

درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة

د. اميليا محمود النفري

تاريخ قبول البحث 2018/8/18

تاريخ استلام البحث 2018/7/4

ملخص:

هدف هذا البحث إلى تعرّف درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة، وقد تكوّنت عينة الدراسة من (380) طالباً وطالبة في الجامعة الأردنية، تمّ اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وأُستخدمت لجمع البيانات استبانة تضمنت (36) فقرة، صُنّفت في أربعة مجالات: الانضباط الوظيفي، العمل والإنجاز، أخلاقيات المهنة، التصرفات الشخصية. وأظهرت النتائج أن درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة متوسطة، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الجنس باستثناء مجال "أخلاقيات المهنة" وكان الفرق لصالح الإناث، كما لم توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الكلية، ومن أهم التوصيات: تفعيل تطبيق المساءلة الإدارية في الجامعة الأردنية عن طريق تأكيد الاستقلالية الإدارية.

الكلمات المفتاحية: المساءلة الإدارية، أعضاء الهيئة التدريسية، الجامعة الأردنية.

The Degree of Applying the Administrative Accountability for the Faculty Members at the University of Jordan from the Students' Perspectives

Dr. Amilia M. Al- Nukari

Abstract:

This research aimed at identifying the degree of applying the administrative accountability for faculty members at the University of Jordan, from the students' perspectives. The sample of the study consisted of (380) male and female students from the university of Jordan chosen by stratified random sample method. A questionnaire was used to collect data. The questionnaire consisted of (36) items classified into four domains: job discipline, work and performances, ethics of profession and personal behavior. The findings of the study showed that the degree of applying the administrative accountability for faculty members in the University of Jordan from the students' perspectives was medium. Also the results revealed that there were no significant statistical differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of applying the administrative accountability for faculty staff members attributed to sex variable except the domain of ethics of the profession with differences in favor of the females. Besides, the results indicated that there were no significant statistical differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of applying the administrative accountability for faculty members attributed to the college variable. It was recommended to activate the application of administrative accountability in the Jordanian university through emphasizing administrative independence.

Keywords: Administrative Accountability, Faculty Members, the University of Jordan.

المقدمة:

إن تطبيق المساءلة في كافة المؤسسات على اختلاف أنواعها أصبحت ضرورة ملحة وأولوية لضمان نجاح تلك المؤسسات وخلوها من الفساد الإداري، وبالتالي السير قدماً في تحقيق الخطط التطويرية لأي مؤسسة.

تعد المساءلة الإدارية من المفاهيم القديمة الحديثة التي دخلت إلى مجال التطبيق في المؤسسات العامة والخاصة بمختلف أنواعها وتوجهاتها، وقد أدخلت الدول المتقدمة وخاصة الولايات المتحدة وبريطانيا مفهوم المساءلة وطالبت بتطبيقه في جميع مؤسساتها بما فيها المؤسسات التربوية منذ ستينيات القرن العشرين عندما استطاع الاتحاد السوفيتي السابق أن يكون الرائد في مجال الرحلات الفضائية، مما دعا السلطات الأمريكية، وعلى أعلى المستويات إلى المطالبة بإعادة التفكير في النظام التربوي بأكمله وهذا استدعى تغييراً في القيادات والمسؤولين عن هذا النظام (AI- (Jalabnah& Al-utoom. 2008).

ويشهد ميدان التربية محاولات كثيرة تهدف إلى استثمار الطاقات إلى أقصى حد ممكن، والتأكد أنّ الموارد البشرية والمادية تعمل بأحسن صورة، ولضمان ذلك تُطبّق المساءلة بأشكالها المتنوعة (United Nations Development Programme, 2006) ولعلّ الأسباب التي تدعو إلى تطبيق المساءلة على اختلاف أنواعها كثيرة ومتعددة، ويكفي القول إن التطبيق الفعّال للمساءلة لا يحد من الفساد الإداري، وهدر الموارد فقط، بل يشكل ضرورة لا مفر منها لإرساء قواعد صلبة للممارسة الأخلاقية، وكذلك لفحص نقاط القوة والضعف في المؤسسة، وتقويم الأداء وتطويره وضمان التحسين المستمر (Torkhan,2006).

ويرتبط مفهوم المساءلة بعملية الإصلاح الإداري، إذ تعمل المساءلة عند تطبيقها بالشكل الصحيح على اجتثاث جذور المحسوبية والوساطة وتدفعها نحو الاستقامة والعمل وفق قواعد الجدارة وتكافؤ الفرص، لأن الهدف من المساءلة يتمثل في الإصلاح والتقويم ورفع كفاءة العاملين، ومن الضروري أن يشعر العاملون بعدالة أسس المساءلة الإدارية الموضوعية للنظام يزيد من احترامهم لها ليس خوفاً من العقوبات، وإنما لثقتهم بضرورة وجود قواعد ولوائح عمل للمنظمة (AI- (Jalabnah& Al-utoom. 2008).

مشكلة البحث:

إن التركيز على مخرجات التعليم في الجامعات الأردنية باتت ضرورة ملحة، وهذا ما يحتم ضرورة توجيه اهتمام أكبر لتعليم الطلبة، وزيادة الوعي بدور المساءلة كعامل لضبط النوعية والكفاية والأداء، وبالتالي رفع المستوى الأكاديمي للطلبة وتهيئتهم بالشكل المناسب لسوق العمل بحيث يكون هناك توازن بين التوقعات والإنجازات في مؤسسات التعليم العالي، ويمكن الاستفادة من الخبرات والتجارب للدول المتقدمة التي طبقت نظم المساءلة وثبتت فاعليتها، وأكّدت أن غياب المساءلة يزيد نسبة الترهل والفساد الإداري في الأنظمة الاجتماعية، وبما أن نظام المساءلة له دور فاعل في مدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية في تقديم إجابات وتوضيحات عمّا يقدمونه عن نتائج التعليم وتقييم هذه النتائج، فهذا النظام يؤثر فيهم إيجاباً إذا كان قائماً على الموضوعية والعدالة، وهذا يؤثر بدوره في مخرجات التعليم العالي التي تصبو الطموحات إليها، وعليه فإن مشكلة الدراسة تتمثل في السؤال الآتي: ما درجة تطبيق المساءلة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة؟

هدف البحث وأسئلته:

هدف هذا البحث إلى تعزف درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية في العاصمة عمان من وجهة نظر الطلبة.

وينبثق من هذا الهدف السؤالان الآتيان:

1. ما درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة؟

2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية تعزى لمتغيري الجنس ونوع الكلية؟

أهمية البحث:

تتأتى أهمية البحث بما يؤمّل أن تستفيد من نتائج الجهات الآتية:

- أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية فضلاً عن الإدارة العليا للجامعة من خلال تطبيق المساءلة الإدارية لرفع أدائهم وكفاءتهم وتحسين مخرجات التعليم العالي.

• يمكن أن تشكل هذه الدراسة إضافة علمية للمكتبة العربية بشكل عام وللمكتبة الأردنية بشكل خاص.

• يمكن أن تكون هذه الدراسة منطلقاً لدراسات مشابهة بما توفره من أدب نظري ودراسات سابقة وأداة تم التأكد من صدقها وثباتها.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

اشتمل البحث على مصطلح واحد تم تعريفه مفاهيمياً أو إجرائياً كما يأتي:

المساءلة الإدارية:

تعرف مفاهيمياً: تعني كل موظف مسؤول عن نتائج عمله ولو جزئياً، وهناك جهة إدارية لها دور المساءلة، مما يترتب عليه مكافأة أم عقوبة (Battah,2006).

وتعرف إجرائياً: هي تحمل كل شخص مسؤولية عمله، وتقديم تفسيرات عن نتائج عمله وتقييم هذه النتائج من خلال الوقوف على السلبيات وتصحيحها ومعرفة الإيجابيات وتدعيمها، وتقاس بالاستبانة المعتمدة في هذا البحث.

حدود البحث ومحدداته:

اقتصر هذا البحث على جميع الطلبة في الجامعة الأردنية للعام الدراسي 2016/2017. وتحدد نتائج الدراسة بدرجة صدق الاستبانة وثباتها وموضوعية المستجيبين وأمانتهم العلمية، ودرجة تمثيل العينة للمجتمع الذي سُحبت منه، وإن تعميم النتائج لا يصح إلا على المجتمع الذي سُحبت منه العينة والمجتمعات المتماثلة.

الأدب النظري:

أشارت عدة تقارير وطنية في الولايات المتحدة الأمريكية وفي أوائل الثمانينات من القرن الماضي إلى انعدام المساءلة في النظام التعليمي، وركز أحد أوائل تلك التقارير على الصفوف من الحضانة وحتى الثانوية، ونشرت اللجنة الوطنية للتفوق في التعليم " أمة في خطر"، وطلبت إعادة النظر في السياسات التعليمية الحالية والإجراءات، وفتحت باب الساحة لمحاسبة العديد من أصحاب المصلحة، ومنذ ذلك الحين زاد عدد التقارير بما يتناسب مع مستوى النقد إزاء انعدام المساءلة في التعليم الثانوي، وأما بالنسبة للتعليم العالي فلم تكن التقارير وافية أو تتسم بالفاعلية (Tanner,2005).

ولذا تعد المساءلة من المفاهيم الحديثة في الساحة التربوية، وربما ترتبط بمفاهيم أخرى كالمحاسبة أو المتابعة أو التقويم، ويرتبط نشأة المفهوم من خلال الربط بينها وبين المعايير الخاصة بالتربية والتعليم (Took, 1997). وقد جاءت المساءلة بعد تنامي دور النظم التربوية في المجتمعات البشرية وزيادة حساسيتها لهذه المجتمعات، كما أن تضخم البعد الاستثماري للنظام التربوي وتزايدته يتطلب الاهتمام بمفهوم المساءلة، لذا فإن المطالبة بالمساءلة التربوية قائمة على اعتقاد المواطنين بأن التربية قد فشلت في تحقيق الفاعل لتوقعاتهم (Taweel, 1999).

مفهوم المساءلة (Accountability):

على الرغم من كون مفهوم المساءلة من المفاهيم المستخدمة بكثرة في أدبيات الإدارة العامة إلا أن المصطلح ما زال يفتقر إلى التحديد المفاهيمي الدقيق، ويتداخل مفهوم المساءلة والمسؤولية، وفي بعض الأحيان يكون مفهوم المسؤولية أكثر اتساعاً من مفهوم المساءلة، فهناك مسؤوليات يتحملها الإنسان من الصعب مساءلته عنها، والعكس صحيح، وفي حالات أخرى يكون مفهوم المساءلة أكثر اتساعاً من مفهوم المسؤولية (Jameel, 2016)، إذ أن المسؤولية هي جزء من المساءلة، وبهذا المعنى أكد الطويل (Taweel, 2006) أن مفهوم المساءلة يتضمن مسؤولية اختيار مجريات عمل يمكن أن تضمن تحقق مخرجات تربوية مرغوب فيها في فترة زمنية معينة وضمن سياسات متفق عليها، كما يتضمن وجود شواهد دالة على درجة تحقق ذلك.

من جهة ثانية يخلط بعض المهتمين بين مفهوم المساءلة ومفهوم الرقابة في الوقت الذي يختلف فيه كلا المفهومين عن بعضهما بعضاً، فمصطلح الرقابة يشير إلى التطابق بين العمل المطلوب إنجازه والعمل الذي أنجز فعلاً (Elewah, 1987) وهو بذلك يعد جزءاً من المساءلة، فضلاً عن أن مفهوم الرقابة عادة ما يترك آثاراً سلبية في الأذهان في الوقت الذي يمكن فيه لمفهوم المساءلة إذا ما أحسن تطبيقه أن ينتج آثاراً إيجابية ترتبط بالمواطن ومؤسسات النظام السياسي ومنظومة القيم السائدة في المجتمع (Jameel, 2016). كما يُعتقد بوجود علاقة ارتباطية قوية بين المساءلة والمشاركة، إذ أن المساءلة تصبح عادلة وممكنة التنفيذ إذا انطوت على مشاركة العاملين في وضع الأهداف، وفي تصميم الأنشطة والفعاليات والعمليات، وفي قياس النتائج والمخرجات (Battah, 2006).

أما في السياق التربوي فيمكن القول إن المساءلة هي التزام العاملين في التربية والتعليم بشرح وتفسير ما يقدمونه من نتائج التعلم (Al-Kaylani, 1997).

عرّف ريان ووالش (Rayan & Walsh, 2004) المساءلة بأنها: التزام طرف ما بأن يخضع للمُحاسبة من قبل طرفٍ آخر أو جهةٍ أخرى تُحاسب وتُساءل وتقبل الأطراف الثانية ضمناً أو علانيةً بأن تقدّم تقريراً للأطراف الأولى، وتعني التزام من طرفٍ بتحقيق أهداف أو تقديم خدمات واستخدام موارد وتقديم تقارير عن الأداء للطرف الآخر.

أما الخوالدة (Al-khawaldeh, 2007) فقد وضحت أن المساءلة: تتضمن توضيح كيفية أداء العمل والسلوك كما تتضمن تشخيص مواطن القوة والضعف لمعرفة العوامل المؤدية إلى القصور في الأداء أو بيان مواطن القوة وكيفية توظيفها لتحقيق نتائج إيجابية.

وفي هذا السياق أضاف بوفين (Bovens, 2005) في تعريفه للمساءلة بأن الجهة التي تُطبّق عملية المساءلة قد تكون من أشخاص ذوي صفة اعتبارية أو جمعيات وهيئات عامة أو حتى مُنتديات مساءلية كعامة الشعب أو قد تكون ذات طبيعة افتراضية كالضمير الإنساني.

أهمية المساءلة:

أوضح بيترز (Peters, 2007) بأن للمساءلة أهمية في توجيه المجتمع، أي أن المساءلة القادرة على التركيز على تحسين الأداء تكون قادرة أيضاً على توجيه المجتمع وجهة سليمة، وتحسّن الأداء الإداري يؤدي إلى تحسين الخدمات العامة المُقدّمة للمجتمع، وإنّ للمساءلة والشفافية دوراً مُميّزاً في الحكومات الديمقراطية من خلال مراقبة البيروقراطية العامة وضبطها. ومن هنا تأتي أهمية المساءلة للديمقراطية.

وأما مولا (Maula, 2006) فقد أشار إلى أن أهمية المساءلة تبدو في تحسين الفعالية والكفاءة من خلال تزويد آليات المساءلة الحكومية بتغذية راجعة حول أنشطتها وبالتالي تعمل على تحسين إيصال الخدمات العامة، فمن وجهة نظره إن جميع المنظمات لابد أن تكون قادرة على تجديد مواطن النجاح والفشل لديها حتى تستطيع تطوير ذواتها من خلال التعلّم من نقاط النجاح والفشل.

وهذا ما يؤكد الدور المحوري الذي تؤديه المساءلة في تشكيل العمليات والنشاطات اليومية للمنظمة، وتمثل قيمة في النسق القيمي للمجتمع، وأهميتها القيمية ترتبط بتحقيق قيم أخرى أبرزها الديمقراطية والشفافية والتمكين.

آليات المساءلة:

تتركز آليات المساءلة في مكوناتها المتمثلة في: الوسائل والطرق التي تُنشط وتُفعل قوى المساءلة، ومدى توفر المعلومات، والنزاهة والشفافية والتقييم في العمل، والهرمية والبيروقراطية،

وعمليات المراجعة والتدقيق في آليات المحاسبة، وقوة المسائل وسيادته على المسائل وقوة العلاقات فيما بينهما، فضلاً عن التغذية الراجعة والتقارير عن الممارسات الإدارية (Bin Serhan, 2014).

المساءلة الإدارية في الجامعات:

يُعد نجاح مؤسسات التعليم العالي في تحقيق أهدافها وتطلعاتها مرتبطاً بمقدرتها على إنجاز المهمات الموكلة إليها ومقدرتها على استكشاف العناصر المترتبة على الأداء البشري من حيث الكفاءة والإنتاجية.

أصبح توفر الشفافية والمساءلة الإدارية مطلباً أساسياً للعمليات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي التي تسعى للوصول إلى مستوى حضاري متقدم، يسهم في تحسين المستويات المعيشية للمواطنين وتحقيق حياة كريمة لهم، وتعد الشفافية والمساءلة الإدارية مدخلاً لمعالجة العديد من مشكلات الإدارات في القطاعين العام والخاص كالفساد والروتين والتأخر الإداري من خلال الوضوح والعقلانية والنزاهة وتكافؤ الفرص للجميع والحد من الفساد (Al-Majali, 2010).

وتتطوي المساءلة الإدارية تحديداً في الجامعات على جدل كبير، ويعود ذلك إلى مدخلات العملية التربوية الكثيرة، والمتعددة والمتداخلة والتي يصعب الفصل بينها، مما يؤدي إلى جعلها بعداً حساساً يصعب توجيهها إلى عناصر نظام التعليم العالي ومكوناته دون الاهتمام بشبكة العلاقات التي تربط بينها، فتحديد من المسؤول لا يمكن عزله ضمن حدود واضحة ولا حتى درجة مسؤوليته (Al-Otaybi, 2008).

ويرى كونرز وسميث وهكمان (Connors, Smith & Hickman, 1994) بأنه قبل تطبيق المساءلة في المنظمة يجب تحديد كيفية فهم العاملين لها، إذ أنهم ينظرون للمساءلة من وجهات نظرٍ مختلفة وهم يميلون غالباً لوجهة النظر السلبية، فبعضهم يعدها عاملاً إيجابياً، وبعضهم الآخر يعدها عاملاً سلبياً، لذا فهم يقترحون استخدام آلية لتقييم المساءلة في المنظمة لتحديد مدى المساءلة حول أي قضية ضمن المنظمة تقوم على تقييم الشخص لنفسه ثم تشجع الآخرين على العمل كخطوة أولى لتحديد العوامل الحرجة التي تزيد المساءلة في المنظمة.

إن مهنية عضو التدريس تفرض عليه الاهتمام بتوفير فرص معلوماتية دقيقة عن جامعته للمهتمين من أفراد البيئة المحلية لتحفيزهم على المشاركة في تفعيل دور الجامعة، بمعنى أن على عضو هيئة التدريس تحمّل مسؤولية تفسير الأنشطة الجامعية وتوضيحها للمجتمع المحلي مراعيًا تبيان مناحي القوة والضعف في جامعته دون حجب أو تشويه لأي معلومة.

كما أنه يُمارس أدواراً إدارية من خلال مشاركته في اللجان المختلفة وتقديم المشورة لمؤسسات الدولة والطلبة. وبين الحيوي المشار إليه في (Al-Majali, 2010) أن عضو هيئة التدريس لا بد أن تتوافر فيه كفاءات التدريس الجامعي، ومواصلة البحث العلمي والاهتمام بالأمور الإدارية والتأليف في مجال اختصاصه، والقيام بدور الموجه والمُستشار لطلبه.

وهذه الأدوار تتناوب في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس بوصفهم يمثلون حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، إذ لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها بصورة فاعلة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة والموارد المالية اللازمة، لذلك تعتمد الجامعات لتحديد أدوار أعضاء هيئة التدريس ومسؤولياتهم فيها، ويتوقع منهم تأدية أدوارهم بصورة فردية أو جماعية مما يجعل عملية الاستثمار في مؤسسات التعليم العالي تحقق أهدافها (Zahavy, 2004)، وفي ضوء ذلك فإن عضو هيئة التدريس يُمثل أساساً من أسس البناء الجامعي، كما أن دوره يتعدى التدريس إلى التأثير في شخصيات الطلبة من خلال البرامج والنشاطات العلمية.

الدراسات السابقة:

قام بارنستون (Barneston, 1999) بدراسة هدفت إلى تحديد الأهداف التي سعت حكومة ولاية ألبرتا في كندا إلى تحقيقها من خلال التمويل القائم على الأداء في نظام التعليم العالي، وقد طورت ست فرضيات من الأدب، وقدمت دراسة حالة استناداً إلى تحليل الوثائق الحكومية، وجرى اختبار الفرضيات لتحديد مدى صحتها، وأشارت النتائج إلى: أن حكومة ولاية ألبرتا لم تسع إلى زيادة المساءلة المؤسسية للحكومة، ولم يقدم التمويل القائم على الأداء لتحقيق المساءلة بدلاً من ذلك كان إطار تقارير المساءلة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بزيادة المساءلة المؤسسية.

وأجرى تانر (Tanner, 2005) دراسة هدفت إلى وصف تصورات قادة التعليم العالي في ولاية تينيسي لبرامج المساءلة وسياساتها، وتكونت عينة الدراسة من (15) قائداً من رؤساء الجامعات والمسؤولين الأكاديميين في ست كليات وجامعات في أنحاء ولاية تينيسي، وأُستخدمت المقابلة الشخصية مع كل قائد منهم على مدى ثلاثة أشهر، وأظهرت النتائج أن: غالبية القادة الذين تمت مقابلتهم كانوا قلقين من برنامج تمويل الأداء لالولاية، كما أعربوا عن مخاوفهم المتعلقة بالسياسات الأخرى للمساءلة بما في ذلك مراجعات البرامج والتقارير وخاصة الاعتماد.

قام المدني (Al-Madani, 2007) بدراسة هدفت إلى معرفة درجة تطبيق المساءلة الإدارية من قبل قادة إدارات التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية ومعرفة المعوقات التي تواجههم

وتحد من درجة تطبيقهم للمساءلة الإدارية، وهل هناك علاقة ارتباطية بين مجالات المساءلة الإدارية من جهة وبين المعوقات من جهة أخرى؟ واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من جميع مديري إدارات التربية والتعليم ومساعدتهم في المملكة العربية السعودية، وأستخدمت استبانة بلغ عدد فقراتها (81) فقرة وشملت محورين أحدهما يقيس درجة تطبيق المساءلة الإدارية بمجالاتها والآخر يقيس المعوقات التي تحول دون التطبيق، وكانت أهم نتائج الدراسة: جاءت استجابات أفراد مجتمع الدراسة بدرجة "غالباً" لمحور تطبيق المساءلة الإدارية، واستجاباتهم لمحور المعوقات جاءت بدرجة "نادراً".

وأجرى الجلابنة والعتوم (Al-Jalabnah&Al-utoom,2008) دراسة هدفت إلى تعرف درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى المديرين ورؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (100) مدير ورئيس قسم، وتم تطوير استبانة لجمع البيانات، ومن أهم النتائج: أن درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مجالات أخلاقيات المهنة والانضباط الوظيفي، والعمل، والإنجاز، والتصرف الشخصي، والمساءلة ككل جاءت متوسطة.

وقامت الشрман (Al-Sharman,2010) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة إلمام أعضاء هيئة التدريس في جامعات إقليم الجنوب بالمساءلة التربوية، وتكونت عينة الدراسة من (270) عضو هيئة تدريس، وتم تطوير استبانة بلغ عدد فقراتها (65) فقرة، وأظهرت النتائج: أن درجة إلمام أعضاء هيئة التدريس بالمساءلة التربوية جاءت مرتفعة، وكانت درجة إلمامهم أكبر في مجال طرق تفعيل المساءلة.

كما أجرت الطراونة والعضايلة (Al-Tarawnah&Al-Athaylah,2010) دراسة هدفت إلى معرفة أثر تطبيق الشفافية على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات الأردنية، وتكونت عينة الدراسة من (661) موظفاً في ست وزارات تم اختيارها بطريقة قصدية، وتم تطوير استبانة لجمع البيانات، وأشارت النتائج إلى: أن تصورات أفراد عينة الدراسة لكل من درجة تطبيق الشفافية ومستوى المساءلة الإدارية في الوزارات المبحوثة كانت متوسطة لكل منهما، وأظهرت النتائج أيضاً وجود أثر ذي دلالة إحصائية لدرجة تطبيق الشفافية بمجالاتها المختلفة مجتمعة ومنفردة على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات المبحوثة.

وقام ثنائيو (Vannebo,2010) بدراسة هدفت إلى تعرف تأثير جهود إدخال نماذج جديدة للمساءلة في الأوساط الأكاديمية على علاقات السلطة داخل المؤسسات الأكاديمية، وتكونت عينة

الدراسة من (176) عضو هيئة تدريس وإدارياً في أربع جامعات في المملكة المتحدة، وتم استخدام المقابلات لجمع البيانات، وأشارت النتائج إلى: أن تقنيات الحكم والقياس أستخدمت لفرض أشكال جديدة للحكم في المجتمعات الخبيرة، وأن طبيعة الإجراءات الكمية تسمح لإجراء تغييرات في الممارسات التقديرية والعمليات المهنية للتقييم.

وقامت الشريف (Al-Shareef,2013) بدراسة هدفت إلى تعرّف المساءلة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (320) موظفاً إدارياً، وأستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وكانت أهم النتائج: وجود مفهوم المساءلة ومعرفة لدى الموظفين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المساءلة الإدارية والأداء الوظيفي للعاملين الإداريين.

وهدف دراسة رابوفسكي (Rabovsky,2013) إلى استكشاف دور بيانات الأداء في صنع سياسات التعليم العالي سواء من حيث المساءلة الخارجية والرقابة أم من حيث الإدارة الداخلية، وتكونت عينة الدراسة من عمداء الكليات ورؤساء الجامعات الحكومية في ولاية أوكلاهوما، وتم جمع البيانات من مجموعات البيانات المتاحة للجمهور (IPEDS) وأظهرت النتائج: أن سياسات تمويل الأداء عموماً كانت غير فعالة وأنها غالباً ما تصبح مسببة للغاية وذات دوافع أيديولوجية، وعادةً ما يتم التركيز بوجه خاص على التفكير في منطق السببية المساءلة على أساس الأداء، فضلاً عن دور القيم البيروقراطية والمقدرة التنظيمية في تشكيل فاعلية هذه الإصلاحات.

كما هدفت دراسة الشمخاني (Al-Shamakhani,2013) إلى تعرف درجة ممارسة المساءلة في المدارس الحكومية والخاصة في الأردن، وقد تكونت عينة الدراسة من (916) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وأستخدمت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة المساءلة في المدارس الحكومية والخاصة كانت متوسطة، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة المساءلة في المدارس الحكومية والخاصة تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

وكان الهدف من دراسة العمرو (Al-Amro,2015) هو الكشف عن مستوى ممارسة القادة الإداريين في وزارة التربية والتعليم للمساءلة الإدارية وعلاقته بمستوى تطبيق إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر العاملين فيها، وتكونت عينة الدراسة من (260) موظفاً وموظفة، وأستخدمت استبانتان

لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة القادة الإداريين للمساءلة الإدارية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين كان متوسطاً، وأن مستوى تطبيق إدارة الجودة الشاملة كان متوسطاً أيضاً، وأن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين مستوى ممارسة القادة الإداريين للمساءلة الإدارية، ومستوى تطبيق إدارة الجودة الشاملة في وزارة التربية والتعليم. وأن هناك فروقاً دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى ممارسة القادة الإداريين للمساءلة الإدارية ومستوى تطبيق إدارة الجودة الشاملة تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

موقع البحث الحالي من الدراسات السابقة:

إن ما يميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة هو أنه هدف إلى تعرّف درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة، وأن عينة الدراسة من الطلبة بلغ عددهم (380) طالباً وطالبة، واستخدمت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات كما أغلب الدراسات السابقة.

الطريقة والإجراءات:

تناول هذا الجزء منهج البحث المستخدم ومجمعه وعينته والأداة المستخدمة وصدقها وثباتها والمعالجة الإحصائية.

منهج البحث المستخدم:

انتهج هذا البحث منهج البحث الوصفي المسحي لمناسبته لهذا النوع من البحوث.

مجتمع البحث:

تكوّن مجتمع البحث من جميع طالبات وطلاب الجامعة الأردنية والبالغ عددهم (42439) طالباً وطالبة في العام الدراسي (2016/2017) وفق إحصائية صادرة عن الجامعة الأردنية، بواقع (14359) طالباً و(28080) طالبة.

عينة البحث:

تم اختيار عينة طبقية عشوائية من طلبة الجامعة الأردنية، وُحدّدت في ضوء جدول تحديد حجم العينة من حجم المجتمع الذي أعدّه كريجسي ومورغان (Krejcie & Morgan, 1970). وكان عدد أفرادها (380) طالباً وطالبة من مختلف التخصصات العلمية والإنسانية في الجامعة الأردنية بواقع (129) طالباً و (251) طالبة.

أداة البحث:

تم الاستناد إلى الأدب النظري والدراسات السابقة مثل دراسة الجلانية والعتوم (Al- 2008) ودراسة المجالي (Jalabnah & Al-utoom, 2010) ودراسة الشريف (Al-Shareef, 2013) في تطوير أداة الدراسة وهي استبانة تقيس وجهة نظر طلبة الجامعة الأردنية في درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية فيها، وقد تضمنت الاستبانة بصيغتها الأولية (36) فقرة تم تعديلها وتصنيفها ضمن أربعة مجالات هي (الانضباط الوظيفي- العمل والإنجاز- أخلاقيات المهنة- التصرفات الشخصية والسلوك)، وأعطيت لكل فقرة وزن متدرج وفق سلم ليكرت الخماسي لتقدير درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً). وتمثل رقمياً الترتيب (5، 4، 3، 2، 1).

صدق الأداة:

للتأكد من صدق الأداة تم عرضها على أربعة محكمين من ذوي التخصصات التربوية، وتم الأخذ بالملاحظات التي قدمها المحكمون وتعديل فقرات الاستبانة، والتي بلغ عددها (36) فقرة موزعة على أربعة مجالات (الانضباط الوظيفي- العمل والإنجاز- أخلاقيات المهنة- التصرفات الشخصية).

ثبات الأداة:

تم استخراج الثبات عن طريق حساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، لمجالات الأداة، وكانت النتيجة كما يشير إليها الجدول (1).

الجدول (1) قيم معامل الاتساق الداخلي لمجالات أداة الدراسة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا

المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات
الانضباط الوظيفي	7	0.74
العمل والإنجاز	11	0.81
أخلاقيات المهنة	9	0.83
التصرفات الشخصية	9	0.70

يتضح من الجدول (1) أن معاملات الثبات تراوحت ما بين (0.70-0.83) لمجالات المساءلة الإدارية، وتؤكد هذه النتائج أن أداة البحث تمتعت بدلالات ثبات مناسبة وملائمة وتفي بأغراض الدراسة الحالية.

المعالجة الإحصائية:

أستخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة للسؤال الأول، أما بالنسبة للسؤال الثاني فقد تم استخدام اختبار "ت" (t-test) لعينتين مستقلتين بالنسبة لمتغير الجنس، ومتغير الكلية.

تصحیح الاستبانة: اعتمدت المعادلة الآتية في تحديد درجة تطبيق المساءلة لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

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

وبذلك تكون الدرجة المنخفضة من 1-2.33 والدرجة المتوسطة من 2.34 - 3.67 والدرجة المرتفعة من 3.68 - 5.

نتائج البحث:

فيما يأتي عرض لنتائج الدراسة في ضوء سؤاليها الأول والثاني:

السؤال الأول: ما درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية وجهة نظر الطلبة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. وتم ترتيب المتوسطات تنازلياً، وكما مبين في الجدول (2)

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة تطبيق مجالات المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	الانضباط الوظيفي	3.50	0.76	1	متوسطة
2	العمل والإنجاز	3.41	0.80	4	متوسطة
3	أخلاقيات المهنة	3.46	0.79	2	متوسطة
4	التصرفات الشخصية	3.46	0.80	2	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.46	0.79		متوسطة

يتضح من الجدول (2) بأن درجة تطبيق المساءلة الإدارية في الجامعة الأردنية كانت متوسطة من وجهة نظر الطلبة إذ بلغ متوسطها الحسابي (3.46) والانحراف المعياري (0.79). وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.41-3.50) وأن أعلى متوسط حسابي كان للمجال الأول

"الانضباط الوظيفي" والذي بلغ متوسطه الحسابي (3.50) بانحراف معياري (0.76)، وإن أقل متوسط كان للمجال الثاني "العمل والإنجاز" بمتوسط حسابي (3.41) وانحراف معياري (0.80).

أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

أ. المجال الأول " الانضباط الوظيفي":

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية حسب المجال الأول (الانضباط الوظيفي) من وجهة نظر الطلبة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	يلتزم بمواعيد المحاضرات الرسمية.	3.82	0.64	1	مرتفعة
3	يوضح آليات المساءلة للطلبة.	3.55	0.79	2	متوسطة
2	يدخل إلى المحاضرة بنشاط.	3.47	0.74	3	متوسطة
5	يحرص على مساءلة الطالب بعد الخطأ مباشرة.	3.46	0.75	4	متوسطة
6	يوضح للطلبة العقوبة المترتبة عليهم وفقاً لنوع المخالفة.	3.41	0.77	5	متوسطة
4	يتحمل المسؤولية في حال صدر منه خطأ.	3.40	0.81	6	متوسطة
7	يطلب من الطلبة تقديم تبرير لتصرفاتهم المخالفة للتعليمات.	3.38	0.79	7	متوسطة
	المتوسط الحسابي للمجال	3.50	0.76		متوسطة

يتبين من الجدول (3) أن المتوسط الحسابي لهذا المجال بلغ (3.50) والانحراف المعياري (0.76)، وجاءت جميع فقرات المجال متوسطة باستثناء فقرة واحدة جاءت بدرجة مرتفعة. وتراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الانضباط الوظيفي ما بين (3.82-3.38)، وجاءت الفقرة (1) والتي تنص على "يلتزم بمواعيد المحاضرات الرسمية." بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.64)، فيما جاءت الفقرة (7) بالرتبة السابعة والأخيرة والتي تنص على " يطلب من الطلبة تقديم تبرير لتصرفاتهم المخالفة للتعليمات." بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (0.79).

ب. المجال الثاني " العمل والإنجاز":

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية حسب المجال الثاني (العمل والإنجاز) من وجهة نظر الطلبة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
8	يتجنب ارتكاب أخطاء لها صلة بالتدريس.	3.62	0.78	1	متوسطة
9	يلتزم بالخطة التدريسية.	3.55	0.76	2	متوسطة
14	يلتزم بالتشريعات الإدارية للجامعة.	3.49	0.77	3	متوسطة
12	يتعاون مع طلبته بتقديم الإرشاد لهم.	3.45	0.75	4	متوسطة
10	يحرص باستمرار على تسليم درجات الطلبة في وقتها.	3.45	0.81	4	متوسطة
11	يتواجد في مكتبه في أثناء الساعات المكتبية.	3.41	0.76	6	متوسطة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
16	يستخدم التكنولوجيا الحديثة في أثناء المحاضرة.	3.41	0.89	6	متوسطة
17	يسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائه.	3.36	0.79	8	متوسطة
13	يحرص على متابعة طلبته بهدف توجيههم.	3.31	0.73	9	متوسطة
18	يعتمد أساليب التدريس الحديثة.	3.24	0.88	10	متوسطة
15	يشجع الطلبة على البحث العلمي.	3.19	0.88	11	متوسطة
	المتوسط الحسابي للمجال	3.41	0.80		متوسطة

يتبين من الجدول (4) أن المتوسط الحسابي للمجال بلغ (3.41) والانحراف المعياري (0.80) وجاءت جميع فقرات هذا المجال بدرجة متوسطة. إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات مجال العمل والإنجاز ما بين (3.62-3.19)، وجاءت الفقرة (8) والتي تنص على " يتجنب ارتكاب أخطاء لها صلة بالتدريس." بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (0.78)، فيما جاءت الفقرة (15) بالرتبة الحادية عشر والأخيرة والتي تنص على " يشجع الطلبة على البحث العلمي " بمتوسط حسابي (3.19) وانحراف معياري (0.88).

ج. المجال الثالث " أخلاقيات المهنة":

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لدرجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة

التدريسية في الجامعة الأردنية حسب المجال الثالث (أخلاقيات المهنة) من وجهة نظر الطلبة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
19	يظهر بمظهر يليق بمكانته العلمية.	3.62	0.73	1	متوسطة
26	يترك مشكلاته الشخصية خارج القاعة الدراسية.	3.50	0.83	2	متوسطة
22	يحرص على عدم استخدام الهاتف النقال في أثناء المحاضرة بشكل غير مبرر.	3.50	0.82	2	متوسطة
21	يبتعد عن استغلال منصبه لتحقيق مكاسب شخصية.	3.48	0.77	4	متوسطة
27	يعمل على تعزيز المسؤولية في نفوس الطلبة.	3.44	0.82	5	متوسطة
24	يعمل على ترك انطباع جيد لدى الطلبة.	3.43	0.75	6	متوسطة
25	يحرص على تحقيق العدالة بين الطلبة.	3.43	0.79	6	متوسطة
23	يواظب على الاتصال مع الطلبة.	3.40	0.84	8	متوسطة
20	يلتزم بالسلوك الأخلاقي في التعامل مع طلبته.	3.38	0.78	9	متوسطة
	المتوسط الحسابي للمجال	3.46	0.79		متوسطة

يتبين من الجدول (5) أن المتوسط الحسابي للمجال بلغ (3.46) والانحراف المعياري (0.79)، وجاءت جميع فقرات هذا المجال بدرجة متوسطة. إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات مجال أخلاقيات المهنة ما بين (3.62 - 3.38)، وجاءت الفقرة (19) والتي تنص على " يظهر بمظهر يليق بمكانته العلمية." بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (0.73)،

فيما جاءت الفقرة (20) بالرتبة التاسعة والأخيرة والتي تنص على "يلتزم بالسلوك الأخلاقي في التعامل مع طلبته " بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (0.78).

د. المجال الرابع "التصرفات الشخصية":

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية حسب المجال الرابع (التصرفات الشخصية) من وجهة نظر الطلبة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفرقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
28	يحرص على نبذ التعصب بين الطلبة بجميع أشكاله.	3.68	0.80	1	مرتفعة
30	يحترم ذوي الاحتياجات الخاصة.	3.67	0.81	2	متوسطة
32	يتحدث عن زملائه ورؤسائه باحترام.	3.55	0.75	3	متوسطة
35	يحفظ أسرار الطلبة التي استأنوه عليها.	3.46	0.78	4	متوسطة
31	يتعامل مع الطلبة باحترام.	3.45	0.75	5	متوسطة
29	يبتعد عن الوساطة والمحسوبية.	3.38	0.83	6	متوسطة
34	يساعد في حل مشكلات الطلبة الأكاديمية.	3.35	0.77	7	متوسطة
36	يرفض الهدايا المادية من الطلبة.	3.35	0.86	7	متوسطة
33	يمنح أبناء منطقتهم درجات عالية.	3.21	0.88	9	متوسطة
	المتوسط الحسابي للمجال	3.46	0.80		متوسطة

يتبين من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لهذا المجال بلغ (3.46) والانحراف المعياري (0.80) وجاءت جميع فقرات المجال متوسطة باستثناء فقرة واحدة جاءت بدرجة مرتفعة، وتراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التصرفات الشخصية ما بين (3.68 - 3.21) ، وجاءت الفقرة (28) والتي تنص على "يحرص على نبذ التعصب بين الطلبة بجميع أشكاله" بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (0.73)، فيما جاءت الفقرة (33) بالرتبة التاسعة والأخيرة والتي تنص على "يمنح أبناء منطقتهم درجات عالية " بمتوسط حسابي (3.21) وانحراف معياري (0.88).

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية تعزى لمتغيري الجنس ونوع الكلية؟

للإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (-t

test) لعينتين مستقلتين، وكما مبين في الجدولين (7، 8)

الجدول (7) نتائج اختبار "ت" للاختلاف بدرجة تطبيق المساءلة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في

الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة يعزى إلى متغير الجنس

الرقم	المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	الدلالة
1	الانضباط الوظيفي	ذكور	156	3.45	0.43	-1.70	0.09
		إناث	177	3.54	0.51		
2	العمل والإنجاز	ذكور	156	3.40	0.40	-0.30	0.77
		إناث	177	3.41	0.54		
3	أخلاقيات المهنة	ذكور	156	3.40	0.43	-2.23	0.03
		إناث	177	3.52	0.58		
4	التصرفات الشخصية	ذكور	156	3.48	0.40	0.96	0.34
		إناث	177	3.44	0.46		
	الدرجة الكلية	ذكور	156	3.43	0.35	-0.95	0.35
		إناث	177	3.47	0.45		

يتضح من الجدول (7) بأن قيمة الإحصائي "ت" كانت (-1.70، -0.30، -2.23، 0.96، -0.95)، بمجالات (الانضباط الوظيفي، العمل والإنجاز، أخلاقيات المهنة، التصرفات الشخصية، الدرجة الكلية) على التوالي. وجميع هذه القيم ليست دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، باستثناء مجال أخلاقيات المهنة التي كانت قيمة "ت" دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، إذ أن متوسطات الطالبات فيه بدرجة أعلى مقارنة بالطلاب.

الجدول (8) نتائج اختبار "ت" للاختلاف بدرجة تطبيق المساءلة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في

الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة يعزى إلى متغير الكلية

المجال	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة
الانضباط الوظيفي	علمية	153	3.45	0.53	-1.59	0.11
	إنسانية	180	3.54	0.42		
العمل والإنجاز	علمية	153	3.40	0.55	-0.33	0.74
	إنسانية	180	3.41	0.41		
أخلاقيات المهنة	علمية	153	3.46	0.55	-0.04	0.97
	إنسانية	180	3.46	0.49		
التصرفات الشخصية	علمية	153	3.42	0.43	-1.35	0.18
	إنسانية	180	3.49	0.45		
الدرجة الكلية	علمية	153	3.43	0.45	-0.86	0.39
	إنسانية	180	3.47	0.36		

يتضح من الجدول (8) بأن قيمة الإحصائي "ت" بلغت (-1.59، -0.33، -0.04، 0.18، -1.35، -0.86) لكل من (الانضباط الوظيفي، العمل والإنجاز، أخلاقيات المهنة، التصرفات الشخصية والسلوك، الدرجة الكلية) على التوالي. وجميع هذه القيم ليست دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

مناقشة النتائج:

تمت مناقشة نتائج سُؤالي الدراسة على النحو الآتي:

1. مناقشة نتائج السؤال الأول: أشارت النتائج في الجدول (2) إلى أن المتوسط الحسابي لدرجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.46) بانحراف معياري (0.79) وتراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات الأربعة ما بين (3.50) لمجال " الانضباط الوظيفي"، و (3.41) لمجال " العمل والإنجاز" وبدرجة متوسطة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يطبقون المساءلة الإدارية في المجالات الأربعة التي تشملها عملية المساءلة هذه، ولكن بدرجة متوسطة. إلا أن هذه الدرجة المتوسطة لم تزقْ إلى مستوى الطموح. إذ يفترض أن يؤدي العاملون في الجامعة من إداريين وأكاديميين المهمات المنوطة بهم والمتعلقة بموضوع المساءلة على أحسن وجه وبدرجة مرتفعة لكي تتحقق الأهداف المرجوة منها. وقد يعزى السبب إلى أن الجامعة الأردنية أكبر الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة من حيث عدد الطلبة والأساتذة والإداريين، وربما تحتاج إلى تطبيق المساءلة الإدارية بدرجة أعلى من الجامعات الأخرى للتغلب على الصعوبات وتجاوز العقبات والعمل على حل المشكلات التي تواجه المؤسسة التربوية والعاملين فيها والطلبة المسجلين فيها في الكليات المختلفة، وحيث أن عضو هيئة التدريس يؤدي دوراً مهماً من خلال واجباته ومسؤولياته التربوية والإنسانية للارتقاء بمستوى المؤسسة التي ينتمي إليها ويمارس مهام متعددة في إطار عمله، تأتي في مقدمتها تطبيق المساءلة الإدارية في أثناء تعامله مع الطلبة، وإن هذه الدرجة المتوسطة لتطبيق المساءلة الإدارية قد تنسب إلى إيقاله بأعباء تدريسية أو إشرافية أو المشاركة في أعمال اللجان المختلفة على أساس القسم الأكاديمي أو الكلية أو الجامعة، ربما تحول دون ممارسته لعملية التطبيق هذه بالشكل المطلوب. واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الجلابنة والعتوم (Al-Jalabnah&Al-utoom,2008) ودراسة الطراونة والعضايلة (Al-Tarawnah&Al-Athaylah, 2010) ودراسة الشمخاني (Al-Shamakhani,2013) ودراسة العمرو (Al-Amro,2015). واختلفت مع ما توصلت إليه دراسة المدني (Al-Madani, 2007).

أما بالنسبة لمناقشة المجالات، فكانت على النحو الآتي:

أ. مجال "الانضباط الوظيفي":

أظهرت النتائج في الجدول (3) أن المتوسط الحسابي لهذا المجال بلغ (3.50) وبدرجة متوسطة وقد يعزى ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس يحافظ على الانضباط بشكل عام والانضباط الوظيفي بشكل خاص من خلال التزامه بمواعيد المحاضرات الدراسية وعدم التأخر في الحضور، وربما عكست هذه النتيجة حرص عضو هيئة التدريس على مساءلة الطلبة في حال ارتكابهم خطأ يتطلب تعريضهم للمساءلة، فضلاً عن تحمله لأية مسؤولية تترتب على ارتكابه أي خطأ. مما قد يشير إلى التزامه بتطبيق المساءلة تحقيقاً للانضباط على مستوى الصف الدراسي في أثناء قيامه بالعملية التعليمية العلمية.

ب. مجال " العمل والإنجاز":

أشارت النتائج في الجدول (4) إلى أن المتوسط الحسابي لهذا المجال بلغ (3.41) وبدرجة متوسطة، وقد تعود هذه النتيجة إلى التزام عضو هيئة التدريس بمتطلبات العملية التربوية وتجنب الوقوع في أخطاء تتعلق بعملية التدريس ذاتها. وربما تنسب إلى التزامه بالتشريعات الإدارية الجامعية، واعتماده لأساليب تدريس حديثة ترفع من مستواه الأكاديمي ومستوى طلبته، وقد تعزى هذه النتيجة إلى التزامه بالخطة التدريسية وتواجهه خلال الساعات المكتبية في مكتبه لتقديم الخدمات العلمية للطلبة وتوجيههم نحو العمل والإنجاز المتميز.

ج. مجال " أخلاقيات المهنة":

يتبين من الجدول (5) بأن المتوسط الحسابي لهذا المجال بلغ (3.46) وبدرجة متوسطة، وقد تنسب هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس يظهر بالمظهر الذي يليق بمكانته الأكاديمية والإنسانية فضلاً عن التزامه بالسلوك الأخلاقي عند تعامله مع الطلبة سواء في داخل الصف أم خارجه، والعمل على تحقيق العدالة بين الطلبة، ويلتزم بالمتطلبات الأخلاقية لمهنة التعليم، ويتعد عن كل تصرف من شأنه الإساءة إلى مكانة هذه المهنة.

د. مجال " التصرفات الشخصية":

أظهرت النتائج في الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لهذا المجال هو (3,46) أيضاً وبدرجة متوسطة، وربما تعزى هذه النتيجة إلى السلوك القويم لعضو هيئة التدريس وحرصه على نبذ التطرف والتعصب بين الطلبة ويتعامل مع الطلبة باحترام ويقدر إمكاناتهم ومقدراتهم ويعمل على

مساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم وبخاصة الأكاديمية منها، فضلاً عن ابتعاده عن بعض التصرفات السلبية غير المرغوبة وغير المقبولة اجتماعياً وأكاديمياً، وبما يتناسب وموقعه الأكاديمي.

2. مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

أ. متغير الجنس:

أظهرت النتائج في الجدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ في تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية تعزى لمتغير الجنس إذ بلغت قيمة "ت" (t-test) (-0.95) وبمستوى (0.35) للدرجة الكلية. ولم تكن هناك فروق دالة إحصائية لجميع المجالات باستثناء مجال " أخلاقيات المهنة" وكان الفرق لصالح الإناث. وقد يعزى عدم وجود الفروق سواءً للدرجة الكلية أم للمجالات الثلاثة (الانضباط الوظيفي، والعمل والإنجاز، والتصرفات الشخصية) بين الذكور والإناث من الطلبة إلى أن كلا الجنسين يدرسان في جامعة واحدة ويخضعون لتعليماتها وتشريعاتها الإدارية، ويدرسون على أيدي الأساتذة أنفسهم، وتتوفر لهم بيئة تنظيمية ودراسية واحدة. وبالتالي لم يكن هناك اختلاف بين الطلاب والطالبات في تقدير درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وقد يشير ذلك إلى أن متغير الجنس لم يكن من المتغيرات المؤثرة في إحداث فرق أو اختلاف في التقديرات. وقد يدل هذا على أن كلا الجنسين من الطلبة متفقون على تقدير درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية.

أما بالنسبة لمجال "أخلاقيات المهنة" والذي أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ ولصالح الإناث، وقد يعزى ذلك إلى أن ما تراه الإناث بالنسبة لفقرات هذا المجال يختلف عن ما يراه الذكور، فقد ترى الإناث في المظهر اللائق لعضو الهيئة التدريسية أهمية أكثر من رؤية الذكور لهذا الجانب، وهكذا الحال بالنسبة لفقرات الأخرى، وربما عكس ذلك عملية التنشئة الاجتماعية للإناث والتي تخضع - بدورها - لقيم المجتمع وعاداته وتقاليده في تربية البنات، والتي تركز على أن تتم تربية البنت بطريقة قد تكون أشد من تربية الولد، فتأثر الإناث بالتربية المجتمعية والتنشئة العائلية والمدرسية بالجانب الأخلاقي والتزامهن بمتطلباتها قد سبباً في إحداث فرق في الإجابة في التقدير لدرجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس، فضلاً عن كون الطالبة أكثر تأثراً بالجانب الأخلاقي، وأكثر التزاماً بما يفرضه المجتمع من سلوك ينبغي التقيد به وعدم الخروج عليه تماشياً مع قيم المجتمع وأعرافه وتقاليده.

وانتقلت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الشمخاني (Al-Shamakhani,2013) واختلقت مع ما توصلت إليه دراسة العمرو (Al-Amro,2015).

ب. متغير الكلية:

أشارت نتائج الاختبار التائي (t-test) في الجدول (8) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية، إذ بلغت قيمة "ت" (-0.86) وبمستوى (0.39). كما لم تكن هناك فروق دالة إحصائية في المجالات كافة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن طلبة الجامعة سواء أكانوا في الكليات العلمية أم في الكليات الإنسانية، متفقون على تقدير درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس، مما قد يشير إلى أن متغير الكلية لا يحدث فرقاً في استجاباتهم، لأنهم يتبعون إلى جامعة واحدة وتُطبق عليهم تعليماتها وتشريعاتها من غير تمييز على أساس تخصص الكلية، ولذلك جاءت إجاباتهم متفقة فيما يتعلق بتقديرهم لدرجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية.

التوصيات:

في ضوء نتائج البحث تمت التوصية بما يأتي:

1. تفعيل تطبيق المساءلة الإدارية في الجامعة الأردنية عن طريق تأكيد الاستقلالية الإدارية.
2. الاستفادة من الخبرات الإدارية والأكاديمية في الجامعة لتعميق مفهوم المساءلة الإدارية.
3. إيجاد بيئة تنظيمية تعزز مجالات المساءلة الإدارية.
4. تفعيل نظام الحوافز في الجامعة الأردنية.

References

- Al-amro, N.K. (2015). **The level of practicing the administrative accountability by the administrative leaders in the Jordanian Ministry of Education and its relation to the level of Applying Total Quality Management, from the employees' point of view**, (Unpublished Master Thesis), The Middle East University, Amman, Jordan.
- Al-Jalabnah, M.T.& Al-utoom, F. A.(2008). The degree of application of administrative accountability to the directors and department heads in Jordanian public and private universities, **Irbid for Research and Studies**, 11(2).

- Jameel, G. (2016). **Something of politics: Transparency and accountability in public organizations presentation of the experiments of some Arab countries.** Daily news site, Sept. net, available: [http:// www. 26sep. net/ news week article. php? Lng=arabi& sid=40492.](http://www.26sep.net/news/week/article.php?Lng=arabi&sid=40492)
- Al-khawaldeh, A. (2007). **Administration of renewal and educational reform,** Amman: Dar Alam Al- thakafa for publishing.
- Al-Kaylani, A. (1997). **Administrative accountability in Jordan: An attempt to develop an accountability system in the Jordanian educational system,** A paper presented to the first educational conference of the Jordanian Educational Association, Amman, Jordan.
- Al-Madani, M.B.M. (2007). **Administrative accountability: Its applications and obstacles in Education Directorates** (Unpublished Doctoral Dissertations), Um Al-Kura University, Mecca, Kingdom of Saudi Arabia.
- Al-Majali, A.Y. (2010). **The effect of administrative accountability on the effectiveness of public Jordanian Universities.** The Third Arabic Conference (Arab Universities: Challenges and Prospects Arab Organization for Administrative Development), Egypt, Sharm El-Sheikh, 551-599.
- Al-Otaybi, R. (2008). **The impact of administrative accountability on the effectiveness of public universities in Saudi Arabia: An applied study from the point of view of the members of the teaching staff at Kings Saudi University,** (Unpublished Master Thesis), Mutah University, Karak, Jordan.
- Al-Shareef, H.N.A.(2013). **The effect of administrative accountability on the performance of administrative staff in the ministry of education and higher education in the Gaza strip.** (Unpublished Master Thesis), Islamic University, Gaza, Palestine.
- Al-Sharman, M. (2010). The familiarity degree of faculty staff members at the universities of the southern region of Jordan with educational accountability. **International Journal of Educational Research,** UAE University, (28), 132-156.
- Al-Shamakhani, L.A. (2013). **The degree of accountability practicing in Public and private schools in Jordan.** (Unpublished Master Thesis), Amman Arab University, Amman, Jordan.
- Al-Tarawnah, R.N.H.& Al- Athaylah, A.M.O. (2010). The effect of the application of transparency of the level of administrative accountability

- in the Jordanian ministries, **The Jordanian Journal of Business Administration**, 6(1), 63-96.
- Al-Taweel, H.A. (2006). **Educational administration: concepts and prospects**, 3rd ed, Amman: Dar Wae'l for publishing and distribution.
- Al-Taweel, H.A. (1999). **Educational administration: concepts and prospects**, Amman: Dar Wae'l for publishing and distribution.
- Battah, A.(2006).**Contemporary issues in educational administration**, Amman: Dar Al-shrouk for Publishing and Distribution.
- Bin Serhan, S. A. (2014). **Contemporary issues in school administration**, 1st ed, Amman: Dar wae'l for publishing.
- Elewah, A. (1987). **Political decision- making in public administration organizations**, Cairo: Egyptian general book authority.
- Barneston. R. J. (1999). **Academic capitalism and accountability in higher education**. A dissertation Presented for the doctor of philosophy degree,The university of Calgary, Alberta, Canada.
- Bovens, M. (2005). **Public Accountability**. In *The Oxford Handbook of Public Management*; Ferlie E., LynneL., Pollitt C., Eds.; Oxford University Press:Oxford.
- Connors, R & Smith, T & Hickman, C. (1994). ***The Oz principal getting results through individual and organizational accountability***. Prentice hall, Englewood cliffs, New Jersey.
- Krejcie, R. V& Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research. **Educational and Psychological Measurement**, 30, 607-610.
- Maula, M. (2006). **Organization as learning systems**. Amsterdam: Elsevier.
- Peters, B. G. (2007). **Performance-Based Accountability**, Performance Accountability and Combating Corruption, USA: World Bank.
- Rabovsky, T. M. (2013). **Accountability and performance in higher education: Promise, potential, and pitfalls of performance management**. A dissertation Presented for the doctor of philosophy degree, University of Oklahoma.
- Rayan, C& Walsh, P. (2004). Collaboration of public sector agencies: reporting and accountability challenges, **International Journal of Public Sector Management**, V: 17, Issue: 7, 621- 631.
- Tanner, S. J. (2005). **The Effectiveness of Accountability Policy in Higher Education: The Perspectives of Higher Education Leaders**.

- A dissertation Presented for the doctor of education degree, The University of Tennessee, Knoxville.
- Took, M, A. (1997). **Administrative accountability and democracy**, A working paper presented to the first educational conference of the Jordanian Educational Association, Amman, Jordan.
- Torkhan, M. (2006). **Accountability: Its concept, types and applications, in modern school administration**. UNRWA, education office, education institute, Amman, Jordan.
- United Nations Development Programme (2006). **Institutional Reform and Change Management: Managing Change in Public Sector Organization**. Bureau for Development Policy, United Nations Development Programme.
- Vannebo, B. I. (2010). Contested authorities: Accountability reform and the changing nature of relations of authority in academia. A dissertation for the degree doctor of sociology.
- Zahavy, D, A. (2004). Towards a multidimensional construct of social support: Implications of provider's self- reliance and request's characteristics. **Journal of Applied social psychology**, 34 (7), 1395-1420.