مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

اسم المقال: مستوى ممارسة الحوكمة المؤسسية في كلية التربية بالجامعة الهاشمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها
اسم الكاتب: حسين سالم السرحان، محمد سلمان الخزاعله
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9073
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 20:17 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم الإنسانية والاجتماعية



عدد A

المجلد 17، العدد 2
ربيع الثاني 1442 هـ / ديسمبر 2020م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 1996-2339

ديسمبر 2020م مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد 17 العدد 2 (A)
https//:doi.org/10.36394/jhss/17/2A/6

مستوى ممارسة الحوكمة المؤسسية في كلية التربية بالجامعة الهاشمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها

حسين سالم السرحان[1]

محمد سلمان الخزاعله[2]

تاريخ الاستلام: 17-01-2018 تاريخ القبول: 28-03-2018

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسة الحوكمة المؤسسية في كلية التربية بالجامعة الهاشمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، إذ تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بالجامعة الهاشمية، والبالغ عددهم (47) عضواً، أما عينة الدراسة، فتكونت من (36) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم تصميم استبانة للتعرف على استجابات أعضاء هيئة التدريس لمدى ممارسة الحوكمة المؤسسية في كلية التربية بالجامعة الهاشمية.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة الحوكمة المؤسسية في كلية التربية بالجامعة الهاشمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها جاءت متوسطة.

وبينت –أيضًا- أن مجال الإفصاح والشفافية، حصل على المرتبه الأولى بمتوسط حسابي (2.89) يلية مجال العدالة والنزاهة بمتوسط حسابي (2.88) ثم مجال الكفاءة والفاعلية بمتوسط حسابي(2.75) وأخيراً جاء مجال المشاركة الفاعلة بمتوسط حسابي (2.62)، كما وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمستوى ممارسة الحوكمة المؤسسية في كلية التربية بالجامعة الهاشمية تعزى لمتغير(الجنس)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمستوى ممارسة الحوكمة المؤسسية في كلية التربية بالجامعة الهاشمية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي ولصالح أكاديمي اداري.

الكلمات الدالة: الحوكمة المؤسسية، كلية التربية، الجامعة الهاشمية.

(1) كلية التربية والعلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة العين للعلوم والتكنولوجيا (أبو ظبي - الإمارات العربية المتحدة)

hussein.alsrehan@aau.ac.ae

(2) كلية التربية والعلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة العين للعلوم والتكنولوجيا (أبو ظبي - الإمارات العربية المتحدة)

المقدمة

تعد الحوكمة المؤسسية من الموضوعات الحديثة المهمة، التي لاقت انتشاراً واسعاً في منظمات الأعمال، خصوصاً في العقد الأخير، وما حصل من أزمة مالية عالمية قادت العالم إلى حالة ركود اقتصادي فألقت بظلالها ليس على عمليات الاستثمار والمستثمرين فحسب، بل وعلى نمط الحياة الاعتيادية للأفراد.

ومع هذا الانتشار فقد انتقل مفهوم الحوكمة من الشركات إلى الجامعات والمدارس، وظهر مفهوم حوكمة المؤسسات التربوية في الآونه الأخيرة نظرًا لما تسهم به الجامعات والمدارس في معظم دول العالم في التنمية بمختلف جوانبها الاجتماعية والاقتصادية والإدارية والسياسية والصحية وغيرها، وهي جزء مهم وحيوي من المجتمع العام، كما أن لها علاقاتها التبادلية مع هذا المجتمع (الخضيري، 2005).

وقد أصبح اليوم مفهوم الحوكمة المؤسسية محل اهتمام الأكاديميين ورجال الاقتصاد والسياسة في جميع الدول سواء أكانت منها العالمية أو الدول النامية، وذلك لما لهذا المصطلح من ارتباط بتعزيز ثقة الفريق في بيئاتهم التي يعملون بها على مستوى المؤسسة والدولة (عزت، 2009).

كما وتُوصف الحوكمة بأنها آلية جديدة لها هيكلها المكتمل، والذي يستند إلى الشفافية والنزاهه، وتتسم بكفاءة استخدام الموارد، وبناء مصفوفة من النظم والمعايير التي تضبط العمل، وتعمل على تحسين مخرجاته بالطريقة التي تحقق أهداف المؤسسة، وتجعلها قادرة على تحقيق الجودة والمنافسة بكفاءة واقتدار، ونشر ثقافة الحوكمة التي هي في الأصل تحقيق للحكم الرشيد، بقواعده الإدارية المختلفة، سيجعل منها حالة وعملية اتجاه ونظام صحي يعمل على تقوية المؤسسات، ويؤمن سلامة تصرفاتها، ونزاهة سلوكياتها (أبو دقة، 2013) ، وتتمثل الحوكمة المؤسسية باختصار في إشراك جميع الأطراف في المؤسسة في عملية اتخاذ القرار، وتحديد مسؤولية المسؤولين وحقوقهم وواجباتهم عن إدارة المؤسسة، بغية الوصول إلى أعلى درجات الكفاءة في العمل والإنتاجية (ناصر الدين، 2012).إن الحوكمة هي عملية الإشراف والرقابة المنبثقة من الالتزام بالتشريعات واللوائح الداخلية للأعمال التي تضمن بأنّ الإجراءات التنفيذية تسير وفقاً لمصلحة أصحاب العلاقة، مع تلبية التطلعات المشروعة للمساءلة والهيكلية والثقافة التنظيمية إلى أبعد الحدود لضمان نجاح المؤسسة (Solomon, 2004).

وتعرف الحوكمة اصطلاحاً بأنها «عملية التحكم والسيطرة من خلال قواعد وأسس الضبط وذلك بغرض تحقيق الرشد » (الخواجة، 2006) وهي كلمة مشتقة من التحكم أو المزيد من التدخل والسيطرة، ويعرفها (درويش، 2007).بأنها النظام والمراقبة بصورة متكاملة وعلنية وذلك تدعيماً للشفافية والموضوعية والمسؤولية.ولقد تم ترجمة المصطلح Governance في العربية إلى العديد من الكلمات منها: الحاكمية، والحوكمة، والحكمانية، وجاءت فكرة الحوكمة المؤسسية من خلال محاولة الانتقال بفكرة الإدارة الحكومية من الحالة التقليدية إلى حالة أكثر تفاعلاً وتكاملاً بين الأركان والعناصر الرئيسة للحوكمة التي تتكون من الإدارة الحكومية (الكايد، 2003).

كما وعرفت الحوكمة «بأنها عبارة عن نظام يتم بواسطتة توجيه المنظمات والرقابة عليها، وتحديد هيكل وإطار توزيع الواجبات والمسؤوليات بين المشاركين في المؤسسة، مثل مجلس الإدارة، والمديرين وغيرهم من اصحاب المصالح، وتضع القواعد والأحكام لاتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون المؤسسة، كما تضع الأهداف واستراتيجات تحقيقها» (OECD, 2008).

وعرفت الحوكمة – أيضا- بأنها مجموعة التشريعات والسياسات والهياكل التنظيمية والإجراءات والضوابط التي تؤثر وتشكل الطريقة التي تُوجه وتدار فيها الدائرة الحكومية لتحقيق أهدافها بأسلوب مهني وأخلاقي بكل نزاهة وشفافية، وفق آليات للمتابعة والتقييم وهي نظام لضمان كفاءة وفعالية الأداء من جانب، وتوفير الخدمات الحكومية بعدالة ومن جانب آخر، وباختصار فإن الحوكمة: هي الترتيبات التي تقوم بها الدائرة الحكومية من أجل ضمان تحقيق النتائج المطلوبة من قبل الأطراف ذات العلاقة (عزت، 2009).

هذا مفهوم الحوكمة، أما أهميتها فيحددها (محمد، 2008) كالاتي:

- تعمل الحوكمه على تعزيز الثقة والقدرة على التطوير والتنافس، وتحقيق اتزان إداري وتجنب الفساد.
- يُنظر إلى الحوكمة المؤسسية على أنها رقابة وإشراف ذاتي يؤدي إلى سلامة التطبيق للتشريعات القانونية والضوابط الحاكمة، ومن ثم حُسن الإدارة وضمان حقوق الناس وإن ذلك يحقق رضا المجتمع عن المؤسسة.
- تعمل الحوكمة المؤسسية على ضمان حقوق ومصالح العاملين دون تمييز.

وما يبين قوة الحوكمة وضبطها لقواعد العمل، هو ارتكازها على محددات تضبط آلية العمل من بدايته حتى الوصول إلى النتائج وبدون محاباه لأي طرف من الأطراف، وقد أكد (يوسف، 2007) على أن هناك محددين للحوكمة، هما:

أ. المحددات الخارجية: وتشير هذه المجموعة إلى: المناخ العام في الدولة مثل القوانين والتشريعات والإجراءات المنظمة لسوق العمل والمنظمات، وكفاءة القطاع المالي في توفير التمويل اللازم للمشروعات، وكفاءة الأجهزة والهيئات الرقابية في إحكام الرقابة على المنظمات، وذلك فضلاً عن وجود المؤسسات ذاتية التنظيم التي تضمن عمل الأسواق بكفاءة مثل (النقابات المهنية) التي تضع ميثاق شرف العاملين وأخلاقيات المهنة، بالإضافة إلى وجود مؤسسات خاصة بالمهن الحرة مثل مكاتب المحاماة والمراجعة والاستشارات المالية والاستثمارية والثقافية (مكاتب الخدمات التعليمية).

ب. المحددات الداخلية: وتشير هذه المحددات إلى: القواعد والتعليمات والأسس التي تطبق داخل المؤسسة، والهياكل الإدارية التي توضح كيفية اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى توزيع السلطات والمهام بين الجمعية العامة (متلقي الخدمة) ومجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين من أجل تخفيف التعارض بين مصالح هذه الاطراف.

وعندما تطبق الحوكمة المؤسسية بمنهجيتها السليمة وإجراءتها المقننه، فإنه يتم الوصول إلى خصائصها المميزة التي تطور العمل وتؤكد على نوعيته، وللتأكيد على ذلك فإن (أفندي، 2004) يبين خصائص الحوكمة المؤسسية في المؤسسات التعليمية، كالآتي:

1. الإفصاح والشفافية: وهي تدفق المعلومات ووضوحها لجميع المعنيين بها، وفي الوقت المناسب.

2. المشاركة الفاعلة: السماح لجميع الأطراف ذات العلاقة بالمشاركة في القرارات والتقييم ووضع الخطط والسياسات.

3. الرقابة والمسؤولية: تطبيق آلية تعزز الرقابة الذاتية والمسؤولية والالتزام بحقوق جميع الأطراف ذات العلاقة

4. العدالة والنزاهة: تطبيق القوانين والأنظمة ومعاملة جميع الأطراف على أسس عادلة دون تمييز.

5. الكفـاءة والفاعليـة: ترجمـة الرؤيـة والرسـالة واتخـاذ القـرارات واسـتثمار المـوارد لتحقيـق الأهـداف بأقـل جهـد وتكلفـة ممكنـة.

وبنـاء علـى مـا سـبق فـإن الباحثيـن يلاحظـان أن الحوكمـة المؤسسـية جـاءت مـن أجـل الاعتمـاد علـى تحقيـق مسـتويات الأداء المطلوبـة، وكذلـك أحـداث التوازن المناسـب في مسـتويات الأداء والعمـل، وتأكيـد تكاملهـا، إضافـة إلـى الشـفافية وتفعيـل المسـاءلة، كمـا تهـدف قواعـد وسياسـات الحوكمـة إلـى تحقيـق الشـفافية والعدالـة، وتفعيـل المحاسـبة لتجويـد العمـل وتطويـرة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها:

لقد ظهـر مفهـوم الحوكمـة المؤسسـية فـي الآونـة الأخيـرة فـي مختلـف الأعمـال والمجـالات، ولمـا لهـذا المفهـوم مـن دور فـي تحسـين العمـل فـي أي مؤسسـة، وإظهـار الجـودة والإنتاجيـة التـي تعكـس الميـزة التنافسـية، فقـد عكفـت الجامعـة الهاشـمية علـى تطبيـق هـذا المفهـوم فـي إدارتهـا وكلياتهـا عندمـا كان الباحـث الثانـي عضـواً فـي هيئـة التدريـس فـي كليـة التربيـة، فـإن الباحثيـن يأمـلان أن يكـون لهـذا المفهـوم تطبيـق واسـع وبمنهجيـه مقننـه فـي الجامعـة والكليـة، وذلـك لتحسـين مخرجـات الأداء والرقـي بالعمـل، وتطبيـق مبـدأ تكافـؤ الفـرص الـذي يظهـر العدالـه والشـفافية، ويـؤدي إلـى الإبـداع والتميـز، ولدراسـة الواقـع والوقـوف عليـه.

جـاءت هـذه الدراسـة لتتعـرف علـى مسـتوى ممارسـة الحوكمـة المؤسسـية فـي كليـة التربيـة بالجامعـة الهاشـمية مـن وجهـة نظـر أعضـاء هيئـة التدريـس فيهـا، مـن خـلال الإجابـة عـن السـؤالين الآتييـن:

السـؤال الأول: مـا مسـتوى ممارسـة الحوكمـة المؤسسـية فـي كليـة التربيـة بالجامعة الهاشـمية مـن وجهـة نظـر أعضـاء هيئـة التدريـس فيها؟

السـؤال الثانـي: هـل توجـد فـروق ذات إحصائيـة عنـد مسـتوى الدلالـة ($\alpha\alpha$=0.05) بيـن متوسـطات اسـتجابات أفـراد العينـة حـول ممارسـة الحوكمـة المؤسسـية فـي كليـة التربيـة بالجامعة الهاشـمية تعـزى لمتغيـري (الجنـس، المسـمى الوظيفـي).

أهمية الدراسة:

تتجلّى أهمية الدراسة في النقاط الآتيه:

- أهمية موضوع الحوكمه المؤسسية، حيث يعد هذا المفهوم حديث العهد نسبياً؛ لذلك فإن إخضاعه للدراسة في كلية التربية يعطيه أهمية واضحة، خاصة في ظل الظروف والتغيرات التي تشهدها مؤسسات التعليم العالي والتي يتوجب عليها تبني هذا المفهوم لمواجهة التغيرات التربوية المتسارعة.
- أهمية مفهوم الحوكمة المؤسسية كمحاولة في تقديم إطار عملي يربط مبادئ وآليات الحوكمة بتحسين الأداء الإداري والأكاديمي في كلية التربية، التي تعنى بإنتاج كوادر بشرية قادرة على قيادة المستقبل.
- تنبع أهمية الدراسة أيضًا في تقديمها تغذية راجعة للكلية لتطوير أدائها، وتحقيق وترسيخ قيم المساواة والشفافية والمساءلة والنزاهة.
- أهمية الأدب النظري والمجالات والنتائج التي توصل إليها البحث؛ حيث أظهرت أنها نظام مناعة وحماية وتفعيل، يحكم الحركة، ويضبط الاتجاه، ويحمي ويؤمن سلامة كافة التصرفات، الأمر الذي يؤكد فعالية تطبيقها ونتائجها في كلية التربية، وجميع كليات الجامعة والمؤسسات التربوية.
- قد تأتي أهميتها من خلال إفادتها للمسؤولين بالجامعة والكلية ومؤسسات التعليم العالي بالاتجاهات والسلوكيات المرتبطة بمبادئ الحوكمة ومنهجيتها السليمه، ودورها في تحسين وتطوير أدائهم، والارتقاء بالعملية التعليمية التعلمية.

حدود الدراسة:

تحددت الدراسة بالمحددات الآتية:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على تعريف مستوى ممارسة الحوكمة المؤسسية في الجامعة الهاشمية.

الحدود الجغرافية: تناولت هذه الدراسة كلية التربية بالجامعة الهاشمية.

الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الهاشمية.

الحدود الزمانية: قام الباحثان بإجراء الدراسة الميدانية في الفصل الأول للعام الجامعي

(2019 \ 2018).

مصطلحات الدراسة:

- الحوكمة المؤسسية: هي مجموعة التشريعات والسياسات والهياكل التنظيمية والإجراءات والضوابط التي تؤثر وتشكل الطريقة التي تُوجه وتدار فيها المؤسسات لتحقيق أهدافها بأسلوب مهني وأخلاقي بكل نزاهة وشفافية، وفق آليات للمتابعة والتقييم وهي نظام لضمان كفاءة وفعالية الأداء من جانب، وتوفير الخدمات بعدالة من جانب آخر (محمد، 2008).
- وتعرف إجرائيًا: بأنها التعرف على تطبيق مفهوم الحوكمة المؤسسية في كلية التربية بجامعة، ومدى تحقيق الإنتاجية والفاعلية التنظيمية في الكلية، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على الاستبانه المعده في الدراسة الحالية.

الدراسات السابقة:

قليلة هي الدراسات التي تناولت موضوع الحوكمة المؤسسية في مؤسسات التعليم، في حدود علم الباحثَيْنِ، حيث تم التوصل إلى الدراسات التي ارتأيَا أنها أقرب لموضوع دراستهما، ويستفاد منها في بنائها بشكل عام، ومنها:

دراسة نجم (2017) بعنوان: درجة ممارسة مبادئ الحوكمة في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية

بغزة من وجهة نظر العاملين فيها وسبل تطويرها، تكونت عينة الدراسة من (162) فرداً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن درجة ممارسة مبادئ الحوكمة في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة من وجهة نظر العاملين فيها جاءت بدرجة كبيرة.

وقام كبس بدراسة (Kpis, 2016) تناولت بعض المبادئ الأساسية لحوكمة الجامعات الحكومية في ماليزيا، وقد استخدمت كل من المنهجية الكمية والكيفية في تجميع البيانات عن مؤشرات أداء الحوكة في الجامعات، تكونت عينة الدراسة من (128) فرداً، ومن أهم النتائج التي أشارت إليها الدراسة وجود بعض السمات والمهارات في القيادات، مثل القدرة على إقامة علاقات شخصية جيدة، وتوافر مهارات الاتصال، ومهارات الإدارة.كما أشارت النتائج إلى أن أهم عوامل نجاح الحوكمة المؤسسية: المنافسة، والمصادر والعمليات،

والتعليم المستر، والتنمية، والمحاسبية الواضحة، والشفافية، والأمانه، والثقة.

وقام مسلم (2016) بدراسة هدفت الدراسة إلى التعرف إلي مستوى ممارسة مبادئ الحوكمة في جامعة العلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية وطبيعة الفروق في ممارسة مبادئ الحوكمة في ضوء متغيرات الجنس والتخصص وسنوات الخدمة ونوع الوظيفة القيادية، تكونت عينة الدراسة من 233 قائد، وقد استخدم الباحث استبانه اشتملت على ستة مبادئ للحوكمة المؤسيية وهي: مجالس الحوكمة، والمسؤولية، والمساءلة، والمشاركة، والإفصاح، والشفافية، والاستقالية، وميثاق السلوك المهني، وأخلاقيات العمل، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مستوى الممارسة الكلية لمبادئ الحوكمة بجامعة العلوم والتكنولوجيا جاء عاليًا.

دراسة أبو دبيل (2015) والتي هدفت إلى الكشف عن درجة تطبيق الحوكمة الرشيدة في إدارة تعليم القريات من وجهة نظر الإداريين فيها، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة مكونة من (40) فقرة، موزعة على أربعة مجالات، وتكونت عينة الدراسة من (181) موظفاً من الموظفين الإداريين في إدارة تعليم القريات، تم اختيارهم بالطريقة القصدية، والعينة بنسبة (85%) من مجتمع الدراسة الكلي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن تطبيق الحوكمة الرشيدة في إدارة تعليم القريات من وجهة نظر الموظفين الإداريين جاء بدرجة متوسطة.

وهدفت دراسة العريني (2014) التعرف على واقع تطبيق الحاكمية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر أعضاء الهيئتين الإدارية والأكاديمية العاملين فيها، تكونت عينة الدراسة من (650) عضواً من أعضاء الهيئتين الإدارية والأكاديمية وبنسبة 13.9% من مجتمع الدراسة، ولتحقيق اهداف الدراسة تم تصميم استبانة لجمع المعلومات، مكونة من ثلاثة محاور و(73) فقرة، ومن أهم النتائج التي أظهرتها الدراسة أن واقع تطبيق الحاكمية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية جاءت بدرجة متوسطة.

وقام هواري (Hoare, 2007) بدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى الكشف عن دور الحاكمية في القرارات المالية، والقرارات المرتبطة بالمناهج، وتطوير رأس المال البشري، والمشاريع البحثية، وخدمة المجتمع وتطبيقها، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج النوعي، حيث تم إجراء مقابلات مع (22) رئيس جامعة ونوابهم وعدد من قيادات وزارة التعليم العالي، وأظهرت النتائج أن دور الحاكمية الرشيدة في الجامعات،

جـاء بدرجـة عاليـة.

وقـام مديـكا (Medica, 2010)بدراسـة هدفـت إلـى الكشـف عـن فاعليـة الأداء التنظيمـي بهـدف تحسـين الحاكميـة المؤسسـية فـي التعليـم العالـي فـي الولايـات المتحـدة الأمريكيـة، ولتحقيق أهـداف الدراسـة تـم اسـتخدام المنهـج النوعـي مـن خـلال مقابـلات مـع أعضـاء هيئـة التدريـس، وقـد تـم مقابلـة (15) عضـو مـن أعضـاء هيئـة التدريـس، وأظهـرت نتائـج الدراسـة أن للحاكميـة دوراً إيجابيـاً فـي تمكيـن عضـو هيئـة التدريـس مـن البحـث والتدريـس، وخدمـة المجتمـع والتعامل مـع القضايـا المهمـة المرتبطـة بقضايـا الحـرم الجامعـي، وبينـت النتائـج أن تطبيـق الحاكمـة الرشـيدة، جـاء بدرجـة كبيـرة.

أمـا بوسـونتي (Buosonte, 2009) فقـد قـام بدراسـة هدفـت إلـى مقارنـة الوضـع الحالـي فـي الجامعـات الحكوميـة فـي تايلنـد، وتوقعـات تطبيـق الحوكمـة المؤسسـية، ولتحقيـق هـدف الدراسـة تـم اسـتخدام المنهـج الوصفـي، وذلـك مـن خـلال اسـتبانة حـول الواقـع الحالـي، وتوقعـات الحاكميـة الرشـيدة، تكونـت عينـة الدراسـة مـن (3017) موظفـاً، ومـن أهـم النتائـج التـي أظهرتهـا الدراسـة أن تطبيـق الحوكمـة فـي الجامعـات الحكوميـة، جـاء بمسـتوى متوسـط.وعدم وجـود فـروق تعـزى الـى المسـمى الوظيفـي.

يلاحـظ مـن خـلال اسـتعراض الدراسـات السـابقة أنهـا جميعـا ركـزت علـى معرفـة تطبيـق الحوكمـة فـي المؤسسـة التـي تمـت دراسـتها، أو مـا هـي النتائـج التـي يتـم الحصـول عليهـا لـو طبقـت هـذه الحوكمـة فـي منهجيتهـا السـليمة، ويؤكـد الباحثـان اسـتفادتهما مـن الدراسـات السـابقة فـي إخـراج الدراسـة هـذه إلـى الواقـع، كمـا يشـير الباحثـان بـأن هـذه الدراسـة قـد تميـزت عـن سـابقاتها مـن الدراسـات بأنهـا تناولـت الحوكمـة المؤسسـية فـي كليـة التربيـة بالجامعـة الهاشـمية فـي مجتمـع آخـر، وأنهـا الدراسـة الوحيـدة التـي تناولـت ذلـك المفهـوم فـي حـدود علـم الباحثَيْـنِ.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة: لقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، لملاءمتة لطبيعة الدراسة.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والبالغ عددهم (47) فردًا وذلك للعام الجامعي 2018 / 2019.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية، حيث تكونت من 36 عضو هيئة تدريس، والجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد العينة وفقًا لمتغيراتها.

الجدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغيراتها

المتغير	مستوى المتغير	العدد	النسبة المؤية
الجنس	ذكر	20	56%
	انثى	16	44%
المسمى الوظيفي	اكاديمي وأداري	9	25%
	عضو هيئة تدرس	15	42%
	محاضر	12	33%

أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة قام الباحثان بتطوير استبانه وذلك لجمع البيانات اللازمة والمتعلقة ب(مستوى ممارسة الحوكمة المؤسسية في كلية التربية بالجامعة الهاشمية) وتكونت الاستبانة المصممة لهذا الغرض من الأجزاء الآتية:

الجزء الأول: المعلومات العامة:

الجزء الثاني: مجالات الاستبانة وفقراتها، وقد اشتمل هذا الجزء على (40) فقرة أولية تبين مستوى ممارسة الحوكمة في كلية التربية بالجامعة الهاشمية، موزعة على أربعة مجالات وهي: مجال الإفصاح والشفافية، ومجال المشاركة الفاعلة، ومجال العدالة والنزاهة، ومجال الكفاءة والفاعلية.

صدق أداة الدراسة وثباتهما:

تحقق الباحث من صدق أداة الدراسة بعد عرضها على مجموعة من المحكمين في مجال الاختصاص، وذلك لقياس درجة مناسبة الفقرات من حيث التركيب والصياغة اللغوية، ومدى مناسبتها لقياس السمة التي وضعت لقياسها، ومدى انتمائها لعنوان الدراسة، ومدى ملاءمتها للمجال، وقد استقرت الأداة بصورتها النهائية على (28) فقرة.

تم التحقق من ثبات الأداة المستخدمة لخدمة أغراض الدراسة، وذلك من خلال استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test–Retest) وذلك بتوزيعها على عينة مكونة من (14) عضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة، بفارق أسبوعين بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني، تم استخراج معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون(person) ، حيث بلغ معامل الثبات للأداة ككل (0، 85).

أجراءات تصحيح الأداة:

لقد أُعْطِيَ لتقدير مستوى الممارسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة وزن متدرج وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) ، الذي تدرج من (درجة كبيرة جداً، ودرجة كبيرة، ودرجة متوسطة، ودرجة قليلة، ودرجه قليلة جداً).فقد أعطي أعلى تدرج في الموافقة خمس درجات وأدنى تدرج في الموافقة درجة واحدة، وتكون الدرجات مرتبة ترتيباً تنازلياً 5، 4، 3، 2، 1.

ولتعرف مدى الممارسة، تم قسمة الفرق بين الحدين على 5 مستويات، وذلك من خلال طرح الحد الأعلى للبدائل (5) – الحد الأدنى للبدائل (1) يساوي(4).

4 ÷ 5 مستويات = 0.8.فعندما كان الحد الأدنى يمثل درجة واحدة، عندها تم زيادة الثمانية بالعشرة لكل علامة وفقاً لكل عبارة، وهكذا تصبح أوزان الفقرات كالآتي:

- (1 – 1.8) قليل جداً.
- (1.81 – 2.6) قليل.
- (2.61 – 3.4) متوسط.
- (3.41 – 4.2) كبير.
- (4.21 - 5) كبير جداً.

متغيرات الدراسة وهي:

- **المتغيرات المستقلة:**

الجنس وله فئتان: (ذكر، أنثى).

- **المسمى الوظيفي وله ثلاث فئات (أكاديمي وإداري، عضو هيئة تدرس، محاضر).**

المتغير التابع:

مستوى ممارسة الحوكمة المؤسسية.

الأساليب الإحصائية:

استخدم الباحثان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، وتم استخدام اختبار تحليل التباين الثنائي، واختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نصه: ما مستوى ممارسة الحوكمة المؤسسية في كلية التربية بالجامعة الهاشمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات الدراسة والأداة ككل، جدول رقم (2) يوضح ذلك.

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن مجالات الدراسة والأداة ككل.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى الممارسة	الرتبة
2	الإفصاح والشفافية	2.89	0.65	متوسطة	1
4	العدالة والنزاهة	2.88	0.73	متوسطة	2
1	الكفاءة والفاعلية	2.75	0.81	متوسطة	3
3	المشاركة الفاعلة	2.62	0.88	متوسطة	4
الأداة ككل		2.79	0.77	متوسطة	

يظهر من الجدول رقم (2) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (2.62 - 2.89) ، حيث جاء مجال الإفصاح والشفافية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (2.89) ، بينما جاء مجال المشاركة الفاعلة في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.61) ، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل من حيث مستوى ممارسة الحوكمة المؤسسية في كلية التربية بالجامعة الهاشمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها(2.79) ويعكس مستوى ممارسة متوسطة، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن كلية التربية تمارس الحوكمة المؤسسية في العملية التعليمية التعلمية ويظهر ذلك في الجوانب الإدارية التي تنقي العمل وتهذبه، وتضفي عليه الشفافية وتكافؤ الفرص المتاحة للجميع، ويأمل الباحثان أن تكون هذه الممارسة كبيرة حتى يتم الوصول إلى التعليم النوعي والابتعاد عن الكم، واتباع أسلوب الشفافة والنزاهة في سير الكلية وتقدمها.وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة أبو دبيل (2015) والتي بينت أن تطبيق الحوكمة الرشيدة في إدارة تعليم القريات من وجهة نظر الموظفين الإداريين جاء بدرجة متوسطة، ودراسة العريني (2014) والتي أظهرت أن واقع تطبيق الحاكمية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية جاءت بدرجة متوسطة، ودراسة بوسونتي (Buosonte, 2009) حيث أكدت على أن تطبيق الحوكمة في الجامعات الحكومية، جاء بمستوى متوسط.في حين تختلف هذه الدرسة مع دراسة نجم (2017) والتي أشارت إلى أن درجة ممارسة مبادئ الحوكمة في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة من وجهة نظر العاملين فيها جاءت بدرجة كبيرة، ودراسة مسلم (2016) والتي أكدت على أن مستوى الممارسة الكلية لمبادئ الحوكمة بجامعة العلوم والتكنولوجيا جاء عاليا، ودراسة هواري (Hoare, 2007) والتي أشارت إلى أن دور الحاكمية الرشيدة في الجامعات، جاء بدرجة عالية، ودراسة مديكا (Medica, 2010) وقد أكدت على أن تطبيق الحاكمة الرشيدة، جاء بدرجة كبيرة.

كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن فقرات كل مجال من مجالات أداة الدراسة بشكل فردي والجداول (3، 4، 5، 6) توضح ذلك.

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال «الإفصاح والشفافية» مرتبة تنازلياً.

المجال	الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة
الإفصاح والشفافية	1	5	الإفصاح عن المعايير المتبعة لشغل المناصب القيادية والإدارية	3.22	0.65	متوسطة
	2		توفير قاعدة بيانات عن كافة العاملين في الكلية	3.15	0.67	متوسطة
	3	2	مراعاة الوضوح عند تطبيق اللوائح، والأنظمة على كافة العاملين بكافة المستويات	3.15	0.79	متوسطة
	4	3	وضوح المهام والمسؤوليات داخل الكلية للأطراف ذات العلاقة.	3.01	0.77	متوسطة
	5	10	توفير الكلية كتيباً خاصاً باللوائح، والتعليمات، والأنظمة والقوانين	3.00	0.79	متوسطة
	6	1	وجود سياسة للتمييز بين المعلومات التي يجب الإفصاح عنها والمعلومات السرية	2.78	0.83	متوسطة
	7	9	وجود سياسة إعلامية تبرز الأنظمة والتعليمات للعملية الإدارية والتعليمية	2.68	0.78	متوسطة
	8	4	الافصاح عن جميع المعلومات (تقارير ونتائج أداء والعمليات والإجراءات والقرارات) بشفافية.	2.66	0.84	متوسطة
	9	7	تضمين الموقع الإلكتروني للكلية معلومات باللغتين العربية والإنجليزية	2.65	0.97	متوسطة
	10	6	تقوم الكلية بتطبيق نظام مكافآت وحوافز واضح للجميع.	2.63	0.99	متوسطة
المجال ككل				2.89	0.73	متوسطة

تشير نتائج الجدول(3) إلى أن المتوسط الحسابي لفقرات المجال، تراوحت ما بين (3.22) في حدها الأعلى وكانت للفقرة رقم (5) « الإفصاح عن المعايير المتبعة لشغل المناصب القيادية والإدارية».«وبين (2.63) في حدها الأدنى وكانت للفقرة رقم (6)» تقوم

الكلية بتطبيق نظام مكافآت وحوافز واضح للجميع.«في حين يبين الجدول أن المجال ككل قد حصل على متوسط حسابي قدرة(2.89) وبمدى ممارسة متوسطة، ويعزو الباحثان إلى أن هناك نوعًا من الشفافية والإفصاح عن بعض الإعلانات التي تخص الكلية، وهناك بعض الأدلة والكتيبات، والباحث يأمل تطبيق مفهوم الحوكمة المؤسسية بصورته السليمة.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال «العداله والنزاهه» مرتبة تنازلياً.

المجال	الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى الممارسة
العداله والنزاهه	1	9	تكفل الأنظمة للأكاديمين والإداريين حق ممارسة الاعتراضات والتحفظات والرفض والانتقاد	3.20	0.65	متوسطة
	2	7	وجود لوائح توضح حقوق وواجبات أصحاب العلاقة ومتلقي الخدمة.	3.17	0.77	متوسطة
	3	2	التزام الكلية بتطبيق القوانين والأنظمة عند ممارسة أعمالها	3.16	0.87	متوسطة
	4	3	تُوازن الإدارة بين سلطات الوظيفة ومسؤولياتها في الهيكل التنظيمي.	3.10	0.89	متوسطة
	5	10	وجود نظام لتلقي الاقتراحات والشكاوي	3.00	0.79	متوسطة
	6	1	استخدام سياسة (موثقة وواضحة .وفعالة) لمنع التجاوزات في الكلية	2.98	0.92	متوسطة
	7	5	توفير آليات مناسبة تجنب الأكاديمين والإداريين التحيز وتضارب المصالح	2.79	0.96	متوسطة
	8	4	معاملة الجميع في الكلية على أسس قائمة على العدل والمساواة ودون تمييز	2.73	0.97	متوسطة
	9	6	السماح للأكاديمي والإداري أن يناقش تقرير الأداء السنوي الخاص به مع رئيسة المباشر	2.63	1.04	متوسطة
	10	8	تتسم معايير تقييم الأداء للأكاديمين والإداريين بالعدل والموضوعية.	2.00	0.93	منخفضة
المجال ككل				**2.88**	**0.73**	**متوسطة**

تشير نتائج الجدول(4) إلى أن المتوسط الحسابي لفقرات الأداة، تراوحت ما بين (3.20) في حدها الأعلى وكانت للفقرة رقم (9) « تكفل الأنظمة للأكاديمين والإداريين حق ممارسة.» وبين (2.00) في حدها الأدنى وكانت للفقرة رقم (8) « تتسم معايير تقييم

الأداء للأكاديميـن والإداريين بالعـدل والموضوعيـة».

فـي حيـن يبيـن الجـدول أن المجـال ككل قـد حصـل علـى متوسـط حسـابي قـدرة(2.88) وبمسـتوى ممارسـة متوسـطة، ولعـل ذلـك يشـير إلـى أن الأنظمـة تكفـل للأكاديميـن والإداريين حـق ممارسـة الاعتراضـات والتحفظـات والرفـض والانتقـاد ووجـود لوائـح توضـح حقـوق وواجبـات أصحـاب العلاقـة ومتلقـي الخدمـة، ويأمـل الباحثـان أن تكـون هـذه الاعترضـات واللوائـح أن تكـون نتائجهاعادلـة كمـا لـو تـم تطبيـق مفهـوم الحوكمـة بصورتهـا الصحيحـة.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال « الكفاءة والفاعلية » مرتبة تنازلياً..

المجال	الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة
الكفاءة والفاعلية	1	3	التواصل مع جميع العاملين من خلال قنوات اتصال حديثة كالبريد الإلكتروني والوسائل المتاحة.	2.97	0.74	متوسطة
	2	1	إعداد البيانات المالية للكلية على أساس معايير معتمدة	2.85	0.91	متوسطة
	3	5	يتم ترجمة رؤية الكلية ورسالتها بخطة استراتيجية معلنة وفق برنامج زمني لتحقيقها	2.81	0.97	متوسطة
	4	4	استثمار الموارد (المالية والبشرية والتقنية) بشكل متوازن لتحقيق الأهداف	2.68	0.87	متوسطة
	5	2	مراعاة اتخاذ القرارت باتجاه تحقيق الأهداف بأقل تكلفة ووقت وجهد	2.65	0.99	متوسطة
	6	6	طلب الاستشارة المهنية المتخصصة عند الحاجة	2.65	0.102	متوسطة
	7	7	وجود نظام فعال لإدارة الأزمات	2.64	1.05	متوسطة
المجال ككل				**2.75**	**0.76**	**متوسطة**

تشير نتائج الجدول(5) إلى أن المتوسط الحسابي لفقرات الأداة، تراوحت ما بين (2.97) في حدها الأعلى وكانت للفقرة رقم (3) « التواصل مع جميع العاملين من خلال قنوات اتصال حديثة كالبريد الإلكتروني والوسائل المتاحة.» وبين (2.64) في حدها الأدنى وكانت للفقرة رقم (25) « وجود نظام فعال لإدارة الأزمات».في حين يبين الجدول أن المجال ككل قد حصل على متوسط حسابي قدرة(2.75) وبمستوى متوسط، ولعل ذلك يعود إلى وجود نوع من التواصل بين كوادر الكلية، وأعداد بيانات الكلية ضمن خطط معدة، ويأمل الباحثان مراعاة اتخاذ القرارت باتجاه تحقيق الأهداف بمهارات معرفية عالية الجودة، تحقق ما تنادي قواعد وشروط الحوكمة المؤسسية.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال«\المشاركة الفاعلة » مرتبة تنازلياً.

المجال	الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى الممارسة
المشاركة الفاعلة	1	2	اتباع النهج التشاركي مع الأطراف ذات العلاقة (الأكاديميين والتربويين والإداريون) في وضع خطط التطوير والتخطيط الاستراتيجي فيها.	2.72	0.69	متوسطة
	2	1	السماح لجميع الأكاديمين والأداريين بتقييم شاغلي المناصب القيادية والإدارية	2.68	0.89	متوسطة
	3	5	السماح لجميع الأطراف ذات العلاقة بالمشاركة في صناعة القرار	2.65	0.92	متوسطة
	4	4	تشكيل لجان عمل مشتركة بين الاقسام (ولجان خارجية) لتفعيل مبدأ العمل الجماعي	2.62	0.98	متوسطة
	5	3	إتاحة الفرصة للموظفين في المشاركة في اقتراح معايير تقييم الأداء	2.43	1.09	منخفضة
المجال ككل				**2.62**	**0.78**	**متوسطة**

تشير نتائج الجدول(6) إلى أن المتوسط الحسابي لفقرات الأداة، تراوحت ما بين (2.72) في حدها الأعلى وكانت للفقرة رقم (2) « اتباع النهج التشاركي مع الأطراف ذات العلاقة (الأكاديميين والتربويين والإداريين) في وضع خطط التطوير والتخطيط الاستراتيجي فيها.«وبين (2.43) في حدها الأدنى وكانت للفقرة رقم (3)» إتاحة الفرصة للموظفين في المشاركة في اقتراح معايير تقييم الأداء».

في حين يبين الجدول أن المجال ككل قد حصل على متوسط حسابي قدرة (2.62) وبمستوى واقع كبير، ويعزو الباحثان ذلك إلى وجود نوع من التشاركية بين كوادر الكلية ولجانها، ولكنها لا تصل إلى المشاركة الفاعله، التي تتبعها الحوكمة في منهجيتها وآلياتها.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول ممارسة الحوكمة المؤسسية في كلية التربية بالجامعة الهاشمية تعزى لمتغيري (الجنس، المسمى الوظيفي).

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مدى ممارسة كلية التربية للحوكمة المؤسسية تبعاً لمتغيري الجنس، والمسمى الوظيفي، ثم تم تطبيق تحليل التباين الثنائي (way ANOVA 2) ، والجداول (7 - 8) توضح ذلك.

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لافراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس والمسمى الوظيفي.

المتغير	مستوى المتغير	المجال								الأداة ككل	
		الإفصاح والشفافية		العدالة والنزاهة		الكفاءة والفاعلية		المشاركة الفاعلة			
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكور	2.90	0.51	2.89	0.63	77 ,2	0.77	2.68	0.79	2.81	0.64
	إناث	2.87	0.48	2.86	0.49	2.73	0.83	2.61	0.91	2.77	0.74
المسمى الوظيفي	أكاديمي إداري	2.95	0.46	2.93	0.55	2.78	0.71	2.64	88 ,0	2.82	0.79
	عضو هيئة تدرس	2.81	0.49	2.88	0.53	2.74	0.75	2.62	0.91	2.76	0.83
	محاضر	2.78	0.49	2.84	0.55	2.72	0.81	2.61	0.95	2.74	0.77

يوضح الجدول السابق وجود فروق في تقدير أعضاء هيئة التدريس لمدى ممارسة الحوكمة المؤسسية، ولمعرفة دلالة هذه الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الثنائي (way ANOVA 2) ، والجدول رقم (8) يبين ذلك.

جدول (8): نتائج تطبيق تحليل التباين الثنائي (way ANOVA 2) على مجالات ممارسة الحوكمة المؤسسية تبعا للمتغيرات المستقبلة.

المتغير	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	الدلالة الإحصائية
الجنس	الإفصاح والشفافية	1.58	1	1.58	7.74	0.19
	العدالة والنزاهة	0.28	1	0.28	0.97	0.33
	الكفاءة والفاعلية	1.73	1	1.73	5.05	0.56
	المشاركة الفاعلة	0.62	1	0.62	2.34	0.67
المسمى الوظيفي	الإفصاح والشفافية	7.36	2	3.68	18.00	0.00
	العدالة والنزاهة	6.97	2	3.49	11.99	0.44
	الكفاءة والفاعلية	11.82	2	5.91	17.28	0.19
	المشاركة الفاعلة	8.11	2	4.05	15.38	0.34
الخطأ	الإفصاح والشفافية	40.90	33	1.24		
	العدالة والنزاهة	58.15	33	1.76		
	الكفاءة والفاعلية	68.39	33	2.07		
	المشاركة الفاعلة	52.70	33	1.60		
المجموع	الإفصاح والشفافية	3241.84	36			
	العدالة والنزاهة	3326.17	36			
	الكفاءة والفاعلية	3066.88	36			
	المشاركة الفاعلة	2875.06	36			

يظهر من الجدول رقم (8) ما يلي:

1. عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في تقديرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الهاشمية لمستوى ممارسة كلية التربية للحوكمة

المؤسسية تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (1.10) (F) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

2. عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في تقديرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الهاشمية لمستوى ممارسة كلية التربية للحوكمة المؤسسية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي في مجال (العدالة والنزاهة، الكفاءة والفاعلية، المشاركة الفاعلة) في حين بين الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال (الإفصاح والشفافية) ولمعرفة الدلالة الإحصائية لهذه الفروق تم تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، الجدول رقم (9) يوضح ذلك.

جدول (9): نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لمدى ممارسة الحوكمة المؤسسية في مجال الإفصاح والشفافية تبعًا لمتغير المسمى الوظيفي.

المسمى الوظيفي	أكاديمي وإداري (م= 2.95)	عضو هيئة تدرس (م= 2.81)	محاضر (م= 2.78)
أكاديمي وإداري	--------	0.14	*0.17
عضو هيئة تدريس	----------	----------	**0.03**
محاضر	----------	----------	---------

يتبين من الجدول (9) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدر يس في متغير المسمى الوظيفي، وذلك لصالح المسمى أكاديمي وإداري بمتوسط حسابي (2.95).ويعزو الباحثان ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس الأكاديمي والمستلم منصب إداري يوافق على وجود نوع من الحوكمة المؤسسية في الكلية وأن هناك شفافيه في قيادتها وسيرها، ولعل ذلك يعود إلى وجود نوع من التحيز، وذلك بسبب مسماه الوظيفي في الجانب الإداري، وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة بوسونتي (Buosonte, 2009) والتي بينت عدم وجود فروق تعزى إلى المسمى الوظيفي.

التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة يوصي الباحثان بما يلي:

1. عقد ورش ودورات بدءًا من الإدارة العليا في الجامعة إلى جميع كوادرها، وذلك لتعريفهم بالحوكمة ومنهجيتها ودورها في تجويد العمل وتطويرة، حتى تنتشر ثقافة الحوكمة بما تتضمنه من مبادئ: الشفافية والمساءلة والمشاركة من أجل الارتقاء بأداء الكلية، وكليات الجامعه بشكل كامل.
2. إصدار لوائح وتشريعات خاصة بمعايير ومبادئ الحوكمة الجامعية وإلزام الإدارات والمجالس داخل الكلية بالعمل بها.
3. تخصيص مكافآه مالية وحفل ترسيم للكلية التي تلتزم بمعايير الحوكمة وآلياتها، ليتم المنافسة من الكليات الأخرى، حتى تكون الحوكمة مرجعًا وقاعدة للجامعه بأكملها.
4. إجراء دراسات علميّة حول مدى تطبيق الحوكمة في بقية الجامعات لكي يتأصل هذا المفهوم في كل الجامعات، ومن ثم في جميع المؤسسات التربوية في الدولة.

مقترحات الدراسة:

- إجراء دراسات حول الحوكمة من وجهة نظر الطلبة والمؤسسات الخارجية.
- إجراء دراسات مقارنة بتجارب وخبرات ونماذج عربية مميزة لتطبيق مبادئ الحوكمة.
- القيام بدراسة الحوكمة في الجامعات الأردنية.
- عرض وطرح مقترح اعتماد مبادئ الحوكمة وتطبيقها في الجامعات والمؤسسات التعليمية

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع العربية:

أفندي، عطية حسين (2004). أسلوب الحكم الموسع إطار مفاهيمي]ورقة عمل[. مؤتمر الاتجاهات في إدارة مؤسسات المجتمع المدني2004، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

الخضيري، محسن (2005). حوكمة الشركات. مجموعة النيل العربية.

الخواجة، علا (2006). مفهوم حوكمة الشركات في الحكم الرشيد والتنمية في مصر . مركز دراسات وبحوث الدول النامية، لكلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.

أبو دبيل، تركي (2015). درجة تطبيق الحاكمية الرشيدة في إدارة تعليم القريات من وجهة نظر الموظفين الإداريين [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة اليرموك.

درويش، عدنان (2007). حوكمة الشركات ودور مجلس الإدارة. اتحاد المصارف العربية.

أبو دقة، موسى (2013). أوراق ورشة عمل حوكمة مؤسسات التعليم العالي. هيئة الاعتماد والجودة لمؤسسات التعليم العالي، وزارة التربية والتعليم العالي.

العريني، منال (2014). واقع تطبيق الحوكمة من وجهة نظر أعضاء الهيئتين الإدارية والأكاديمية العاملين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 3(12) ، 114 - 148. https//:doi.org/10.12816/0008444

عزت أحمد، (2009). مفهوم حوكمة الجامعات والغرض منها وسبل تطبيقها.

الكايد، زهير (2003). الحكمانية قضايا وتطبيقات. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

محمد، حاكم محسن (2008، كانون الأول). ضوابط وآليات الحوكمة في المؤسسات الجامعية]ورقة عمل[. مؤتمر العربي الثاني الجامعات العربية تحديات وطموح، مراكش، المغرب.

مسلم، ناصر (2016). مستوى ممارسة مبادئ الحوكمة الجيدة في الجامعات اليمنية الخاصة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة العلوم والتكنلوجيا.

ناصر الدين، يعقوب عادل (2012). إطار نظري مقترح لحوكمة الجامعات ومؤشرات تطبيقها في ضوء متطلبات الجودة الشاملة]ورقة عمل[.ملتقى الإصلاح المجتمعي الشامل. هيئة الإغاثة الأردنية، عمان، الأردن. https://doi.org/10.21608/jpud.2012.95064

نجم، نوره (2017). درجة ممارسة مبادئ الحوكمة في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة من وجهة نظر العاملين فيها وسبل تطويرها [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية.

يوسف، محمد حسن (2007). محددات الحوكمة ومعاييرها مع إشارة خاصة لنمط تطبيقها في مصر . بنك الاستثمار الدولي. //http www.grnce.com

المراجع الأجنبية:

Buosonte, R. (2009). *Good governance in the Thai public uiversities the current status and expectations*. Naresuan University. www.rattanbb.com

Hoare, O. (2007). *A case study of governance of higher education in Belize Implication for finance and curricula in higher education* [Ph.D. Dissertation]. University of South Florida.

KPIS, R. (2009). *For governance of public universisiter in Malaysian*. Department of Higher Education Management, Ministry of Higher Education, Malaysia, Asian Center for Research on University Learning and Teaching.

Medica, J. (2010). Organizational performance through staff governance: Improving shared governance in the higher education. *E-Journal of Organizational Learning and Leadership*, 8(1), 7685-.

OECD. (2008). *Using the OECD principles of corporate governance*. Baordroom Perspective Paris.

Solomon, A. (2004). *Corporate governanace and accountability*. Jone Wiley & sons Ltd.

Romanization Arabic References: الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية:

ʾafanadiyyun ʿaṭiyyata ḥissayni 2004). ʾuslwba alḥukmi almūʾassaʿi ʾiṭāra mafāhīmī waraqata ʿamali muʾtamara alittijāhāti fī ʾidārati muʾassasāti almujtamaʿi al-mdny alqāhirata almunaẓẓamata alʿarabiyyata lil-tanmiyati alʾidāriyyati

alkhaḍīriyyu muḥsina 2005). ḥwkmah al-sharikāti majmūʿatu al-nayli alʿarabiyyati

alkhawājatu ʿalā 2006). mafhūma ḥwkmah al-sharikāti fī alḥukmi al-rashydi wa-al-tanmiyati fī miṣrin markazu dirāsātin wabuḥwthi al-dūʾali al-nāmiyati likulliyyati aliqtiṣādi wa-al-ʿulūmi al-sīāsiyyati jāmiʿata alqāhirati

ʾabū dabīlin tarkay 2015). darajata taṭbīqi alḥākimiyyati al-rashydati fī ʾidārati taʿlīmi alqaryāti min wajhati naẓari almūʾaẓẓafīna alʾidāriyyīna risālata mājistīri ghayri manshūratin jāmiʿata alyarmūki

darwīshun ʿadnāni 2007). ḥwkmah al-sharikāti wadawri majlisi alʾidārati ittiḥādu almaṣārifi alʿarabiyyati

ʾabū diqqatin mūsā 2013). ʾawarāqin warshati ʿamali ḥwkmah muʾassasāti al-taʿlīmi alʿāliyyi hayʾatu aliʿtimādi wa-al-jawdati limuʾassasāti al-taʿlīmi alʿāliyyi wizārata al-tarbiyati wa-al-taʿlīmi alʿāliyyi

alʿarīniyyu manāla 2014). wāqiʿa taṭbīqi al-ḥwkmah min wajhati naẓari ʾaʿḍāʾi al-hyʾtyn alʾidāriyyata wa-alʾkādīmiyyta alʿāmilīna fī jāmiʿati alʾimāmi muḥammada bn suʿūdi alʾislāmiyyati almajallatu al-dawliyyatu al-tarbawiyatu almutakhaṣṣiṣatu 3(12)148 114- ،. https//doi.org/10.128160008444/

ʿazat ʾaḥamdun 2009). mafhūma ḥwkmah aljāmiʿāti wa-al-gharaḍi minhā wasabbala taṭbīquhā

alkāyadu zuhayra 2003). al-ḥkmānyah qaḍāyā wataṭbīqātin manshūrātu almunaẓẓamati alʿarabiyyati lil-tanmiyati alʾidāriyyati

muḥammadun ḥākima muḥsina 2008 ،kānūna alʾawwali ḍawābiṭa waʾāliyyātin al-ḥwkmah fī almuʾassasāti aljāmiʿiyyati waraqata ʿamali muʾtamara alʿarabiyyi al-thāny aljāmiʿāti alʿarabiyyati taḥaddīātin waṭamūḥin marrākishan almaghriba

muslimun nāṣira 2016). mustawā mumārasati mabādiʾi al-ḥwkmah aljayyidata fī aljāmiʿāti alyamaniyyati alkhāṣṣata risālata mājistīri ghayri manshūratin jāmiʿata alʿulūmi wa-al-tknlwjyā

nāṣiru al-dīni ya'qūba 'ādila 2012). 'iṭāra naẓariyya muqtaraḥa lḥwkmah aljāmi'āti wamu'ashshirāti taṭbīqihā fī ḍaw'i mutaṭallabāti aljawdati al-shāmilati waraqata 'amali multaqā al'iṣlāḥi almujtama'iyyi al-shāmili hay'atu al'ighāthati al'urduniyyati 'ammāna al'urduna https://doi.org/10.21608/jpud.2012.95064

najmun nūrtu 2017). darajata mumārasati mabādi'i al-ḥwkmah fī alkulliyyati aljāmi'iyyati lil-'ulūmi al-taṭbīqiyyati bighazzatin min wajhati naẓari al'āmilīna fīhā wasabbala taṭwīruhā risālata mājistīri ghayri manshūratin aljāmi'ata al'islāmiyyata

yūsf muḥammada ḥusni 2007). muḥaddadātin al-ḥwkmah wama'āyīrahā ma'a 'ishārati khāṣṣatin linamaṭi taṭbīqihā fī miṣrin banku alistithmāri al-dawliyyi http//www.grnce.com

The Level of Institutional Governance Practice at the Faculty of Educational Sceinces at the Hashemite University from the Point View of Academic Staff

Hussein Salem Alsrehan(1)

Mohammad Salman Alkhazleh(2)

Abstract:

This study aims at identifying the level of institutional governance practice at the Faculty of Educational Sciences at the Hashemite University from the point view of academic staff. The sample of the study consisted of 36 academics randomly chosen from a total number of 47 faculty members. A special questionnaire was designed to achieve the objective of the study. Findings revealed that the level of governance practice was moderate. The results showed that the field of transparency ranked first with a mean of 2.89 followed by the fields of justice and honesty with a mean of 2.62 and efficiency 2.75, while the last one was the effective participation field with a mean of 2.62. The results of the study also showed that there is no significant difference due to gender variable, but there is a significant difference due to position title in favour of the administrative academic.

Keywords: Faculty of Educational Sciences, Hashemite University, Institutional Governance.

(1) Faculty of education and social sciences - Al-Ain University for science and Technology (Abu Dhabi - U.A.E.)
hussein.alsrehan@aau.ac.ae

(2) Faculty of education and social sciences - Al-Ain University for science and Technology (Abu Dhabi - U.A.E.)