يتبين من الجدول (13) أنّ درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لمجال "المحتوى التدريسي وطرائق التدريس" من وجهة نظرهم كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.23) بانحراف معياري (0.61)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (4.37-4.07)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (17) التي تنصّ على " يُناقش عضو هيئة التدريس الموضوعات الدراسية بحرية مع طلبته" بمتوسط حسابي (4.37) وانحراف معياري (0.69)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (16) التي تنصّ على "يُسمح لعضو هيئة التدريس اختيار الموضوعات التي يدرسها في مجال تخصصه" بمتوسط حسابي (4.35) وانحراف معياري (0.65)، وجاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (19) التي تنصّ على " يُتاح لعضو هيئة التدريس اختيار سُبُل التقويم المناسبة لطلّبه" بمتوسط حسابي (4.13) وانحراف معياري (0.80)، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (22) التي تنصّ على " تُوفر الجامعة المستلزمات المتعلقة باستخدام طرائق التدريس المختلفة." بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.71).

2. مجال "التعبير عن الرأي"

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب والدرجة لفقرات مجال " التعبير عن الرأي" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، والجدول (14) يبين ذلك.

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب و درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال "التعبير عن الرأي" في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
2	يُعبّر عضو هيئة التدريس عن رأيه في اجتماعات القسم الأكاديمي بحرية.	4.20	0.80	1	مرتفعة
1	يُعبّر عضو هيئة التدريس عن رأيه داخل القاعة الدراسية بحرية.	4.15	0.70	2	مرتفعة
3	يحقّ لعضو هيئة التدريس ممارسة حق الدفاع عن قناعاته.	4.08	0.81	3	مرتفعة
4	تتوفر مُناخات تسمح بتنظيم حوارات علمية بين أعضاء هيئة التدريس.	3.96	0.80	4	مرتفعة
5	يحترم عضو هيئة التدريس النقد البناء لأرائه.	3.93	0.75	5	مرتفعة
	الدرجة الكلية	4.07	0.64		مرتفعة

يتبين من الجدول (14) أنّ درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لمجال "التعبير عن الرأي" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.07) بانحراف معياري (0.64)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.93-4.20)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (2) التي تنصّ على " يُعبّر عضو هيئة التدريس عن رأيه في اجتماعات القسم الأكاديمي بحرية" بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (0.80)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (1) التي تنصّ على " يُعبّر عضو هيئة التدريس عن رأيه داخل القاعة الدراسية بحرية" بمتوسط حسابي (4.15) وانحراف معياري (0.70)، وجاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (4) التي تنصّ على " تتوفر مُناخات تسمح بتنظيم

حوارات علمية بين أعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.80) ، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (5) التي تنصّ على " يحترم عضو هيئة التدريس النقد البناء لآرائه." بمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري (0.75).

3. مجال "خدمة المجتمع"

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب والدرجة لفقرات مجال " خدمة المجتمع " من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، والجدول (15) يبين ذلك.

الجدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب و درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال "خدمة المجتمع" في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
26	يُسمح لعضو هيئة التدريس بالانتظام في جمعيات علمية تتناسب مع مجال تخصصه.	4.08	0.78	1	مرتفعة
23	يُتاح لعضو هيئة التدريس حرية العمل التطوعي لخدمة المجتمع.	3.98	0.84	2	مرتفعة
25	يتجاوب عضو هيئة التدريس مع دعوات المؤسسات الاجتماعية المتعلقة بتخصصه الأكاديمي.	3.90	0.74	3	مرتفعة
24	يُشارك عضو هيئة التدريس أعضاء المجتمع المحلي في الأنشطة التي يقدمها.	3.84	0.81	4	مرتفعة
27	يحرص عضو هيئة التدريس على المشاركة في تطوير أبدال حل المشكلات في المجتمع المحلي.	3.68	0.79	5	مرتفعة
الدرجة الكلية		3.90	0.65	مرتفعة	

يتبين من الجدول (15) أنّ درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لمجال "خدمة المجتمع" من وجهة نظرهم كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.90) بانحراف معياري (0.65)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.68-4.08)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (26) التي تنصّ على " يُسمح لعضو هيئة التدريس بالانتظام في جمعيات علمية تتناسب مع مجال تخصصه " بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (0.78) ، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (23) التي تنصّ على " يُتاح لعضو هيئة التدريس حرية العمل التطوعي لخدمة المجتمع." بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.84)، وجاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (24) التي تنصّ على " يُشارك عضو هيئة التدريس أعضاء المجتمع المحلي في الأنشطة التي يقدمها." بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.81) وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (27) التي تنصّ على " يحرص عضو هيئة التدريس على المشاركة في تطوير أبدال حل المشكلات في المجتمع المحلي " بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (0.79).

4. مجال "البحث العلمي".

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب والدرجة لفقرات مجال " البحث العلمي" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، والجدول (16) يُبين ذلك.

الجدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب و درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لفقرات
مجال " البحث العلمي" في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظرهم مرتبة
تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
15	يتمكن عضو هيئة التدريس من نشر بحوثه في المجالات العلمية المُحَكَّمة.	4.23	0.67	1	مرتفعة
11	تسمح الجامعة لعضو هيئة التدريس باختيار موضوعات بحوثه العلمية في ميدان تخصصه.	3.94	0.95	2	مرتفعة
14	تتوفر في الجامعة معايير عادلة للترقيات العلمية.	3.56	0.97	3	متوسطة
12	تدعم الجامعة عضو هيئة التدريس ماليا للسفر من أجل بحوثه العلمية.	3.49	1.06	4	متوسطة
13	توفر الجامعة لعضو هيئة التدريس ما يحتاجه من مستلزمات البحث العلمي.	3.31	1.06	5	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.71	0.80		مرتفعة

يتبين من الجدول (16) أنَّ درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لمجال "البحث العلمي" من وجهة نظرهم كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.71) بانحراف معياري (0.80)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.31-4.23)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (15) التي تنصّ على " يتمكن عضو هيئة التدريس من نشر بحوثه في المجالات العلمية المُحَكَّمة " بمتوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.67) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (11) التي

تتصّ على " تسمح الجامعة لعضو هيئة التدريس باختيار موضوعات بحوثه العلمية في ميدان تخصصه" بمتوسط حسابي (3.94) وانحراف معياري (0.95) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (12) التي تتصّ على " تدعم الجامعة عضو هيئة التدريس ماليا للسفر من أجل بحوثه العلمية" بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.06) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (13) التي تتصّ على " توفر الجامعة لعضو هيئة التدريس ما يحتاجه من مستلزمات البحث العلمي" بمتوسط حسابي (3.31) وانحراف معياري (1.06) وبدرجة متوسطة.

5. مجال "المشاركة في عملية صنع القرار"

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب والدرجة لفقرات مجال "المشاركة في عملية صنع القرار"، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، والجدول (17) يُبين ذلك.

الجدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب و درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لفقرات
مجال " المشاركة في عملية صنع القرار " في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان من
وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً.

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	التسلسل
مرتفعة	1	0.73	3.96	يحق لعضو هيئة التدريس حرية اتخاذ القرار ضمن التعليمات الإدارية للجامعة.	6
مرتفعة	2	0.85	3.76	يحق لعضو هيئة التدريس مناقشة الموضوعات المطروحة في اجتماعات مجلس القسم.	10
متوسطة	3	0.76	3.64	تحرص ادارة الجامعة على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في عملية صنع القرار الجامعي.	7
متوسطة	4	0.95	3.43	يشارك عضو هيئة التدريس في عملية اختيار اعضاء هيئة التدريس الجدد.	8
متوسطة	5	0.99	3.17	يشارك عضو هيئة التدريس في صياغة التعليمات الإدارية للجامعة.	9
متوسطة		0.64	3.60	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول (17) أنّ درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة
لمجال "المشاركة في عملية صنع القرار" من وجهة نظرهم كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي
للدرجة الكلية (3.60) بانحراف معياري (0.64)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة

والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.96-3.17)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (6) التي تنصّ على " يحق لعضو هيئة التدريس حرية اتخاذ القرار ضمن التعليمات الإدارية للجامعة." بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.73)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (10) التي تنصّ على "يحق لعضو هيئة التدريس مناقشة الموضوعات المطروحة في اجتماعات مجلس القسم." بمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (0.85)، وجاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (8) التي تنصّ على " يشارك عضو هيئة التدريس في عملية اختيار أعضاء هيئة التدريس الجدد." بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.95)، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (9) التي تنصّ على " يشارك عضو هيئة التدريس في صياغة التعليمات الإدارية للجامعة" بمتوسط حسابي (3.17) وانحراف معياري (0.99).

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث: هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) ، بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية ودرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم ايجاد معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لاستبانة (الحوكمة التربوية) ومجالاتها، والدرجة الكلية لاستبانة (الحرية الأكاديمية) و مجالاتها، والجدول (18) يبين ذلك:

الجدول (18)

قيم معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية ودرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية

الدرجة الكلية لاستبانة الحوكمة التربوية	الاستقلالية	المساءلة	المشاركة	الشفافية	الحوكمة التربوية الحرية الأكاديمية
0.65**	0.42**	0.58**	0.43**	0.48**	التعبير عن الرأي
0.61**	0.46**	0.45**	0.53**	0.43**	المشاركة في عملية صنع القرار
0.63**	0.41**	0.41**	0.43**	0.58**	البحث العلمي
0.58**	0.38**	0.49**	0.54**	0.46**	المحتوى التدريسي وطرائق التدريس
0.58**	0.39**	0.40**	0.45**	0.45**	خدمة المجتمع
0.74**	0.47**	0.57**	0.59**	0.57**	الدرجة الكلية لاستبانة الحرية الأكاديمية

** دالة عند ($\alpha \leq 0.01$)

يتبين من الجدول (18) وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.01)$ بين الدرجة الكلية لاستبانة "الحوكمة التربوية" والدرجة الكلية لاستبانة "الحرية الأكاديمية" إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.74)، كما وجدت علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.01)$ بين جميع مجالات استبانة "الحوكمة التربوية" وجميع مجالات استبانة "الحرية الأكاديمية"، إذ تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.38) و(0.58).

رابعاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تعزى لمتغيرات الجنس، والرتبة الأكاديمية، والخبرة والتخصص؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال وفقاً لمتغيراته وعلى النحو الآتي:

1. متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لمتغير جنس عضو هيئة التدريس، كما تم استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين والجدول (19) يُبين ذلك.

الجدول (19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لمتغير جنس عضو هيئة التدريس.

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الشفافية	ذكور	175	3.81	0.60	0.991	0.323
	اناث	67	3.73	0.59		
المشاركة	ذكور	175	3.66	0.66	0.304	0.761
	اناث	67	3.63	0.52		
المساءلة	ذكور	175	3.61	0.64	-0.391	0.696
	اناث	67	3.65	0.58		
الاستقلالية	ذكور	175	4.05	0.56	-0.570	0.569
	اناث	67	4.10	0.56		
الدرجة الكلية	ذكور	175	3.93	0.50	0.395	0.693
	اناث	67	3.90	0.44		

أظهرت النتائج في الجدول (19) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات

الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تُعزى لمتغير جنس عضو هيئة التدريس

إذ بلغت القيمة التائية للدرجة الكلية (0.395) وبمستوى ($\alpha \leq 0.693$)، ولم تكن القيم التائية ذات دلالة إحصائية لجميع المجالات إذ بلغت القيمة التائية لمجال "الشفافية" (0.991) وبمستوى ($\alpha \leq 0.323$)، و "المشاركة" (0.304) وبمستوى ($\alpha \leq 0.761$)، و لمجال المساواة بلغت القيمة التائية (-0.391) وبمستوى ($\alpha \leq 0.696$)، و لمجال الاستقلالية بلغت القيمة التائية (-0.570) وبمستوى ($\alpha \leq 0.569$) .

2. متغير الرتبة الأكاديمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس، والجدول (20) يُبين ذلك.

الجدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	الرتبة الأكاديمية	المجال
3.79	0.60	108	أستاذ مساعد	الشفافية
3.82	0.58	104	أستاذ مشارك	
3.69	0.64	30	أستاذ	
3.55	0.70	108	أستاذ مساعد	المشاركة
3.78	0.54	104	أستاذ مشارك	
3.56	0.54	30	أستاذ	
3.59	0.66	108	أستاذ مساعد	المساعدة
3.65	0.60	104	أستاذ مشارك	
3.65	0.64	30	أستاذ	
4.02	0.64	108	أستاذ مساعد	الاستقلالية
4.10	0.50	104	أستاذ مشارك	
4.11	0.48	30	أستاذ	
3.75	0.54	108	أستاذ مساعد	الدرجة الكلية
3.85	0.45	104	أستاذ مشارك	
3.76	0.48	30	أستاذ	

يُلاحظ من الجدول (20) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس ، في كلِّ مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجالات مجتمعة، إذ حصل أصحاب الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.85). يليهم أصحاب فئة الرتبة الأكاديمية (أستاذ) إذ بلغ متوسطهم الحسابي (3.76)، ثم أستاذ مساعد بمتوسط حسابي (3.75)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تمّ تطبيق تحليل التباين الأحادي (One - Way ANOVA) وجاءت النتائج كما في الجدول (21).

الجدول (21)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.562	0.577	0.206	2	0.412	بين المجموعات	الشفافية
		0.357	239	85.335	داخل المجموعات	
			241	85.747	المجموع	
0.013	4.388	1.652	2	3.305	بين المجموعات	المشاركة
		0.377	239	89.993	داخل المجموعات	
			241	93.298	المجموع	
0.752	0.285	0.113	2	0.225	بين المجموعات	المساءلة
		.395	239	94.460	داخل المجموعات	
			241	94.685	المجموع	
0.543	0.612	0.195	2	0.390	بين المجموعات	الاستقلالية
		.318	239	76.108	داخل المجموعات	
			241	76.498	المجموع	
0.310	1.176	0.289	2	0.578	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.246	239	58.753	داخل المجموعات	
			241	59.331	المجموع	

أظهرت نتائج الجدول (21) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس، إذ بلغت القيمة الفائتة للدرجة الكلية (1.176) وبمستوى ($\alpha \leq 0.310$) وكانت الفروق دالة إحصائية في مجال "المشاركة" إذ بلغت القيمة الفائتة لهذا المجال (4.388) وبمستوى ($\alpha \leq 0.013$)، ولم تكن الفروق ذات دلالة إحصائية للمجالات المتبقية فقد بلغت القيمة الفائتة لمجال "الشفافية" (0.577) وبمستوى ($\alpha \leq 0.562$)، و لمجال "المساءلة" بلغت القيمة الفائتة (0.285) وبمستوى ($\alpha \leq 0.752$)، و لمجال "الاستقلالية" بلغت القيمة الفائتة (0.612) وبمستوى ($\alpha \leq 0.543$)، ولمعرفة عائد الفروق لمجال "المشاركة" تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، والجدول (22) يُبين ذلك.

الجدول (22)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال "المشاركة" تبعاً لفئات متغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس

المجال	مستويات متغير الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
المشاركة	أستاذ مساعد	3.55	-	-0.23*	0.01
	أستاذ مشارك	3.78	-		0.22
	أستاذ	3.56			

يلاحظ من الجدول (22) أن الفروق في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لفئات متغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس تعزى لذوي فئة الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك).

3. متغير الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لفئات متغير الخبرة لعضو هيئة التدريس، والجدول (23) يبين ذلك.

الجدول (23)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لفئات متغير الخبرة لعضو هيئة التدريس

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	الخبرة	المجال
3.72	0.61	62	أقل من خمس سنوات	الشفافية
3.80	0.52	96	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
3.84	0.67	84	عشر سنوات فأكثر	
3.49	0.68	62	أقل من خمس سنوات	المشاركة
3.73	0.50	96	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
3.67	0.69	84	عشر سنوات فأكثر	
3.63	0.67	62	أقل من خمس سنوات	المساءلة
3.62	0.48	96	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
3.62	0.74	84	عشر سنوات فأكثر	
3.90	0.65	62	أقل من خمس سنوات	الاستقلالية
4.17	0.51	96	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
4.07	0.53	84	عشر سنوات فأكثر	
3.69	0.54	62	أقل من خمس سنوات	الدرجة الكلية
3.84	0.38	96	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
3.81	0.57	84	عشر سنوات فأكثر	

يُلاحظ من الجدول (23) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لفئات متغير الخبرة لعضو هيئة التدريس، في كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجالات مجتمعة، إذ حصل أصحاب فئة الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.84). يليهم أصحاب فئة الخبرة (عشر سنوات فأكثر) إذ بلغ متوسطهم الحسابي (3.81)، في حين جاء أصحاب فئة الخبرة (أقل من خمس سنوات) بالرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.69)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One - Way ANOVA) وجاءت النتائج كما في الجدول (24).

الجدول (24)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لفئات متغير الخبرة لعضو هيئة التدريس

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الشفافية	بين المجموعات	2	0.241	0.677	0.509
	داخل المجموعات	239	0.357		
	المجموع	241			
المشاركة	بين المجموعات	2	1.181	3.103	0.047
	داخل المجموعات	239	0.380		
	المجموع	241			
المساءلة	بين المجموعات	2	0.004	0.009	0.990
	داخل المجموعات	239	0.396		
	المجموع	241			
الاستقلالية	بين المجموعات	2	1.347	4.362	0.014
	داخل المجموعات	239	0.309		
	المجموع	241			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2	0.424	1.734	0.179
	داخل المجموعات	239	0.245		
	المجموع	241			

أظهرت نتائج الجدول (24) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لمتغير الخبرة لعضو هيئة التدريس، إذ بلغت القيمة الفائتة للدرجة الكلية (1.734) وبمستوى ($\alpha \leq 0.179$) وكانت الفروق دالة إحصائية في مجال "المشاركة" إذ بلغت القيمة الفائتة لهذا المجال (3.103) وبمستوى ($\alpha \leq 0.047$)، و لمجال "الاستقلالية" إذ بلغت القيمة الفائتة لهذا المجال (4.362) وبمستوى ($\alpha \leq 0.014$)، ولم تكن الفروق ذات دلالة إحصائية للمجالات المتبقية فقد بلغت القيمة الفائتة لمجال "الشفافية" (0.677) وبمستوى ($\alpha \leq 0.509$)، و لمجال "المساءلة" بلغت القيمة الفائتة (0.009) وبمستوى ($\alpha \leq 0.990$) ولمعرفة عائد الفروق لمجالي "الاستقلالية" و "المشاركة" تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، والجدول (25) يبين ذلك.

الجدول (25)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال "الاستقلالية" تبعاً لفئات متغير الخبرة

المجال	فئات الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من خمس سنوات	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	عشر سنوات فأكثر
الاستقلالية	أقل من خمس سنوات	3.90	-	-0.27	-0.17*
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	4.17	-	-	0.10
	عشر سنوات فأكثر	4.07			
المشاركة	أقل من خمس سنوات	3.49	-	* -0.24	-0.18*
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.73	-	-	0.06
	عشر سنوات فأكثر	3.67			

يلاحظ من الجدول (25) أنَّ الفروق بين المتوسطات الحسابية على مجال "الاستقلالية" تعزى لأعضاء هيئة التدريس ذوي فئة الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات)، و(عشر سنوات فأكثر)، وعلى مجال "المشاركة"، فإن الفروق تعزى لذوي فئة الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات)، و(أقل من خمس سنوات).

4. متغير التخصص

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لمتغير التخصص لعضو هيئة التدريس، كما تم استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين والجدول (26) يُبين ذلك.

الجدول (26)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والإختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لمتغير التخصص لعضو هيئة التدريس.

المجال	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الشفافية	علمي	102	3.66	.57	-3.013	0.003
	انساني	140	3.89	.60		
المشاركة	علمي	102	3.51	.61	-3.050	0.002
	انساني	140	3.75	.61		
المساءلة	علمي	102	3.48	.59	-3.021	0.002
	انساني	140	3.72	.63		
الاستقلالية	علمي	102	4.00	.60	-1.563	0.119
	انساني	140	4.11	.53		
الدرجة الكلية	علمي	102	3.85	.44	-1.964	0.051
	انساني	140	3.97	.51		

أظهرت النتائج في الجدول (26) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعاً لمتغير تخصص عضو هيئة التدريس إذ بلغت القيمة التائية للدرجة الكلية (-1.964) وبمستوى ($\alpha \leq 0.051$) ، وكانت القيم التائية ذات دلالة إحصائية لمجال "الشفافية" إذ بلغت القيمة التائية (-3.013) وبمستوى ($\alpha \leq 0.003$)، ولصالح ذوي

التخصصات الإنسانية، وبلغت القيمة التائية لمجال "المشاركة" (-3.050) وبمستوى ($\alpha \leq 0.002$)،
ولصالح ذوي التخصصات الإنسانية، ولمجال "المساءلة" بلغت القيمة التائية (-3.021) وبمستوى
($\alpha \leq 0.002$)، ولصالح ذوي التخصصات الإنسانية، ولم تكن القيمة التائية دالة احصائياً لمجال
"الاستقلالية" إذ بلغت (-1.563) وبمستوى ($\alpha \leq 0.119$) .

خامساً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند
مستوى ($\alpha \leq 0.05$) ، في درجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في
الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تعزى لمتغيرات الجنس، والرتبة الأكاديمية، والخبرة
والتخصص؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال وفقاً لمتغيراته وعلى النحو الآتي:

1. متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها
أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لمتغير جنس عضو هيئة
التدريس، كما تم استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين والجدول (27) يُبين ذلك.

الجدول (27)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لمتغير جنس عضو هيئة التدريس.

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التعبير عن الرأي	ذكور	175	4.04	0.66	-0.654	0.514
	إناث	67	4.10	0.59		
المشاركة في عملية صنع القرار	ذكور	175	3.59	0.65	0.023	0.982
	إناث	67	3.59	0.63		
البحث العلمي	ذكور	175	3.78	0.83	2.653	0.009
	إناث	67	3.48	0.66		
المحتوى التدريسي وطرائق التدريس	ذكور	175	4.21	0.59	-0.708	0.479
	إناث	67	4.28	0.65		
خدمة المجتمع	ذكور	175	3.89	0.66	-0.068	0.946
	إناث	67	3.90	0.63		
الدرجة الكلية	ذكور	175	3.93	0.50	0.395	0.693
	إناث	67	3.90	0.44		

أظهرت النتائج في الجدول (27) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس

في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لمتغير جنس عضو هيئة التدريس إذ بلغت القيمة التائية للدرجة الكلية (0.395) وبمستوى ($\alpha \leq 0.693$)، هذا ولم تكن القيم التائية ذات دلالة إحصائية لمجال "التعبير عن الرأي" إذ بلغت (-0.654) وبمستوى ($\alpha \leq 0.514$)، وبلغت القيمة التائية لمجال "المشاركة في عملية صنع القرار" (0.023) وبمستوى ($\alpha \leq 0.982$)، ولمجال "المحتوى التدريسي وطرائق التدريس" بلغت القيمة التائية (-0.708) وبمستوى ($\alpha \leq 0.479$)، ولمجال "خدمة المجتمع" بلغت القيمة التائية (-0.068) وبمستوى ($\alpha \leq 0.946$)، بينما كانت الفروق دالة احصائياً لمجال "البحث العلمي"، إذ بلغت القيمة التائية (2.653) وبمستوى ($\alpha \leq 0.009$)، ولصالح الذكور.

2. متغير الرتبة الأكاديمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس، والجدول (28) يُبين ذلك.

الجدول (28)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية	المجال
0.71	4.05	108	أستاذ مساعد	التعبير عن الرأي
0.57	4.09	104	أستاذ مشارك	
0.62	3.97	30	أستاذ	
0.74	3.60	108	أستاذ مساعد	المشاركة في عملية صنع القرار
0.54	3.61	104	أستاذ مشارك	
0.62	3.51	30	أستاذ	
0.75	3.73	108	أستاذ مساعد	البحث العلمي
0.87	3.66	104	أستاذ مشارك	
0.71	3.69	30	أستاذ	
0.62	4.23	108	أستاذ مساعد	المحتوى التدريسي وطرائق التدريس
0.58	4.28	104	أستاذ مشارك	
0.66	4.05	30	أستاذ	
0.68	3.83	108	أستاذ مساعد	خدمة المجتمع
0.57	3.98	104	أستاذ مشارك	
0.78	3.79	30	أستاذ	
0.51	3.91	108	أستاذ مساعد	الدرجة الكلية
0.45	3.95	104	أستاذ مشارك	
0.53	3.82	30	أستاذ	

يُلاحظ من الجدول (28) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الحرية الأكاديمية

التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لمتغير

الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس ، في كلّ مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجالات مجتمعة، إذ حصل أصحاب الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.95). يليهم أصحاب فئة الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد) إذ بلغ متوسطهم الحسابي (3.91)، وفي الرتبة الأخيرة جاء أصحاب الرتبة الأكاديمية (أستاذ) إذ بلغ متوسطهم الحسابي (3.82)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ تمّ تطبيق تحليل التباين الأحادي (One - Way ANOVA) وجاءت النتائج كما في الجدول (29).

الجدول (29)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
التعبير عن الرأي	بين المجموعات	2	0.199	0.480	0.619
	داخل المجموعات	239	0.414		
	المجموع	241			
المشاركة في عملية صنع القرار	بين المجموعات	2	0.134	0.322	0.725
	داخل المجموعات	239	0.417		
	المجموع	241			
البحث العلمي	بين المجموعات	2	0.124	0.193	0.824
	داخل المجموعات	239	0.642		
	المجموع	241			
المحتوى التدريسي وطرائق التدريس	بين المجموعات	2	0.637	1.732	0.179
	داخل المجموعات	239	0.368		
	المجموع	241			
خدمة المجتمع	بين المجموعات	2	0.822	1.949	0.145
	داخل المجموعات	239	0.422		
	المجموع	241			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2	0.219	0.924	0.398
	داخل المجموعات	239	0.237		
	المجموع	241			

أظهرت نتائج الجدول (29) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس، إذ بلغت القيمة الفائتة للدرجة الكلية (0.924) وبمستوى ($\alpha \leq 0.398$)، ولم تكن الفروق دالة إحصائية لجميع المجالات، فقد بلغت القيمة الفائتة لمجال "التعبير عن الرأي" (0.480) وبمستوى ($\alpha \leq 0.619$)، وبلغت القيمة الفائتة لمجال "المشاركة في عملية صنع القرار" (0.322) وبمستوى ($\alpha \leq 0.725$)، ولمجال "البحث العلمي" بلغت القيمة الفائتة (0.193) وبمستوى ($\alpha \leq 0.824$)، ولمجال "المحتوى التدريسي وطرائق التدريس" بلغت القيمة الفائتة (1.732) وبمستوى ($\alpha \leq 0.179$)، ولمجال "خدمة المجتمع" بلغت القيمة الفائتة (1.949) وبمستوى ($\alpha \leq 0.145$).

3. متغير الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لفئات متغير الخبرة لعضو هيئة التدريس، والجدول (30) يُبين ذلك.

الجدول (30)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لفئات متغير الخبرة لعضو هيئة التدريس

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الخبرة	المجال
0.73	3.93	62	أقل من خمس سنوات	التعبير عن الرأي
0.53	4.11	96	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.68	4.10	84	عشر سنوات فأكثر	
0.73	3.45	62	أقل من خمس سنوات	المشاركة في عملية صنع القرار
0.54	3.75	96	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.66	3.51	84	عشر سنوات فأكثر	
0.71	3.66	62	أقل من خمس سنوات	البحث العلمي
0.74	3.46	96	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.84	3.99	84	عشر سنوات فأكثر	
0.77	4.09	62	أقل من خمس سنوات	المحتوى التدريسي وطرائق التدريس
0.48	4.22	96	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.59	4.35	84	عشر سنوات فأكثر	
0.75	3.66	62	أقل من خمس سنوات	خدمة المجتمع
0.56	3.96	96	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.64	3.98	84	عشر سنوات فأكثر	
0.57	3.78	62	أقل من خمس سنوات	الدرجة الكلية
0.37	3.92	96	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.52	4.01	84	عشر سنوات فأكثر	

يُلاحظ من الجدول (30) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لفئات متغير الخبرة لعضو هيئة التدريس في كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجالات مجتمعة، إذ حصل أصحاب فئة الخبرة (عشر سنوات فأكثر) على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.01). يليهم أصحاب فئة الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) إذ بلغ متوسطهم الحسابي (3.92)، في حين جاء أصحاب فئة الخبرة (أقل من خمس سنوات) بالرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.78)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One - Way ANOVA) وجاءت النتائج كما في الجدول (31).

الجدول (31)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لفئات متغير الخبرة لعضو هيئة التدريس

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
التعبير عن الرأي	بين المجموعات	2	0.732	1.789	0.169
	داخل المجموعات	239	0.409		
	المجموع	241			
المشاركة في عملية صنع القرار	بين المجموعات	2	2.155	5.388	0.005
	داخل المجموعات	239	0.400		
	المجموع	241			
البحث العلمي	بين المجموعات	2	6.325	10.720	0.000
	داخل المجموعات	239	0.590		
	المجموع	241			
المحتوى التدريسي وطرائق التدريس	بين المجموعات	2	1.153	3.168	0.044
	داخل المجموعات	239	0.364		
	المجموع	241			
خدمة المجتمع	بين المجموعات	2	2.153	5.238	0.006
	داخل المجموعات	239	0.411		
	المجموع	241			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2	0.930	4.034	0.019
	داخل المجموعات	239	0.231		
	المجموع	241			

أظهرت نتائج الجدول (31) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لفئات متغير الخبرة لعضو هيئة التدريس، إذ بلغت القيمة الفائتة للدرجة الكلية (4.034) وبمستوى ($\alpha \leq 0.019$) ، ولم تكن الفروق دالة إحصائية في مجال "التعبير عن الرأي" إذ بلغت القيمة الفائتة (91.78) وبمستوى ($\alpha \leq 0.169$)، وكانت الفروق دالة احصائياً لجميع المجالات الأخرى فقد بلغت القيمة الفائتة لمجال "المشاركة في عملية صنع القرار" (5.388) وبمستوى ($\alpha \leq 0.005$)، ولمجال "البحث العلمي" بلغت القيمة الفائتة (10.720) وبمستوى ($\alpha \leq 0.000$)، ولمجال "المحتوى التدريسي وطرائق التدريس" بلغت القيمة الفائتة (3.168) وبمستوى ($\alpha \leq 0.044$)، ولمجال "خدمة المجتمع" بلغت القيمة الفائتة (5.238) وبمستوى ($\alpha \leq 0.006$)، ولمعرفة عائدة الفروق تمّ استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، والجدول (32) يُبين ذلك.

الجدول (32)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لفئات متغير الخبرة لعضو هيئة التدريس

المجال	مستويات متغير الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من خمس سنوات	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	عشر سنوات فأكثر
المشاركة في عملية صنع القرار	أقل من خمس سنوات	3.45	-	*-0.30	*0.35
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.75	-	-	0.30
	عشر سنوات فأكثر	3.51			
البحث العلمي	أقل من خمس سنوات	3.66		*0.21	*-0.31
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.46			*-0.52
	عشر سنوات فأكثر	3.99			
المحتوى التدريسي وطرائق التدريس	أقل من خمس سنوات	4.09		-0.04	*-0.26
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	4.22			-0.12
	عشر سنوات فأكثر	4.35			
خدمة المجتمع	أقل من خمس سنوات	3.66		*-0.28	*-0.31
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.96			-0.03
	عشر سنوات فأكثر	3.98			
الدرجة الكلية	أقل من خمس سنوات	3.78		*-0.14	*-0.23
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.92			-0.09
	عشر سنوات فأكثر	4.01			

يلاحظ من الجدول (32) أنّ الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لفئات متغير الخبرة لعضو هيئة التدريس، على الدرجة الكلية تعزى لذوي فئة الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) و (عشر سنوات فأكثر)، وعلى مجال "المشاركة في عملية صنع القرار" كانت الفروق لذوي الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات)، وعلى مجال "البحث العلمي" كانت الفروق لصالح ذوي فئة الخبرة (أقل من خمس سنوات) و (عشر سنوات فأكثر)، وعلى مجال "المحتوى التدريسي وطرائق التدريس" كانت الفروق لذوي فئة الخبرة (عشر سنوات فأكثر)، و لمجال "خدمة المجتمع" كانت الفروق لصالح ذوي فئة الخبرة من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) و (عشر سنوات فأكثر).

4. متغير التخصص

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لفئات متغير التخصص لعضو هيئة التدريس، كما تم استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين والجدول (33) يُبين ذلك.

الجدول (33)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لمتغير التخصص لعضو هيئة التدريس

المجال	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التعبير عن الرأي	علمي	102	3.95	.61	-2.313	0.024
	انساني	140	4.14	.65		
المشاركة في عملية صنع القرار	علمي	102	3.59	.64	-0.089	0.929
	انساني	140	3.60	.65		
البحث العلمي	علمي	102	3.53	.69	-2.861	0.003
	انساني	140	3.82	.85		
المحتوى التدريسي وطرائق التدريس	علمي	102	4.18	.59	-0.989	0.311
	انساني	140	4.26	.62		
خدمة المجتمع	علمي	102	3.85	.72	-0.772	0.441
	انساني	140	3.92	.60		
الدرجة الكلية	علمي	102	3.85	.44	-1.964	0.051
	انساني	140	3.97	.51		

أظهرت النتائج في الجدول (33) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لمتغير التخصص لعضو هيئة التدريس إذ بلغت القيمة التائية للدرجة الكلية (-1.964) وبمستوى ($\alpha \leq 0.051$) وكانت القيمة التائية ذات دلالة إحصائية لمجال

"التعبير عن الرأي" إذ بلغت (-2.313) وبمستوى ($\alpha \leq 0.024$)، ولصالح ذوي التخصصات الإنسانية، وبلغت القيمة التائية لمجال "البحث العلمي" (-2.861) وبمستوى ($\alpha \leq 0.003$)، ولصالح ذوي التخصصات الإنسانية، ولم تكن الفروق ذات دلالة إحصائية لمجال "المشاركة في عملية صنع القرار" إذ بلغت القيمة التائية (-0.089) وبمستوى ($\alpha \leq 0.929$)، ولمجال "المحتوى التدريسي وطرائق التدريس" إذ بلغت القيمة التائية (-0.989) وبمستوى ($\alpha \leq 0.311$)، و لمجال " خدمة المجتمع " إذ بلغت القيمة التائية (-0.772) وبمستوى ($\alpha \leq 0.441$)،

الفصل الخامس

مناقشة النتائج و التوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج و التوصيات

تضمن هذا الفصل مناقشة لنتائج الدراسة التي خلصت إليها وفقاً لأسئلتها، فضلاً عن التوصيات التي خرجت بها الدراسة، وعلى النحو الآتي:

أولاً: مناقشة النتائج:

مناقشة النتائج التي تتعلق بالسؤال الأول: ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ أشارت النتائج في الجدول (7) إلى أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، كانت مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (0.49). وجاءت مجالات الإستبانة في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.63) و (4.07) وجاء في الرتبة الأولى مجال "الاستقلالية" وفي الرتبة الأخيرة جاء مجال "المساءلة" وقد تنسب هذه النتيجة الى أن أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس يرون أن رؤساء الاقسام الأكاديمية يمارسون مبادئ الحوكمة وفقاً لدرجتين إحداهما مرتفعة كما في مجالي " الاستقلالية" و "الشفافية" والأخرى متوسطة كما جاء في مجالي "المشاركة" و "المساءلة".

و ربما عكست إجاباتهم مدى قناعتهم برؤساء أقسامهم و مقدرتهم من تطبيق مبادئ الحوكمة بالشكل المطلوب و بما يحقق أهداف الأقسام الأكاديمية و أعضاء هيئة التدريس على حد سواء.

و تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الزهراني(2012) التي أظهرت نتائجها أن الجامعات السعودية تمارس الحوكمة بدرجة مرتفعة، و دراسة نصار(2015) التي توصلت نتائجها الى أن مبادئ الحوكمة في جامعات غزة بفلسطين تمارس بدرجة مرتفعة.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة حلاوة و طه(2011) التي أشارت نتائجها إلى أن الحوكمة موجودة في جامعة القدس و لكنها ليست بالمستوى المطلوب و دراسة أبو كريم و الوثيني(2014) التي توصلت إلى أن درجة تطبيق مبادئ الحوكمة لكليات التربية بجامعة حائل و جامعة الملك سعود كما يراها أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة و كذلك دراسة الزين(2017) التي توصلت إلى أن ممارسة مبادئ الحوكمة التربوية في الجامعات الأردنية الخاصة كانت متوسطة.

و فيما يأتي عرض لمناقشة النتائج الخاصة بكل مجال من مجالات الحوكمة التربوية:

أ. مجال الاستقلالية:

أظهرت النتائج في الجدول (8) أنّ درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لمجال "الاستقلالية" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.07) بانحراف معياري (0.56)، وقد تعود هذه النتيجة الى أن ادارة الجامعة تتمتع باستقلالية في إدارة شؤونها، و بالتالي فهي تستقطب أعضاء هيئة تدريس أكفاء اعتمادا على حاجتها وفقا للخطة المعتمدة. كما يمكن أن تنسب هذه النتيجة لما توفره الجامعة من مخصصات مالية لازمة للبحث العلمي، كما يمكن ان تعكس هذه النتيجة اتباع ادارة الجامعة نظاما خاصا بها للترقيات العلمية.

ب. مجال الشفافية:

يتبين من النتائج في الجدول (9) أنّ درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لمجال "الشفافية" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.80) بانحراف معياري (0.59)، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن الاجراءات المتعلقة بالترقية والتعيين وغيرها تُطبّق بوضوح ، كما يمكن أن تعزى إلى أن التعليمات الجامعية تتسم بالوضوح. وقد تنسب هذه النتيجة إلى حرص رؤساء الأقسام و دعمهم لتبادل المعلومات بين العاملين فيها، فضلا عن وعي أعضاء هيئة التدريس بالمهام والأدوار الموكلة اليهم.

ج. مجال المشاركة:

أشارت النتائج في الجدول (10) إلى أنّ درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لمجال "المشاركة" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.66) بانحراف معياري (0.62)، وقد تُنسب هذه النتيجة إلى حرص ادارة الجامعة على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في وضع الخطة الاستراتيجية و الإفادة من مقترحاتهم التي تسعى لتطوير الجامعة وخدمة مصالحها، و قد تعزى هذه النتيجة أيضا إلى ما تسعى ادارة الجامعة لتحقيقه من العمل التشاركي بين أعضاء هيئة التدريس و الوحدات و الأقسام المختلفة.

د. مجال المساءلة

أظهرت النتائج في الجدول (11) أنّ درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لمجال "المساءلة" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.63) بانحراف معياري (0.63)، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى حق المجتمع المحلي في مراقبة أداء الجامعات وإمكانية مشاركة أعضاء هيئته التدريس في وضع قواعد

للمساءلة. كما يمكن أن تنسب هذه النتيجة إلى الموضوعية و عدم التحيز في الأداء فضلا عن تحديد حاجات الجامعة المختلفة.

مناقشة النتائج التي تتعلق بالسؤال الثاني:

ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان للحرية الأكاديمية من وجهة نظرهم ؟

أظهرت النتائج في الجدول (12) أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان للحرية الأكاديمية من وجهة نظرهم ، كانت مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.93) وإنحراف معياري (0.48). و جاءت جميع مجالات الإستبانة في الدرجة المرتفعة باستثناء مجال واحد جاء في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.23) و (3.60) إذ جاء في الرتبة الأولى مجال "المحتوى التدريسي و طرائق التدريس" ، يليه في الرتبة الثانية مجال "التعبير عن الرأي"، ثم يليه في الرتبة الثالثة مجال "خدمة المجتمع" وفي الرتبة ما قبل الأخيرة جاء مجال "البحث العلمي"، أما في الرتبة الأخيرة فجاء مجال "المشاركة في عملية صنع القرار" وقد تنسب هذه النتيجة الى أن أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس يرون أن درجة ممارستهم للحرية الأكاديمية مرتفعة وفقا لجميع مجالات الحرية الأكاديمية باستثناء مجال "المشاركة في عملية صنع القرار"، و يستدل من هذه النتيجة أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون نشاطاتهم الأكاديمية و المجتمعية و التدريسية بحرية، من غير قيود تفرضها الجامعة أو أية شروط يجب الإلتزام بها ، تتعلق بالنشاط البحثي أو الممارسات التدريسية داخل القاعات أو الأسلوب المتبع مع الطلبة و كذلك الخدمة

التي يقدمها للمجتمع. كما يتضح من هذه النتيجة أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بقدر مناسب من حرية التعبير عن الرأي، فضلا عن مشاركتهم في عملية صنع القرار.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة صالح (2017) التي أظهرت نتائجها أن درجة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة كانت مرتفعة.

واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الطراونة (2007)، و دراسة حمدان (2008)، و دراسة الأسود و عساف (2008) التي أشارت نتائجها إلى أن درجة الحرية الأكاديمية كانت متوسطة.

و فيما يأتي عرض لمناقشة النتائج الخاصة بكل مجال من مجالات الحرية الأكاديمية:

أ. مجال المحتوى التدريسي و طرائق التدريس:

أظهرت النتائج في الجدول (13) أنّ درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لمجال " المحتوى التدريسي و طرائق التدريس " من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.23) بانحراف معياري (0.61)، وقد تعود هذه النتيجة إلى امكانية عضو هيئة التدريس من اختيار المادة التي يدرسها في ضوء تخصصه و تحديد المراجع التي يراها مناسبة دون أن تفرض الجامعة مراجع معينة تلزمه بتدريسها، كما يتمتع عضو هيئة التدريس باعداد خططه الدراسية للمادة أو المواد التي يدرسها و يحق له اجراء التعديلات المناسبة عليها بما يراه مناسباً في ضوء المستجدات العلمية و الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية. فضلا عن السماح لعضو هيئة التدريس بحرية التعبير مع طلبته عن المادة العلمية التي يدرسها و اتباع سبل التقويم المناسبة معهم ، كما يمكن أن تتسبب هذه النتيجة إلى ما توفره الجامعة من مستلزمات متعلقة بطرائق

التدريس المتنوعة. وتترك لعضو هيئة التدريس إختيار طريقة التدريس التي يراها مناسبة، و إختيار المستلزمات الضرورية الملائمة للطريقة المختارة.

ب. مجال التعبير عن الرأي:

يتبين من النتائج في الجدول (14) أنّ درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لمجال " التعبير عن الرأي " من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.07) بانحراف معياري (0.64)، وقد تُعزى هذه النتيجة الى إتاحة الفرصة لعضو هيئة التدريس للتعبير بحرية عن رأيه و قناعاته في اجتماعات القسم الأكاديمي، وذلك فيما يتعلق بالموضوعات العلمية أو الإدارية التي تتم مناقشتها في هذه الاجتماعات، و هذا يؤدي إلى الارتقاء بمستوى القسم علمياً و إدارياً. و من الممكن أن تنسب هذه النتيجة إلى تمكن عضو هيئة التدريس من التعبير عن رأيه داخل قاعات الدراسة و بخاصة في القضايا الأكاديمية ذات العلاقة بالمادة التي يدرسها، وبالمقابل لهذه الحرية الأكاديمية فإن عضو هيئة التدريس يحترم و يتقبل النقد البناء من الآخرين و يدرك أن الغاية من عملية النقد البناء هو التطوير و لها الأثر الإيجابي عليه و على الجامعة. و قد تعود هذه النتيجة أيضا الى أن إدارة الجامعة تنظم حوارات فكرية بين أعضاء هيئة التدريس ضمن التخصص الواحد والتي تعمل على تشجيع الأعضاء على تقديم أفكارهم و آرائهم تجاه موضوعات الحوار التي تدور بينهم.

ج. مجال خدمة المجتمع:

أشارت النتائج في الجدول (15) إلى أنّ درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لمجال " خدمة المجتمع " من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت

مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.90) بانحراف معياري (0.65)، و تعزى هذه النتيجة إلى مشاركة أعضاء هيئة التدريس أعضاء المجتمع المحلي في الأنشطة التي تُقدم لخدمة المجتمع و الإفادة من المقترحات التي تسعى إلى تطوير الأبدال المقترحة لحل مشكلات المجتمع المحلي، و قد تعزى أيضا هذه النتيجة إلى تجاوب أعضاء هيئة التدريس مع الدعوات المقدمة من مؤسسات المجتمع المحلي و التي تتعلق بمجالات تخصصهم، فضلا عن قيامهم بالتنسيق مع أسانذة آخرين من ذوي الاختصاص ذاته للانتظام في جمعيات علمية ضمن المجتمع المحلي.

د. مجال البحث العلمي

أظهرت النتائج في الجدول (16) أنّ درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لمجال " البحث العلمي " من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.71) بانحراف معياري (0.80)، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى إمكانية عضو هيئة التدريس من اختيار موضوعات بحوثه و نشرها في المجالات العلمية المختلفة. كما يمكن أن تنسب هذه النتيجة إلى ما توفره الجامعة من معايير عادلة للترقيات العلمية و توفير كل ما يحتاجه عضو هيئة التدريس من مستلزمات البحث العلمي ، و أحيانا قد تتحمل الجامعة نفقات سفر أعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات أو ما يلزم لاتمام البحوث العلمية .

هـ. مجال المشاركة في عملية صنع القرار

يتبين من النتائج في الجدول (17) أنّ درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لمجال " المشاركة في عملية صنع القرار " من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.60) بانحراف معياري (0.64)، وقد تُعزى هذه النتيجة

إلى أن المشاركة في عملية صناعة القرار ترتبط بضوابط و تعليمات إدارية و قانونية اعتمدتها ادارة الجامعة، يتم العمل بموجبها. و قد تعزى هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس يحق له التمتع بحرية اتخاذ القرار ضمن التعليمات و الأنظمة الإدارية للجامعة. كما يحق له مناقشة الموضوعات المطروحة في اجتماعات القسم مما يؤدي الى الوصول إلى قرارات أكثر رشدا و عقلانية. كما يمكن أن يكون السبب في هذه النتيجة مدى مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صياغة التعليمات الجامعية و مشاركتهم في اختيار أعضاء هيئة تدريس جدد.

مناقشة النتائج التي تتعلق بالسؤال الثالث:

هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية ودرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية ؟

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث في الجدول (18) وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين متغيري " درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية " و "درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية"، فقد كان معامل الارتباط (0.74) و يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن ممارسة مبادئ الحوكمة التربوية لها دور فاعل في ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، كما يمكن أن يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن في ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية لمبادئ الحوكمة التربوية فيها مواجهة للفساد و الاستبداد الإداري و مركزية القرارات، و التي من خلالها

يمكن تفعيل الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس مما يؤدي إلى نهوض التعليم و ارتفاع المجتمع و تحقيق متطلباته.

مناقشة النتائج التي تتعلق بالسؤال الرابع:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تُعزى لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية والخبرة و التخصص؟

تمت مناقشة هذا السؤال وفقا لمتغيراته و على النحو الآتي:

1. مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الجنس:

يتبين من نتيجة الاختبار التائي في الجدول (19) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعا لمتغير الجنس، إذ بلغت القيمة التائية (0.395)، وهذا يعني أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لا تختلف باختلاف الجنس. وهذا قد يشير إلى أن الجنس متغير لا يحدث تأثيرا في استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية لمبادئ الحوكمة التربوية.

وانتفتت نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة نصار (2015) ودراسة أبو العلا (2017)

اللتين أشارتا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس.

2. مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الرتبة الأكاديمية:

و تشير نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) في الجدول (21) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس، إذ بلغت القيمة الفائية للدرجة الكلية (1.176)، وكانت الفروق دالة احصائيا في مجال "المشاركة" فقط إذ بلغت قيمتها الفائية (4.388). وتم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية ، وأظهرت النتائج في الجدول (22) أن الفروق في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس تعزى لذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس من هذه الرتبة لديه المعرفة والدراسة اللازمتين بمبادئ الحوكمة الأربعة (الشفافية، والمشاركة، والمساءلة، والإستقلالية) و إدراكه بأهمية هذ المبادئ في العمل الإداري التربوي. وربما يعود ذلك إلى رغبة الأساتذة المشاركة في إظهار مقدرتهم و تمكنهم من الإلمام بالحوكمة التربوية بشكل أكثر من رغبة الأساتذة الآخرين من الرتبتين الآخرين.

واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراستا الزهراني (2012) وأبو العلا (2017).

3. مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الخبرة:

أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) في الجدول (24) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في

الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تعزى لمتغير الخبرة لعضو هيئة التدريس في مجالي "الشفافية" و "المساءلة" ، وكانت الفروق ذات دلالة إحصائية في مجالي الاستقلالية " و"المشاركة". ولمعرفة عائدية الفروق لمجالي "الشفافية" و"المساءلة" تم استخدام اختبار شيفيه والذي أظهرت نتائجه في الجدول (25) بأن الفروق على مجال "الاستقلالية" تعزى لأعضاء هيئة التدريس ذوي فئة الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات)، و (عشر سنوات فأكثر)، وعلى مجال "المشاركة" تعزى لأعضاء هيئة التدريس ذوي الفئة من (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات)، و (أقل من خمس سنوات).

وقد تتسبب هذه النتيجة غير الدالة إحصائياً بشكل عام، أن متغير الخبرة لم يكن من المتغيرات التي قد تحدث أثراً في استجابات أفراد العينة. لكن الفروق الدالة إحصائياً في مجال الاستقلالية والمشاركة، فقد يبدو أن أعضاء هيئة التدريس يتباينون في الاستجابة لهما، و قد يعود ذلك إلى اختلاف الآراء بصدد كل مجال، ولا سيما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس حديثي ومتوسطي الخبرة الذين لم يكتسبوا بعد المهارات والمعارف اللازمة للتعامل مع هذين المجالين.

و اختلفت هذه النتيجة مع دراسة نصار(2015) التي توصلت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الخبرة و لصالح فئة 11 سنة فأكثر.

4. مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير التخصص:

يتبين من نتيجة الاختبار التائي في الجدول (26) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة

في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية تبعا لمتغير التخصص لعضو هيئة التدريس، إذ بلغت القيمة التائية للدرجة الكلية (-1.964)، وكانت القيم التائية لجميع المجالات ذات دلالة احصائية لصالح ذوي التخصصات الانسانية باستثناء مجال الاستقلالية.

وقد تعود هذه النتيجة التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية إلى أن التخصص سواء أكان علميا أم إنسانيا لا يؤثر في استجابات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بتعرف درجة رؤساء الأقسام الأكاديمية لمبادئ الحوكمة التربوية.

وقد تعزى الفروق الدالة إحصائيا في المجالات الثلاث الأخرى (الشفافية، والمشاركة، والمساءلة) إلى أن أصحاب التخصصات الإنسانية قد يكونوا أكثر معرفة وإلماما بمجالات الشفافية والمشاركة والمساءلة سواء من الناحية اللغوية أم الإصطلاحية مقارنة بأقرانهم أصحاب التخصصات العلمية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس الذي ينص على:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تُعزى لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية والخبرة و التخصص؟

تمت مناقشة هذا السؤال وفقا لمتغيراته و على النحو الآتي:

1. مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الجنس:

يتبين من نتيجة الاختبار التائي في الجدول (27) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لمتغير جنس عضو هيئة التدريس ، إذ بلغت القيمة التائية (0.395)، هذا ولم تكن القيم التائية ذات دلالة احصائية لجميع المجالات باستثناء مجال "البحث العلمي" فقد بلغت القيمة التائية (2.653) و بمستوى ($\alpha \leq 0.009$)، لصالح الذكور. و ربما تنسب هذه النتيجة إلى أن جنس أعضاء هيئة التدريس ليس من المتغيرات التي قد تحدث اختلافا في إجاباتهم عن فقرات استبانة الحرية الأكاديمية المطبقة في هذه الدراسة. أما الاختلاف في مجال البحث العلمي، فقد يعزى إلى أن البحث العلمي ممارسة تشكل هدفا رئيسيا للجامعة. وقد يكون الذكور الذين جاءت النتيجة لصالحهم أكثر اهتماما و رغبة و استعدادا للبحث العلمي مقارنة بالإناث. و اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الطراونة(2007) ودراسة حمدان(2008) ودراسة الأسود و عساف(2014) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس.

واختلفت هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة الزبون والبرجس (2015) ودراسة صالح (2017) اللتين أشارتا أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس.

2. مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الرتبة الأكاديمية:

أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) في الجدول (29) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، إذ بلغت القيمة الفائية للدرجة الكلية (0.924) و بمستوى $(\alpha \leq 0.398)$. و قد تعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يدركون الحرية الأكاديمية و أهميتها و كيفية ممارستها داخل الجامعة بغض النظر عن الرتبة الأكاديمية التي يحملونها، مما قد يشير إلى أن متغير الرتبة الأكاديمية لا يحدث أي اختلاف أو تأثير في استجابات أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بتصوراتهم إزاء الحرية الأكاديمية. و اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات الطراونة (2007) و حمدان (2008) و الأسود و عساف (2014) و التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

و اختلفت هذه النتيجة عن النتيجة التي توصلت إليها دراستا الماضي (2013) و صالح (2017) اللتين توصلتا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرتبة الأكاديمية.

3. مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الخبرة:

أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) في الجدول (31) إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها

أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعًا لفئات متغير الخبرة لعضو هيئة التدريس، إذ بلغت القيمة الفائتة للدرجة الكلية (4.034) ، و كانت الفروق دالة احصائيا لجميع المجالات باستثناء مجال "التعبير عن الرأي" . و قم تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية و الذي أظهرت نتائجه في الجدول (32) أن الفرق في الدرجة الكلية و مجالي " خدمة المجتمع" كان لفئتي (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) و (عشر سنوات فأكثر) ، و لمجال "المشاركة في عملية صنع القرار" كان الفرق لصالح (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات)، و على مجال "البحث العلمي" كان الفرق لصالح (أقل من خمس سنوات)، و (عشر سنوات فأكثر)، و لمجال "المحتوى التدريسي و طرائق التدريس" كان الفرق لصالح (عشر سنوات فأكثر).

و يتضح من هذه النتيجة أنه كلما كانت الخبرة أكثر كلما كان لها تأثير أكبر في ادراك الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة. و تتفق نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة صالح (2017)، لكنها اختلفت مع ما توصلت اليه دراسة حمدان (2008) و دراسة الأسود و عساف (2014) و دراسة الزبون و البرجس (2015) في أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الخبرة.

4. مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير التخصص:

يتبين من نتيجة الاختبار التائي في الجدول (33) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة الحرية الأكاديمية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبعًا لمتغير التخصص لعضو هيئة التدريس، إذ بلغت القيمة التائية للدرجة الكلية (-1.964) و بمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.051$)، و كانت القيمتان التائيتان

لمجالى"التعبير عن الرأى" و "البحث العلمى" لهما دلالة احصائية لصالح ذوى التخصصات الانسانية
و لم تكن الفروق ذات دلالة احصائية لمجالات "المشاركة فى عملية صنع القرار" و "المحتوى
التدريسي و طرائق التدريس" و"خدمة المجتمع".

وقد تعزى هذه النتيجة بشكل عام إلى أن متغير التخصص لا يؤثر فى إحداث فروق فى
استجابات أعضاء هيئة التدريس، إلا فى مجالى "التعبير عن الرأى" و " البحث العلمى". و حيث أن
النتيجة كانت لصالح أصحاب التخصصات الإنسانية، فقد يكون أعضاء هيئة التدريس من هذه
التخصصات أكثر دراية و اهتماما بهذين المجالين مقارنة بالمجالات الثلاثة الأخرى.

و اتفقت هذه النتيجة مع دراسة حمدان (2008) و دراسة الأسود و عساف(2014) و دراسة
العجلونى(2016).

ثانيا: التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها ، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- أظهرت نتائج السؤال الأول أن درجة ممارسة مبادئ الحوكمة التربوية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة لدى يوصى بالحفاظ على هذه الدرجة المرتفعة، من خلال الإستمرار في تنظيم الدورات التدريبية التي توضح مفهوم الحوكمة التربوية بمجالاتها المختلفة و بيان أهمية ممارستها لما لها من أثرٍ إيجابي في تطوير مخرجات التعليم و تحسينها تحقيق متطلبات المجتمع.
- أظهرت نتائج السؤال الثاني أن درجة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة لدى يوصى بالحفاظ على هذه الدرجة المرتفعة وتعزيزها من خلال تقديم التسهيلات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس، فضلا عن تحفيزهم من خلال تقديم المكافآت المادية و المعنوية على إنجازاتهم الأكاديمية.
- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على الجامعات الأردنية الرسمية ومقارنة نتائجها بالنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.
- إجراء دراسات ارتباطية بين الحوكمة التربوية و متغيرات أخرى، و بين الحرية الأكاديمية و متغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية.

المراجع

المراجع العربية

- ابن منظور، محمد بن مكرم(2004).لسان العرب.ط3 ، بيروت: دار صادر.
- أبو كريم، أحمد فتحي(2005). مفهوم الشفافية لدى الإدارة العليا وعلاقته بالاتصال الإداري. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، الجامعة الاردنية،عمان،الأردن.
- أبو كريم، أحمد فتحي، و الثويني، طارق محمد(2014). "درجة تطبيق مبادئ الحوكمة بكليات التربية بجامعة حائل و جامعة الملك سعود كما يراها أعضاء هيئة التدريس"، مجلة العلوم التربوية و النفسية، 15،(3)،55-93.
- أبو ليل، أمين(1992). الحاجة إلى هيئة تدريس مؤهلين في الجامعات العربية حتى عام 2000 . مجلة اتحاد الجامعات العربية (28)،369-380.
- الأسود، فايز علي، و عساف، محمود عبد المجيد(2014). "الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة و سبل تفعيلها"، مجلة جامعة الأزهر، 16،(1)،63-94.
- برقعان، أحمد، والقرشي،عبد الله (2012). "حوكمة الجامعات و دورها في مواجهة التحديات"، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر المعرفة للفترة من 15-17 كانون الأول، جامعة الجنان، طرابلس، لبنان.

البغدادي، عبد السلام إبراهيم(2006). الحريات الأكاديمية و الإبداع. ط1، عمان:مركز عمان لدراسات حقوق الانسان.

الجعيني، نعيم (1997). قواعد التدريس في الجامعة.ط1، عمان: الجامعة الأردنية.

الجندي، عادل(2006). "معوقات الحرية الأكاديمية لدى طلاب الجامعة و دور الإدارة الجامعية في

تفعيلها"، مجلة كلية التربية، جامعة الاسكندرية، 16(1)، 10-22

حسام الدين، غضبان(2015).محاضرات في نظرية الحوكمة.عمان: دار الحامد للنشر.

الحاج ، إلياس طه ، والحاج، خليل محمد. (1988). السلوك الانساني في الإدارة التربوية. ط1، عمان: الدار العربية للتوزيع و النشر.

حرب ، نعيمة محمد (2011) واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.(رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الحري، محمد (2012). "درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية لدى الأقسام الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود"، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ،1(6).

الحسن، مي محمد(2010).درجتا المساءلة والفاعلية الإدارية التربوية والعلاقة بينهما لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية ومديراتها في محافظات الضفة الغربية من وجهة نظر العاملين في مديريات التربية والتعليم.(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

حلاوة، جمال، و طه، نداء. (2013). "واقع الحوكمة في جامعة القدس". دائرة العلوم التنموية، جامعة

القدس، أبو ديس، فلسطين.

حمدان، دانا لطفي (2008). العلاقة بين الحرية الأكاديمية و الولاء التنظيمي كما يراها أعضاء

الهيئة التدريسية في المجتمعات الفلسطينية .(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح

الوطنية، نابلس، فلسطين

حمدان، علام محمد (2015). "الطريق نحو الجامعات البحثية عالمية المستوى دراسة شمولية في

الجامعات العربية"، مجلة عمران للدراسات الاجتماعية و الانسانية ،4، (13)، 66-102.

خرايشة، عبد (1997). "الشفافية في الخدمة المدنية (تجربة ديوان المحاسبة)"، الأسبوع العلمي الأردني

الخامس، الجمعية العلمية الملكية، عمان، الأردن.

الخطيب، محمد (2004). التعليم العالي قضايا و رؤى. الرياض: دار الخرجي.

خليفة، علاء الدين (2017). "العلاقة بين الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الجامعية و معايير

الحوكمة و الأداء الرشيد". المؤتمر الدولي للحوكمة في مؤسسات التعليم العالي، للفترة من 11-

13 مارس، جامعة الشرق الأوسط، عمان ، الأردن.

خورشيد، معتز، و يوسف، محسن (2009). حوكمة الجامعات وتعزيز قدرات منظومة التعليم العالي

والبحث العلمي في مصر. الإسكندرية: مكتبة الإسكندرية للنشر و التوزيع.

الدوسري، أشواق محمد (2013). الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى و

علاقتها بالإبداع.(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية

السعودية.

الدويك، عبد الغفار بن عبد الصادق (2013). الأساليب الحديثة المستخدمة في المؤسسات التعليمية في حماية النزاهة ومكافحة الفساد. إدارة التخطيط وتطوير المناهج، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الراشدان، محمود (2000). "الإحباط و الهدر التربوي في التعليم العالي في الأردن"، مؤتمر جامعة الزرقاء الأهلية، عمان: دار الفرقان للنشر و التوزيع.

الزين، هديل نواف (2017). درجة ممارسة القادة الأكاديميين للحوكمة التربوية في الجامعات الأردنية و علاقتها بتفويض السلطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

الزبون، حمدان (2013). الحوكمة في المؤسسات التعليمية، تم استرجاعه في 2017/12/5 على الرابط: <https://www.assawsana.com/portal/pages.php?newsid=309129>

الزبون، محمد سليم، والبرجس، عبد الرحمن بن مفضي (2015). "واقع الحرية الأكاديمية في المستوى الجامعي في المملكة العربية السعودية"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 8(21)، 73-99.

الزبيدي، مفيد (2000). " التعليم الجامعي و مشكلات البحث العلمي، الحرية الأكاديمية نموذجاً، التعليم العالي في الأردن بين الواقع و الطموح". بحوث مؤتمر جامعة الزرقاء الأهلية، للفترة من 16-18 آيار، الزرقاء، الأردن.

الزهراني، خديجة مقبول(2012).واقع تطبيق الحوكمة الرشيدة في الجامعات الأهلية السعودية

وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس فيه.(اطروحة دكتوراه غير

منشورة)،جامعة أم القرى،مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

السر، خالد خميس (2013). "عوائق تطبيق الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي في فلسطين وسبل

التغلب عليها"، وزارة التربية و التعليم ،ورشة عمل حوكمة مؤسسات التعليم العالي، غزة،

فلسطين.

سكران ،محمد (2001).الحرية الأكاديمية في الجامعات المصرية .القاهرة: دار الثقافة للنشر

والتوزيع.

سويلم، مجيد (2009). الحريات الأكاديمية في الجامعات العربية، عمان: مركز دراسات عمان.

شقيير، محمد (2003). "الحرية الأكاديمية في الجامعات الأجنبية السعودية"،مجلة الفيصل، (325)،

49-41.

صابر، خلود(2007).استقلال الجامعات.القاهرة:دراسات حقوق الإنسان.

صالح، أحمد(2001).منظومة المساءلة عن الأداء و المهنية كوسيلة لدعم النزاهة الإدارية

التنظيمية. ط1، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

صالح، رجاء أحمد (2017). المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة و علاقته

بالحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.(رسالة ماجستير غير

منشورة)،جامعة الشرق الأوسط ، عمان، الأردن.

صلاح، رزان(2017). "ماهي الحوكمة". تم استرجاعه في 2017/12/7 على الرابط:

http://mawdoo3.com/%D9%85%D8%A7_%D9%87%D9%8A_%D8%A7

<http://mawdoo3.com/%D9%84%D8%AD%D9%88%D9%83%D9%85%D8%A9>

الطراونة، خليل قاسم(2007). درجة ممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية

والخاصة ومعوقاتهما من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.(رسالة ماجستير غير منشورة)،

الكرك، الأردن.

الطويل، هاني عبد الرحمن(1999) الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق. عمان: دار وائل للطباعة

والنشر.

العجلوني، محمود حسن(2016). "الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية

التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال الأردن"، المجلة الأردنية في العلوم التربوية،

12،(4)،479-494.

عقلان، أفراح محمد (2015).واقع أوليات الحوكمة الأكاديمية في كلية التربية.كلية العلوم التربوية،

جامعة تعز، تعز، اليمن.

الغالبى، طاهر، و العامري، صالح(2008).المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأعمال.عمان:دار

وائل للنشر.

الغريب،شبل بدران(2012)، "الحرية الأكاديمية في المواثيق الدولية"، مجلة كلية التربية، جامعة

الاسكندرية،22(1)، 23-95.

الفرا، ماجد محمد (2013). "تحديات الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي في فلسطين"، المؤتمر

العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن.

قمبر، جميلة سعيد (2016). "واقع تطبيق الحاكمية الجامعية في التعليم الجامعي الحكومي الليبي"،

دراسات ، العلوم الإدارية، 43(2)، 787-799.

الكيلاني، عبد الله ، و عدس، عبد الرحمن (1984). الظروف الملائمة لاستقرار هيئة التدريس في

الجامعات العربية. المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، دمشق، سوريا

مرسي، سعد (1975). تطور الفكر التربوي. القاهرة: عالم الكتب.

مركز أبو ظبي للحوكمة (2013). أساسيات الحوكمة: مصطلحات و مفاهيم، أبو ظبي: سلسلة النشرات

التثقيفية لمركز أبو ظبي للحوكمة.

مركز عمان لدراسات حقوق الانسان (2015). " استقلالية الجامعات في المرحلة الانتقالية: تونس

نموذجاً"، المؤتمر السادس للحريات الأكاديمية في الجامعات العربية، للفترة من 16-17

تشرين الأول، مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان، عمان، الأردن.

مصطفى، عبد الله (1989). الحرية الجامعية قصص من واقع الحياة .بغداد: مطابع التعليم العالي.

مطر، محمد، ونور، عبد الناصر (2013). "دور الحاكمية في تحسين جود مخرجات التعليم الجامعي

في الأردن-جامعة الشرق الأوسط أنموذجاً"، المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جود التعليم

العالي، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن.

المليجي، رضا إبراهيم (2011). جودة و اعتماد المؤسسات التعليمية (آليات التحقيق ضمان الجودة

و الحوكمة المؤسسية). القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر و التوزيع.

مهدي، ابتسام، و القيسي، عبد الغفار (2017). "مفهوم الحوكمة لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعة

بغداد و تدريسيها"، المؤتمر الدولي للحوكمة في مؤسسات التعليم الدولي، مجلس حوكمة

الجامعات، للفترة من 11-13 مارس، جامعة الشرق الأوسط، عمان ، الأردن

الميمي، أسامة، و مخلوف، شادية، و مرة، فريد (2004). "الجودة في الجامعات الفلسطينية: الإجراءات

و الممارسات" مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، رام الله ،فلسطين.

ناصر الدين، يعقوب عادل (2012). "واقع تطبيق الحاكمية في جامعة الشرق الأوسط من وجهة نظر

أعضاء الهيئتين التدريسية و الادارية العاملين فيها"، بحث مقدم لجامعة الشرق الأوسط،

عمان، الأردن.

نصار، أنور شحادة (2015). "تقييم مدى تطابق أداء إدارات الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة مع

مبادئ الحوكمة وبعض معايير التميز - دراسة ميدانية"، المجلة العربية للعلوم و نشر

الأبحاث، 3، (1)، 42-60.

هادي، رياض عزيز (2010). الجامعات:النشأة و التطور - الحرية الأكاديمية - الإستقلالية. بغداد:

سلسلة ثقافية جامعية لمركز التعليم و التطوير المستمر.

الهنيني، إيمان (2004). تطوير نظام الحاكمية المؤسسية في الشركات المساهمة العامة الأردنية

لتعزيز استقلالية مدقق الحسابات القانوني. (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة عمان العربية

للدراسات العليا، عمان، الأردن.

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي (2017). نبذة عن قطاع التعليم العالي في الأردن، تم

استرجاعه في 2017/11/11 على الرابط:

<http://www.mohe.gov.jo/ar/pages/BriefMohe1.aspx>

المراجع الأجنبية

- Abo-Alola, L. M. (2017).A strategy for developing the leadership practice through wise governance from the viewpoint of al Taif University members, **Journal of Education & Psychological Studies**,11,(1),17-35.
- Adam, B. E. (2004). How faculty make sense administrative methods and motives for change: A study of assessment initiative at private university, **DAI-A** 65(06).
- Al-Madi, B. (2013). Academic freedom in Al al-Bayt University and the level of practicing it from the view point of the faculty members based on some variables, **Educational Research and Reviews**,8,(13), 967-979.
- Altbach, P.(2001).Academic freedom :International realities and challenges, **Higher Education** ,(41), p205-219.
- Betts, R. K. (2007). Freedom, license, and responsibility. **International Studies Perspectives**,8(4),401-409.
- Boland, M.R. (2003). Academic freedom and the struggle for the subject of composition, **DAI-A** (63)/(8).

Casey-Cooper, M. (2005). Educational governance of the Morongo unified school district, **DAI-A,66(03)**.

Fuchs. R.(1963)."Academic freedom: Its basic philosophy, function and history", **Law and Contemporary Problems Journals, (On-line), available:**

<https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2963&context=lcp>

Hudson, C. (2007).Unions and faculty senates: Across- case analysis of governance within private universities, **DAI-A 68/(04)**.

IFC,(2012) "**International financial corporate governance**",(IFC),(On-line),available:

http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/CORP_EXT_Content/IFC_External_Corporate_Site/About+IFC_New/IFC+Governance/

Joughin, G.(1967). "**Academic freedom and teunr, Hand book of AAUP**", Madison:The University of Wisconsin Press.

Kayrooz, C., & Preston, P. (2002)."**Academic freedom impression of Australian social scientist**", Kluwer Academic Publishers, (On-line), available:

<https://link.springer.com/article/10.1023%2FA%3A1020925721453>

Keith, K. (1997). Faculty attitudes toward academic freedom at private universities, **Annual Meeting of the American Educational Research Association, Chicago, USA.**

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). "Determining sample size for research activities", **Educational Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.

Leisyte, L. (2007). **University governance and academic research : Case studies of research units in Dutch and English universities**, Enschede, Netherlands.

Marginson, S., & Considine, M. (2000). **The enterprise university: Power governance and reinvention in Australia**, Cambridge : Cambridge University Press.

Mathew E. (2007). "The dangerous study of peace and the risk to academic freedom", **International Studies Perspective**, 1(7), 364-379

Neave, G. (2000). "University autonomy and academic freedom reflections and perspectives", **Higher Education Policy**, 9(4), 64-83.

OECD, (2001). The OECD principles of corporate governance (OECD), **(On-line)**, available: <file:///C:/Users/Ruba/Downloads/562-560-1-PB.pdf>

Olson, M. (2009).”**Leading through good governance**”, Center for International Private Enterprise (CIPE), (On-Line), available:
<http://www.cipe.org/publications/detail/leading-through-good-governance>

Waduge, C.S.(2011)."**Governance and performance: An empirical study of Australian university**", Victoria University, Australia, (On-line), available:
http://vuir.vu.edu.au/19377/1/Chitra_De_Silva.pdf

Yang R., and Li, M. (2010). **Governance reforms in higher education:A study of China**. International Institute for Educational Planning (IIEP), Paris, France.

Yingjie, W.(2001)." Building the world class university in a developing country:Universal, uniqueness, and cooperation", **Asia pacific Education Review**, 2 (2)3-9.

الملحقات

ملحق (1)

تحكيم الاستبانتين

إستبانتا "الحوكمة التربوية" و " الحرية الأكاديمية " بصيغتهما الأولى

جامعة الشرق الأوسط

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة والمناهج

الأستاذ الفاضل الدكتور.....المحترم.

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: " درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية وعلاقتها بدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم"، و تتطلب الدراسة استخدام أداتين كجزء مكمل لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة و القيادة التربوية في كلية العلوم التربوية في جامعة الشرق الأوسط. ونظراً لما نعهده فيكم من خبرة و دراية في مجال البحث العلمي، يسر الباحثة أن تضع بين أيديكم هاتين الاستبانتين وهما:

الاستبانة الأولى: استبانة مبادئ الحوكمة التربوية لقياس درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية لمبادئ الحوكمة التربوية في الجامعات الخاصة والتأكد من صحتها ودقتها و إبداء الرأي فيها.

الاستبانة الثانية: استبانة الحرية الأكاديمية لقياس درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة للحرية الأكاديمية والتأكد من صحتها ودقتها و إبداء الرأي فيها.

وحرصاً من الباحثة على الاسترشاد بأرائكم و الاستفادة من ملاحظاتكم القيمة، نرجو منكم التكرم بقراءة فقرات الاستبانتين و إبداء آرائكم بهما من حيث صلاحية فقراتهما أو أي ملاحظة ترونها ضرورية.

شاكراً لكم حسن تعاونكم.

الباحثة

ربى سمير محمود

أولاً: إستبانة مبادئ الحوكمة التربوية بصيغتها الأولية

ت	الفقرات	إنتماء الفقرة		صلاحية الفقرة		بحاجة إلى تعديل	التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة		
المجال الأول: الشفافية							
1	يُشكّل مجلس الحوكمة في الجامعة بطريقة ديمقراطية.						
2	تتّسم القوانين المطبقة في الجامعة بالوضوح						
3	يُحدد دور مجلس الحوكمة بوضوح في أنظمة الجامعة						
4	يَعي أعضاء هيئة التدريس الأدوار المنوطة بهم لتحقيق الحوكمة.						
5	تُطبق القوانين على جميع العاملين دون تمييز.						
6	تَدعم القيادات الأكاديمية مبدأ شفافية تبادل المعلومات بين العاملين.						
7	تُحدّد السياسة المالية للجامعة بوضوح.						
8	تَقوم الجامعة ببرامجها باستمرار من أجل تطويرها.						
9	تتفّذ الاجراءات ذات العلاقة بالعاملين بوضوح (الترقية، التعيين، التقاعد...الخ)						
المجال الثاني: المشاركة							
10	يتم الأخذ بوجهات نظر أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالقضايا التي تشكل اهتماما مباشرا للجامعة.						
11	يشارك أعضاء هيئة التدريس في ابداء آرائهم فيما يؤدي إلى تطوير العمل الجامعي						
12	يتم اتخاذ القرارات ذات العلاقة بالجامعة برأي الأغلبية.						
13	تسهيل العمل التعاوني بين أعضاء هيئة التدريس و الوحدات المختلفة في الجامعة						
14	يحق لمنتسبي الجامعة تقديم مقترحات من خلال نظام خاص.						
15	يتم وضع خطط التطوير في الجامعة بمشاركة جميع الأطراف ذات العلاقة						

						16	يشارك أعضاء هيئة التدريس في وضع الخطة الاستراتيجية للجامعة
						17	يشارك أعضاء هيئة التدريس في تخطيط النشاطات المنهجية للطلبة.
المجال الثالث: المساءلة							
						18	يشارك ممثلون من أعضاء هيئة التدريس في وضع قواعد المساءلة.
						19	تؤكد المساءلة على الموضوعية في الأداء.
						20	تسهم المساءلة في تحديد حاجات الجامعة.
						21	تستخدم المساءلة لتحفيز الموظف على عمله.
						22	تطبق قواعد المساءلة على المستويين الفردي و الجماعي
						23	تساعد المساءلة في التقليل من هدر المال.
						24	تساعد المساءلة في التقليل من هدر الوقت.
						25	تستخدم المساءلة لتحسين أداء العاملين.
						26	تكون القرارات الإدارية أكثر منطقية.
						27	تؤمن الجامعة بحق المجتمع المحلي في مراقبة الاداء.
						28	يحول وجود المساءلة دون حدوث تزلزل اداري.
المجال الرابع: الاستقلالية							
						29	تتخذ الجامعة القرارات المتعلقة بالعمل الأكاديمي و الإداري.
						30	تتمتع ادارة الجامعة بحرية كافية في ادارة شؤونها المالية.
						31	تتمكن ادارة الجامعة من استقطاب الاساتذة الأكفاء.
						32	تحدد ادارة الجامعة المناهج الدراسية الخاصة بها.
						33	تحدد ادارة الجامعة احتياجاتها من أعضاء هيئة التدريس في ضوء الخطة المعتمدة.
						34	تتبع ادارة الجامعة نظاما خاصا بها للترقيات العلمية.
						35	تتبع ادارة الجامعة نظاما خاصا بها لرواتب أعضاء هيئة التدريس.
						36	توفر ادارة الجامعة المخصصات المالية اللازمة للبحث العلمي.
						37	تضع ادارة الجامعة ميثاقاً أخلاقياً خاصا بها.

ثانيا: استبانة الحرية الأكاديمية بصيغتها الأولية

ت	الفقرات					إنتماء الفقرة		صلاحية الفقرة		بحاجة إلى تعديل	التعديل المقترح
	غير منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة							
المجال الأول: التعبير عن الرأي											
1											يُعبّر عضو هيئة التدريس عن رأيه داخل القاعة الدراسية بحرية.
2											يُعبّر عضو هيئة التدريس عن رأيه في اجتماعات القسم الاكاديمي بحرية.
3											يُمارس عضو هيئة التدريس حق الدفاع عن قناعاته.
4											السماح بتنظيم حوارات علمية بين أعضاء هيئة التدريس.
5											يَتَقَبَّلُ عضو هيئة التدريس النقد البناء لأرائه.
المجال الثاني: المشاركة في عملية صنع القرار											
6											يحق لعضو هيئة التدريس حرية اتخاذ القرار ضمن التشريعات الإدارية للجامعة.
7											تحرص ادارة الجامعة على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في عملية صنع القرار الجامعي.
8											يشارك عضو هيئة التدريس في اختيار اعضاء هيئة التدريس الجدد.
9											يشارك عضو هيئة التدريس في صياغة التشريعات الإدارية الجامعية.
10											يحق لعضو هيئة التدريس مناقشة الموضوعات المطروحة في اجتماعات مجلس القسم.
المجال الثالث:البحث العلمي											
11											تسمح الجامعة لعضو هيئة التدريس باختيار موضوعات بحوثه العلمية في ميدان تخصصه.

						12	تسمح الجامعة لعضو هيئة التدريس بالسفر من أجل بحوثه العلمية على نفقتها.
						13	توفر الجامعة لعضو هيئة التدريس ما يحتاجه من مستلزمات البحث العلمي.
						14	تتوفر في الجامعة معايير عادلة للترقيات العلمية.
						15	يتمكن عضو هيئة التدريس من نشر أبحاثه في المجالات العلمية المختلفة.
المجال الرابع: المحتوى التدريسي و طرائق التدريس							
						16	يُسمح لعضو هيئة التدريس اختيار الموضوعات التي يدرسها.
						17	يُتاح لعضو هيئة التدريس مناقشة الموضوعات الدراسية بحرية مع طلبته.
						18	تُتاح الفرصة لعضو هيئة التدريس في اختيار المراجع التي يريدها للمادة التي يدرسها.
						19	يُتاح لعضو هيئة التدريس اختيار التقويم المناسب لطلبه.
						20	يتمكن عضو هيئة التدريس من وضع خطته الدراسية بحرية تامة.
						21	يحق لعضو هيئة التدريس تغيير الطريقة في التدريس تبعاً لما يراه مناسباً.
						22	تُوفر الجامعة المستلزمات المتعلقة باستخدام طرائق التدريس المختلفة.
المجال الخامس: خدمة المجتمع							
						23	يُتاح لعضو هيئة التدريس حرية العمل التطوعي لخدمة المجتمع.
						24	يُشارك عضو هيئة التدريس أعضاء المجتمع المحلي في الأنشطة التي يقدمها.
						25	يُلبى عضو هيئة التدريس دعوات المؤسسات الاجتماعية المتعلقة بتخصصه الأكاديمي.
						26	يُسمح لعضو هيئة التدريس بالانتماء لجمعيات علمية تتناسب مع مجال تخصصه.
						27	يتمكن عضو هيئة التدريس من حل المشكلات في المجتمع المحلي.

الملحق (2)

أسماء المحكمين

التسلسل	الاسم	التخصص	الجامعة
1	أ.د. ابتسام جواد مهدي	المناهج وطرائق التدريس	جامعة الشرق الأوسط
2	أ.د. أحمد أبو كريم	الإدارة التربوية	جامعة الشرق الأوسط
3	أ.د. أحمد بطاح	الإدارة التربوية	الجامعة الأردنية
4	أ.د. أنمار الكيلاني	الإدارة التربوية	الجامعة الأردنية
5	أ.د. راتب السعود	الإدارة التربوية	الجامعة الأردنية
6	أ.د. محمود الحديدي	المناهج وطرائق التدريس	جامعة الشرق الأوسط
7	أ.د. هاني الطويل	الإدارة التربوية	الجامعة الأردنية
8	د. أحمد الصالح	إدارة الأعمال	جامعة الشرق الأوسط
9	د. أمجد الدرادكة	الإدارة التربوية	جامعة الشرق الأوسط

الملحق (3)

إستباننا "الحوكمة التربوية" و"الحرية الأكاديمية" بصيغتهما النهائية

حضرة الدكتور الفاضل/الدكتورة الفاضلة

السلام عليكم و رحمة الله و بركاته و بعد:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: "درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية وعلاقتها بدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم".

و ذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة و القيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط ،لذلك أعدت الباحثة استباننتين الأولى عن مبادئ الحوكمة التربوية و الثانية عن الحرية الأكاديمية ، راجية التكرم بإبداء وجهة نظركم من خلال قراءة فقرات الاستباننتين و الاجابة عنهما بوضع اشارة (X) مقابل كل فقرة ، علماً بأن اجابتم ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط و ستعامل بمنتهى السرية.

شاكراً لكم حسن تعاونكم.

الباحثة

ربى سمير محمود

القسم الأول: معلومات عامة:

ضع اشارة (X) في المربع المناسب:

1. الجنس

☐ ذكر ☐ أنثى

2. التخصص

☐ علمي ☐ انساني

3. الرتبة الأكاديمية

☐ أستاذ مساعد ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ

4. الخبرة

☐ أقل من خمس سنوات ☐ خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات ☐ عشر سنوات فأكثر

القسم الثاني :

الاستبانة الأولى: مبادئ الحوكمة التربوية

ت	الفقرات	دائمًا	غالبًا	أحيانًا	نادرًا	أبدًا
المجال الأول: الشفافية						
1	يُشكّل مجلس الحوكمة في الجامعة بطريقة ديمقراطية.					
2	تتّسم التعليمات المطبقة في الجامعة بالوضوح					
3	يُحدد دور مجلس الحوكمة بوضوح في أنظمة الجامعة					
4	يُعي أعضاء هيئة التدريس الأدوار المُنوّطة بهم لتحقيق الحوكمة.					
5	تُطبق التعليمات على جميع العاملين دون تمييز.					
6	يدعم رؤساء الأقسام مبدأ تبادل المعلومات بين العاملين.					
7	تُحدّد السياسة المالية للجامعة بوضوح.					
8	تُقوم الجامعة براجها باستمرار من أجل تطويرها.					
9	تُطبّق الإجراءات ذات العلاقة بالعاملين بوضوح (الترقية، التعيين، التقاعد...الخ)					
المجال الثاني: المشاركة						
10	يتمّ الإفادة من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالقضايا التي تشكل اهتماما مباشرا للجامعة.					
11	يشارك أعضاء هيئة التدريس في ابداء آرائهم بما يؤدي إلى تطوير العمل الجامعي					
12	تحترم الجامعة رأي الأغلبية عند اتخاذها للقرارات ذات العلاقة بتطوير الجامعة.					
13	تحرص الجامعة على مُناخات العمل التشاركي بين أعضاء هيئة التدريس و الوحدات المختلفة في الجامعة.					
14	تحرص الجامعة على مشاركة مُنّسبها في تقديم مقترحات لخدمة صالح الجامعة.					
15	تتوافر في الجامعة الفرص لمشاركة جميع العاملين لتطوير شؤون الجامعة التي تهمهم.					

					تتوافر الفرص لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في وضع الخطة الاستراتيجية للجامعة	16
					تتوافر الفرص لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في تصميم نشاطات منهجية للطلبة.	17
المجال الثالث: المساءلة						
					يشارك ممثلون من أعضاء هيئة التدريس في وضع قواعد المساءلة.	18
					تؤكد المساءلة على الموضوعية في الأداء.	19
					تُسهم المساءلة المعمول بها في تحديد حاجات الجامعة.	20
					تُستخدم المساءلة لتحفيز الموظف على عمله.	21
					تُطبَّق قواعد المساءلة على المستويين "الفردى و الجماعى"	22
					تُعزِّز المنطقية في القرارات الإدارية.	23
					تؤكد الجامعة على حق المجتمع المحلي في مراقبة الاداء.	24
					تُعزِّز مُناخات المساءلة من ضبط الترهل الإدارى.	25
المجال الرابع: الاستقلالية						
					تُراعى الاستقلالية صناعة القرارات الجامعية المتعلقة بالعمل الإدارى.	26
					تتمتع ادارة الجامعة بالاستقلالية في إدارة شؤونها المالية.	27
					تُمْكِّن مُناخات الاستقلالية ادارة الجامعة من استقطاب أعضاء هيئة تدريس أكفاء.	28
					تُراعى الاستقلالية صناعة القرارات الجامعية المتعلقة بالمناهج الدراسية.	29
					تُحدد ادارة الجامعة احتياجاتها من أعضاء هيئة التدريس في ضوء الخطة المعتمدة.	30
					تتبع ادارة الجامعة نظاما خاصا بها للترقيات العلمية.	31
					تَعْتَمِد ادارة الجامعة نظاما خاصا بها لرواتب أعضاء هيئة التدريس.	32
					تُوفّر ادارة الجامعة المخصصات المالية اللازمة للبحث العلمى.	33
					تَعْتَمِد الجامعة مَدُونَة أخلاقية خاصة بها.	34

الاستبانة الثانية: الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
المجال الأول: التعبير عن الرأي						
1	يُعبّر عضو هيئة التدريس عن رأيه داخل القاعة الدراسية بحرية.					
2	يُعبّر عضو هيئة التدريس عن رأيه في اجتماعات القسم الأكاديمي بحرية.					
3	يحقّ لعضو هيئة التدريس ممارسة حق الدفاع عن قناعاته.					
4	تتوفر مناحات تسمح بتنظيم حوارات علمية بين أعضاء هيئة التدريس.					
5	يحترم عضو هيئة التدريس النقد البناء لآرائه.					
المجال الثاني: المشاركة في عملية صنع القرار						
6	يحقّ لعضو هيئة التدريس حرية اتخاذ القرار ضمن التعليمات الإدارية للجامعة.					
7	تحرص إدارة الجامعة على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في عملية صنع القرار الجامعي.					
8	يشارك عضو هيئة التدريس في عملية اختيار أعضاء هيئة التدريس الجدد.					
9	يشارك عضو هيئة التدريس في صياغة التعليمات الإدارية للجامعة.					
10	يحقّ لعضو هيئة التدريس مناقشة الموضوعات المطروحة في اجتماعات مجلس القسم.					
المجال الثالث: البحث العلمي						
11	تسمح الجامعة لعضو هيئة التدريس باختيار موضوعات بحوثه العلمية في ميدان تخصصه.					
12	تدعم الجامعة عضو هيئة التدريس مالياً للسفر من أجل بحوثه العلمية.					
13	توفر الجامعة لعضو هيئة التدريس ما يحتاجه من مستلزمات البحث العلمي.					

					14	تتوفر في الجامعة معايير عادلة للترقيات العلمية.
					15	يتمكن عضو هيئة التدريس من نشر بحوثه في المجلات العلمية المُحكَّمة.
المجال الرابع: المحتوى التدريسي و طرائق التدريس						
					16	يُسمح لعضو هيئة التدريس اختيار الموضوعات التي يدرسها في مجال تخصصه.
					17	يُنَاقِش عضو هيئة التدريس الموضوعات الدراسية بحرية مع طلبته.
					18	تُتاح الفرصة لعضو هيئة التدريس في اختيار المراجع المناسبة للمادة التي يدرسها.
					19	يُتاح لعضو هيئة التدريس اختيار سُبُل التقويم المناسبة لطلبته
					20	يتمكن عضو هيئة التدريس من وضع خطته الدراسية بحرية.
					21	يَحَق لعضو هيئة التدريس اعتماد طريقة مناسبة في التدريس لما يراه مناسباً.
					22	تُوفر الجامعة المستلزمات المتعلقة باستخدام طرائق التدريس المختلفة.
المجال الخامس: خدمة المجتمع						
					23	يُتاح لعضو هيئة التدريس حرية العمل التطوعي لخدمة المجتمع.
					24	يُشارك عضو هيئة التدريس أعضاء المجتمع المحلي في الأنشطة التي يقدمها.
					25	يتجاوب عضو هيئة التدريس مع دعوات المؤسسات الاجتماعية المتعلقة بتخصصه الأكاديمي.
					26	يُسمح لعضو هيئة التدريس بالانتظام في جمعيات علمية تتناسب مع مجال تخصصه.
					27	يحرص عضو هيئة التدريس على المشاركة في تطوير أبدال حل المشكلات في المجتمع المحلي.

الملحق (4)

كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY

مكتب رئيس الجامعة
President's Office

الرقم، در/خ/ 195 / 22
التاريخ، 2017/10/21

المملكة الأردنية الهاشمية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
٢٤ تشرين الأول ٢٠١٧
رقم السجل: ١٧٧٩٢١
رقم الملف: ٧/٥

معالي الأستاذ الدكتور عادل الطويسي الأكرم
وزير التعليم العالي والبحث العلمي

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة ربي سمير محمود محمود بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية وعلاقتها بدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص إدارة وقيادة تربوية في جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرم بالإيعاز للجامعات الأردنية الرسمية بتسهيل مهمة تطبيق الباحثة لأدوات دراستها بما في ذلك الاستبانة المرفقة؛ وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهداف الدراسة، والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر معاليكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي ستحصل عليها الباحثة ستبقى سرية، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام...

مديرة
مؤسسات التعليم العالي

رئيس الجامعة
أ.د. محمد محمود الحيلة



الملحق (5)

كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي و البحث العلمي موجه إلى رئيس جامعة الزيتونة الأردنية

③ مدير التعليم العالي
لنستفيد من رعايته
بشكر

① مدير مكتب الإستراتيجية
بشكر

الرقم ١٥٩٦/٢١
التاريخ ١٤٣٩
الموافق ٢٠١٩/١١/٢١

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة
الأستاذ الدكتور رئيس جامعة فيلادلفيا الخاصة
الأستاذ الدكتور رئيس جامعة البترا الخاصة

تحية طيبة ، وبعد...

أرفق طياً صورة عن كتاب الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الشرق الأوسط رقم ذ/خ/١٩٥/٢٢ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢١، بخصوص تسهيل مهمة الطالبة " ربي سمير محمود محمود" في جامعتكم، وذلك بإجراء دراسة ميدانية بعنوان (درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية وعلاقتها بدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم".

راجياً التكرم بالاطلاع، والايجاز لم يلزم لتسهيل مهمة الطالبة (ربي محمود) لاستكمالها متطلبات الحصول على درجة الماجستير.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام.

ع/وزير التعليم العالي والبحث العلمي

مدير
مديرية مؤسسات التعليم العالي
الدكتور تيسير محمد العفشيات

جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة
السوردة
تاريخ الورود: ١١/١١/١٩
رقم الوارد: ١٠٢١١٥
الجهة المول منها: التعليم العالي

رئيس قسم مؤسسات التعليم العالي (مع المرفق)
٢٠١٧/١١/٢١

٢٠١٩/١١/١٥

الملحق الأردني المأتمن

موقع: ٦٥٤٦٧٦١ +٩٦٢ ٦٥٤٦١٠٧٩ فاكس: ٦٥٤٦١٠٧٩ ص. ب. ٢٥٢٦٢ عمان ١١١٨٠ الأردن . الموقع الإلكتروني: www.mohe.gov.jo

الملحق (6)

كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي و البحث العلمي موجه إلى رئيس جامعة البترا



الرقم ١٤٠٤٧ / ٥٢
التاريخ ١٤٣٩ هـ
الموافق ٢٠١٧/١٠/٢٤

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة فيلادلفيا الخاصة
الأستاذ الدكتور رئيس جامعة البترا الخاصة

تحية طيبة ، وبعد...

أرفق طياً صورة عن كتاب الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الشرق الأوسط رقم در/خ/١٩٥/٢٢ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢١، بخصوص تسهيل مهمة الطالبة " ربي سمير محمود محمود في جامعتكم وذلك بإجراء دراسة ميدانية بعنوان (درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية وعلاقتها بدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم".

راجياً التكرم بالاطلاع، والايعازل لم يلزم لتسهيل مهمة الطالبة (ربي محمود) لاستكمالها متطلبات الحصول على درجة الماجستير .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام.

ع/وزير التعليم العالي والبحث العلمي

مدير

مديرية مؤسسات التعليم العالي
الدكتور تيسير محمد العقيشات



لمعة إل :-
رئيس قسم مؤسسات التعليم العالي (مع المرفق)
٢٠١٧/١٠/٢٤

الملكة الأردنية الهاشمية

ماتعة ١٩٦٢ ٦ ٥٢٤٦٦٧١ فاكس: ١٩٦٢ ٦ ٥٢٤٦٦٧١ ص: ٢٥٢٦٢٢ عمان ١١١٨٠ الأردن . الموقع الإلكتروني: www.mohe.gov.jo