

درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية فيها

د. أحمد محمد بدح *

المقدمة:

شهد الفكر الإداري مع بداية القرن الحادي والعشرين تطورات عدة من حيث التركيز على المفاهيم الحديثة في علم الإدارة التربوية، ومن أهم هذه المفاهيم مفهوم الشفافية الإدارية، ولما كانت الإدارة تعيش هذه الأيام تغيرات وتطورات سريعة ومتلاحقة في كافة القطاعات التربوية والتعليمية، ونظراً لأهمية العنصر البشري في هذه المؤسسات ولضخم حجم التحديات التي تواجهها بسبب التغيرات السريعة في العالم، أصبحت حاجة تلك المؤسسات إلى التغير حاجة ملحة وأساسية لاستمرارها وبقائها من منطلق البحث عن مزيد من الكفاءة والإبداع لتطوير وتحسين نوعية الخدمات المقدمة من مؤسسات التعليم العالي في ظل بيئة تزخر بالتغيرات والتطورات السريعة، فإن ممارسة الشفافية الإدارية تعتبر أنموذجاً مغرياً للجامعات إذا ما أحسن تطبيقه لضمان الارتقاء بمستوى خدمة العاملين والطلبة إلى المستوى الأفضل وبشكل أكثر كفاءة وفعالية وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية.

إن الجامعات الأردنية الخاصة شأن أية مؤسسات أخرى تسعى بشكل دائم نحو التحديث ومواكبه التطورات والمستجدات للرفي بمخرجاتها من خلال تبني مثل هذه المفاهيم التي أصبحت مطلباً لا يمكن تجاهله، وشرطاً تشترطه العديد من المؤسسات التعليمية الكبرى في تعاملاتها وتقييمها لأداء الأفراد والإدارات على مختلف مستوياتها، إذ يعتبر منهج

* كلية العلوم التربوية - جامعة البلقاء التطبيقية - الأردن

الشفافية الإدارية طريقة جديدة في التفكير تدعو لتحقيق المشاركة الفعلية للعاملين، حيث جميع العاملين من كوادر إدارية وأكاديمية يجب أن يتحملوا مسؤولياتهم الكاملة في تحقيق الأهداف وتنفيذ مهام الجامعة، ومن ثم فليس هناك شيء سري أو غامض في الجامعة وإن المعلومات والأرقام الدالة على إنجازات ونتائج وحقائق أعمال الجامعة يجب نشرها وجعلها في متناولهم.

اكتسبت الشفافية، كمصطلح عالمي في مجال الجهود الدولية المبذولة لمكافحة الفساد في الأجهزة الحكومية، أهمية كبيرة وشهرة واسعة، نظراً لنجاح التجارب في بعض الدول مثل البرازيل وتركيا وماليزيا التي استأصلت الفساد من أجهزتها الحكومية كنتيجة لتطبيق الشفافية في ممارسات تلك الحكومات، (Meyer,2013).

إن توافر الشفافية الإدارية من أهم متطلبات مكافحة الفساد الإداري، وهي إحدى الاستراتيجيات الهامة التي تتبعها الدولة لمكافحة الفساد بأشكاله المختلفة، فزيادة مستوى الشفافية في العمليات الإدارية يعني وضوح إجراءات العمل والابتعاد عن الروتين، وتعقيد الإجراءات (أللوزي ٢٠١٢).

كما لقيت جهود وبرنامج تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة الإدارية ومكافحة الفساد الإداري اهتماماً كبيراً على المستوى الوطني والعالمي، وتساعد الاهتمام بها من قبل المؤسسات الدولية المعنية بالتنمية. ويشير عاشور (٢٠٠١) إلى أن البنك الدولي للإنشاء والتعمير وصندوق النقد الدولي يعتبران مكافحة الفساد وبناء النزاهة من الأولويات الإستراتيجية لعملها، بل ومن الشروط لما تقدمانه من مساعدات للدول، وما يتم تمويله من مشروعات.

وتزايد الاهتمام بموضوع الشفافية الإدارية في مؤسسة التعليم العالي منذ بداية القرن الحادي والعشرين بتزايد الاهتمام والتوجهات الرسمية نحو

الإصلاح التربوي عالمياً، إذا تمت ملاحظة عجز الأنظمة الإدارية التربوية في عصر العولمة وثورة المعرفة وتكنولوجيا الاتصال والمعلومات عن مواكبه المستجدات في هذا العصر، ففي ظل هذا الواقع كما اشار Durnev (2003)، ظهرت المناداة بوضع نظم إدارية لشفافية النظام التعليمي في الجامعات لتشمل مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها وفي كافة مستوياتها، فسارع المهتمون بأمور التعليم العالي إلى وضع المعايير والمقاييس المناسبة ضمن نظام متكامل للشفافية، يوجه وينظم تزويدها ودرجة مصداقيتها ولذلك يجب الحرص على نوعية وطبيعة المعلومات المعطاة أو المأخوذة؛ إذ يترتب على ذلك الكثير من الأخطاء والمشاكل، (الثبتي، ٢٠٠٥).

أن الشفافية الإدارية في الجامعات تنطوي على حرية تدفق المعلومات، وأن الأنظمة ذات الشفافية تمتلك قنوات اتصال مفتوحة في كافة الاتجاهات؛ إذ قد يكون في تطبيق الممارسات الإدارية الدالة على الشفافية حلاً للمشكلات التي تواجه الجامعات الأردنية الخاصة التي تقوم على المبادئ التقليدية لأنها على اختلاف حجمها ونوعية الخدمة التي تقدمها، تعمل على تحديث إدارتها والحاقها بركب التطور من خلال السعي نحو تطبيق المفاهيم الإدارية كالشفافية. (أبو بكر، ٢٠٠٧).

ولقد وجدت بعض المؤسسات التربوية فوائد وآثار إيجابية نتيجة لتطبيق الشفافية كما اشار Marilyn (2000) و Martiny (2001) كونها تعمل على محاربة الفساد بكافة صورته وأشكاله حيث أن شفافية التشريعات وعدم قابليتها للتأويل يساعد في منع الانحراف، كما أن شفافية التشريعات يساعد في إزالة المعوقات وتبسيط الإجراءات والإنجازات بسرعة بعيداً عن الاجتهاد الشخصي في تفسير الأنظمة من قبل العاملين، وكذلك فإن الحد من الروتين البيروقراطي تساعد الشفافية في القوانين والأنظمة في إزالة العوائق الإدارية كالتوقيعات والتصديقات الكثيرة وغير الضرورية

وتبسيط الإجراءات والتوسع في اللامركزية وبساطة الهيكل التنظيمي للمؤسسات وسهولة إيصال المعلومات من القمة للقاعدة والتغذية الراجعة، وبالتالي فإن وجود تشريعات واضحة شفافة يؤدي إلى تنمية الثقة والمصداقية لكافة فئات العاملين في تلك المؤسسات والحفاظ عليها، (Piotrowski, 2009).

ومما لا شك فيه أن المسؤولية أصبحت تزداد على الجامعات نظراً للبعد الأخلاقي للقائمين على نظامها التعليمي ولجميع العاملين فيه؛ لأن النظام التعليمي الجامعي يعد منظوراً اجتماعياً بارزاً، والمجتمع يحكم عليه من خلال حكمه على سلوكيات العاملين، فالممارسات الإدارية المتميزة أو الضعيفة التي توصف بالطابع الأخلاقي قد تكون مخلة بالنظام التعليمي الجامعي. (حوامدة، وجرادات ٢٠٠٥).

وإن ضعف الشفافية أو غيابها في الجامعات الأردنية، قد يترتب عليه فساد أداري وتراجع تنظيمي يزداد يوماً بعد يوم، فعدم وجود إجراءات وأسس واضحة في القوانين والأنظمة وفي آليات تقييم أداء العاملين، لتوفر المعلومات الضرورية للعديد من القرارات الهامة الخاصة بالكوادر الأكاديمية (مثل الترقيات والتدريب وتوزيع العبء التدريسي) التي تؤثر بوضوح على تنمية العاملين، ورضاهم الوظيفي، ودافعيتهم للعمل، مما يستدعي دراسة الموضوع لذا جاءت هذه الدراسة للتعرف على درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة.

مشكلة الدراسة :

تواجه الجامعات الخاصة العديد من التحديات بسبب التغيرات العالمية والطلب المتزايد نحو تحسين الأداء وحاجات الجامعات إلى إدارات فعالة لقيادة هذه المؤسسات نحو البقاء والتميز والاستمرار وهذا ما أشارت إليه كل من دراسة أبو النادي (٢٠٠١) ودراسة الشمري (٢٠٠٩) ودراسة Gmelech & Cates (٢٠٠٩) من خلال السعي المستمر في

مختلف المجالات الإدارية لتحقيق أهداف الجامعة، وبدرجة عالية من الكفاءة والفعالية، وقد أشار هندل (٢٠٠٨) أن مؤسسات التعليم العالي في الدول النامية تعاني من السرية في نمط العمل الإداري، إذا ترى الكثير من الإدارات أن قضايا سرية لا يمكن اطلاع الغير عليها، وهذا يقلل من الثقة والتفاهم في علاقات العمل بين أطراف العملية التعليمية، وأيضا عدم الاعتراف بحق الكوادر الإدارية والأكاديمية في إبداء آرائهم أو بوجوب معرفة مطالبهم وتوقعاتهم. إذ أن الشفافية الإدارية من الركائز الأساسية الهامة في النظام الإداري، فلا بد من الاهتمام بتتميتها وتطويرها من خلال الاهتمام بدرجة تطبيقها وممارستها لذلك تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية فيها.

لذا تسعى هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ١) ما درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية فيها؟
- ٢) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لدرجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية فيها تعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية)؟

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة التعرف درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية فيها ضمن متغيرات سنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية ونوع الكلية.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من حيث أنها تتناول مفهوم الشفافية الإدارية ودرجة ممارستها في إحدى مؤسسات التعليم العالي في الأردن وهي الجامعات الخاصة؛ إذ تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة كونها تتناول أحد المواضيع التي ظهرت في الأدب الإداري الحديث، حيث يعتبر موضوع الشفافية موضوع حديث نسبياً لم تتناوله الدراسات على المستوى المحلي والعربي بالمستوى الكافي وكذلك الحاجة إلى دراسة هذا الموضوع من أجل الاستفادة منه في مؤسساتنا التعليمية لمواكبة التطورات العالمية، فالاهتمام بممارسة الشفافية الإدارية في الجامعة الخاصة يعني اهتماماً بالعنصر البشري، واهتماماً بإنجاح أدائه والعمل على تلاشي الأخطاء والصعوبات التي تواجه الأداء من أجل الحصول على نتائج مثمرة في تحقيق أهداف محددة وفق خطط مدروسة، كما يؤمل الباحث أن تستفيد من هذه الدراسة الجهات الآتية:

- إدارات الجامعات الأردنية الخاصة من قيادات إدارية وأكاديمية كتغذية راجعة عن مستوى ممارسة الشفافية الإدارية في جامعاتهم.
- إدارات الموارد البشرية ومسئولي الرقابة الإدارية في الجامعات الاردنية .
- مجالس أمناء الجامعات الاردنية الخاصة كصانعي القرارات وواضعي السياسات، وذلك من خلال التعرف على مستوى الشفافية الإدارية في جامعاتهم.
- القائمون على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للاطلاع على واقع الشفافية الإدارية في إحدى المؤسسات التعليمية المشرفة عليها.

تعريف المصطلحات:

لأغراض الدراسة تم تعريف المصطلحات التالية:

درجة الممارسة: وهي الحد المقبول علمياً وأكاديمياً واجتماعياً لتطبيق حق مكتسب داخل الجامعة ضمن أطر معينة وضمن حدود القانون داخل الجامعة تم قياسها من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة الخاصة بذلك.

الشفافية الإدارية: هي ظاهرة تشير إلى تقاسم المعلومات والتصرف بطريقة مكشوفة في المؤسسات، فهي تتيح لمن لهم مصلحة في شأن ما أن يجمعوا معلومات حول هذا الشأن قد يكون لها دور حاسم في الكشف عن المساوئ وفي حماية مصالحهم (Wesley, 2005)،
وأما إجرائياً هي الوضوح التام للتشريعات والقوانين والأنظمة الجامعية ووضوح الأداء والتقييم من خلال نشر المعلومات والبيانات والإفصاح عنها، وسهولة الوصول إليها، وتبسيط الإجراءات وآليات العمل ووضوحها، وسهولة الاتصال بكافة الاتجاهات وموضوعية اتخاذ القرارات والنزاهة في تنفيذها.

الجامعة الخاصة: "مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين، وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة تمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة التخصصية، وتقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة، يمنح بموجبها درجات علمية للطلاب، وتؤسسها وتملكها وتديرها وتشرف عليها جهة غير حكومية". (قانون الجامعات الأهلية، ١٩٨٩، ١٧).

حدود الدراسة:

حُددت نتائج هذه الدراسة من خلال الآتي:

- اقتصرت هذه الدراسة على الجامعات الأردنية الخاصة، وهي: جامعة عمان الأهلية، جامعة العلوم التطبيقية، جامعة الزرقاء، جامعة جرش، جامعة فيلادلفيا، جامعة الأسراء، جامعة البتراء، جامعة الزيتونة، جامعة إربد، جامعة الأميرة سمية.
- اقتصرت هذه الدراسة على رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة للعام الدراسي (٢٠١٢/٢٠١٣).
- اقتصرت هذه الدراسة على استخدام الأداة التي تقيس درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية فيها.

الإطار النظري:

تعد الشفافية من المفاهيم الإدارية الحديثة والمتطورة، والتي يجب على الإدارات الواعية ضرورة الأخذ بها لما لها من أهمية في إحداث التنمية الإدارية الناجحة، إضافة إلى مساهمتها الفعالة في تنمية التنظيمات الإدارية للوصول إلى بناء تنظيمي سليم، قادر على مواجهة التحديات الجديدة والتغيرات المحيطة، كما أن توفر الشفافية الإدارية يعد من أهم متطلبات مكافحة الفساد الإداري بأشكاله المختلفة. (اللوزي، ٢٠٠٢).

ومفهوم الشفافية من المفاهيم أو المصطلحات التي دخلت اللغة العربية حديثاً جداً، فلم يكن مصطلح الشفافية وما من دلالات لغوية حديثة معروفاً أو متداولاً في الأدبيات العربية حتى وقت قريب. ولم يكن هذا المصطلح معروفاً كذلك حتى في العالم المتقدم إلا حديثاً مع تأسيس منظمة الشفافية الدولية عند بداية تسعينات القرن الماضي عندما أسس

الألماني ايجن (Peter Eigen) مع تسعة آخرين من خمس دول مختلفة هذه المنظمة بهدف محاربة الفساد والرشوة.

وقد تباينت وجهات النظر بين العديد من علماء الإدارة والسياسة حول تعريفات الشفافية وآلية ممارستها، فقد عرفها كوتيرل (Cottrill, 1999) بأنها توفير المعلومات عن حقائق تهم العامة، ومقدرة المواطنين على المشاركة في القرارات السياسية ومسؤولية الحكومة عن العمليات القانونية، ويضيف بالكين (Balkin, 1998) بأن الشفافية ليست مجرد توفير معلومات، ولكنها تحتوي أنواعاً مختلفة من المشاركة والمسؤولية، وأن استخدام أنواعها المختلفة يعتمد على الظروف المحيطة، ويربط تشستر وبرونو (Chester & Bruno, 2000) الشفافية بالمساءلة كون المساءلة مبنية على الشفافية.

وعرفت هيئة الأمم المتحدة الشفافية على أنها حرية تدفق المعلومات مُعرفةً بأوسع مفاهيمها، أي توفر المعلومات والعمل بطريقة منفتحة تسمح لأصحاب الشأن بالحصول على المعلومات الضرورية للحفاظ على مصالحهم، واتخاذ القرارات المناسبة، واكتشاف الأخطاء. والمؤسسات "الشفافة" لها إجراءات واضحة لصناعة القرار، وقنوات مفتوحة للاتصال بين المسؤولين وأصحاب الشأن توفر قدراً واسعاً من المعلومات لهم. (شطناوي ومعاينة، ٢٠١٠).

كما يؤكد العموش (٢٠٠٠) أن للشفافية عناصر محددة تجعل إطار عمل الشفافية أكثر وضوحاً، ألا وهي: العلانية والقانونية، فالعلانية هي العنصر الأساسي لقاعدة الشفافية، وهي أول خطوة في طريق الرقابة على الفعاليات الإدارية وهذه العلانية تكون من واجب الإدارة، وتتوفر آليات العلانية من خلال عدة وسائل تتضمن الصحافة والتلفزيون والإذاعة، والنشرات الوزارية، والندوات والمؤتمرات الصحفية واللقاءات، وهذه الوسائل هي التي تتيح عناصر العلانية للمواطن العادي وللمراقب

سواءً من المجتمع المدني أو القضاء أو الأجهزة الحكومية، أما عنصر القانونية فهو يعني النص القانوني الثابت والقوي، مما يتيح ويضمن قانونياً توافر العلانية من جهة، وجواز استخدام حق الرقابة والاستفادة من الشفافية المتوفرة من جهة أخرى، فإذا ما نص القانون على حتمية وإلزام الجهات الإدارية بالشفافية سوف تستطيع منظمات المجتمع ووسائل الإعلام أن تأخذ مجالها الحر في الرقابة وكشف الخلل، وعندما تتوصل الحكومة والقوانين المحلية إلى المستوى الذي تتوفر فيه الضمانات الحقيقية والقوية لشيوع الإدارية، حينها نستطيع الحد من الفساد الإداري بشكل فعّال ومتسارع.

وأن ممارسة الشفافية الإدارية كما أشار كل من الشمري (٢٠٠٩) واللوزي (٢٠٠٢) ينعكس على المؤسسات بالفوائد التي تكمن في تبسيط الإجراءات وسرعة الانجاز وتعزز مفهوم الثقة والولاء بين أفراد العاملين في المؤسسة وتعزز الرقابة الإدارية وتزيد من كفاءتها وفعاليتها وذلك من خلال دقة ووضوح الإجراءات والممارسات الإدارية المعمول بها، وتسهل فهم الإجراءات وتساعد على وضوحها ومرورتها مما يسهل على العملاء المراجعين انجاز أعمالهم، وتعزز الرقابة الإدارية وتزيد من كفاءتها وفعاليتها، والمساهمة في مكافحة الفساد الإداري والممارسات الإدارية الخاطئة لتحقيق التنمية الإدارية الناجحة، وترسيخ قيم التعاون وتضافر الجهود ووضوح النتائج، والعمل على اختيار القيادات الإدارية ذات النزاهة والأمانة والموضوعية والانتماء والولاء للمنظمة وللصالح العام.

وان تحقيق الشفافية في العمل الإداري يتطلب العمل على إيجاد هيكل تنظيمي وإجراءات إدارية تتمتع بالاستقلالية والتخصيصية في العمل، وعدم التعرض للضغوطات والتأثرات من قبل الإدارة العليا، كما أن تطبيق مفهوم الشفافية بحاجة إلى مجموعة من المتطلبات لا بد أن

تتوفر ومن هذه المتطلبات كما أشار إليها كل من الكايد (٢٠٠٣) واللوزي (٢٠٠٢) بالآتية:

- نشر الوعي لدى العاملين وتعريفهم بحقوقهم في مجال طبيعة ونتائج توفير الشفافية في مختلف مناحي العمل.
- تسهيل تدفق المعلومات على المستويات المختلفة وجمع المعلومات التي تتعلق بالمؤسسات العالمية والمحلية المتعلقة بالخدمة.
- انتهاج الشفافية في الأنظمة والقوانين والإجراءات من خلال مراجعتها ومعالجة نصوصها وفقراتها الغامضة وتوضيحها وإعلانها.
- توفير الإدارة الديمقراطية في المؤسسة، فالشفافية تتطلب وجود ديمقراطية في الممارسات العملية، تضمن قانونية الوصول إلى المعلومات من خلال قوانين خاصة لحرية المعلومات والحصول عليها من قبل العاملين، أو من خلال توفير الشفافية في القوانين والإجراءات.
- توفر مناخ تنظيمي ملائم للشفافية الذي يجب ان يتصف بالاتي:
 - توفر التدفق الانسيابي للمعلومات التي تمكن المديرين التنفيذيين من اكتشاف الأفكار البناءة وتشجيعها
 - ضمان الاتصال المباشر والمتعدد بين الأقسام المختلفة توفير العلاقات الرأسية والأفقية التي تؤمن الموارد والمعلومات والدعم اللازم
 - توفر الإدارة التنفيذية العليا التي تؤمن بالتجديد والتطور وقيامها بتوفير الموارد اللازمة.
 - توفير المديرين القادرين على استثمار الظروف التي تسمح بالتجديد والتطوير.

- ضمان كل ما من شأنه تأمين خاصية الارتباط للوراء للمؤسسة.

• تعزيز دور أجهزة الرقابة المالية والإدارية.

الدراسات السابقة:

قام الباحث بالإطلاع على عدد من الدراسات السابقة بموضوع الشفافية الإدارية وهي:

أجرى الشمري، (٢٠٠٩) دراسة هدفت التعرف درجة مراعاة الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية، حيث تم اختيار عينة طبقية عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. وقد أظهرت النتائج أن درجة مراعاة الشفافية الإدارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تمت بصورة متوسطة وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة مراعاة الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري الجامعة والرتبة الأكاديمية، وكانت لصالح جامعة الملك عبد العزيز ولرتبة أستاذ مشارك، وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحث توصيات بالعمل على تبسيط الإجراءات وتفسير اللوائح والأنظمة والقوانين وتحديثها باستمرار.

أما دراسة الطشة، والحوامدة، (٢٠٠٩) التي هدفت التعرف إلى درجة الالتزام بالشفافية الإدارية في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت من وجهة نظر الموظفين، ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء إستبانة للتعرف إلى درجة الالتزام بالشفافية الإدارية، وقد أظهرت نتائج الدراسة: أن درجة الالتزام بالشفافية الإدارية متوسطة، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام بالشفافية الإدارية تعزى لمتغير النوع في جميع المجالات والأداة ككل ولصالح الذكور، وأن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في درجة الإلتزام بالشفافية الإدارية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

في مجال الإجراءات وآليات العمل بين حملة مؤهل ثانوي ومؤهل بكالوريوس لصالح حملة مؤهل ثانوي.

وحاولت دراسة العمامرة (٢٠٠٨) معرفة مستوى "الشفافية الإدارية لدى مديري التربية والتعليم في الأردن وعلاقتها بكل من الضغط والأمن النفسيين للعاملين في مديرياتهم، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مديريات التربية والتعليم في الأردن من موظفي الفئتين الأولى والثانية، وقد بينت نتائج الدراسة أن مستوى الشفافية الإدارية لدى مديري التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في مديريات التربية والتعليم متوسط في المجالات كافة، حيث جاءت أكثر شفافية في مجال إدارة المصادر المادية، ثم تلاه مجال إدارة التعلم والتعليم، فمجال إدارة التخطيط، ثم مجال إدارة المصادر البشرية، وأخيراً مجال إدارة العلاقة مع المجتمع المحلي.

وناقشت دراسة ستيفنز Stephens (2007) والتي هدفت التعرف على شفافية إدارة البيانات، وهي دراسة نظرية ركزت على مفهوم الشفافية في إدارة البيانات، والذي يشير إلى الدرجة التي تتصل بها المنظمة مع منتجي ومستهلكي المعلومات في إدارة البيانات، كما أشارت إلى فائدة شفافية إدارة البيانات والتي تتمثل في تحقيق المساءلة وعدم القدرة على إخفاء أي عملية باستخدام التكنولوجيا، وقد جاءت النتائج جميعها بدرجة مرتفعة.

وقامت أرتيمة، (٢٠٠٥) بدراسة هدفت التعرف إلى شفافية تقييم أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم في الأردن، وتكون مجتمع الدراسة من (١٠٢٢) موظفاً وقد تم جمع البيانات من خلال استبانة تم تطويرها لهذه الغاية وتوزيعها على عينة الدراسة والتي تكونت من (٦٠٠) موظف، وأظهرت الدراسة النتائج أن اتجاهات العاملين في وزارة التربية والتعليم نحو مجالات الدراسة بشكل عام ايجابية، وأن أكبر معوقات

الشفافية نمط القيادة السائد في الوزارة والذي لا يعطي فرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات، وأن الوزارة لا تعطي الدعم اللازم لترسيخ مبدأ الشفافية.

وفي دراسة قام بها هانكوك وهيلاول Hancock and Hellawell (2003) التي هدفت التعرف على الإدارة الأكاديمية الوسطى في التعليم العالي: الشفافية والوضوح والتي تناولت الإدارة الأكاديمية الوسطى من مستوى عميد ورئيس قسم أو ما يعادلها، في واحدة من الجامعات (الحديثة) في المملكة المتحدة، حيث تم مقابلة (١٤) فرداً من هذه الإدارة بهدف التعرف على وجود درجة الشفافية في التعامل مع رؤسائهم وتابعيهم، وقد بينت الدراسة أن العمداء ورؤساء الأقسام يلتزمون كمبدأ وبشكل كبير جداً بتأييد الشفافية وحرية تدفق المعلومات، إلا أنهم اعترفوا أنهم في بعض الأوقات، تعاملوا بطرق سرية.

وقامت أبو النادي (٢٠٠١) بدراسة هدفت التعرف على تصورات رؤساء الأقسام الإدارية والأكاديمية في جامعة اليرموك لبعض الممارسات الإدارية ذات العلاقة بالشفافية من وجهة نظرهم، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية والإدارية في جامعة اليرموك للعام الدراسي (٢٠٠١/٢٠٠٢) وقد بلغ عددهم (٦٩) رئيس قسم وأشتملت الأداة على (٤٠) فقرة ضمت مجالات (اتخاذ القرار، التعليمات، الاتصال، التطوير الإداري)، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تصورات رؤساء الأقسام الإدارية والأكاديمية في جامعة اليرموك لبعض الممارسات الإدارية المتعلقة بالشفافية كانت بدرجة مرتفعة.

وفي دراسة جملش وجيتس Gmelch & Gates (1995) هدفت التعرف على العلاقة بين خمسة عوامل ضاغطة : (دور أعضاء هيئة التدريس، والعلاقات الإدارية، عدم الشفافية، التوقعات المنظورة، والمهمة الإدارية)، ومتغيرات تنظيمية، ووظيفية وشخصية محددة بالنسبة لتأثيرها على أدوار

رؤساء الأقسام باستخدام معامل الضغط لرئيس القسم، وكانت العينة مؤلفة من (٥٢٣) رئيس قسم في جامعات في الولايات المتحدة، ووجدت الدراسة أنه كلما كانت الشفافية أكبر كلما كان تعارض الأدوار أقل وكلما كان رؤساء الأقسام أكثر رضا عن وظائفهم، كلما كان الضغط الذي يشعرون به أقل.

والخلاصة أن دراسات عديدة، أجنبية وعربية بحثت في موضوع الشفافية من حيث أهميتها ومتطلباتها في المؤسسات العامة والخاصة والجامعات الرسمية وما يميز هذه الدراسة عن غيرها إنها بحثت درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الخاصة من وجهة نظر رؤساء الأقسام الإدارية فيها وقد اتفقت نتائج هذه الدراسات في أثر بعض المتغيرات أحياناً، واختلفت في أخرى وقد أستفاد الباحث من هذه الدراسات في وضع أهداف الدراسة الحالية وأسئلتها، وإجراءاتها، والمعالجة الإحصائية لها، وتدعيم مناقشة نتائجها، من حيث الاتفاق مع هذه الدراسات أو الاختلاف معها.

منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لهذه الدراسة من خلال جمع البيانات والمعلومات وتحليلها ورصد واقع الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة.

مجتمع الدراسة:

تكون المجتمع الأصلي لهذه الدراسة من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة للعام الدراسي (٢٠١٢/٢٠١٣) وقد بلغ عددهم (٢٣٣) رئيس قسم (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، ٢٠١٢) .

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٩٣) رئيس قسم أكاديمي، أي ما نسبته (٤٠%) من مجتمع الدراسة اختيروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية حسب متغيرات الرتبة الأكاديمية والخبرة ونوع الكلية. والجدول (١) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.

جدول (١)

توزيع أفراد العينة (رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة)
حسب متغيرات الدراسة

الرقم	المتغير	العدد	المجموع
(١)	الرتبة الأكاديمية	أستاذ مساعد أستاذ مشارك أستاذ	٩٣
(٢)	سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات ٥ سنوات فأكثر	٩٣
(٣)	نوع الكلية	إنسانية علمية	٩٣

أداة الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة فقد طور الباحث إستبانة اعتمد فيها إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المتصلة بالشفافية الإدارية كدراسة الطشة والحوامة (٢٠٠٨)، الشمري (٢٠٠٩)، العميرة (٢٠٠٨) وأبو النادي (٢٠٠١). كما قام الباحث باستطلاع آراء رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة، وقد تكونت الاستبانة بصورتها الأولية من (٥١) فقرة.

صدق الأداة

تم التأكد من صدق محتوى الاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين والخبراء في الإدارة التربوية، إذ قاموا بإبداء ملاحظاتهم واقتراحاتهم، وفي ضوء تلك الاقتراحات تم إجراء التعديلات

اللازمة حذفاً أو إضافة أو تعديلاً لتخرج الأداة بصورتها النهائية لتتضمن (٤٧) فقرة.

ثبات الأداة

تم التأكد من ثبات الأداة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test- retest)، وذلك بتطبيقها على عينة من خارج عينة الدراسة بلغ عددها (٢٠) رئيس قسم ويفارق زمني مدته أسبوعان بعد التطبيق الأول، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون، وقد بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (٠.٩٣) ما يجعلها قابلة ومناسبة لأغراض الدراسة.

إجراءات الدراسة:

بعد تحديد عينة الدراسة وإعداد أدواتها والتأكد من صدقها وثباتها تم توزيعها على أفرادها وعددهم (٩٣) رئيس قسم أكاديمي في الجامعات الخاصة، وقد تم اعتماد (٨٥) استبانة لاكتمال البيانات المطلوبة، أي ما نسبته (٩١%) من الاستبانة، ثم تم تفرغها وإدخال البيانات إلى الحاسوب ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) واستخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها ومقارنتها مع الدراسات السابقة واقتراح التوصيات المناسبة.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن السؤال الأول فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة وترتيبها تنازلياً أما عن السؤال الثاني فقد استخدم الباحث تحليل التباين الاحادي لإيجاد الفروق بين متغيرات الدراسة.

وقد اعتمد الباحث المعيار الآتي للحكم على درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الخاصة من وجهة رؤساء الأقسام الأكاديمية فيها على النحو التالي :

- المتوسطات (٤,٢ - ٥,٠) تمثل درجة ممارسة كبيرة جداً.

- المتوسطات (٣,٤ – أقل من ٤,٢) تمثل درجة ممارسة كبيرة.
 - المتوسطات (٢,٦ – أقل من ٣,٤) تمثل درجة ممارسة متوسطة .
 - المتوسطات (١,٨ – أقل من ٢,٦) تمثل درجة ممارسة قليلة .
 - المتوسطات (أقل من ١,٨) تمثل درجة ممارسة قليلة جداً .
- نتائج الدراسة ومناقشتها:**

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:

ما درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية فيها؟
وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية، ويوضح الجدول (٢) ذلك:

جدول (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية فيها مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية لفقرات أداة الدراسة.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
٩	تضع الجامعة لوحات إرشادية في أماكن بارزة لبيان الإعلانات الصادرة عنها.	٤.٨٨	٠.٦٧	١	كبيرة جداً
٣	تتواصل إدارة الجامعة مع جميع العاملين فيها من خلال قنوات اتصال متعددة ومفتوحة.	٤.٨٥	٠.٨٢	٢	كبيرة جداً
٤٢	تحرص الجامعة على توفير معلومات لأولياء أمور الطلبة من خلال وسائل اتصال حديثة متنوعة.	٤.٨١	٠.٦٩	٣	كبيرة جداً
٤٠	تشجيع الجامعة الإدارة الذاتية وروح الفريق من خلال إحساس الجميع بالاشتراك في الأهداف والمصالح.	٤.٧٨	٠.٧٤	٤	كبيرة جداً
٨	تضع الجامعة صناديق خاصة للشكاوي والاقتراحات في أماكن مختلفة في الجامعة.	٤.٧٦	٠.٦٤	٥	كبيرة جداً
١٦	تسمح إدارة الجامعة بتقييم أداؤها من قبل هيئة ضمان الجودة دون تعمد إخفاء أية معلومات.	٤.٧٥	٠.٦٩	٦	كبيرة جداً
٤٤	توثق الجامعة نتائج عملية تقييم الأداء لمنسوبيها بشكل دقيق.	٤.٧١	٠.٧٥	٧	كبيرة جداً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبية	درجة الممارسة
٣٤	تقديم معلومات دقيقة عن واقع العمل الأكاديمي.	٤.٦٨	٠.٦٧	٨	كبيرة جداً
٢	تتوافر المصادقية بين إدارة الجامعة والعاملين فيها.	٤.٥٣	٠.٨٦	٩	كبيرة
٣٢	تتخذ إدارة الجامعة نظام المساءلة بفاعلية وعلنية معاً	٤.٤٨	٠.٧٢	١٠	كبيرة
١٧	تعمل إدارة الجامعة على محاربة الفساد الإداري بشتى أشكاله.	٤.٣١	٠.٦٥	١١	كبيرة
٤٣	تقوم الجامعة بتوضيح السياسات والإجراءات والقرارات التي تتخذها.	٤.٢١	٠.٦١	١٢	كبيرة
٤	ترتبط الجامعة بين البرامج التي تقدمها واحتياجات سوق العمل.	٤.١٥	٠.٥٤	١٣	كبيرة
٣٧	تتميز الإجراءات وآليات العمل الصادرة من رئاسة الجامعة بالدقة والوضوح.	٤.١١	٠.٧٢	١٤	كبيرة
٣٥	الالتزام بأخلاقيات العمل المهني في الجامعة.	٤.٠٤	٠.٥٨	١٥	كبيرة
٦	تعمل إدارة الجامعة على تلاشي الغموض والضيائية في القوانين والأنظمة والتشريعات عند تطبيقها.	٣.٩٢	٠.٦٢	١٦	كبيرة
١٢	تحتفظ الجامعة بسجلات ومعلومات دقيقة ومحوسبة في القبول والتسجيل.	٣.٩١	٠.٦٦	١٧	كبيرة
٢٦	توفر الجامعة دليلاً إرشادياً بالمعلومات الخاصة بالأنظمة والتعليمات.	٣.٧٤	٠.٦٢	١٨	كبيرة
١٤	تحديد موضوعي للمهارات والقدرات التي تجب أن يميز بها العاملين الذي سينسند لهم القيام بالوظيفة.	٣.٧٢	٠.٧٥	١٩	كبيرة
١٨	تنتهج إدارة الجامعة نهجاً ديمقراطياً في التعامل مع القضايا والمشكلات المختلفة.	٣.٦٦	٠.٨١	٢٠	كبيرة
٢٩	تزود الجامعة العاملين فيها بالمعلومات والقرارات بالوقت المناسب.	٣.٥١	٠.٧٢	٢١	كبيرة
٤١	تتبنى الجامعة إجراءات محددة لضمان إمكانية المسائلة الإدارية للعاملين.	٣.٤٤	٠.٦٤	٢٢	كبيرة
١٥	استقطاب الموارد البشرية القادرة والراغبة في أداء العمل كماً وكيفية تحقيقاً لأهداف الجامعة.	٣.٤١	٠.٥٨	٢٣	كبيرة
٢١	تتيح الجامعة للعاملين فيها فرصة المشاركة في وضع معايير الأداء التي سيتم على أساسها قياس أدائها.	٣.٤٠	٠.٧٢	٢٤	كبيرة
٢٤	العدالة بين الكليات والأقسام الأكاديمية والإدارية في القوانين والأنظمة.	٣.٣٦	٠.٥٤	٢٥	متوسطة
٢٨	تستجيب الجامعة بشكل كبير للتغذية الراجعة وتوظيفها في سبيل تطويرها.	٣.٣٣	٠.٧٢	٢٦	متوسطة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
٢٠	تطلع الجامعة جميع العاملين على الجوانب الإيجابية والسلبية لعملية تقييم الأداء.	٣.٣٠	٠.٦٢	٢٧	متوسطة
١٩	تعمل إدارة الجامعة على تنمية الثقة والمصادقية مع الطلبة.	٣.٢٨	٠.٦٥	٢٨	متوسطة
٢٧	تقوم الجامعة بتوضيح السياسات والإجراءات التي تتخذها.	٣.٢٥	٠.٦١	٢٩	متوسطة
٥	تقوم إدارة الجامعة باتخاذ الإجراءات الوقائية والسريعة بحل كافة المشكلات وتسهيل معاملات الطلبة.	٣.٢٤	٠.٧٥	٣٠	متوسطة
٣٦	قيام الجامعة بدراسات ورسم خطط وتبني سياسات مسبقة قبل اتخاذ القرارات.	٣.٢١	٠.٦٥	٣١	متوسطة
٣٣	اعتماد الكفاءة العلمية معياراً أساسياً في الترقية.	٣.١٢	٠.٧٨	٣٢	متوسطة
٧	توفر الجامعة الحماية والضمانات للعاملين الذين يساهمون في كشف الفساد الإداري والمالي.	٣.١٠	٠.٦٤	٣٣	متوسطة
٢٣	تتوفر داخل الجامعة إجراءات محددة وواضحة لمقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المرغوب تحقيقه.	٣.٠٩	٠.٦٢	٣٤	متوسطة
١٣	اعتماد إدارة الجامعة نظام الجدارة للحكم على أداء العاملين من أكاديميين وإداريين وفنيين بدلاً من اعتماد الأقدمية والخبرة والعمر.	٣.٠٥	٠.٨٢	٣٥	متوسطة
٤٦	تحدد الجامعة المهمات الوظيفية للعاملين فيها بوضوح.	٢.٩١	٠.٦٤	٣٦	متوسطة
١٠	تطبق الجامعة القوانين والأنظمة دون محاباة وتمييز.	٢.٨٥	٠.٦٣	٣٧	متوسطة
٤٥	تتوافر في الجامعة جهة رقابية لمتابعة الأداء.	٢.٧١	٠.٧٤	٣٨	متوسطة
٤٧	تفصح الجامعة المجال أمام جميع العاملين في الخدمة التي تقدمها لاستيضاح ومناقشة الأمور الغامضة لديهم والإجابة على استفساراتهم.	٢.٦٥	٠.٧١	٣٩	متوسطة
٣٨	تحدد الجامعة واجبات ومسؤوليات العاملين بها بدقة.	٢.٦١	٠.٥٤	٤٠	متوسطة
٣٩	تشرح الجامعة للمرؤوسين مضمون القرارات المستجدة.	٢.٥٤	٠.٨١	٤١	قليلة
١	تعمل إدارة الجامعة على توفير ثقافة تنظيمية إيجابية في كافة المستويات الإدارية والأكاديمية.	٢.٥١	٠.٨٢	٤٢	قليلة
٣٠	تشرك إدارة الجامعة جميع المستويات الإدارية في صنع القرار.	٢.٤٢	٠.٧٩	٤٣	قليلة
٢٥	إلغاء المزاجية في التعامل مع العاملين في الجامعة.	٢.٤٠	٠.٧٤	٤٤	قليلة
٣١	تتمتع الجامعة أسلوب الرقابة الذاتية لدى	٢.٣٨	٠.٧٥	٤٥	قليلة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
	العاملين فيها.				
٢٢	تحارب الجامعة ظاهرة المحسوبة والواسطة عند التعيين.	٢.٣٥	٠.٧٤	٤٦	قليلة
١٠	تطبيق الجامعة القوانين والأنظمة دون محاباة وتمييز.	٢.٢٦	٠.٧٧	٤٧	قليلة
	الكلية	٣.٥٥	٠.٧٢	-	كبيرة

يتضح من الجدول (٢) فيما يتعلق بفقرات درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية فيها، أن الفقرة (٩) والتي تنص على (تضع الجامعات لوحات إرشادية في أماكن بارزة لبيان الإعلانات الصادرة عنها). قد جاءت في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٤.٨٨) وانحراف معياري مقداره (٠.٦٧) ثم جاءت في المرتبة الثانية الفقرة (٣) والتي تنص على (تتواصل إدارة الجامعة مع جميع العاملين فيها من خلال قنوات اتصال متعددة ومفتوحة) وحصلت على متوسط حسابي (٤.٨٥) وانحراف معياري (٠.٨٢)، كما جاءت في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على (تحرص الجامعة على توفير معلومات لأولياء أمور الطلبة من خلال وسائل اتصال حديثة متنوعة) وحصلت على متوسط حسابي (٤.٨١) وانحراف معياري (٠.٦٩)، وتلتها الفقرة (٤٠) والتي تنص على (تشجع الجامعة الإدارة الذاتية وروح الفريق من خلال إحساس الجميع بالاشتراك في الأهداف والمصالح) بمتوسط حسابي (٤.٧٨) وانحراف معياري (٠.٧٤) ثم تلتها الفقرة (٨) التي تنص على (تضع الجامعة صناديق خاصة للشكاوى والاقتراحات في أماكن مختلفة في الجامعة)، بمتوسط حسابي (٤.٧٦) وانحراف معياري (٠.٦٤)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن إدارة الجامعات الأردنية الخاصة تولي اهتماماً كبيراً لعملية الاتصال من لوحات إرشادية، وصناديق اقتراحات، ووسائل اتصال حديثة إلكترونية، وذلك كونه العنصر المحوري في حركية وديناميكية العاملين

والطلبة في الجامعة، حيث يتم تبادل الآراء والأفكار والمعلومات والسياسات والقرارات بين كليات وأقسام الجامعة المختلفة لتحقيق التفاعل والتعاون والانسجام بينهما وذلك من خلال فريق عمل تعاوني لديه ولاء وانتماء، يضع المصلحة العامة قبل الخاصة يصب في مصلحة الطالب كونه المحور الأساس للعملية التعليمية في الجامعة وأن مستوى رضاه هو انعكاس لمستوى الجودة في الجامعة.

كما يشير الجدول (٢) إلى فإن أدنى رتبة لمتوسط الفقرات جاءت الفقرة (١٠) والتي تنص على (تطبق الجامعة القوانين والأنظمة دون محاباة وتمييز) وحصلت على متوسط حسابي (٢.٢٦) وانحراف معياري (٠.٧٧)، وجاءت في المرتبة قبل الأخيرة الفقرة (٢٢) والتي تنص على (تحارب الجامعة المحسوبية والواسطة عند التعيين) وحصلت على متوسط حسابي (٢.٣٥) وانحراف معياري (٠.٧٤)، كما جاءت الفقرة ما قبل الأخيرة (٣١) والتي تنص على (تنمي الجامعة أسلوب الرقابة الذاتية لدى العاملين فيها) وحصلت على متوسط حسابي (٢.٣٨) وانحراف معياري (٠.٧٥). وقد يعزى ذلك إلى أن الجامعة تحاول تطبيق القوانين والأنظمة دون محاباة وتمييز وتحاول استقطاب الكوادر الأكاديمية والإدارية القادرة والراغبة على أداء العمل كما وكيفا تحقيقاً لأهداف الجامعة في الأجل القصير والطويل ولكن تصطمم بالعديد من المفاهيم الاجتماعية القائمة والمغلوبة والظواهر غير المرغوبة والتي تعاكس مفهوم العدالة والشفافية مثل الجهوية، والواسطة والمحاباة والمجاملات لذلك نحتاج للتخلص من تلك المفاهيم المعاكسة لمبادئ الشفافية إلى ثقافة تنظيمية جديدة تشكل بيئة اجتماعية تشتمل على مجموعة المبادئ والقيم والمفاهيم الأساسية لممارسة الشفافية التي يجب أن تسود المجتمع الجامعي، لإدراك التغيرات الجديدة المنوي ممارستها داخل الجامعة

وخارجها. فهي تلعب دور الموجه للسلوك الإنساني كما تلعب دوراً مؤثراً في عملية صنع القرار وحل المشاكل التي تصادف رؤساء الجامعات والعمداء ورؤساء الأقسام والعاملين فيها أثناء تطبيقهم لهذه المنهجية الجديدة مما يساعد على تحقيق رسالة واستراتيجية الجامعة، أما تنمية الرقابة الذاتية عند العاملين فقد جاءت درجة ممارستها قليلة، وقد يعزى ذلك إلى صعوبة تغيير مجموعة المبادئ والقيم والمعتقدات السائدة بين الكوادر الأكاديمية والإدارية لعملية الرقابة والتقييم التي تتم من قبل إدارة الجامعة، وتوحيدها من خلال ثقافة تنظيمية جديدة قائمة على ممارسة الشفافية، لذلك يجب العمل على تنمية الرقابة الذاتية والإحساس بالمسؤولية أولاً، تمهيداً لاعتمادها ضمن إطار ممارسة الشفافية؛ إذ يقوم نجاح تقييم ورقابة الذات في مجال العمل الأكاديمي والإداري الجامعي على افتراض توافر درجة عالية من الوعي بالذات بكل ما لها وما عليها، وأن تتوفر في هذه الكوادر الرغبة والعزيمة في تعديل وتطوير أدائهم إلى الأفضل باستمرار.

كما يوضح الجدول (٢) أن المتوسط الحسابي الكلي للفرقات بلغ (٣.٥٥) من (٥.٠٠) وذلك اعتماداً على المحك المستخدم في هذه الدراسة مما يدل على أن درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الخاصة الأردنية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها تتم بدرجة كبيرة، وقد يفسر ذلك إلى إن قيادات الجامعات الخاصة تنتهج الأسلوب اللامركزي في الإدارة الذي يوفر عملية المشاركة في عملية صنع القرار ويفعل نظام الاتصالات العمودية والافقية وهذا ينعكس إيجابياً على شفافية الانظمة والقوانين والقرارات الصادرة عن كل من مجالس الأقسام الأكاديمية ومجلس العمداء ومجلس الامناء وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو النادي، ٢٠٠١) والتي اشارت إلى ان تصورات رؤساء الأقسام

الإدارية والأكاديمية في جامعة اليرموك لممارسة الشفافية كانت مرتفعة، كما اختلفت مع نتيجة دراسة (الشمري، ٢٠٠٩) والتي اشارت إلى أن درجة مراعاة الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية تمت بصورة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لدرجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية فيها، تعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية، نوع الكلية)؟.

للإجابة عن السؤال الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية فيها تبعاً لمتغيرات (سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية، نوع الكلية) والجدول (٣) يوضح ذلك:

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة تبعاً لمتغيرات (سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية، نوع الكلية)

المتغير	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٣.٥٨	٠.٦٩
	٥ سنوات فأكثر	٣.٥٢	٠.٧١
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مساعد	٣.٥٧	٠.٧٤
	أستاذ مشارك	٣.٥٤	٠.٧٠
	أستاذ	٣.٥٢	٠.٦٨
نوع الكلية	إنسانية	٣.٥٦	٠.٦٩
	علمية	٣.٥٣	٠.٧٠

وبغرض الكشف عن الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الخاصة من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية فيها تبعاً لمتغيرات (سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية، نوع الكلية) تم تطبيق تحليل التباين الاحادي (One-way-ANOVA) والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

تحليل التباين الاحادي (One-way-ANOVA) لكشف الفروق في ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة تبعاً لمتغيرات (سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية، نوع الكلية).

مصدر التباين	الفروقات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة الإحصائية
سنوات الخبرة	٠.٠٠٧	١	٠.٠٠٧	٠.٠٣	٠.٧٦
الرتبة الأكاديمية	٠.٠٠٦	٢	٠.٠٠٣	٥.٢٣	٠.٨٢
نوع الكلية	٠.٤٣	١	٠.٤٣	١.٩٨	٠.١٧
الخطأ	١٨.٠٢	٨٠	٠.٥٢		
المجموع الكلي	٨٥٠.٢١	٨٤			

يظهر في الجدول (٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة رؤساء الأقسام فيها وفقاً لمتغيرات (سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية، نوع الكلية)، وقد يعزى ذلك إلى أن الجامعات الخاصة تخضع لنفس السياسات والأنظمة والتعليمات والقوانين الصادرة عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وهيئة ضمان الجودة، كما أن رؤساء الأقسام الأكاديمية يتمتعون بدرجات متقاربة من الخبرة والكفاءة والمؤهلات العلمية والأكاديمية وجميعهم يعمل ضمن منظومة إدارية واحدة موجه من قبل هيئة المديرين مالكي الجامعة يتأثر ويؤثر بها

العاملين بنفس القدر تقريباً، كما يعزى ذلك إلى أن الجامعات الأردنية الخاصة أصبحت ممارستها أكثر نضجاً واستقلالية وإحساس بالمسؤولية بسبب طبيعتها الراغبة لاعتماد مبادئ الشفافية الإدارية ومحاربة الفساد والقضاء عليه إن وجد، حتى لا يؤثر على نسبة الأرباح فيها وهذا انعكس بشكل إيجابي على سلوكيات وممارسات الشفافية فيها بنفس القدر تقريباً، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الشمري، ٢٠٠٩)، ودراسة (ارتيمة، ٢٠٠٥).

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة فإن الباحث يوصي بالاتي:

- بالعمل على تعميق وزيادة الوعي بممارسة الشفافية الإدارية لدى الكوادر الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي الأردنية عن طريق تدريبهم على مفهوم ممارسة الشفافية، وإطلاعهم على تجارب الجامعات العالمية والنجاحات التي حققتها لتبنيها وممارستها الشفافية.
- تنمية القيم والاتجاهات لبناء ثقافة تنظيمية جامعية راسخة لتأكيد ممارسة الشفافية لدى جميع العاملين بالجامعات وذلك للتخلص من بعض القيم الاجتماعية المغلوطة مثل الوساطة والمحسوبية التي تساهم بشكل فاعل في الحد من ممارسة الشفافية وخاصة عند تعيين الكوادر الإدارية والأكاديمية وآلية صنع القرار وتطبيقه في تلك الجامعات من خلال إيجاد رقابة إدارية وأكاديمية فعالة.
- تصميم برامج للتوعية بمفهوم الشفافية الإدارية لتوضيح رسالة الجامعات الخاصة ومبررات وجودها من خلال التحديد الدقيق لرؤيتها وأهدافها الإستراتيجية ودورها في المجتمع.

- إجراء دراسات ميدانية تتعلق بممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات ضمن متغيرات أخرى مثل مكافحة الفساد الإداري واختيار وتعيين وتقييم أعضاء هيئة التدريس ومعايير قبول الطلبة.

المصادر والمراجع

١. أبو النادي، مرام فؤاد (٢٠٠١)، تصورات رؤساء الأقسام الإدارية في جامعة اليرموك لبعض الممارسات الإدارية ذات العلاقة بالشفافية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، اريد: الأردن
٢. أبو بكر، فاتن أحمد، (٢٠٠٧)، نظم الإدارة الحديثة، منهج حديث لتحقيق الشفافية، القاهرة: مصر.
٣. ارتيمة ماجدة سليمان (٢٠٠٥). شفافية تقييم أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم، دراسة ميدانية لواقع وأهمية ومعوقات الشفافية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، اريد: الأردن.
٤. الثبتي، مليحان (٢٠٠٥). الجامعات: نشأتها، مفهومها، وظائفها، دراسة وصفية تحليلية، المجلة التربوية، العدد (٦٩)، جامعة الكويت: الكويت.
٥. حوامدة، باسم، جرادات، محمد. (٢٠٠٥). درجة تطبيق المسائلة الإدارية في المدارس الحكومية في محافظة جرش، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (٥٨)، الجزء الثاني، المنصورة: مصر .
٦. شطناوي، نواف ومعاينة، عادل (٢٠١٠). مدى مراعاة إدارات الجامعات الأردنية للشفافية والمسائلة في عملياتها الادارية والمالية، جامعة اليرموك، اريد، الأردن، مجلة أبحاث اليرموك، ١ (٢٧) ٨٠٣ - ٨٢٤.

٧. الشمري، سالم. (٢٠٠٩) درجة مراعاة الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية والصعوبات التي تواجهها، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة اليرموك، أريد: الأردن.
٨. الطراونة، رشا (٢٠٠٨). " أثر تطبيق الشفافية على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات الأردنية " دراسة ميدانية" (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الكرك: الأردن.
٩. الطشة، غنيم، والحوامدة، باسم (٢٠٠٩). درجة الالتزام بالشفافية الإدارية في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت، المجلة التربوية ، العدد (٩٣) جامعة الكويت : الكويت
١٠. عاشور أحمد صقر (٢٠٠١) . النجاحات والإخفاقات في برامج محاربة الفساد: دروس مستفادة من تجارب عالمية. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ندوات ومؤتمرات، مؤتمر آفاق جديد في النزاهة والشفافية والمسائلة الإدارية منظور إستراتيجي، القاهرة : مصر.
١١. العميرة، عدنان (٢٠٠٨) . الشفافية الإدارية لدى مديري التربية والتعليم في الأردن وعلاقتها بكل من الضغط والأمن النفسيين للعاملين في مديرياتهم، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان: الأردن.
١٢. العموش، بسام (٢٠٠٠). نحو شفافية أردنية، عمان: مؤسسة الأرشيف الوطني، الأردن.
١٣. قانون الجامعات الأهلية المؤقت، (١٩٨٩)، المادة الثانية الخاصة بتعريف الجامعات الأهلية، رقم (١٩). عمان: الأردن.

- ١٤ . الكايد، زهير (٢٠٠٣). الشفافية، ندوة تميز الأداء الحكومي، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، ٣٠، نيسان، جامعة اليرموك، اريد، الأردن.
- ١٥ . اللوزي، سليمان (٢٠١٢). أساسيات في الإدارة - النظريات الإدارية - العملية الإدارية - وظائف المنشأة ، دار الفكر. عمان : الأردن.
- ١٦ . هندل، روبرت (٢٠٠٨). إصدار مؤتمر آفاق جديدة في تقوية النزاهة والشفافية والمسائلة الإدارية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ندوات ومؤتمرات، القاهرة : مصر
- ١٧ . وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (٢٠١٢). التقرير الاحصائي السنوي ، عمان : الاردن .
18. Balkin, J. (1998). **Cultural Software: A Theory of Ideology**. New Haven: Yale University Press.
19. Durnev, Artyom Alex. (2003). **Essays on Corporate Transparency and Governance**, DAI-A 64-06. P. 2162.
20. Cmelch, Walter-H; Gates, (1995) **Gordon-s the stressful Journey of the Department Chair: An academic in Need of a compass and clock**.
21. Gotterrell, R. (1999). **Transparency, Mass Media, Ideology and Community**. Retrieved May, 9, 2013, from www.lasw.qmul.ac-uk/satff/publication/cotterell-publication-doc.
22. Hancock , Nick & Hellowell , David E . (2003) . Academic Middle Management in Higher Education: a Game of Hide and Seek? **Journal of Higher Education Policy and Management** 1 (25) 4-13 .
23. Marilyn , Strathern. (2000). **The Tyranny of Transparency . British Educational Research Journal** , 01411926 . 26 (3) , 310-323

24. Martiny , Anke , (2001). **Factors Restraining Developments of National Economics** , Arab Archives Institute in cooperation with transparency International and Friedrich Eibert Foundation / February 4.
25. Meyer , Paul. (2013). **The Truth About Transparency**. Retrieved October 10 , 2013 , From : <http://www.centeronline.org/knowledge/article.cfm?ID=2495>
26. Piotrowski, Jean (2009). **Governtal Transparency and the National Performance Review: Implementing The Freedom Of Information ACT**, DAI-A 64/03, p. 1071.
27. Chester Finn. E, Brune Manno. V. (2000). Accountability- via- Transparency, **Education Week**, 19 (33), 24-45.
28. Stephens, r. (2007) .”**transparency of data management**”, dm review 10 (17) 28-38.
29. Wesley, Fryer. (2005). Transparency in Higher Education, Retrieved April, 7 , 2012
<http://www.speedofcreativity.org/transparency-in-higher-ducation>.

المخلص

هدفت الدراسة التعرف على درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية فيها، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة اشتملت على (٤٧) فقرة هدفت في مجملها إلى الكشف عن درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الخاصة، وقد تم التحقق من صدق الأداة وثباتها، وقد تكونت عينة الدراسة من (٩٣) رئيس قسم أكاديمي اختيروا بالطريقة الطبقية العشوائية من بين الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة للعام الدراسي (٢٠١٢/٢٠١٣).

وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي لإجابات أفراد عينة الدراسة، وقد بينت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة تتم بدرجة كبيرة. كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات لدرجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغيرات (الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، نوع الكلية).

وأوصت الدراسة العمل على تعميق وزيادة الوعي بممارسة الشفافية الإدارية لدى الكوادر الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي الأردنية عن طريق تدريبهم على مفهوم ممارسة الشفافية، وإطلاعهم على تجارب الجامعات العالمية والنجاحات التي حققتها لتبنيها وممارستها الشفافية من خلال تنمية القيم والاتجاهات لبناء ثقافة تنظيمية جامعية راسخة لتأكيد ممارسة الشفافية لدى جميع العاملين في الجامعات وذلك للتخلص من بعض القيم الاجتماعية المغلوطة مثل الوساطة والمحسوبية التي تساهم بشكل فاعل في الحد من ممارسة الشفافية وخاصة عند

تعيين الكوادر الإدارية والأكاديمية وآلية صنع القرار وتطبيقه في تلك الجامعات.

الكلمات المفتاحية: الشفافية الادارية، الجامعات الأردنية الخاصة، الأقسام الأكاديمية

Administrative Transparency Implementation Extent in the Jordanian Private Universities As Perceived By the Directors of the Academic Departments in These Universities.

Abstract

This study aimed to identify the administrative transparency implementation extent in the Jordanian private universities from the views of the directors of the academic departments in these universities. To achieve the study aims, a 47-items questionnaire was developed generally intended to identify the administrative transparency in the private universities. The validity and reliability of the instrument had been duly verified.

The study sample consisted of (93) academic departments' directors who were chosen through the random strata from the academic departments in the Jordanian private universities during the 2012/2013 academic year.

To answer the study questions, the means, standard deviations (SD's), , and (One – Way – ANOVA) analysis of the study sample individuals. The findings of the study indicated that the implementation of the administrative transparency in the Jordanian private universities is made to a wide extent. The study findings further showed that there are no statistically significant differences at ($\alpha < 0.05$) significance level in the means of the administrative transparency practicing in the Jordanian private universities that may be ascribed to the (academic rank, years of experience, type of faculty) variables.

The study recommended deepening and increasing the awareness of practicing the administrative transparency with the academic cadres at the Jordan higher education institutions. Such awareness could be performed through training these cadres on the transparency practicing concept, and informing them about the experiments of the international universities and the successes they gained as a result of the adoption and practicing of such transparency, through developing the values and trends to build an established organizational university culture, to stress on the transparency practicing with all the university workers. This is essential for the purpose of getting rid of some misused social values such as favoritism and patronage, which effectively

contribute in constraining the transparency practicing, especially when it comes to appoint the administrative and academic cadres, decision making mechanism, and implementation in these universities.

Key Words: Administrative Transparency, Jordanian Private Universities, Academic Departments.