

The Degree of Commitment of Jordanian Universities to Integrity Standards from The Point of View of Faculty Members

درجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

Tahani Al-Ali^{1*}, Nawaf Shatnawi¹

¹Yarmouk University, Irbid. Jordan.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 22 May 2021

Accepted 28 Jun 2021

Published 01 Jan 2022

*Corresponding author:

Yarmouk University, Irbid. Jordan.

Email: thanyally869@gmail.com.

Abstract

This study aimed at exploring the degree of commitment to integrity standards at Jordanian universities from faculty member's point of view. The descriptive method approach was used to collect and analyze the data. A simple random sample of (399) faculty members was selected from the study society to collect the data. The results revealed that the degree of commitment of integrity at Jordanian universities was in a high degree. Also, the results showed that there were no significant statistical differences in the sample responses according to the study variables: sex, faculty type, and academic rank, while there were such differences in regard to university ownership in favor of private universities.

Key words: Jordanian Universities, integrity Standards, Faculty members, Commitment Degree.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وقام الباحثان بإعداد استبانة لقياس درجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة، حيث تكون مجتمع الدراسة من (٢٦٤٧) عضو هيئة تدريس، وتكونت عينة الدراسة من (٣٩٩) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية النسبية، بنسبة (٢٠٪)، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة ككل جاءت بدرجة (كبيرة)؛ وكشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام الجامعات بمعايير النزاهة تعزى لمتغير (الجنس، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير (ملكية الجامعة)، وجاءت لصالح (الجامعات الخاصة).

الكلمات المفتاحية: درجة التزام، معايير النزاهة، أعضاء هيئة التدريس، الجامعات الأردنية.

١. مقدمة

١.١ الإطار النظري والدراسات السابقة

للجامعة دور مهم ورئيسي لبناء الأفراد والمجتمع ككل، بالإضافة لكونها مؤسسة تعليمية لإعداد الكوادر المؤهلة والمدرية لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة؛ فهي أيضاً منظمة أخلاقية تُعنى بالبناء العلمي والخُلقي للطلاب، ولديها مسؤولياتها اتجاه المجتمع والأفراد ككل، وتحرص على توفير بيئة ملائمة، لغرس المبادئ الأخلاقية لكافة كوادرها المتضمنة

الهيئة التدريسية والإدارية والطلبة، وإلا عجزت عن النهوض برسالتها السامية، فلا انفصال بين تحقيق رسالة الجامعة وبين التزامها بتحقيق التنمية المستدامة لمجتمعاتها، والتعليم الجامعي ضرورة من ضرورات إعداد رأس المال البشري المؤهل للإنتاج والبحث والتطوير، وتعتبر من أهم المراحل التعليمية نظراً لقرب الخريجين للدخول إلى سوق العمل المحلي والإقليمي والعالمي، فالجامعة هي المصنع الذي تقع على عاتقه العملية التنموية للمجتمعات بمختلف جوانبها العلمية، والصناعية، والتجارية، والاجتماعية، بحيث تساهم جميع هذه المحاور في تقدم المجتمعات ورفقها.

وتُعتبر النزاهة من المفاهيم الحديثة التي دخلت إلى الأنظمة السياسية والإدارة العامة في العشرين سنة الأخيرة، بعد أن ازداد الاهتمام بظاهرة الحكم، والإدارة، وتوظيف المال العام، وآفاق التنمية، والتحويلات الديمقراطية، ومستقبل حقوق الإنسان، وتسعى لتنمية قيم الصدق والأمانة والإخلاص والانتماء في العمل والولاء للمؤسسة التي يعمل فيها الفرد، وتقديم المصلحة العامة، وهناك بعض الإجراءات التي يمكن استخدامها لتعزيز النزاهة في المجتمعات ومنها: تشكيل المنتديات العامة، وتفعيل حق الوصول إلى المعلومات، إضافة إلى تشكي دوائر النزاهة الأكاديمية بحيث تضم طلبة ومحاضرين، وتسهيل أنظمة القضاء على الفساد عبر وجود أنظمة واضحة ومحددة وعلى الجميع الالتزام بها، ومن أجل تسهيل هذه المهمات اقترح البعض وضع ما يسمى بمدونات سلوك النزاهة في المؤسسات العامة على شكل أنظمة مكتوبة لتكون المرشد للموظفين في عملهم، وفي تعاملهم مع زملائهم ومع المواطنين والمسؤولين، والعمل على تقديم الخدمات للمواطنين من باب المساواة الكاملة بينهم وبطريقة مهنية بحته (الحياي، ٢٠١٣).

وللنزاهة أهمية كبيرة في المؤسسات المحلية فهي تسهم بمنع الممارسات الإدارية الخاطئة، وتساهم بتضافر الجهود وإيجاد الدعم لتنفيذ الخطط ضمن برنامج زمني محدد، وتعزز القدرات الإدارية على مواكبة المتغيرات والمستجدات، وتحديث الأنظمة وتطويرها وتعزيز الرقابة، والبعد عن الروتين، والمساهمة في محاربة الفساد، وتعمل على ترابط المؤسسة في جميع المستويات الإدارية والتنفيذية، وإحداث التكامل بين أهدافها، وإشاعة النظام والانضباط، والحرص والدقة لإنجاز الأعمال، وتقوية الترابط المجتمعي بما ينسجم مع الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للفئات المهمشة والفقراء، وتعميق أركان الديمقراطية والإسهام ببناء القواعد القانونية، وإيجاد قناة مفتوحة للاتصال بين المواطنين وأصحاب المصالح والمسؤولين، وذلك لمحاربة الفساد الذي يستشري وخاصة في الدول النامية، وهذا الأمر يتطلب الكشف عن مختلف الأنظمة والقوانين والتعليمات والإجراءات بشكل عام لإقرارها عملياً بالمساءلة والمحاسبة في حال عدم احترام أو مراعاة تلك الأنظمة (الربيعي، ٢٠٠٥).

ولهذا لقيت النزاهة، اهتماماً كبيراً على الدرجة العالمي في عدد متزايد من الدول خلال العقدين الأخيرين، وتساعد الاهتمام بها من قبل المؤسسات الدولية المعنية بالتنمية، بحيث تُشكل النزاهة أساساً مهماً لبناء الوطن وضرورة اجتماعية بكل زمان ومكان، وتزداد جودة الحياة عندما تُبنى على قيم النزاهة، وفي غياب قيم النزاهة فلن تكون هناك حضارة ناضجة في مجالات التقدم العلمي والتكنولوجي والرفقي والتطور الحضاري، وتسعى الدول المتقدمة والنامية على السواء لتطبيق النزاهة في كافة مؤسساتها الحكومية والخاصة، لكونها من الأسس الضرورية التي تُبنى عليها المجتمعات المعاصرة، للوصول إلى رؤية إنسانية مشتركة قادرة على استثمار طاقات المجتمع، وإبراز عظمة حضارته، وتنبع النزاهة من القيم الدينية، والإنسانية، والأخلاقية، والسلوكية، ومرتبطة ارتباطاً وثيقاً بأمانة الفرد وأخلاقه؛ كونها تركز على الشفافية ومكافحة الفساد، حيث أن النزاهة ومكافحة الفساد منهج رباني والتزام ديني ومبدأ إنساني، حيث بينت التربية الإسلامية بأن الفساد يعطل جميع عمليات الإصلاح، وتشكل النزاهة منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل دون أن يشوبه أي خلل، وتتضمن الاتساق في الإجراءات والقيم والأساليب والتدابير والمبادئ والتوقعات والنتائج، ومن الناحية الأخلاقية فإنها ترتبط بالأمانة والصدق ودقة الإجراءات (المومني، ٢٠٢٠).

ونظراً لما تعرضت له مؤسسات الدولة بشكل عام ومؤسسات التعليم العالي على وجه التحديد من مشكلات وتحديات وأزمات نتيجة لغياب دور النزاهة في تلك المؤسسات، فقد سعت الدولة الأردنية وبشكل جدي في محاربة الفساد واجتثاثه من مختلف أجهزتها من خلال إجراءات عملية وحقيقية واقعية. وكان استحداث هيئة النزاهة ومكافحة الفساد عام (٢٠٠٧) وبمرسوم ملكي للنظر في التجاوزات والأخطاء التي ترد إليها من مختلف المؤسسات العامة والخاصة وتطبيق الإجراءات القانونية حفاظاً على المال العام وصون الممتلكات، وترسيخ أسس النزاهة والشفافية والعدل والمساواة التي تشكل القواعد الأساسية لمفهوم الحكم الرشيد، وبما يتعلق بالجامعات فقد أهتمت الدولة وبشكل كبير في تعزيز قيم النزاهة الأكاديمية وتحويل ذلك إلى ثقافة لدى الطلبة والعاملين، وبما يحقق التطلعات نحو جامعات خالية من الفساد، وعليه فقد عُقدت العديد من المؤتمرات واللقاءات والندوات في المملكة الأردنية الهاشمية من خلال وزارة التعليم العالي ممثلة

بالجامعات ومؤسسات المجتمع المدني والهيئات ذات العلاقة كهيئة النزاهة ومكافحة الفساد، ومركز الشفافية الأردني وغيرها موضوع تعزيز قيم النزاهة الأكاديمية والشفافية في مؤسسات التعليم العالي؛ إذ عقدت على سبيل المثال في عمادة شؤون الطلبة بجامعة اليرموك جلسة حوارية بعنوان دور الشباب في تعزيز مبادئ الشفافية ومكافحة الفساد حيث أكد المتحدثون على أن دور القطاع الشبابي ومنظمات المجتمع المدني في مكافحة الفساد لا يقل أهمية عن دور المؤسسات الرسمية المعنية بذلك، وأكد المؤتمر على ضرورة تعزيز الشراكة المجتمعية والعمل معاً من أجل مكافحة الفساد، والتركيز على دور الشباب في هذه العملية باعتبارهم الشريحة الأكبر في المجتمع، من خلال ترسيخ الرقابة الذاتية لدى طلبة الجامعات، وبيان مفهوم الفساد، وتعزيز مفاهيم النزاهة، وإشراكهم في برامج النزاهة ومكافحة الفساد بكافة صوره (الغزاوي، ٢٠١٧).

النزاهة ومفهومها

حظيت النزاهة على درجة العالم بأهمية عظيمة، لدورها الكبير في وضع المبادئ الصحيحة لبناء المجتمعات على أسس علمية تناسب جميع الأفراد، واجتثاث الفساد من بين ثنياه الذي يُعتبر أداة لهدم البناء، وتُعد تجربة اليابان بعد الحرب العالمية الثانية خير مثال على النزاهة، حيث اعتمدت المفاهيم الداعية إلى الخير والسلام والمواطنة، واستكمالاً لمسيرة الإصلاح الشامل وإيمان المملكة الأردنية الهاشمية بأن مكافحة الفساد وترسيخ أسس النزاهة والشفافية والعدل والمساواة، تشكل القواعد الأساسية لمفهوم الحكم الرشيد، وتنبع قيمها من الأخلاق المجتمعية والدينية في الأردن، وعملت القيادة الهاشمية الرشيدة على إنشاء هيئة للنزاهة ومكافحة الفساد (زايد؛ وال عمران؛ والضمور؛ والمهيدات، ٢٠١٨).

وتُعرف النزاهة بأنها: مجموعة من المبادئ الإيجابية التي تعزز السلوك الشريف والأخلاقي، وتشجع ممارسات العمل الإيجابية (مصلحة الجمارك المصرية، ٢٠١٤). وتُعرف أيضاً بأنها: تطوير وصيانة مجموعة من المواقف الإيجابية والقيم، التي تعكس أهداف المنظمة والإدارة واستراتيجيتها فيما يخص النزاهة (ابن علي، ٢٠٠٥)، وعرفها (أبو دية، ٢٠٠٤) بأنها منظومة القيم المتعلقة بالصدق، والأمانة، والإخلاص في العمل.

والنزاهة هي أن يقوم المسؤولون والقادة بالتوضيح لنا كيف نطبق قيماً بشكل صحيح، والتي سينبثق عنها المزيد من النزاهة، والصدق (Karen Hughes, 2008).

النزاهة في الجامعات الأردنية

إن تعزيز قيم النزاهة، في مؤسسات الدولة ومنها مؤسسات التعليم العالي يرتبط بشكل وثيق بوجود بنية مؤسسية سليمة تُراعي قيم النزاهة والمبادئ الأساسية في إدارتها، وذلك من خلال توافر نظم فعالة للشفافية والمساءلة والمشاركة، إضافة إلى توفير كوادرات عاملة وملتزمة بقيم أساسها العمل للصالح العام، إلى جانب وجود أجهزة رقابة فاعلة تتمتع باستقلالية ومهنية عالية، بمعنى آخر، فإن تعزيز قيم النزاهة لا يتم إلا بوجود نظام مؤسسي متكامل للنزاهة، يقوم على الشفافية والمساءلة والمشاركة، وعندما نتحدث عن النزاهة، فإننا نعني الأشياء التي نبنيها ونفعلها دون أية أغراض خاصة، وهذا يعتمد تماماً على معتقداتنا وقيمتنا. وعندما نتحدث عن تجربة التعليم الجامعي لا بد أن ننمي القيم الأخلاقية والإنسانية، من خلال وجود نظام إداري للمؤسسة التعليمية يُشرف على إعداد النظم الأخلاقية المثالية الواجب الالتزام بها من قبل جميع الأفراد العاملين في الجامعة، لأن الجامعة هي إحدى المؤسسات الحيوية والفاعلة في المجتمع التي تزدهر بالعلم والمعرفة، ويقع على عاتقها التعليم الذي هو أساس بناء العقول البشرية (عبد الحسين، ٢٠٠٩).

حيث يُشكل الفساد آفة ظلت ومازالت الشعوب تعاني منها، وتعيق تحقيق مبادئ العدل والمساواة بين جميع فئات المجتمع، ويزرع في النفوس اليأس، كما أن استخدام الأساليب غير الشرعية لتحقيق الأهداف والغايات والإنسان هو الذي أوجد الفساد، لقدرة التحايل على الأنظمة والقوانين المتبعة، وكلما طور الإنسان أساليب للمكافحة ابتكر أهل الفساد وسائل مستحدثة لتخطي النظم الجديدة، ولقد أخذت الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد، على عاتقها مكافحة الفساد بكل أشكاله، وعقدت العديد من الأنشطة التي تتناول جريمة الفساد وأبعادها والقضاء عليها وتطبيق القانون والاتفاقيات الدولية لمكافحة الفساد، والعمل على تأكيد قيم النزاهة والشفافية، واستنهاض روح المواطنة في البناء والإعمار؛ والتزمت الهيئة بتشجيع المواطن بأن يكونوا شركاء معها في مواجهة طرق الفساد (الدويك، ٢٠١٣).

ويُعد التعليم الجامعي من أهم الركائز التي يقوم عليها نهوض المجتمع، ويلعب التطوير في التعليم الجامعي دوراً واضحاً في تغيير ملامح تطور المجتمع، ومن المعروف أن ما يقف وراء حضارة المجتمع أنظمة إدارية وقانونية تنظمه وتحكمه، يهدف إلى تحسين صورته ومناهضة الفساد، وبالتالي نشر القيم الفاضلة، وتحديد مواطن القصور الإدارية والكشف عنها،

والعمل على تشخيصها ودراساتها وبالتالي إيجاد الحل الأفضل لأي معضلة إدارية تواجهها في الجامعات، وتتضمن الشفافية الإدارية في مؤسسات التعليم العالي جملة العلاقات والممارسات والتعاملات التي تتسم بالشفافية، وتوفير مناخ تنظيمي صحي على كافة المستويات الإدارية والأكاديمية، يهدف لتوفير المصداقية والثقة بين الإدارة والأفراد من خلال التمكين الحقيقي وليس التمكين الزائف، للقيام بمسؤولياتهم وتوفير المعلومات الضرورية لكل درجة حسب متطلبات العمل، والمؤسسات التي تتصف بالشفافية تتواصل بشكل مستمر مع كافة أفرادها وتتعامل معهم بسرية وتشاركهم في صناعة القرارات ورسم السياسات، وتراعي الإدارة فيها اللامركزية والمرونة اللازمة من خلال تبني مبدأ الديمقراطية والتعامل بنزاهة على المستويات كافة (أبو كريم، ٢٠٠٥).

وإدراكاً من الدولة الأردنية لدور الجامعات في تعزيز قيم النزاهة، جاءت الخطة التنفيذية لتعزيز منظومة النزاهة الوطنية في الأردن لتؤكد على أهمية تضمين المبادئ الأساسية والمعايير الأخلاقية والمهنية النازمة للعمل في الجامعات، ونوهت الخطة بدور الجامعات الأردنية في غرس قيم النزاهة والانتماء للوطن، كما أكدت على ضرورة تضمين المناهج الجامعية مواضيع تساهم في نشر ثقافة النزاهة وحفظ المال العام عن طريق إستراتيجية طويلة المدى لتحقيق الولاء والانتماء الوظيفي بين الفرد والدولة (هيئة مكافحة الفساد، ٢٠١٣).

ولتعزيز النزاهة الإدارية يجب على الجامعات تعزيز الثقة بينها وبين المجتمع والبيئة الخارجية من خلال نشر المعلومات والإجراءات الإدارية والمالية، ونشر المعلومات المتعلقة بالجامعة، ويتطلب ذلك اتخاذ إجراءات وقائية وفورية لحل جميع المشاكل التي تواجهها مستقبلاً، ويجب على الجامعات أن تربط بين حاجة المجتمع والبرامج التي تقدمها، وتمكين الجهات الرقابية المختصة بالاطلاع عليها، وبسبب انشغال الإدارة العليا الجامعية بالأعمال الورقية والمكتبية وبعدها عن الواقع، فإن هذا يشجع الإدارة الوسطى على عدم التعامل مع الأمور بجدية وإخفاء الكثير منها، وقد تلعب المصالح الشخصية في التأثير على آليات التقييم والمحاسبة، فهذه العوامل مجتمعة تؤدي إلى إهدار النزاهة والشفافية على جميع الأصعدة (علاونة، ٢٠١٦).

وأشار عبد الكريم (٢٠٠٨) بأن عدم توفر منظومة لقيم النزاهة في التعليم الجامعي يؤدي إلى انحدار درجة التعليم الجامعي، وضباب فرص تعليم عالي الجودة، وتدني درجة التعليم إلى أدنى مستوياته، مما يؤثر سلباً على التقدم والنمو الاقتصادي والاجتماعي للدولة. ويمكن أن يؤدي إلى العديد من السلبيات في التعليم الجامعي، تتمثل بما يلي:

- عزوف بعض أعضاء الهيئة التدريسية عن أداء واجباتهم التعليمية بصورة واضحة في نطاق المؤسسة التعليمية، وذلك لغياب نظام دقيق للمساءلة يشارك فيه الطلبة.
- عدم توفر إستراتيجية واضحة لنظام التعليم الجامعي، بما في ذلك تحديد نوع القيم التي يجب أن يوفرها التعليم للطلبة الجامعيين، وكذلك عدم فعالية برنامج تقييم الأداء والجودة في قطاع التعليم، وعدم الاهتمام بنوعية وكفاءة القائمين على التعليم الجامعي.
- إن غياب النزاهة في التعليم الجامعي قد يؤدي إلى حرمان بعض الطلبة الجامعيين من حقوقهم، كحقهم في الدراسات العليا أو المنح الدراسية نتيجة المحسوبية والواسطة، مما قد يؤدي إلى استبعاد أصحاب الكفاءات، والذين يمكن أن يقدموا إنجازات حقيقية لمجتمعهم.

وتُعد الجامعات الأردنية مؤسسات التعليم العالي الوطنية، والتي تمثل الركيزة والأساس في تطور المجتمعات، وبالرغم من الدور الهام والكبير الذي تقوم به الجامعات في خدمة الأفراد والدولة، فقد عانت خلال العقود الأخيرة من أزمات واختلالات أدت إلى تراجعها وعجزها عن تلبية المتطلبات والمستجدات في هذا العصر، لذلك فقد تنبّهت الدولة إلى ضرورة إحداث إصلاحات وثورة حقيقية في التعليم العالي ومؤسساته من خلال البحث عن أنجح الحلول والطرق حتى تعود الجامعات إلى دورها المعهود وكيانها المعروف، وتتحرك من أوجه الفساد والتقصير الذي طال مثل هذه المؤسسات الأكاديمية، وتساهم النزاهة الأكاديمية في تعزيز قيم العمل الجامعي لدى الطلبة والهيئات التدريسية والإدارية، من خلال قيمها المتمثلة بالشفافية والمساءلة والمشاركة التي تعد الأساس السليم في تطور وتقدم المجتمع، ويجب أن تقوم الجامعات بدورها بتعزيز قيم النزاهة، لتسهم في حماية المجتمع من مظاهر الفساد، وتفعيل قيم ومبادئ النزاهة وإظهارها كونها مؤسسات تمثل بيئة للتعليم والمعرفة، ويقع عليها مسؤولية نهوض المجتمع وازدهاره وتطوره (عتوم، ٢٠١٣).

واستكمالاً لأطر التعاون والتنسيق المشترك بين هيئة النزاهة ومكافحة الفساد، والجامعات الأردنية في مجال ترسيخ معايير النزاهة الوطنية وتنفيذاً للإستراتيجية الوطنية للنزاهة فإن هناك معايير للنزاهة تنادي بها الهيئة وتدعو الجامعات للالتزام بها وهي: سيادة القانون، والمساواة والمحاسبة، والشفافية، والعدالة المساواة وتكافؤ الفرص، والحوكمة الرشيدة، أما بما يخص سيادة القانون فهناك مجموعه من المعايير الشرعية تتمثل: بمعيار المرجعية من حيث وجود قوانين وأنظمة وتعليمات واضحة الأحكام والصلاحيات، ومعايير تطبيق وإنفاذ القانون بعدالة، والمساواة على الجميع دون تمييز مما يعمق هذا المفهوم بين جميع شرائح المجتمع الأردني، كما يعد معيار المساواة والمحاسبة ضروري وهام حيث يركز على التقييم والمرور بجميع مراحل، واعتماد أسس مرتبطة بالأداء من أجل تحقيق الأهداف الإستراتيجية للجامعة، مع ضرورة تفعيل التفويض للصلاحيات على درجة الكليات والأقسام الأكاديمية، وتُعبّر الشفافية عن واجبات الموظف وعضو هيئة التدريس، بأن يعملوا بكل شفافية وبشكل متوقع ومفهوم، فالجامعة الشفافة تنشر معلومات عن أداؤها وقراراتها، وكيفية تنفيذ مهامها، ومن المسؤولين الذين اتخذوا تلك القرارات والذين شاركوا في التنفيذ، والمعايير والأنظمة والتشريعات والميزانيات وغيرها من المعلومات التي تهم المواطن، أما معيار العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص فقد ركز على تفعيل منهجية المسؤولية المجتمعية، وفتح أبواب التعاون المشترك والتي تزيد من الولاء والانتماء المؤسسي، أما فيما يتعلق بمبدأ الحوكمة الرشيدة فأنها تسعى الى التوعية بمعايير النزاهة الوطنية وأهميتها في مكافحة الفساد مع ضرورة الالتزام بالقرارات والسياسات والخطط والبرامج على الدرجة الداخلي والخارجي، والعمل المؤسسي وفقاً لمعايير جائزة الملك عبد الله الثاني للتميز والجودة العالمية وفقاً للممارسات من نشر الوعي وتدريب الفرق وتحفيز العاملين (هيئة النزاهة ومكافحة الفساد، ٢٠١٧).

١,١,١ الدراسات السابقة

وقد تناولت العديد من الدراسات موضوع النزاهة وأبعادها ومعاييرها المختلفة وقد تم ترتيبها من الأقدم الى الأحدث كما يلي:

فقد هدفت دراسة ستيفين (Steven et al, 2010) للكشف عن مدى تأثير الإيجابية والشفافية على الثقة بين القادة وفعاليتهم داخل المنظمات، واستخدام الباحثون النهج الوصفي، حيث تكون مجتمع الدراسة من (١٠٥٣) مشاركاً، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٤) مشاركاً، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وأظهرت نتائج الراسة أن الإيجابية والشفافية كان لهما أثر كبير على ثقة المتابعين وتقييمهم لفاعلية القائد، وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (الجنس، والعمر، وميل الثقة).

أما دراسة هازيكورن (Hazelkorn, 2012) فقد هدفت التعرف إلى الأدوات المناسبة التي يمكن أن توفر أكبر قدر من الشفافية والمعلومات لأصحاب المصلحة والمستفيدين من الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي في إيرلندا، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (١٤٥) فرداً، أظهرت النتائج وجود تأثير بدرجة كبيرة الاستخدام قيادات التعليم العالي لعدد من الأدوات الرئيسة لدعم الشفافية ومتطلبات تطبيقها في الجوانب التالية: (النزاهة والمحاسبة وفق مبدأ الثواب والعقاب، وتطوير اللوائح، والقوانين وتحديثها باستمرار) بما يحقق تدفق المعلومات وتوفيرها للمستفيدين وصولاً إلى تحديث وتطوير التعليم العالي الأوربي.

وأجرى بني صخر (٢٠١٧) دراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة النزاهة التنظيمية في الجامعات الأردنية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تكون مجتمع الدراسة من (١٦١٢) عضو هيئة تدريس، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٦) عضو هيئة تدريس اختبروا بالطريقة الطبقة العشوائية، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة النزاهة التنظيمية في الجامعات الأردنية جاءت بدرجة (مرتفعة)، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة النزاهة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير (الرتبة الأكاديمية، وبلد التخرج)، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير (الجنس)، وجاءت الفروق لصالح (الذكور)، ولمتغير (الجامعة)، وجاءت الفروق لصالح (الجامعة الهاشمية)، وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً بأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة ممارسة رؤساء في الجامعات الأردنية للقيادة الأخلاقية، ودرجة النزاهة التنظيمية.

وأجرت الشريبي وحسنين (٢٠١٩) دراسة هدفت التعرف إلى مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (الملك خالد وحائل وطيبة والقصيم وأم القرى)، بممارسة قيم النزاهة الأكاديمية والمهنية، ووضع تصور مقترح لتفعيل درجة تلك الممارسة، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي، واستخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بأهداف الدراسة وتساؤلاتها، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات التالية: (الملك خالد، وحائل،

وطيبة، والقصيم، وأم القرى)، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والبالغ عددهم (٣٠٢) عضو هيئة تدريس، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بممارسة قيم النزاهة كان بدرجة متوسطة وإن هناك اختلاف في درجة ممارسة قيم النزاهة الأكاديمية والمهنية باختلاف متغير (الجامعة، والنوع، والدرجة العلمية)، وأوضحت الدراسة بضرورة تفعيل الأطر الأخلاقية والتركيز على قيم النزاهة والشفافية في العملية التعميمية، ونشرها داخل الأوساط الجامعية.

كما سعت دراسة عياصرة (٢٠٢٠) التعرف إلى درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بقيم النزاهة من وجهة نظر الطلبة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، حيث تكون مجتمع الدراسة من (٢٩٠٤٠) طالباً وطالبة، حيث تكونت عينة الدراسة من (٢٣٤٥) طالباً وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بقيم النزاهة من وجهة نظر الطلبة جاءت بدرجة (مرتفعة).

أجرى دراوشة وعياصرة (٢٠٢٠) دراسة هدفت الكشف عن درجة تطبيق القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية لمفهوم الثقة في تحقيق النزاهة والشفافية من منظور أعضاء هيئة التدريس، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة دراسة، وتكون مجتمع من (٨٥٠) عضو هيئة تدريس، تكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) عضو هيئة تدريس، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق القادة الأكاديميين لمفهوم الثقة في تحقيق النزاهة والشفافية جاءت بدرجة كبيرة، وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة على درجة تطبيق الثقة في تحقيق النزاهة والشفافية بسبب متغيرات: (الجنس، والرتبة الأكاديمية، والمسمى الوظيفي، ونوع الكلية)، بينما كانت هناك فروق ترجع إلى اختلاف نوع الجامعة التي كانت لصالح الجامعات الخاصة.

وهدف دراسة المومني (٢٠٢٠) التعرف إلى دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في تعزيز النزاهة الأكاديمية من وجهة نظرهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكون مجتمع الدراسة من (٣٣٣٣) عضو هيئة تدريس، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) عضو هيئة تدريس من (الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك والجامعة الهاشمية)، اختبروا بالطريقة العشوائية التطبيقية. وأظهرت نتائج الدراسة أن دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في تعزيز النزاهة الأكاديمية من وجهة نظرهم أنفسهم جاء بدرجة (متوسطة)، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير نوع الكلية ولصالح (العلمية)، وعدم وجود أثر لمتغير (الرتبة الأكاديمية).

١,٢ موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لموضوع درجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وفي عدد المتغيرات التي تتناولها، وتطبيقها على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، إذ لا توجد دراسات سابقة حسب حدود علم الباحثان تناولت مجتمع الدراسة وعينتها.

٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

أصبح من الضروري أن تلتزم الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة كي تتمكن من تجاوز واقعها الراهن المليء بالكثير من التحديات والصعوبات، ولكي تحقق الأهداف التي وضعت من أجلها، فعليها تطبيق معايير النزاهة والالتزام بها، ومن خلال ملاحظة واقع الجامعات الأردنية يتبين غياب ممارسة هذه المعايير وتفاوت في تطبيقها والالتزام بها، كما اجتمعت العديد من الدراسات التي درست مدى التزام الجامعات بمعايير النزاهة ومنها، دراسة (محجوب، ٢٠١٨)، ودراسة (الشرييني، ٢٠١٩) على تباین الجامعات في تطبيق هذه المعايير والالتزام بها. لذلك جاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

٢,١ أسئلة الدراسة

سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما درجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟

٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة تُعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، وملكيتة الجامعة؟

٣. أهداف وأهمية الدراسة

٣,١ أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على الآتي:

١. التعرف إلى درجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للكشف عن مدى تطبيق أخلاقيات المهنة، للوصول إلى النقاط الإيجابية وتعزيزها، والكشف عن النقاط السلبية وتقويمها.
٢. الوصول إلى فهم أعمق لأثر بعض المتغيرات كالجنس والخبرة وتنوع الكلية والرتبة الأكاديمية، في درجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، من أجل الكشف عن مدى تأثير هذه المتغيرات، وإلى أي مدى يمكن ضبطها، للتكيف مع المستجدات المعاصرة ووسائل التعليم الحديث وما يفرضه الواقع التكنولوجي والحدثة المعرفية من تطور وتحسين وتغيير وإصلاح.

٣,٢ أهمية الدراسة

يتوقع أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة كل من:

١. إدارات الجامعات الأردنية وذلك من خلال تحديد وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في درجة النزاهة في هذه الجامعات وما يشكله ذلك من تغذية راجعة لهذه الإدارات.
٢. رؤساء الجامعات حيث ستزودهم بتغذية راجعة عن درجة الالتزام بمعايير النزاهة مما يساعدهم على تحسين درجة الالتزام وانعكاسها داخل جامعاتهم.
٣. أعضاء الهيئة التدريسية والأكاديمية حيث ستزودهم بمخزون معرفي عن درجة الالتزام بمعايير النزاهة في الجامعات الأردنية: سبل التفعيل والتحسين، واعتبار ذلك مؤشراً حيويًا على كفاءة هذه المعايير وعدالتها وقدرتها على تحقيق الأهداف الأساسية التي وجدت من أجلها، وعن مدى تطبيقها والالتزام بها.
٤. هيئة النزاهة ومكافحة الفساد حيث سيكون لديها دراسات حديثة يمكن الاستفادة من نتائجها وتوصياتها بتقديم المساعدة والتوجيهات للجامعات وزيادة فاعليتها لتحقيق الأهداف المطلوبة.
٥. متخذي القرار في الدولة حيث ستساعدهم على اتخاذ القرارات الصائبة والمناسبة، فتكون القرارات ذات فائدة في تطبيق الالتزام بمعايير النزاهة، بهدف الارتقاء بدرجة الجامعات والوصول إلى قرارات صائبة لسبل التفعيل والتحسين.
٦. الباحثين التربويين حيث سيتوفر لديهم مرجعا قيما للقيام بدراسات مشابهة في نفس الموضوع يمكن الرجوع إليه وقت الحاجة بكل يسر وسهولة لإثراء دراساتهم.

٤. التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

تتحد الدراسة في المصطلحات الآتية:

درجة

هي تقدير للحكم على ظاهرة معينة وفق معيار معين بأسلوب علمي وموضوعي ويتصف بالدقة (أحمد، ٢٠١٨).

معايير

وهي مجموعة من المقاييس والقواعد التي تتميز بالدقة والموضوعية العالية للحكم على الظواهر (هيئة النزاهة ومكافحة الفساد، ٢٠١٧)، وتعرف إجرائيًا: بأنها مجموعة من الأحكام الواجب على أعضاء هيئة التدريس إتباعها والصادرة عن هيئة النزاهة ومكافحة الفساد.

النزاهة

وهي منظومة القيم والمسؤولية للحفاظ على الموارد والممتلكات العامة واستئصال الفساد، وما تأصل لدى الفرد من قواعد، وتشمل الصدق والأمانة وعدم الإضرار بالآخرين (الدويك، ٢٠١٣).

معايير النزاهة

مقاييس وقواعد تبين مدى الالتزام بمنظومة القيم والأخلاقيات اللازمة للحفاظ على الموارد والممتلكات واستئصال الفساد وتأصيل الصدق والأمانة وعدم الإضرار بالآخرين (الدويك، ٢٠١٣). وتعرف درجة الالتزام بمعايير النزاهة إجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة التي يسجلها المستجيبون على أداة الدراسة التي ستعدها الباحثة لقياس درجة الالتزام بمعايير النزاهة في الجامعات الأردنية.

٥. حدود الدراسة ومحدداتها

٥,١ حدود الدراسة

تحدد نتائج الدراسة في ضوء الحدود الآتية:

- **الحد الموضوعي:** درجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- **الحد البشري:** اقتصر هذه الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظة إربد وتشمل: (جامعة اليرموك، والعلوم والتكنولوجيا، وإربد الأهلية، وجدارا، والبلقاء التطبيقية / كلية إربد الجامعية والحصن الجامعية).
- **الحد المكاني:** طبقت الدراسة في الجامعات الواقعة ضمن حدود محافظة إربد.
- **الحد الزمني:** تم إجراء هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول ٢٠٢٠-٢٠٢١م، حيث تم توزيع الاستبانة إلكترونياً.

٥,٢ محددات الدراسة

تحدد إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة بالخصائص السيكومترية لأدواتها (خصائص الصدق، والثبات).

٦. الطريقة والإجراءات

٦,١ منهج الدراسة

استخدام المنهج الوصفي المسحي، للكشف عن درجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

٦,٢ متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

١. المتغيرات الوسيطة:

- الجنس: وله فئتان (ذكر، وأنثى)
- نوع الكلية: (إنسانية، وعلمية)
- سنوات الخبرة: وله ثلاث مستويات: (أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر).
- الرتبة الأكاديمية: (أستاذ، وأستاذ مساعد، وأستاذ مشارك).
- ملكية الجامعة: (حكومية، وخاصة)

٢. المتغير الرئيس:

- درجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة.

٦,٣ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في محافظة اربد للعام الدراسي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ والبالغ عددهم (٢٦٤٧) عضو هيئة تدريس، كما يبين الجدول (١).

جدول (١): توزيع مجتمع الدراسة على الجامعات في محافظة اربد

اسم الجامعة	عدد أعضاء هيئة التدريس
البلقاء التطبيقية / كلية الحصن	١٣٦
البلقاء التطبيقية / كلية اربد	١٢٣
العلوم والتكنولوجيا الأردنية	٩٦٢
اربد الأهلية	٧٦
جدارا	٢٤٨
اليرموك	١١٠٢
المجموع الكلي	٢٦٤٧

المصدر: إحصائيات وزارة التعليم العالي الأردنية ٢٠٢٠

٦,٤ عينة الدراسة

قام الباحثان باختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، تكونت من (٣٩٩) عضو هيئة تدريس بنسبة (١٥٪) من مجتمع الدراسة موزعين على الجامعات في المحافظة، ويبين جدول (٢) توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها.

جدول (٢): توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	فئات المتغير	العدد
الجنس	ذكر	٢١٦
	أنثى	١٨٣
	المجموع	٣٩٩
نوع الكلية	إنسانية	٢٨٣
	علمية	١١٦
	المجموع	٣٩٩
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	١٧٤
	أستاذ مشارك	١٢٥
	أستاذ مساعد	١٠٠
ملكية الجامعة	المجموع	٣٩٩
	حكومية	٣٠٨
	خاصة	٩١
	المجموع	٣٩٩

٦,٥ أداة الدراسة

تكونت أداة الدراسة من (٣٩) فقرة شملت خمس مجالات تغطي معايير النزاهة، وقد تم بناء الفقرات بعد الرجوع الى هذه المعايير والاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة.

❖ صدق أداة الدراسة

للتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة، تم عرضها على مجموعة مكونة من (١٠) مُحكِّمين في مجالات (الإدارة وأصول التربية، وعلم الاجتماع، واللغة العربية) في كلٍّ من: (جامعة اليرموك، وجامعة البلقاء التطبيقية، وجامعة آل البيت، وجامعة جدارا)، حيث طُلب منهم إبداء آرائهم حول المقياس من حيث الصياغة اللغوية ومدى وضوحها، وانتماء كل فقرة للمقياس، وأي تعديلات يرونها مناسبة. وقد اعتمد الباحثان الفقرة التي أجمع عليها (٨) محكمين فأكثر أي ما نسبته (٨٠٪) من المُحكِّمين. وبهذا بقيت الأداة في صورتها النهائية مكوّنة من (٣٩) فقرة.

❖ صدق البناء لأداة الدراسة

للتأكد من صدق بناء أداة الدراسة فقد تم توزيعها على عينة استطلاعية قوامها ٣٠ عضو هيئة تدريس من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها وتم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأداة مع المجال الذي تنتمي اليه ومع الأداة ككل وكانت النتائج كما في جدول (٣).

جدول (٣): قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأداة مع المجال الذي تنتمي اليه ومع الأداة ككل

رقم الفقرة	المجال	المقياس	الارتباط مع:	رقم الفقرة	المجال	المقياس
١	٠,٦٤١**	٠,٥٧٩**	٢٢	٠,٨٦٧**	٠,٨٦٧**	٠,٨٦٧**
٢	٠,٨٤٩**	٠,٨٣٣**	٢٣	٠,٩١٨**	٠,٨٩٧**	٠,٨٩٧**
٣	٠,٨٢٧**	٠,٨١٤**	٢٤	٠,٨٧٧**	٠,٨٤٩**	٠,٨٤٩**
٤	٠,٨٤٢**	٠,٨٢٣**	٢٥	٠,٩٠٨**	٠,٩٠٧**	٠,٩٠٧**
٥	٠,٨٣٤**	٠,٨١٦**	٢٦	٠,٨٥٨**	٠,٨٦١**	٠,٨٦١**
٦	٠,٨٠٤**	٠,٨٠٢**	٢٧	٠,٨١١**	٠,٧٩٣**	٠,٧٩٣**
٧	٠,٨٣٥**	٠,٨١٢**	٢٨	٠,٩٢٥**	٠,٨٩٥**	٠,٨٩٥**
٨	٠,٧٦١**	٠,٧٤٥**	٢٩	٠,٩١٣**	٠,٨٥٦**	٠,٨٥٦**
٩	٠,٧٢١**	٠,٧٢٠**	٣٠	٠,٨٦٣**	٠,٨٤٣**	٠,٨٤٣**
١٠	٠,٦٧٢**	٠,٦٦٠**	٣١	٠,٦٨٤**	٠,٦٧٢**	٠,٦٧٢**
١١	٠,٥٧٥**	٠,٥٣١**	٣٢	٠,٧٣٤**	٠,٧٢١**	٠,٧٢١**
١٢	٠,٨٦٦**	٠,٨٩٤**	٣٣	٠,٨٣١**	٠,٨١٧**	٠,٨١٧**
١٣	٠,٨٧٧**	٠,٨٦٧**	٣٤	٠,٦٤٣**	٠,٧٣١**	٠,٧٣١**
١٤	٠,٨٠٧**	٠,٧٨٨**	٣٥	٠,٥٩٣**	٠,٦١٣**	٠,٦١٣**
١٥	٠,٨١١**	٠,٨١٨**	٣٦	٠,٧٤٥**	٠,٧٣٢**	٠,٧٣٢**
١٦	٠,٧٧١**	٠,٧٦٤**	٣٧	٠,٨٦٩**	٠,٨١٩**	٠,٨١٩**
١٧	٠,٨٥٧**	٠,٨٥٩**	٣٨	٠,٧٩٤**	٠,٧٦٨**	٠,٧٦٨**
١٨	٠,٨١٠**	٠,٨١٨**	٣٩	٠,٨١٦**	٠,٨٣١**	٠,٨٣١**
١٩	٠,٨٥٧**	٠,٨٣٥**				
٢٠	٠,٨٢٠**	٠,٨٣٣**				
٢١	٠,٩٠٠**	٠,٨٨٨**				

*دالة إحصائية على درجة (٠,٠٥)

❖ ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام طريقتين الأولى ك طريقة الاختبار-إعادة الاختبار حيث تم تطبيق الأداة لمرتين على العينة الاستطلاعية بفارق زمني مدته أسبوعين، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين، كما تم في الطريقة الثانية حساب معامل كرونباخ الفا (معامل الاتساق الداخلي) وكانت النتائج كما في الجدول (٤).

جدول (٤): قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي وثبات الإعادة لأداة الدراسة

المجال	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات الإعادة
سيادة القانون	٠,٩٣٩	٠,٨٨٧
الشفافية	٠,٩٢١	٠,٨٣٤
المساءلة والمحاسبة	٠,٨٩١	٠,٩٣١
العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص	٠,٩١٢	٠,٩٤١
الحوكمة الرشيدة	٠,٨٧٥	٠,٨٦٤
الكلّي للمقياس	٠,٩٣	٠,٨٨٠

معياري تصحيح أداة الدراسة: تم استخدام مقياس ليكرت للتدرج الخماسي بهدف قياس آراء أفراد عينة الدراسة، حيث تم إعطاء موافق بدرجة كبيرة جداً (٥)، وموافق بدرجة كبيرة (٤)، وموافق بدرجة متوسطة (٣)، وموافق بدرجة قليلة (٢)، وموافق بدرجة قليلة جداً (١)، وتم الاعتماد على التصنيف التالي للحكم على المتوسطات الحسابية:

$$\text{طول الفترة} = (\text{أعلى قيمة} - \text{أدنى قيمة}) / 5 = 5 / (5 - 1) = 1,25$$

وعليه يكون معيار الحكم على الدرجة على النحو الآتي:

من ١,٠ - أقل من ١,٨ درجة قليلة جداً

من ١,٨ - أقل من ٢,٦ درجة قليلة

من ٢,٦ - أقل من ٣,٤ درجة متوسطة

من ٣,٤ - أقل من ٤,٢ درجة كبيرة

٤,٢ فأكثر درجة كبيرة جداً

٦,٦ الأساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة عن أسئلة الدراسة قام الباحثان باستخدام التحليلات الإحصائية المناسبة بعد إدخال البيانات على جهاز الحاسوب، لتحليلها باستخدام برنامج (SPSS) ومعالجتها إحصائياً. وذلك على النحو الآتي:

للإجابة عن السؤال الأول؛ تم استخدام الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية.

للإجابة عن السؤال الثاني؛ تم استخدام الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الرباعي (4-ways ANOVA)

٧. نتائج الدراسة ومناقشتها

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وهل يختلف درجة الالتزام باختلاف كل من الجنس، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، ملكية الجامعة، وذلك من خلال الإجابة عن كل من أسئلة الدراسة الآتية:

أولاً: للإجابة عن سؤال الدراسة الأول الذي نص على: ما درجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟

فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام الجامعات الأردنية لمعايير النزاهة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً، والمتوسط العام للمقياس الكلي، والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
٣	الشفافية	٤,١٢	٠,٥١	٥	كبيرة
٢	المساءلة والمحاسبة	٤,١٢	٠,٥٤	٤	كبيرة
٤	العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص	٤,١٤	٠,٥٣	٣	كبيرة
١	سيادة القانون	٤,١٧	٠,٥٢	٢	كبيرة
٥	الحوكمة الرشيدة	٤,١٧	٠,٤٩	١	كبيرة
	التزام الجامعات لمعايير النزاهة (ككل)	٤,١٤	٠,٤٧		كبيرة

يلاحظ من الجدول (٥)، أن مجالات معايير النزاهة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وهي (سيادة القانون، الشفافية، المساءلة والمحاسبة، العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص، الحوكمة الرشيدة)، كانت كبيرة، وفقاً للمعيار المذكور في الفصل الثالث، وجاءت درجة معايير النزاهة ككل بدرجة كبيرة. وفقاً للترتيب التالي: مجال الحوكمة الرشيدة في المرتبة الأولى،

تلاه مجال سيادة القانون في المرتبة الثانية، تلاه مجال العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص في المرتبة الثالثة، تلاه مجال المساءلة والمحاسبة في المرتبة الرابعة، وأخيراً مجال الشفافية في المرتبة الخامسة. وقد تعزى هذه الدرجة الكبيرة الى اهتمام الجامعات بتطبيق معايير النزاهة والشفافية بعد المتابعات الحثيثة من قبل هيئة النزاهة ومكافحة الفساد، وتركيز الإدارات الجامعية على تطبيق هذه المعايير ونشر ثقافة هذا التطبيق. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من بني صخر (٢٠١٧)، ودراسة عياصرة (٢٠٢٠)، ودراسة دراوشة وعياصرة (٢٠٢٠) والتي وجدت جميعها درجة مرتفعة من الالتزام في تطبيق النزاهة والشفافية وقيمههما.

إضافة إلى ما تقدم، تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات معيار سيادة القانون، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً، وذلك كما هو مبين في الجدول (٦).

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات معيار سيادة القانون لاستجابات أفراد العينة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
١	القوانين والأنظمة في تعاملها مع الطلبة وأعضاء هيئة التدريس	٤,٢٨	٠,٦٨	١	كبيرة جداً
٤	منح أعضاء هيئة التدريس حقوقهم وفق القانون	٤,١٨	٠,٧٠	٢	كبيرة
٥	إتاحة فرص استئناف قراراتها وفق القانون والتعليمات	٤,١٨	٠,٧٤	٢	كبيرة
٧	بتطبيق أسس قبول الطلبة الجدد على الجميع دون تحيز	٤,١٧	٠,٧٤	٤	كبيرة
٢	تعليمات وأسس تعيين أعضاء هيئة التدريس على جميع المتقدمين.	٤,١٦	٠,٧١	٥	كبيرة
٣	تطبيق التعليمات على كل من يخالفها دون تمييز	٤,١٣	٠,٧٥	٦	كبيرة
٦	عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس حول القوانين والأنظمة في الجامعة	٤,١٠	٠,٧٧	٧	كبيرة
	المتوسط العام	٤,١٧	٠,٥٢		كبيرة

يظهر من الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية لفقرات معيار سيادة القانون تراوحت بين (٤,١٠-٤,٢٨)، وجاءت الفقرة (١) التي تتحدث عن الالتزام ب " القوانين والأنظمة في تعاملها مع الطلبة وأعضاء هيئة التدريس " بالمرتبة الأولى وبدرجة كبيرة جداً، ثم جاءت الفقرة رقم (٤، ٥) بمتوسط حسابي (٤,١٨) وبدرجة كبيرة، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (٦) التي تنص على " عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس حول القوانين والأنظمة في الجامعة " بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٠) وبدرجة كبيرة. كما بلغ المتوسط العام لفقرات معيار سيادة القانون (٤,١٧) وبدرجة كبيرة. وقد تعزى هذه الدرجة الكبيرة من الالتزام بالقوانين الى اهتمام الجامعات بتطبيق القوانين والأنظمة خصوصاً في ظل سهولة انسياب وانتشار المعلومات بفضل وسائل الاتصال الحديثة خصوصاً وسائل التواصل الاجتماعي.

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات معيار الشفافية، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً، وذلك كما هو مبين في الجدول (٧).

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات معيار الشفافية لدى أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
٨	نشر أسس تعيين أعضاء هيئة التدريس ليطلع عليها الجميع	٤,١٥	٠,٧٦	١	كبيرة
١٤	توفر الجامعة مقاييس محددة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس	٤,١٤	٠,٧١	٢	كبيرة
١٢	إعلان معايير وأسس تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والعاملين	٤,١٣	٠,٧٣	٣	كبيرة
٩	إطلاع أعضاء هيئة التدريس على كل ما يواجهها من مشاكل	٤,١٢	٠,٧٨	٤	كبيرة
١١	نشر المعلومات المتعلقة بها دون اختصارها أو إخفائها	٤,١٢	٠,٧٣	٤	كبيرة

١٣	تُعلن الجامعة عن القرارات التي تتخذها بشكل واضح ودقيق	٤,١١	٠,٧٣	٦	كبيرة
١٠	توفير المعلومات لأعضاء هيئة التدريس على الموقع الإلكتروني	٤,١٠	٠,٧١	٧	كبيرة
١٥	توفر الجامعة آلية واضحة للتظلم على قراراتها من قبل أعضاء هيئة التدريس	٤,٠٧	٠,٧٤	٨	كبيرة
	المتوسط العام	٤,١٢	٠,٥١		كبيرة

يظهر من الجدول (٧) أن المتوسطات الحسابية لفقرات معيار الشفافية تراوحت بين (٤,٠٧-٤,١٥)، وكان أبرزها للفقرة رقم (٨) التي تنص " نشر أسس تعيين أعضاء هيئة التدريس ليطلع عليها الجميع " وبدرجة كبيرة، ثم جاءت الفقرة رقم (١٤) بمتوسط حسابي (٤,١٤) وبدرجة كبيرة، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (١٥) التي تنص على " توفر الجامعة آلية واضحة للتظلم على قراراتها من قبل أعضاء هيئة التدريس " بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٧) وبدرجة كبيرة. كما بلغ المتوسط العام لفقرات معيار الشفافية (٤,١٢) وبدرجة كبيرة. ويعزو الباحثان مجيء هذا المعيار بدرجة تطبيق كبيرة الى أهمية الشفافية في العمل الجامعي، حيث جميع القرارات واليات اتخاذها معلنة ومعروفة للجميع وتحرص الجامعات على الالتزام بهذه الآليات، وأي خرق لهذه الشفافية ينتشر بسرعة داخل الجامعة وخارجها ويؤدي الى تداعيات وانعكاسات على إدارة الجامعة.

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات معيار المساءلة والمحاسبة، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً، وذلك كما هو مبين في الجدول (٨).

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات معيار المساءلة والمحاسبة لدى أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
١٧	توفر الجامعة معايير معلنة للمحاسبة بناء على نتائج الأداء المطلوبة	٤,١٩	٠,٧٦	١	كبيرة
١٦	تلتزم الجامعة بتطبيق إجراءات المساءلة والمحاسبة على جميع أعضاء هيئة التدريس دون تمييز	٤,١٥	٠,٧٨	٢	كبيرة
٢٢	توفر الجامعة نظام تقييم ذاتي لأدائها	٤,١٥	٠,٧٣	٢	كبيرة
٢٠	تتبنى الجامعة مفهوم الرقابة الذاتية لكافة أعضاء هيئة التدريس	٤,١٢	٠,٦٩	٤	كبيرة
٢١	تُفعل الجامعة المجالس التأديبية لمرتكبي المخالفات	٤,١٢	٠,٧٢	٤	كبيرة
١٨	تعلن الجامعة عن إجراءات المساءلة لجميع العاملين فيها	٤,١١	٠,٧٣	٦	كبيرة
٢٣	تعمل الجامعة على تطبيق قواعد المساءلة والمحاسبة على جميع العاملين بشكل عادل بدون تحيز	٤,٠٩	٠,٧٤	٧	كبيرة
١٩	تطبق المحاسبة بشكل مستمر تلافياً لوقوع الأخطاء	٤,٠٧	٠,٧٧	٨	كبيرة
	المتوسط العام	٤,١٢	٠,٥٤		كبيرة

يظهر من الجدول (٨) أن المتوسطات الحسابية لفقرات معيار المساءلة والمحاسبة تراوحت بين (٤,٠٧-٤,١٥)، وكان أبرزها للفقرة رقم (١٦) التي تنص " تلتزم الجامعة بتطبيق إجراءات المساءلة والمحاسبة على جميع أعضاء هيئة التدريس دون تمييز " وبدرجة كبيرة، ثم جاءت الفقرة رقم (٢٢) بمتوسط حسابي (٤,١٤) وبدرجة كبيرة، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (١٩) التي تنص على " تطبق المحاسبة بشكل مستمر تلافياً لوقوع الأخطاء " بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٧٠٢) وبدرجة كبيرة. كما بلغ المتوسط العام لفقرات معيار المساءلة والمحاسبة (٤,١٢) وبدرجة كبيرة. ويعزو الباحثان الالتزام بدرجة كبيرة بمعيار المساءلة والمحاسبة الى الالتزام بتطبيق القوانين والأنظمة التي تنظم أليات وإجراءات المساءلة والمحاسبة في الجامعات. إضافة الى الأعراف الأكاديمية التي تتيح تداول المراكز القيادية في الجامعة.

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات معيار العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً، وذلك كما هو مبين في الجدول (٩).

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة لمعيار العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
٣١	تمنح الإجازات لأعضاء هيئة التدريس للجميع وفق أسس عادلة	٤,٣٠	٠,٥٨	١	كبيرة جدا
٢٦	تطبق الجامعة إجراءات الترقية الأكاديمية بعدالة وشفافية	٤,٢٠	٠,٦٨	٢	كبيرة جدا
٣٠	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس دعم لبحوثهم العلمية وفق أسس عادلة	٤,١٩	٠,٦٧	٣	كبيرة
٢٤	توزع الجامعة أعباء العمل بشكل عادل بين أعضاء هيئة التدريس	٤,١٣	٠,٧٧	٤	كبيرة
٢٧	تقوم الجامعة بابتعاث أعضاء هيئة التدريس للخارج وفق أسس عادلة ومعلنة	٤,١٣	٠,٧٦	٤	كبيرة
٢٩	تعطى لجميع أعضاء هيئة التدريس نفس الفرصة للمشاركة في عملية اتخاذ القرار في الجامعة	٤,٠٧	٠,٨٢	٦	كبيرة
٢٥	تختار الجامعة القيادات الأكاديمية من بين أعضاء هيئة التدريس حسب أسس عادلة	٤,٠٥	٠,٧٨	٧	كبيرة
٢٨	تقدم الجامعة الحوافز لموظفيها وفق أسس عادلة	٤,٠٥	٠,٧٩	٧	كبيرة
	المتوسط العام	٤,١٤	٠,٥٣		كبيرة

يظهر من الجدول (٩) أن المتوسطات الحسابية لفقرات معيار العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص تراوحت بين (٤,٠٥ - ٤,٣٠)، وكان أبرزها للفقرة رقم (٣١) التي تنص " تمنح الإجازات لأعضاء هيئة التدريس للجميع وفق أسس عادلة " وبدرجة كبيرة، ثم جاءت الفقرة رقم (٢٦) بمتوسط حسابي (٤,٢٠) وبدرجة كبيرة جداً، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (٢٨) التي تنص على " تقدم الجامعة الحوافز لموظفيها وفق أسس عادلة " بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٥) وبدرجة كبيرة. كما بلغ المتوسط العام لفقرات معيار العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص (٤,١٤) وبدرجة كبيرة. وقد تفسر هذه النتيجة بحرص الجامعات على ممارسة القيم التربوية التي تتبناها وعلى راسها العدالة في تعاملها مع الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والحرص على منحهم فرصاً متساوية وعادلة.

وأخيراً تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات معيار الحوكمة الرشيدة، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً، وذلك كما هو مبين في الجدول (١٠).

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات معيار الحوكمة الرشيدة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
٣٩	يبين الهيكل التنظيمي في الجامعة الصلاحيات بشكل واضح ومحدد	٤,٢٥	٠,٦٧	١	كبيرة جدا
٣٢	توفر الجامعة على موقعها الأنظمة والقوانين والتعليمات ليطلع عليها أعضاء هيئة التدريس.	٤,٢١	٠,٦٢	٢	كبيرة جدا
٣٣	توفر الجامعة معايير واضحة لتقييم أداء العاملين فيها	٤,٢١	٠,٦٧	٢	كبيرة جدا
٣٤	يلتزم مجلس عمداء الجامعة بالقوانين والتعليمات في قراراته	٤,١٨	٠,٦٦	٤	كبيرة
٣٦	يراعي التسلسل الإداري في مختلف القضايا الإجرائية	٤,١٥	٠,٧٤	٥	كبيرة
٣٧	يشارك أعضاء هيئة التدريس في عملية اتخاذ القرار في أقسامهم	٤,١٥	٠,٧٥	٥	كبيرة
٣٥	لمجالس الأقسام دور في اتخاذ القرارات الأكاديمية	٤,١٣	٠,٧٩	٧	كبيرة

٣٨	تحفز الجامعة أعضاء هيئة التدريس بناء على تقارير تقييم الأداء	٤,١٢	٠,٧٨	٨	كبيرة
المتوسط العام		٤,١٧	٠,٤٩		كبيرة

يظهر من الجدول (١٠) أن المتوسطات الحسابية لفقرات معيار العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص تراوحت بين (٤,١٢-٤,٢٥)، وكان أبرزها للفقرة رقم (٣٩) التي تنص " يبين الهيكل التنظيمي في الجامعة الصلاحيات بشكل واضح ومحدد " وبدرجة كبيرة، ثم جاءت الفقرة رقم (٣٣) بمتوسط حسابي (٤,٢١) وبدرجة كبيرة جداً، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (٣٨) التي تنص على " تحفز الجامعة أعضاء هيئة التدريس بناء على تقارير تقييم الأداء " بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٢) وبدرجة كبيرة. كما بلغ المتوسط العام لفقرات معيار الحوكمة الرشيدة (٤,١٧) وبدرجة كبيرة. ويعزو الباحثان مجيء هذا المعيار بدرجة كبيرة الى طبيعة الجامعات التي تحكمها تشريعات وقوانين واضحة ومكتوبة ومعلنة كقانون الجامعات والتعليم العالي والقوانين الخاصة بالجامعات نفسها، كما أن الشفافية والالتزام العالي بالقوانين يفرض على الجامعات الالتزام بمنظومة التشريعات والإجراءات التي تحكم عملها.

ثانياً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني الذي نصَّ على: السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة تُعزى لمتغيرات الجنس، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، ملكية الجامعة؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (ككل) وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، ملكية الجامعة) وذلك كما هو مبين في الجدول (١١).

جدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (ككل) وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الجنس	ذكر	٤,١٦	٠,٤٩	٢١٦
	أنثى	٤,١٩	٠,٥٥	١٨٣
	المجموع			٣٩٩
نوع الكلية	إنسانية	٤,١٥	٠,٥٢	٢٨٣
	علمية	٤,٢٣	٠,٥٠	١١٦
	المجموع			٣٩٩
الرتبة الأكاديمية	أستاذ دكتور	٤,١٨	٠,٤٣	١٧٤
	أستاذ مشارك	٤,١٣	٠,٥١	١٢٥
	أستاذ مساعد	٤,٢٠	٠,٦٥	١٠٠
	المجموع			٣٩٩
ملكية الجامعة	حكومية	٤,١٢	٠,٤٩	٣٠٨
	خاصة	٤,٣٣	٠,٥٧	٩١
	المجموع			٣٩٩

يلاحظ من الجدول (١١) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ناتجة عن اختلاف مستويات متغيرات الدراسة، وبهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية؛ تم إجراء تحليل التباين الرباعي (4-ways ANOVA) وذلك كما في الجدول (١٢).

جدول (١٢): نتائج تحليل التباين الرباعي لاستجابات أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة

الدلالة الإحصائية	قيمة F المحسوبة	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.٠٧٩	٣,١١٠	.٦٦٤	١	.٦٦٤	الجنس
.١٩٣	١,٦٩٩	.٣٦٣	١	.٣٦٣	نوع الكلية
.١٧٩	١,٧٢٧	.٣٦٩	٢	.٧٣٨	الرتبة الأكاديمية
*.٠٠٠	١٧,٩٣٦	٣,٨٣١	١	٣,٨٣١	ملكية الجامعة
		.٢١٤	٣٩٣	٨٣,٩٥٢	الخطأ
			٣٩٨	٨٩,٧٤٢	الكل

*دالة إحصائية عند درجة الدلالة (٠,٠٥).

يتضح من الجدول (١٢) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس، أو نوع الكلية، أو الرتبة الأكاديمية، بينما تبين وجود فروق دالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة التزام الجامعات الأردنية بمعايير النزاهة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير ملكية الجامعة، ولصالح الجامعات الخاصة. ويعزو الباحثان عدم وجود فروق تعزى للجنس أو نوع الكلية، أو الرتبة الأكاديمية إلى أن الجامعات بغض النظر عن هذه المتغيرات تطبق معايير النزاهة وتخضع لمعظم القوانين بنفس الطريقة، ويعد وجود فروق تعزى إلى ملكية الجامعة ولصالح الجامعات الخاصة أمر منطقي لارتباط كثير من إجراءات الحوكمة والشفافية بمالكي هذه الجامعات ومجالس إدارتها.

٨. التوصيات

بناء على نتائج الدراسة يوصي الباحثان بالآتي:

١. العمل على تعزيز إدارة الجامعات الاستمرار بالالتزام بمعايير النزاهة.
٢. العمل على تعزيز ونشر ثقافة الالتزام بالمعايير لدى المجتمع الجامعي.
٣. الاستمرار بمنح أعضاء هيئة التدريس حقوقهم وفق القانون للمحافظة على التزامهم بمعايير النزاهة.
٤. إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالالتزام بالجامعة الأردنية بمعايير النزاهة وربطها بمتغيرات أخرى كالصعوبات والحلول.

بيان تضارب المصالح

يقر جميع المؤلفين أنه ليس لديهم أي تضارب في المصالح.

المراجع

- ابن علي، زياد. (٢٠٠٥). الفساد أشكاله وأسبابه ودوافعه، آثاره واستراتيجيات الحد من تناميّه. مجلة دراسات إستراتيجية، ١٦(١)، ٣٤-١.
- أبو كريمة، أحمد. (٢٠٠٥). مفهوم الشفافية لدى الإدارة العليا وعلاقته بالاتصال الإداري [رسالة دكتوراه غير منشورة]. الجامعة الأردنية، عمان.
- أبودية، أحمد. (٢٠٠٤). الفساد سبل وآليات مكافحته، ائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة. تم استرجاعه بتاريخ ٢٠٢٠/٤/٢٢ من الموقع: <http://www.aman-palestine.org>
- أحمد، عبد الله مصطفى. (٢٠١٨). تقويم الأداء المدرسي في ضوء المعايير العالمية لتصنيف المدارس الثانوية وإمكانية الاستفادة منها في مصر. مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، ٢(٩١)، ٧٥-١.
- بني صخر، محمد. (٢٠١٧). درجة ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة النزاهة التنظيمية في الجامعات الأردنية [رسالة ماجستير]. الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن.

- الحيالي، نور. (٢٠١٣). دور الأستاذ الجامعي في إشاعة ثقافة النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد [عرض ورقة]. المؤتمر العلمي السابع لكلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق، ٣٣١-٣٣٨.
- دراوشة، نجوى وعياصرة، محمد. (٢٠٢٠). درجة تطبيق القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية لمفهوم الثقة في تحقيق النزاهة والشفافية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة التربية والممارسة*، ١١(٢)، ٥٦-٦٨.
- الدويك، عبد الغفار. (٢٠١٣). الأساليب الحديثة المستخدمة في المؤسسات التعليمية في حماية النزاهة ومكافحة الفساد. إدارة التخطيط وتطوير المناهج، جامعه نايف للعلوم الإسلامية.
- الدويك، عبد الغفار. (٢٠١٣). الأساليب الحديثة المستخدمة في المؤسسات التعليمية في حماية النزاهة ومكافحة الفساد. إدارة التخطيط وتطوير المناهج، جامعه نايف للعلوم الإسلامية.
- الربيعي، خلود. (٢٠٠٥). تعزيز معطيات الشفافية في ظل ثقافة المعلومات وقرارات الإنتاج والعمليات [رسالة دكتوراه]. كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
- زايد، ربي والعمران، ثريا والضمور، محمد المهيدات، عبد الرحمن. (٢٠١٨). برنامج تدريبي لتعزيز قيم النزاهة. إدارة مركز التدريب التربوي، عمان، الأردن.
- الشريبي، خالد وحسين، منى. (٢٠١٩). تفعيل ممارسات قيم النزاهة الأكاديمية والمهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية تصور مقترح. عمادة البحث العلمي بجامعة الملك خالد. المملكة العربية السعودية.
- الشريبي، غادة. (٢٠١٩). تفعيل ممارسات قيم النزاهة الأكاديمية والمهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية: تصور مقترح. *المجلة التربوية*، جامعة سوهاج، مصر، ٦١-١٢٩.
- عبد الحسين، بسام. (٢٠٠٩). قياس اتجاهات طلبة جامعة بغداد نحو النزاهة. *مجلة العلوم النفسية العراقية*، (١٥)، ١-٢١.
- عبد الكريم، عماد. (٢٠٠٨). التقرير الثاني للجنة الشفافية والنزاهة. لجنة الشفافية والنزاهة في وزارة الدولة للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- عتوم، احمد. (٢٠١٣). درجة ممارسة الشفافية في القرارات الإدارية من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة. *مجلة كلية التربية*، جامعة عين شمس، مصر، (٣٧)، ٧٣٦-٧٧٣.
- علاونة، مروان. (٢٠١٦). درجة ممارسة الشفافية الإدارية ومعيقاتها في الجامعات الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. كلية العلوم الإدارية، جامعة الاستقلال، فلسطين.
- عياصرة، نايف. (٢٠٢٠). درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بقيم النزاهة من وجهة نظر الطلبة. *جامعة الأزهر. مجلة كلية التربية بالقاهرة*، (١٨٨)، ج (٢)، ٢٠٦-٢٣٥.
- الغزاوي، أشرف. (٢٠١٧). ندوة حوارية في جامعة اليرموك تحت عنوان دور الشباب في تعزيز مبادئ النزاهة والشفافية. جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- محجوب، عصام. (٢٠١٨). رؤية استشرافية لتعزيز ممارسة طلبة الجامعات السعودية للنزاهة الأكاديمية في ضوء نظرية التغيير. *المجلة الأردنية للعلوم التربوية*، ١٤(٢)، ١٥٧-١٧٦.
- مصلحة الجمارك المصرية. (٢٠١٤). دليل تنمية النزاهة. القاهرة، مصر: مصلحة الجمارك المصرية.
- المومني، تغريد. (٢٠٢٠). دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في تعزيز النزاهة الأكاديمية من وجهة نظرهم أنفسهم. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٤(٢٢)، ١-٢٠.
- هيئة النزاهة ومكافحة الفساد. (٢٠١٧). معايير النزاهة الوطنية. الأردن.

References

- Hazelkorn, E. (2012). European “transparency instruments”: Driving the modernisation of European higher education. *European Higher Education at the crossroads: between the Bologna Process and national reforms*, 339-360.
- Karen Hughes. (2008). *Clarifying and Applying Personal Values*. Priorities and Integrity. <http://www.wright.edu/~scott.williams/skills/values.htm>.
- Norman, S. M., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2010). The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. *The leadership quarterly*, 21(3), 350-364.