

مستوى تطبيق معايير الحكم الرشيد لدى رؤساء اقسام رياض الأطفال في تنمية الموارد البشرية

The level of application of good governance standards among the heads of kindergarten departments in the development of human resources

أ.م. وفاء قيس كريم

جامعة ديالى - مركز ابحاث الطفولة والامومة - قسم ابحاث الطفولة ص ص 109-139

ملخص البحث

تعد الجامعات من المؤسسات المهمة التي تسهم في معظم دول العالم في التنمية، إذ ان التنمية هي مطلب الجميع، افرادا وشعوبيا، حكومات ومؤسسات، وهي الهدف الأسمى والابرز للجميع، كما وتعد قلب الخطط التي تضعها الحكومات والدول، والمراد من ذلك التنمية الشاملة التي تحقق مستوى حياة كريمة ورفاه اجتماعي شامل للإنسان، مع المحافظة على حقوق وحاجات ومتطلبات الأجيال القادمة دون مساس.

ونجد بان اغلب رؤساء الأقسام في الجامعات يضعون معايير محددة عند ممارسة مهامهم الإدارية لتحقيق التنمية البشرية التابعة لأقسامهم (أعضاء الهيئة التدريسية، الطلبة، الموظفين)، ولاسيما رؤساء اقسام رياض الأطفال، لأنهم على وعي تام بان اتباع الحوكمة الإدارية الرشيدة في مجال ادارتهم الاكاديمية سوف تحقق التنمية والتقدم لأقسامهم، اذ يعد رئيس القسم بمنزلة العقل المفكر والمكتب الاستشاري الذي يتغذى منه افراده مجموعة من المعلومات والسير نحو الخطوات السليمة.

لذا فان الباحثة عن طريق بحثها الحالي، تحاول التوصل الى الأهداف الاتية:

1- مستوى تطبيق الحوكمة الرشيدة لدى رؤساء اقسام رياض الأطفال في التنمية البشرية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

2- دلالة الفروق في مستوى تطبيق الحوكمة الرشيدة لدى رؤساء اقسام رياض الأطفال من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تبعا لمتغير اللقب العلمي (مدرس مساعد -مدرس -أستاذ مساعد -أستاذ).

ولأجل تحقيق هدفنا البحث، قامت الباحثة ببناء أداة تكشف عن معايير الحكم الرشيد المطبقة من قبل رؤساء الأقسام، ومن ثم سحبت عينة قصدية تتألف من (52) تدريسيا للإجابة على فقرات المقياس، بعدها استخرجت الخصائص السيكومترية للأداة والمتمثلة بمعاملات الصدق والثبات.

وبعد التوصل الى تحليل إجابات عينة البحث، كشفت النتائج عما يأتي:

1- ان رؤساء اقسام رياض الأطفال يتمتعون بمستوى متوسط في تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة في اداراتهم.

2- ليس هنالك تأثير للقب العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في ارتفاع مستوى تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة لدى رؤساء اقسام رياض الأطفال.

الكلمات المفتاحية: معايير الحكم الرشيد، رؤساء اقسام رياض الأطفال، التنمية البشرية.

Abstract

The level of application of standards of good governance among heads of kindergarten departments in human resource development

Universities are among the important institutions that contribute in most countries of the world to development, as development is the demand of everyone, individuals and peoples, governments and institutions, and it is the supreme and most prominent goal for all, and it is the heart of the plans set by governments and states. A decent life and comprehensive social well-being for the human being, while preserving the rights, needs and requirements of future generations without prejudice.

We find that most of the department heads in universities set specific standards when exercising their administrative tasks to achieve the human development of their departments (faculty members, students, employees), especially the heads of kindergarten departments, because they are fully aware that following good administrative governance in the field of their academic management will achieve. The development and progress of their departments, as the head of the department is considered a thinker and an advisory office from which its members feed a set of information and move towards the right steps.

Therefore, the researcher, through her current research, is trying to reach the following goals:

- 1-The level of application of good governance among the heads of kindergarten departments in human development from the point of view of the faculty members.
- 2-The significance of the differences in the level of application of good governance among the heads of kindergarten departments from the point of view of the faculty members according to the scientific title variable (assistant lecturer - lecturer - assistant professor - professor).

In order to achieve the objectives of the research, the researcher built a tool that reveals the standards of good governance applied by the heads of departments, and then withdrew an intentional sample consisting of (52) lecturers to answer the items of the scale, after which she extracted the psychometric properties of the tool represented by the coefficients of validity and stability.

After analyzing the answers of the research sample, the results revealed the following:

1-The heads of kindergarten departments enjoy an average level in applying the standards of good governance in their departments.

2-There is no effect of the academic title of the faculty members on the high level of application of standards of good governance among the heads of kindergarten departments.

Keywords: standards of good governance, heads of kindergarten departments, human development.

مشكلة البحث

لقد ظهرت مفهوم الحوكمة الرشيدة ضمن مؤسسات التعليم العالي في الآونة الأخيرة، لتعبر عن الأزمة الحقيقية التي تمر بها المؤسسات الجامعية والتي تعكسها مظاهر كثيرة، لمحاولة تخفيف حدتها وإيجاد حلول مقترحة لها، تلك الأزمة التي تتمثل في أن هناك إدارات جامعية وضعتها السلطة التنفيذية فوق الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، لتكون مهمتها اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون هؤلاء، دون أن يكون لأي منهم حق مناقشة هذه القرارات أو الاعتراض عليها (خضري، 2014: 20).

وكما تعد الحوكمة الجامعية طريقة يتم خلالها توجيه أنشطة الجامعة وإدارة أقسامها العلمية وكلياتها ومتابعة تنفيذ خططها الاستراتيجية وتوجهاتها العامة، وكما تعكس الحوكمة الجامعية نظاما يركز على تميز وجودة الإدارة الجامعية ومدى القدرة على التنافس مع المحافظة على الاستقلالية، دون الاعتماد على الآليات المركزية للإدارة، بمعنى آخر كيف يمكن أن تصبح الجامعة مصدراً للتميز وجودة الأداء، ومركز للإنتاج العلمي لكل القطاعات المكونة للمجتمع (سراج الدين، 2009: 7).

لهذا توجهت معظم بلدان العالم نحو تبني نظم تحسين وضمان الجودة، وقد نجح البعض منها وفشل البعض الآخر، ولقد عزز هذا التوجه النمو في الاستقلالية المؤسسية، والتوسع في دور الجامعات في خدمة المجتمع والمساءلة المجتمعية، والاهتمام بتطبيق وتقييم نظم ضمان الجودة في التعليم العالي، إذ اسهمت مجتمعة في نشوء المبادئ التوجيهية للحوكمة، وأصبحت نظم تحسين الجودة بمسمايتها المختلفة تتكامل وتتفاعل مع مبادئ الحوكمة وآلياتها، مما نتج عنه تمركز حوكمة الجامعات حول مرتكزات العمل الجامعي من جانب، وعلاقتها بالمؤسسات الأكاديمية وغير الأكاديمية والمجتمع من جانب آخر. وتم تعريفها بالإطار الذي تتحدد من خلاله القيم من داخل الجامعة، والنظام الذي تستخدمه في صنع القرارات وتخصيص الموارد، والرسالة والمهام، وأنماط السلطة وهرم السلطة (شيلي ومحسن، 2020: 20).

ونجد بان اغلب رؤساء الأقسام في الجامعات بعدهم يمثلون أحد عناصر السلطة يضعون معايير محددة عند ممارسة مهامهم الإدارية لتحقيق التنمية البشرية التابعة لأقسامهم (أعضاء الهيئة التدريسية، الطلبة، الموظفين)، لأنهم على وعي تام بان اتباع الحوكمة الإدارية الرشيدة في مجال ادارتهم الاكاديمية سوف تحقق التنمية والتقدم لأقسامهم، اذ يعد رئيس القسم بمنزلة العقل المفكر والمكتب الاستشاري الذي يتغذى منه افراده مجموعة من المعلومات والسير نحو الخطوات السليمة. ومن هنا

تعد الحوكمة بمثابة الرافعة الأساسية للتنمية الاقتصادية، ولا يكون هنالك تنمية اقتصادية، الا من خلال تحقيق التنمية البشرية (ناصر الدين، 2012: 34).

ولقد أشار (محمود، 2016) بان رؤساء الاقسام في الجامعات، ولاسيما في كليات التربية، يعدون الأساس في تحقيق الأهداف العلمية للجامعة، وجعل مخرجاتها من الطلبة في مستوى متقدم من الاعداد والتهيئة لخدمة المجتمع، ولكي يحقق رئيس القسم الأكاديمي هذا الهدف السامي بكفاءة، كان لا بد له من امتلاك خصائص وممارسات إيجابية تمكنه من أداء واجباته على الوجه الاكمل، ومن بين تلك الخصائص والممارسات التي ينبغي القيام بها، هي ممارسته للحوكمة الرشيدة في عمله بوصفه سلطة عليا لتحقيق التنمية البشرية في القسم (محمود، 2016: 31).

وما دام رؤساء اقسام رياض الأطفال يمثلون جزءا من رؤساء الأقسام في كليات التربية، لذا فان الباحثة قد لجأت الى تقصي عن مدى ممارستهم لأنظمة الحوكمة الرشيدة في ظل ادارتهم التربوية والأكاديمية والاقتصادية، وذلك عند ميلهم لتطبيق القوانين والقواعد التي يسترشدون بها ضمن قياداتهم ومسؤولياتهم الجامعية في تولي الاعمال الإدارية بما يكفل تحقيق التنمية البشرية عن طريق توافر الديمقراطية والعدالة لجميع الأطراف المعنية بأقسامهم (التدريسيين، الموظفين، الطلبة).

ووفقا لما تم ذكره، يمكن تلخيص مشكلة البحث الحالي عن طريق وضع التساؤل الاتي:

-ما درجة تطبيق معايير الحكم الرشيد لدى رؤساء اقسام رياض الأطفال في تنمية الموارد البشرية؟

اهمية البحث:

في ظل ما يشهده العالم من تطورات علمية وتكنولوجية وانفجار معرفي، تسعى كافة المجتمعات إلى تطوير سياساتها وممارستها في شتى مجالات الحياة؛ عن طريق الالتزام بالنظم والمعايير العالمية. وتعد الحوكمة الرشيدة من الوسائل المهمة للوصول إلى التنمية الشاملة في المجتمعات؛ من خلال تطبيق المبادئ الأساسية التي تقوم عليها، وهي: الشفافية، والمسؤولية، والمساءلة، والمشاركة. وللجامعات دور مهم ورئيس في عملية التنمية المجتمعية بمختلف مجالاتها، فكلما كانت قياداتها حريصة على الالتزام بتطبيق معايير الحوكمة، كان دورها المجتمعي فأعلا ومؤثرا (شتات والبياتي، 2018: 246).

لقد أصبحت الحوكمة الرشيدة في الوقت الراهن مفهوما جديدا لتحقيق التنمية البشرية في مؤسسات ومنظمات عدة، اذ بدأت انتشارها في كافة المجتمعات بشكل واضح. وغدت مطلبا أساسيا ضمن

خصائص ومواصفات القيادات الإدارية والفنية للمؤسسات بشتى أنماطها. وتعد الجامعات في مقدمة هذه المؤسسات التي انتقل إليها الاهتمام بهذا المفهوم، ويعد رؤساء الأقسام الأكاديمية من العناصر الأساسية في الجامعات والكليات، الذين يعتمد عليهم بشكل فاعل في الاهتمام بالحوكمة الرشيدة؛ بما يؤدي إلى اتصافهم بإدارة فاعلة ومؤثرة، تنتج برامج ذات جودة عالية، وتشجع أعضاء هيئة التدريس على بذل الجهود الاستثنائية للنهوض بالعملية التعليمية، وتجعل من الطلبة قادرين على التعبير عن وجهات نظرهم بالقضايا التي تشكل اهتماما مباشرا ومنطقيا لهم بكل حرية؛ مما يزيد في تمسكهم بالقسم الأكاديمي، ويجعلهم أكثر جدية وتفاعلا مع القيادة الإدارية، وأعضاء هيئة التدريس (أبو كريم والثويتي، 2014 : 58).

وفي ظل تزايد حدة التغيرات والتحديات التي يفرضها مجتمع المعرفة وما يصاحبه من تداعيات مختلفة بصورة مستمرة، دعت الحاجة إلى تطوير التعليم الجامعي من خلال التركيز على بعض المداخل لتطوير والتحسين المستمر والتي يأتي في مقدمتها تحسين الحوكمة الإدارية لتحقيق التنمية البشرية، لذا تعد الحوكمة الجامعية من المداخل الحديثة للارتقاء بجودة أداء المنظومة التعليمية كاملة، إذ يرمي تطبيقها إلى إحداث تغيرات إيجابية في جميع الاجراءات التي تشمل تطوير الاهداف والسياسات والشراكة المجتمعية (عبد الحكيم، 2011: 318).

وأشار (عزت، 2009) ان من اهم معوقات تحقيق الحوكمة للتنمية البشرية في الكليات هو الثقافة السائدة في المجتمع المتمثلة بالقيم السلبية، ومقاومة التغيير، والتشريعات الجامعية، وطريقة إدارة الجامعة كأسلوب التعيين ابتداء من رئيس الجامعة، وحتى رؤساء الأقسام، وهو ما ينعكس على درجة استقلالية هؤلاء جميعاً في مواجهة السلطة التنفيذية، وغياب أعضاء هيئة التدريس عن الحياة الجامعية، وكذلك غياب التنظيمات المستقلة والخاصة بأعضاء هيئة التدريس والطلاب عن منظومة الجامعة (عزت، 2009: 4).

ان رؤساء الأقسام في الكليات ومنهم رؤساء اقسام رياض الأطفال يعملون بوساطة اداراتهم التعليمية في الجامعات على توفير السبل من أجل إحداث تطورات، وتغيرات تسهم في النهوض بالكليات الجامعية في المجالات كافة، وذلك بالقيام بمراجعة دقيقة ومستمرة لسلوكياتها وعلاقتها مع الجهات الوطنية والإقليمية والعالمية؛ لذا تبرز أهمية الحوكمة لإيجاد القيادة الرشيدة في تصرفاتها وأدائها وقراراتها، بما يحقق الجودة والفعالية والتنمية البشرية للعملية التعليمية التعليمية، وبما يكفل

تخريج الكفاءات التي لديها كما كبيرا من المعرفة، ويمتلكون مهارات عالية يوظفونها في سوق العمل، فالحوكمة الرشيدة اذن هي رمز المستقبل لمؤسسات التعليم، وهي التي ترسم سلوك الطلبة وتبني مهاراتهم وتشكل قيمهم وترسم لهم المستقبل بشكل جدي وقوي (AL-Taweel , 2006 : 75).

ويعد التعليم الركيزة الأساسية لتطوير أي بلد ودفع عجلة التقدم فيه، وله أهمية بارزة في زيادة التنمية البشرية وتحقيقها بكافة أشكالها، وكذلك الارتقاء بحركة التقدم، وتحمل الجامعة مكانة مرموقة في منظومة التعليم، فهي تقع على قمة السلم التعليمي، وبحكم هذه المكانة فإنها مسؤولة ليس فقط عن تطوير ذاتها، إنما هي مسؤولة أيضا عن تطوير منظومة التعليم ككل، فلا يقتصر دور التعليم الجامعي على إعداد الكوادر البشرية وتدريبها، بل يتضمن تطوير المجتمع، والمساهمة في تطوير البحث العلمي لخدمة المجتمع وقضاياها وحل مشكلاتها، ومن هنا تتطلب الحوكمة الرشيدة توفير بنية أساسية لتنمية الثروات، وتطوير إمكانيات المؤسسات القائمة، عن طريق توفير الآليات المناسبة للعمل ودعم ما هو قائم لضمان المشاركة الفعالة من العاملين (الرويلي ، 2019 : 241).

ونتيجة لندرة الدراسات التي تناولت مستوى تطبيق الحوكمة الرشيدة لدى رؤساء اقسام رياض الأطفال في تنمية الموارد البشرية، وجدت الباحثة أهمية إلقاء الضوء على هذا الموضوع لفهم العلاقة التي تربط بينهما.

وعن طريق ما تم عرضه، يمكن تقسيم أهمية البحث إلى الآتي:

أولاً-الأهمية النظرية:

تتضح الأهمية النظرية للدراسة الحالية في إثراء الجانب النظري المتعلق بموضوع الحوكمة الرشيدة لرؤساء اقسام رياض الأطفال من حيث أهميته ودوره باختلاف بعض المتغيرات الديمغرافية. وكما يقدم أدلة علمية جديدة تؤكد عمق مكانة هذا المفهوم وتعميمه على مجتمعات أخرى كالمجتمع العربي عامة والعراقي خاصة.

ثانياً-الأهمية التطبيقية:

قد تغيد هذه الدراسة مؤسسات التعليم العالي بشكل عام واقسام رياض الاطفال بشكل خاص على أهمية تطبيق الحوكمة الرشيدة في اداراتها، ومن ثم تساعد في تشخيص الحالة التي عليها اقسامها، فضلا عن تقديم افادة للباحثين والمهتمين في المجال التربوي من أداة الدراسة والإطار النظري الذي سوف تقدمه.

هدفا البحث:

يرمي البحث الحالي التعرف على-

1- مستوى تطبيق الحوكمة الرشيدة لدى رؤساء اقسام رياض الأطفال في التنمية البشرية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

2- دلالة الفروق في مستوى تطبيق الحوكمة الرشيدة لدى رؤساء اقسام رياض الأطفال من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تبعا لمتغير اللقب العلمي (مدرس مساعد -مدرس -أستاذ مساعد -أستاذ).

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالحدود الآتية:

1- الحدود الموضوعية: الحوكمة الرشيدة، التنمية البشرية.

2- الحدود البشرية: أعضاء الهيئة التدريسية.

3- الحدود المكانية: اقسام رياض الأطفال التابعة لكليات التربية في الجامعات (بغداد، المستنصرية، العراقية).

4- الحدود الزمنية: للعام (2020 -2021).

تحديد المصطلحات:

1- الحوكمة الرشيدة (good governance): عرفها كل من-

أ- (Whlie, 2007): هي "مجموعة من القوانين والنظم والقرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق اختيار الأساليب المناسبة والفعالة لتحقيق خطط وأهداف المؤسسة (Whlie, 2007: 18).

ب- (الخضير، 2018): نظام يتم بموجبه إخضاع نشاط المؤسسات إلى مجموعة من القوانين والنظم والقرارات التي تهدف الى تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق اختيار الأساليب المناسبة والفعالة لتحقيق خطط المؤسسة وأهدافها وضبط العلاقات الأساسية التي تؤثر في الأداء (الخضير، 2018: 9).

ج-التعريف النظري: وتتبنى الباحثة تعريف (الخضير، 2018) تعريفا نظريا للحوكمة الرشيدة في بحثها الحالي.

د-التعريف الاجرائي: وتعرف الحوكمة الرشيدة اجرائيا بانها الدرجة الكلية التي سيحصل عليها المجيب على اداة البحث المعد من قبل الباحثة.

2-قسم رياض الأطفال (Kindergarten department):

عرفه أولسن (Olsen, 1955): وهو ذلك القسم الذي يرمي الى تأهيل معلمين ذوي قدرة على تنشئة الأطفال بطرق تربوية وعلمية عن طريق اتباع خطوات هادفة ومدروسة، وممتقنة لتشمل جوانب الطفل السلوكية والعقلية والاجتماعية والنفسية (Olsen, 1955: 19).

3-التنمية البشرية (Human Development): عرفها كل من -

ا- (قاسم، 2007): " هي العملية التي تركز على الانسان وتسعى الى تطوير قدراته ومهاراته ليصل بمجهوده الشخصي لمستوى من الكفاءة العلمية والمعرفية بصورة متميزة" (قاسم، 2007: 19).

ب-(أبو النصر، 2007): " عملية توسيع خيارات البشر، وهذه الخيارات ممكن تكون مطلقة ويمكن أن تتغير بمرور الوقت ولكن تتحدد الخيارات الأساسية على جميع مستويات التنمية البشرية بثلاث اهداف وهي: أن يعيش الناس حياة مادية وصحية، ويكتسبوا المعرفة، ويحصلون على موارد لازمة لمستوى معيشة لائقة" (أبو النصر، 2007: 189).

الفصل الثاني

خلفية نظرية ودراسات سابقة

مفهوم الحوكمة الرشيدة:

تشير لفظ الحوكمة الى الترجمة العربية للأصل الانكليزي للكلمة (Governance) الذي توصل اليه مجمع اللغة العربية بعد عدة محاولات لتعريب الكلمة اذ تم سابقاً إطلاق مصطلحات اخرى مثل الإدارة الرشيدة، الإدارة الجيدة، الضبط المؤسسي، التحكم المؤسسي، الحاكمة المؤسسية، حوكمة الشركات ومصطلحات اخرى، إلا إن الأكثر شيوعاً وتداولاً من قبل الكتاب والباحثين هو مصطلح حوكمة الشركات أو الحوكمة المؤسسية وكانت الحوكمة الرشيدة تعرف سابقا على انها مجموعة من المعايير التي يقوم بموجبها أصحاب المصلحة في الشركة بمحاسبة المديرين في المستويات العليا على قراراتهم و النتائج المتولدة عنها ، للسيطرة على الشركة واكتساب الميزة التنافسية " (Hudson , 2007 : 333)

ونظرا لتزايد الاهتمام بالحوكمة الرشيدة فقد تناولت العديد من المنظمات الدولية والمعاهد والهيئات هذا المفهوم ومنها منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي (OECD) التي رات بان الحوكمة تمثل "مجموعة من العلاقات بين ادارة المؤسسات ومجلس ادارتها وحملة اسهمها ومجموعة اصحاب المصالح، ويتم تحديد الهيكل الذي يتم بواسطته تحديد اهداف الشركة والوسائل التي تحقق تلك الاهداف ومراقبة الاداء" (OECD, 2004: 11).

ويمكن القول ان مفهوم الحوكمة الرشيدة يؤكد أهمية الانتقال بفكرة الإدارة من الوضع الهيكلي الجامد، إلى وضع أكثر تفاعلية وتكاملية بين القطاعات الحكومية والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني. وذلك عن طريق ارتباطها بعملية صنع القرار في المجتمع ومؤسساته المختلفة، في ظل التفاعلات التي تتم داخل الهياكل والعمليات والتقاليد التي تحدد كيفية ممارسة السلطة واتخاذ القرار، وتعبير أفراد المجتمع عن وجهة نظرهم في مختلف القضايا. (Henard & Mitterle, 2008: 18) وكما أشارت (عجرو، 2016) بان مفهوم الحوكمة الرشيدة يعني تحقيق التوازن بين الاهداف الاجتماعية والاقتصادية وبين الأهداف الفردية والجماعية، وربط مصالح الافراد والشركات بالمجتمع. فضلا عن انه يسهم باهتمام المؤسسات بالأمور الاجتماعية، ومن ثم يؤدي ذلك إلى تحسين صورتها

وتزايد قبولها في المجتمع، لذا فإن كل دولة بحاجة إلى ازدهار ونمو مؤسساتها لإشباع الحاجات كتوفير فرص العمل والخدمات الصحية وغيرها، وهذا لا يعني تحسين مستوى المعيشة فقط بل لتعزيز التماسك الاجتماعي، وبذلك تساعد الحوكمة الرشيدة من تخفيف حدة الفقر وتعزيز حقوق الإنسان وإرساء قواعد العدل واستمرار عمل المؤسسات، وانهارها لا يُعد خسارة تصيب الرؤساء والاداريين فقط وإنما تصيب الموظفين وأصحاب المصالح الأخرى (عجروود، 2016 : 292).

أهمية الحوكمة الرشيدة في التنمية البشرية للجامعات:

تزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة بموضوع الحوكمة الرشيدة في التنمية البشرية لمؤسسات التعليم العالي، وذلك لأن الحوكمة الرشيدة مستندة على مجموعة من الآليات والطرق التي تستخدمها مؤسسات التعليم العالي لتحديد أهدافها ولتطبيق هذه الأهداف، ولإدارة المؤسسات فيما يتعلق بالبرامج الأكاديمية والحياة الاجتماعية والشؤون المالية وشؤون أعضاء هيئة التدريس والعاملين (يوسف، 2011: 35).

وكما إن تطوير قطاع التعليم العالي لا يكتمل في غياب حوكمة رشيدة لمؤسساته وفي ظل افتقار للمساءلة والشفافية، إذ أن المقصود بالحوكمة الرشيدة لا يتعلق بإدارة الجامعات فحسب بل بوضع معايير وآليات حاکمة لأداء كل الأطراف بوساطة الآتي:

- 1- تطبيق الشفافية.
- 2- سياسة الإفصاح عن المعلومات.
- 3- أسلوب لقياس الأداء ومحاسبة المسؤولين.
- 4- مشاركة الأطراف المعنية في عملية الإدارة والتقييم (شرف، 2015: 38).

وتتضح أهمية الحوكمة الرشيدة في التنمية البشرية داخل مؤسسات التعليم العالي عن طريق مؤشرات عدة، منها:

- 1- المؤشر الأول: القيادات الأكاديمية والإدارية مختارة وفقاً لمعايير موضوعية ومعلنة وآليات ذات شفافية تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة.
- 2- المؤشر الثاني: القيادات الحالية والمحتملة يتم تنمية قدراتها والعمل على تكوين كوادر جديدة من أعضاء الهيئة التدريسية.

- 3- المؤشر الثالث: معايير تقييم أداء القيادات موضوعية وتشارك الأطراف المعنية في عملية التقييم وتستخدم النتائج لتحسين الأداء المؤسسي في القسم او الكلية او الجامعة.
- 4- المؤشر الرابع: لإدارة المؤسسة آليات فاعلية للتعامل مع مشكلات الأقسام سواء كانت تعود للأساتذة او الطلبة او الموظفين.
- 5- المؤشر الخامس: للمؤسسة الجامعية قيم جوهرية معلنة ومتاحة للمعنيين، وآليات فاعلية لضمان الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز وتطبيق الأخلاقيات المهنية بين أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين والطلبة فيها.
- 6- المؤشر السادس: المعلومات المعلنة عن المؤسسة شاملة وتغطي سائر أنشطتها وتضمن المؤسسة مصداقياتها وتحديثها.
- 7- المؤشر السابع: الهيكل التنظيمي معتمد ومعلن وملئم لحجم المؤسسة الجامعية ونشاطها، ويتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها.
- 8- المؤشر الثامن: التوصيف الوظيفي معتمد ومعلن، ويحدد المسؤوليات والاختصاصات وفقاً للهيكل التنظيمي ويحقق التكافؤ بين السلطات والمسئوليات، ويستخدم في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة (الشمري، 25-23: 2014)

نظريات المفسرة للحوكمة الرشيدة في التنمية البشرية:

1-نظرية الوكالة (Agency Theory)

دخلت نظرية الوكالة في الفكر الاقتصادي بشكلها الرسمي في بداية السبعينات من القرن الماضي على يد الباحثان (Jensen and Meckling)، إلا أن المفاهيم التي تستند إليها هذه النظرية تعود إلى العالم الاقتصادي المعروف (آدم سميث) عند مناقشته لمشكلة الفصل بين الملكية والسيطرة (الإدارة) في كتابه (ثروة الأمم) عام (1776). وقُسمت نظرية الوكالة إلى نظريتين: الأولى معيارية (Normative) والتي عدت أن العلاقة هي بين المالك والمدير فقط وأن المدير غير نشط وإنما يُنفذ فقط طلبات المالك. أما النظرية الثانية الإيجابية (Positive) فقد عدت أن العلاقة هي بين جميع الأطراف المتعلقة بالمؤسسة وأن المدير هو شخص نشط وبما أنه ليس مالكاً فيهمه أن يُحقق مصالحه الشخصية قبل مصالح المؤسسة.. (Eisenhardt, 1989: 61)

وتفترض نظرية الوكالة اختلاف أهداف وأفضليات كل من الأصيل والوكيل وهذا يؤدي إلى نشوء مشكلة الوكالة بسبب عدم قدرة الأصيل على رقابة أداء الوكيل إضافة إلى عدم تماثل المعلومات إذ أنّ الإدارة (الوكيل) لديها معلومات أكثر من الأصيل (المُلاك) وحتى لو توافرت نفس المعلومات للأصيل فإنّه قد لا يستطيع تفسيرها بنفس قدرة الوكيل المُتخصّص. (Garba, et al, 2020: 5)

2-نظرية حقوق الملكية (Property rights Theory)

من أهم روادها (Adolf berl et means)، الذي عد أن اتخاذ القرار يكون نتيجة الصراع بين مصالح ميسر المنظمة وبين مصالح مالكي المنظمة. وأن عملية اتخاذ القرار تكون عبارة عن نتائج لقياس جهد العمل لكل موظف داخل المنظمة وليس على مبدأ جهد العمل الجماعي؛ لأن كل موظف يتصرف بانتهازية وراتبه يرتبط بعمل الجماعة وليس جهده الشخصي. ويطلق على حقوق الملكية صلاحيات أفراد أو مجموعات من الأفراد لاستخدام الموارد، والذي يحدث بسبب وجود السلع وزيادة استخدامها (الكسر، 2018: 252).

وكما تحدد نظرية حقوق الملكية قواعد السلوك على البضائع. عدم القيام بذلك يؤدي إلى زيادة كبيرة في التكاليف. كما تجدر الإشارة إلى أن علاقات الملكية القائمة على مشكلة ندرة الموارد. إنشاء استحقاقات يسمح لك للحد من وتنظيم النزاعات على استخدام موارد محددة. أنها تقلل من عدم اليقين في البيئة الاقتصادية، مما يجعلها أكثر قابلية للتنبؤ. التقاليد الحقوق المحمية معقدة والعادات غير المكتوبة. (Alchian, 2008: 20)

3-نظرية تكاليف الصفقة (Transaction Cost Theory):

ومؤسس هذه النظرية العالم الاقتصادي اوليفر وليامسون (Olivier Williamson) عام (1991) الذي عد أن عملية اتخاذ القرار في مؤسسة ما يرتبط بفاعلية السوق الذي يقوم بتخفيض تكاليف الصفقة؛ أي يقوم بتغطية التكاليف التي تحدث نتيجة تصرفات الأشخاص المشاركين في الصفقة ، وكما رأى بأن عملية اتخاذ القرار يرتبط بعدم مقدرة متخذ القرار على حلّ المشكلة؛ لأنه يتصرف بعقلانية ذات حدود، ومن ثم فإن الصفقة الموجودة بين الأشخاص في المؤسسة هي صفقة غير تامة، لذا فإن الصفقة غير التامة تسبب انتهازية الشخص الذي يمتلك المعلومة المؤكدة (Eccles, & Williamson, 1997: 28)

وتتمثل تكاليف الصفقة في ثالث عناصر: خصوصية الأصول، عدم التأكد، درجة تكرار

الصفقة. وهي تعد عناصر أساسية للاختيار الأمثل بين هياكل الحوكمة، ويمكن تلخيصها كالآتي:

1- خصوصية الأصول: يقال عن أصل أنه ذا خصوصية (متخصص) عندما يستثمره العون الاقتصادي بحيث يخدم فقط صفقة وحيدة بشكل لا يسمح باستخدامه في صفقات أخرى دون تحمل تكاليف عالية

2- عدم التأكد: ترتبط أو تتعلق حالة عدم التأكد بقدرة الأعوان على التحكم في النتائج أو تقديم الخدمة، مثل الحصول على متطلبات الجودة للحوكمة الرشيدة، وتتضمن نوعين وهما:

أ- حالة عدم التأكد الداخلي: والتي تشمل الطبيعة الضمنية للمهام التي تقوم بها المؤسسة داخليا؛
ب- حالة عدم التأكد الخارجي: تتعلق بحالات عدم التأكد الموجودة في البيئة الخارجية للمؤسسة مثل حالة عدم التأكد التكنولوجي، عدم التأكد القانوني والتنظيمي، حالة عدم التأكد الجبائي وحالة عدم التأكد التنافسي.

3- درجة التكرار (تعدد الصفقة): تتمثل درجة التكرار في عدد الصفقات التي تجرى بين عونين اقتصاديين أو أكثر، ولا يعدها وليامسون الصفة الأكثر أهمية عند قرار اختيار هياكل الحوكمة. (Williamson, 1979: 253).

وبعد عرض الباحثة للنظريات السابقة، وجدت انه من المناسب للبحث الاستناد عليها جميعا، وذلك لان الاتجاه التكاملي للنظريات سوف يسهم في تكوين صورة واضحة عن موضوع البحث الحالي، فضلا عما سيساعد الباحثة في تفسير النتائج التي ستصل اليها في البحث الحالي.

دراسات سابقة

1-دراسة (شحات والبياتي، 2018):

درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية للحوكمة في العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

أجريت الدراسة في الأردن، وهدفت معرفة درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية للحوكمة في العاصمة عمان (الحكومية والخاصة) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. تألفت عينة الدراسة (130)، موزعين بالتساوي (95) تدريسيا من الذكور، و(35) تدريسيا من الاناث.

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي في التوصل لنتائج البحث، كما قاما ببناء استبانة تتكون من (47) فقرة، موزعين بالتساوي الى أربع مجالات او مبادئ معيارية للحوكمة وهي (الشفافية، المساءلة، المسؤولية، المشاركة).

وبعد استخراج الخصائص السيكومترية لأداة البحث، ومن ثم تحليل إجابات العينة، كشفت نتائج البحث ما يلي:

أ- أن درجة ممارسة الحوكمة من قبل رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية كانت متوسطة.
ب- أن درجة ممارسة الحوكمة من قبل رؤساء الأقسام في الجامعات الخاصة كانت أفضل من الجامعات الحكومية (شتات والبياتي، 2018: 245-260).

2-دراسة (البستنجي، 2018):

درجة ممارسة القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية للحوكمة في العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة توافر معايير (سته سيجما) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

أجريت الدراسة في الأردن، وهدفت الى استقصاء العلاقة بين درجة ممارسة القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية للحوكمة في العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة توافر معايير (سته سيجما) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

تألفت عينة الدراسة من (440) تدريسيًا وتدرسيًا، وقد طور الباحث أداتين لجمع البيانات، وتم التأكد من الخصائص السيكومترية لأداتي البحث، وبعد تحليل إجابات العينة أظهرت نتائج الدراسة ما يأتي:

أ- إن درجة ممارسة القادة الأكاديميين للحوكمة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة، وأن درجة توافر معايير (سته سيجما) كانت متوسطة.
عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابة أعضاء هيئة التدريس لدرجة ممارسة القادة الأكاديميين للحوكمة تعزى لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة (البستنجي، 2018).

الفصل الثالث

منهجية وإجراءات البحث

منهج البحث:

إن المنهج المستعمل في البحث الحالي هو المنهج الوصفي، والذي يسعى الى تحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة، ومن ثم وصفها، وبالنتيجة يعتمد دراسة الظاهرة على ما توجد عليه في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً (ملحم، 2000: 32).

مجتمع وعينة البحث:

يشمل مجتمع البحث جميع أعضاء الهيئة التدريسية في اقسام رياض الأطفال في محافظة بغداد (جامعة بغداد، الجامعة المستنصرية، الجامعة العراقية) والبالغ عددهم (52) تدريسياً، وبسبب صغر حجم العينة عدت عينة البحث نفسها في الدراسة الحالية، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1)

توزيع عينة البحث

مج	عدد أعضاء الهيئة التدريسية		اسم الكلية	اسم الجامعة	ت
	اناث	ذكور			
19	19	-	التربية للبنات	جامعة بغداد	1.
19	17	2	التربية الاساسية	الجامعة المستنصرية	2.
14	12	2	التربية للبنات	الجامعة العراقية	3.
52	48	4	3	3	مج

اداة البحث:

نظرا لعدم توفر أداة لقياس معايير الحوكمة الرشيدة في اقسام رياض الأطفال، فقد تطلب الامر بناء مقياس لقياس الغرض من البحث، لذا فقد اتبعت الباحثة الإجراءات الاتية:

التخطيط للمقياس:

بعد الاطلاع على الادبيات والدراسات المنسجمة مع متغير البحث الحالي، قامت الباحثة ببناء مقياس لمعايير الحوكمة الرشيدة لدى اقسام رياض الاطفال يتألف من (24)، موزعة على أربع مجالات وهي (الشفافية، المساءلة، المسؤولية، المشاركة). وكل مجال في الأداة نال (6) فقرات، كما وضع في المقياس خمس بدائل وهي (تنطبق دائما، تنطبق كثيرا، تنطبق أحيانا، تنطبق قليلا، لا تنطبق ابدا)، والتي تأخذ الاوزان الخماسية (5،4،3،2،1).

استخراج الصدق الظاهري:

للتعرف على الصدق الظاهري لفقرات أداة البحث، فقد عرضت بصورتها الاولية على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس بلغ عددهم (10) خبيرا، اذ طلب منهم الحكم على صلاحية الفقرات، وتأييد مناسبتها للمجال الذي تنتمي اليه، وعن طريق تحليل اجابات الخبراء، وباستعمال النسبة المئوية حصلت الباحثة على موافقة اغلب الخبراء، اذ نالت الفقرات نسبة مئوية تراوحت ما بين (80 - 100%)، وبذلك أصبحت فقرات الاداة صالحة لتطبيقها على عينة البحث.

استخراج تمييز فقرات الاداة:

لغرض الحصول على درجات يتم في ضوءها تحليل الفقرات لمعرفة قوتها التمييزية، لغرض بناء الاستبانة بما يتلاءم وخصائص العينة، قامت الباحثة بتطبيق الأداة على عينة البحث البالغة (52) تدريسيا. وقد اعتمدت الباحثة في تحليل الفقرات اسلوب المسمى بأسلوب ذات العينتين المتطرفتين، وبعد ان صححت استمارات العينة البالغة (52) استمارة على وفق الاوزان الخماسية، رتبت درجات افراد العينة تنازليا من اعلى درجة الى أدنى درجة، واختيرت نسبة ال (27%) العليا والتي سميت بالمجموعة العليا و (27%) الدنيا والتي سميت بالمجموعة الدنيا، وبذلك تم تحديد مجموعتين بأكبر حجم واقصى تمايز ممكن.

وعليه تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات الاستبانة، اذ بلغ عدد الافراد في كلا المجموعتين (26) تدريسيا، أي تم تقسيم عينة البحث الى مجموعتين بسبب صغر حجم العينة ، وبذلك تم اخضاع (52) استمارة لغرض اجراء تحليل الفقرات ، وقد تبين بعد هذا الاجراء ان جميع فقرات الاستبانة كانت

مميزة إذ كانت قيمها المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية عند درجة حرية (50) ومستوى دلالة (0,05) والقيمة الجدولية (2)، وكما هو موضح في الجدول (2).

جدول (2)

معاملات تمييز فقرات مقياس معايير الحوكمة الرشيدة لدى اقسام رياض الأطفال

معامل التمييز	اسم المجال	ت	معامل التمييز	اسم المجال	ت
7,20	المسؤولية	13-	3,60	الشفافية	1-
4,56	المسؤولية	14-	5,52	الشفافية	2-
3,11	المسؤولية	15-	4,77	الشفافية	3-
8,01	المسؤولية	16-	4,95	الشفافية	4-
3,63	المسؤولية	17-	9,27	الشفافية	5-
4,03	المسؤولية	18-	6,22	الشفافية	6-
6,34	المشاركة	19-	2,41	المساءلة	7-
6,21	المشاركة	20-	5,07	المساءلة	8-
4,21	المشاركة	21-	3,81	المساءلة	9-
2,80	المشاركة	22-	5,11	المساءلة	10
3,90	المشاركة	23-	4,42	المساءلة	11
3,27	المشاركة	24-	3,39	المساءلة	12

استخراج صدق فقرات المقياس:

ويقصد به مدى صلاحية درجات المقياس استنادا الى البناء النفسي للمفهوم المراد قياسه في أي

دراسة (Stanley & Hopkins, 1972, 111)، وقد تحقق ذلك بوساطة استخراج ما يلي: -

أ-علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس،

ب-علاقة الفقرة بدرجة المجال.

ج-علاقة المجال بالدرجة الكلية للمقياس.

وفي ضوء هذه المؤشرات تم الابقاء على الفقرات التي اظهرت معاملات ارتباط جيدة بالدرجة

الكلية، وعد المقياس الحالي صادقا بنائيا وفقا لهذه المؤشرات (Anastasi & Urbina, 1977,

126).

وقد تحقق هذا الصدق، إذ استعمل معامل (ارتباط بيرسون) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين

درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للأداة، وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال، ودرجة كل مجال بالدرجة

الكلية للأداة، وقد فحصت دلالة الارتباط وتبين ان جميعها كانت دالة عند مستوى دلالة (0,05)

ودرجة حرية (50) وقيمة معامل الارتباط التائية الجدولية (0,21). وتوضح الجداول (3، 4، 5) معاملات صدق البناء.

جدول (3)

علاقة الفقرة بدرجة مقياس معايير الحوكمة الرشيدة الكلية

معامل الارتباط	اسم المجال	ت	معامل الارتباط	اسم المجال	ت
0,29	المسؤولية	-13	0,24	الشفافية	-1
0,68	المسؤولية	-14	0,57	الشفافية	-2
0,81	المسؤولية	-15	0,33	الشفافية	-3
0,57	المسؤولية	-16	0,45	الشفافية	-4
0,33	المسؤولية	-17	0,48	الشفافية	-5
0,63	المسؤولية	-18	0,38	الشفافية	-6
0,34	المشاركة	-19	0,56	المساءلة	-7
0,23	المشاركة	-20	0,75	المساءلة	-8
0,42	المشاركة	-21	0,51	المساءلة	-9
0,55	المشاركة	-22	0,29	المساءلة	-10
0,61	المشاركة	-23	0,47	المساءلة	-11
0,47	المشاركة	-24	0,54	المساءلة	-12

جدول (4)

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال

معامل الارتباط	اسم المجال	ت	معامل الارتباط	اسم المجال	ت
0,33	المسؤولية	13-	0,65	الشفافية	1-
0,52	المسؤولية	14-	0,38	الشفافية	2-
0,48	المسؤولية	15-	0,26	الشفافية	3-
0,77	المسؤولية	16-	0,53	الشفافية	4-
0,51	المسؤولية	17-	0,77	الشفافية	5-
0,36	المسؤولية	18-	0,26	الشفافية	6-
0,44	المشاركة	19-	0,66	المساءلة	7-
0,21	المشاركة	20-	0,32	المساءلة	8-
0,72	المشاركة	21-	0,54	المساءلة	9-
0,38	المشاركة	22-	0,53	المساءلة	10
0,62	المشاركة	23-	0,44	المساءلة	11
0,77	المشاركة	24-	0,85	المساءلة	12

جدول (5)

علاقة المجال بالدرجة الكلية للمقياس

المتغيرات	الشفافية	المساءلة	المسؤولية	المشاركة
معامل الارتباط	0,73	0,76	0,84	0,85

استخراج ثبات المقياس:

يعرف الثبات بأنه مدى الاتساق في نتائج الاداة ((Marshall, 1972, 104، ولقد تم استخراج الثبات لأداة البحث بالاعتماد على طريقة الفاكرونباخ، إذ تعتمد هذه الطريقة على حساب الارتباطات بين درجات جميع فقرات الاستبانة، أي ان كل فقرة من الفقرات هي عبارة عن اداة قائمة بحد ذاتها؛ ويؤشر معامل الثبات على اتساق اداء الافراد اي التجانس بين فقرات الاداة (عودة، 2000: 254). وقد تم حساب الثبات بهذه الطريقة على عينة البحث البالغة (52) تدريسيا، إذ بلغ معامل الثبات على كل الفقرات ككل (0,78). اما بالنسبة الى معاملات الثبات لكل مجال فهي كالآتي: -

ا-معيار الشفافية، حصل على معامل ثبات بلغ (0,70).

ب-معيار المساءلة، وحصل على معامل ثبات مقداره (0,73).

ج-معيار المسؤولية، ونال على معامل ثبات قدره (0,84).

د-معيار المشاركة، وحصل على معامل ثبات قدره (0,78).

المعالجات الإحصائية:

اعتمدت الباحثة الوسائل الإحصائية الآتية:

1-الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (الانصاري، 2000، 53).

2-معادلة الفا كرونباخ لاستخراج الثبات (الأنصاري، 2000، 81).

3-معامل ارتباط بيرسون (فيركسون، 1991، 98).

4-تحليل التباين الاحادي (عبد الحفيظ وبهي، 2000: 132).

عرض النتائج

بعد ان قامت الباحثة بتطبيق فقرات المقياس البحث على عينة البحث البالغة (52) تدريسيا، وبعد ان قامت بتحليل اجاباتهم عن طريق إدخالها ضمن البرنامج التحليل الاحصائي (SPSS)، عندها تم الوصول الى تحقيق اهداف البحث، وكالاتي: -

الهدف الأول: (التعرف على مستوى تطبيق الحوكمة الرشيدة لدى رؤساء اقسام رياض الأطفال في التنمية البشرية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية).

بعد أن طبقت الباحثة مقياس الحوكمة الرشيدة لدى رؤساء اقسام رياض الأطفال في التنمية البشرية من وجهة أعضاء الهيئة التدريسية البالغ عددهم (52) تدريسيا ، تحقق هذا الهدف عن طريق معالجة البيانات إحصائيا لأفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للعينة (73.7308) والانحراف المعياري (9.95306) ، وبمتوسط فرضي مقداره (72) ، وبعد استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تبين أن القيمة التائية المحسوبة لإجابة أفراد العينة كانت (1.254)، وهي اصغر من القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (51) البالغة (2) ، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي ، وهذا يشير إلى أن رؤساء اقسام رياض الاطفال يتمتعون بمستوى متوسط من تطبيق الحوكمة الرشيدة في اداراتهم، والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

قيمة الاختبار التائي لإجابة افراد عينة البحث على مقياس الحوكمة الرشيدة

مستوى الدلالة عند (0.05)	القيمة الجدولية التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	2	1.254	72	9.95306	73.7308	52

ويمكن تفسير نتيجة الهدف الأول في ظل الإطار النظري للبحث بان سبب تطبيق رؤساء اقسام رياض الأطفال لمعايير الحوكمة الرشيدة بمستوى متوسط، هو ان رئيس القسم بوصفه مديرا يميل الى استخدام نوعين من العلاقة في ان واحد، الأولى هي العلاقة المعيارية والتي عدت أنّ العلاقة هي بين المالك والمدير فقط وأنّ المدير غير نشط لأنه يقوم بتنفيذ طلبات المالك فقط. أما العلاقة الثانية فهي

مستوى تطبيق معايير الحكم الرشيد لدى رؤساء اقسام رياض الأطفال في تنمية الموارد البشرية

العلاقة الإيجابية والتي عدت أنّ العلاقة هي بين جميع الأطراف المتعلقة بالمؤسسة وأنّ المدير هو شخص نشط وبما أنّه ليس مالكاً فيهمه هنا أن يُحقق مصالحه الشخصية قبل مصالح المؤسسة. لهذا فقد جاءت نتيجة البحث الحالي في هدفها الأول متفقة مع نتائج الدراستين السابقتين، دراسة (شنتات والبياتي، 2018)، وكذلك دراسة (البيستجي، 2018)، واللذان اكدتا على ان رؤساء الأقسام يطبقون معايير الحوكمة الرشيدة في اقسامهم بمستوى متوسط.

الهدف الثاني: (دلالة الفروق في مستوى تطبيق الحوكمة الرشيدة لدى رؤساء اقسام رياض الأطفال من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تبعا لمتغير اللقب العلمي (مدرس مساعد -مدرس -أستاذ مساعد -أستاذ).

من اجل التوصل الى الهدف الثاني من البحث، استعملت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي لاستخراج الفروق بين الألقاب العلمية، فبلغت القيمة الفائية المحسوبة (2.910) درجة، أي ان القيمة المحسوبة كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (2,80) عند مستوى دلالة (0,05) وبذلك يظهر لنا وجود فروق في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية نحو مستوى تطبيق رؤساء اقسام رياض الأطفال من حيث متغير اللقب العلمي ولصالح اللقب العلمي (مدرس مساعد)، وكما موضح في الجدول (7).

الجدول (7)

النسبة الفائية لدلالة الفرق بين الألقاب العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	د. ح	متوسط المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	القيمة الفائية الجدولية	مستوى الدلالة
الألقاب العلمية	بين المجموعات	777.389	3	259.130	2.910	2,80	دالة
	داخل المجموعات	4274.842	48	89.059			
	المجموع	5052.231	51	-			

مستوى تطبيق معايير الحكم الرشيد لدى رؤساء اقسام رياض الأطفال في تنمية الموارد البشرية

ومن اجل معرفة الفروق بين فئات الألقاب العلمية الاربعة (مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ)؛ تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لها، وكما موضح في الجدول (8).

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفئات الألقاب العلمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	نوع العينة
8.33667	77.6667	9	مدرس مساعد	أعضاء الهيئة التدريسية
10.64581	67.6667	12	مدرس	
9.35240	73.0556	18	أستاذ مساعد	
9.06105	77.5385	13	استاذ	

وعند تطبيق اختبار شيفيه وذلك لإيجاد الفروق الدالة بين فئات متغير الألقاب العلمية وفقا لإجابة أعضاء الهيئة التدريسية، لم يوجد فرقا دال بينها عند مستوى دلالة (0,05)، وكما موضح في الجدول (9).

الجدول (9)

اختبار شيفيه لإيجاد دلالة المقارنات المتعددة لإجابة أعضاء الهيئة التدريسية وفقا لمتغير اللقب العلمي

مستوى الدلالة	الدلالة المعنوية	الخطأ المعياري	الفروق بين المتوسطات	فئات الألقاب العلمية
غير دالة	0.138	4.16138	10.00000	(مدرس مساعد) × (مدرس)
غير دالة	0.699	3.85269	4.61111	(مدرس مساعد) × (أستاذ مساعد)
غير دالة	1.000	4.09221	0.12821	(مدرس مساعد) × (استاذ)
غير دالة	0.510	3.51701	-5.38889	(مدرس) × (أستاذ مساعد)
غير دالة	0.092	3.77787	-9.87179	(مدرس) × (أستاذ)
غير دالة	0.639	3.43489	-4.48291	(أستاذ مساعد) × (أستاذ)

ويمكن تفسير نتيجة الهدف الثاني في ظل الإطار النظري للبحث بان سبب انسجام وجهات نظر أعضاء الهيئة التدريسية هو انه ترتبط أو تتعلق حالة عدم التأكد بقدرة الأعوان على التحكم في النتائج

أو تقديم الخدمة، مثل الحصول على متطلبات الجودة للحوكمة الرشيدة، والتي تتضمن حالة عدم التأكد الداخلي: والتي تشمل الطبيعة الضمنية للمهام التي تقوم بها المؤسسة داخليا؛ وأيضا حالة عدم التأكد الخارجي: والتي تتعلق بحالات عدم التأكد الموجودة في البيئة الخارجية للمؤسسة مثل حالة عدم التأكد التكنولوجي، عدم التأكد القانوني والتنظيمي، حالة عدم التأكد الجبائي وحالة عدم التأكد التنافسي.

الاستنتاجات:

- 1- ان رؤساء اقسام رياض الأطفال يتمتعون بمستوى متوسط في تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة في اداراتهم.
- 2- ليس هنالك تأثير للقب العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في ارتفاع مستوى تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة لدى رؤساء اقسام رياض الأطفال.

التوصيات:

وبعد التوصل الى نتائج البحث توصي الباحثة الى ما يلي:

- 1- تفعيل مبدأ المشاركة بين القيادات والمناصب الإدارية العليا، وبين الوظائف التنفيذية في عمليات صنع القرارات.
- 2- اعتماد معايير واضحة، ومعلنة لإجراءات التعيين لأعضاء الهيئة التدريسية في رياض الاطفال، مع تحديد الترقيات العلمية للمناصب الإدارية داخل القسم.
- 3- تحديد معايير دقيقة للمساءلة والإعلان عنها داخل اقسام رياض الأطفال.
- 4- بناء هيكل تنظيمي فاعل يحقق التوازن الموضوعي بين المسؤوليات، والصلاحيات لجميع أعضاء الهيئتين الإدارية والأكاديمية العاملين في اقسام رياض الأطفال.

المقترحات:

كما قدمت الباحثة المقترحات الآتية:

- 1- بناء برنامج تدريبي لرؤساء اقسام رياض الأطفال لتطوير تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة في اداراتهم.
- 2- اجراء دراسة تهدف الى معرفة علاقة مستوى تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة بالشخصية القيادية لدى رؤساء اقسام رياض الأطفال.
- 3- اجراء دراسة تهدف الى معرفة علاقة مستوى تطبيق الحوكمة الرشيدة بالتنظيم الإداري لدى رؤساء اقسام رياض الأطفال.

المصادر

1. أبو النصر، مدحت محمد (2007): إدارة وتنمية الموارد البشرية (الاتجاهات المعاصرة)، الناشر: مجموعة النيل العربية للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.
2. أبو كريم، أحمد، والثويتي، طارق (2014): درجة تطبيق مبادئ الحوكمة بكليات التربية بجامعة حائل وجامعة الملك سعود كما يراها أعضاء هيئة التدريس. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (15)، العدد الخامس، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص (55-95).
3. الأنصاري، بدر محمد (2000): قياس الشخصية، الناشر: دار الكتاب الجامعي للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الكويت.
4. البستنجي، يوسف مصطفى عيسى (2018): درجة ممارسة القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية للحوكمة في العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة توافر معايير (سته سيجما) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأقصى.
5. خضري، ياسمين (2014): دليل تقييم الحوكمة الرشيدة في القطاعات الخدمية، الناشر: مركز العقد الاجتماعي للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
6. الخضير، ممدوح علي جروح (2018): درجة تطبيق المديرين والاداريين في مركز وزارة التربية والتعليم الأردنية لمبادئ الحوكمة وعلاقتها بمستوى أدائهم الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأقصى، عمان، الأردن.
7. الرويلي، محمد بن صالح (2019): درجة ممارسة القادة الأكاديميين في جامعة الملك عبد العزيز للحوكمة الرشيدة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلة التربوية الأردنية، المجلد الرابع، العدد الثالث، جامعة الجوف، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص (238-255).
8. سراج الدين، إسماعيل (2009): حوكمة الجامعات وتعزيز قدرات منظومة التعليم العالي والبحث العلمي في مصر، الناشر: سلسلة منتدى الإصلاح العربي، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.
9. شبلي، مسلم علاوي؛ ومحسن، عبد الرضا ناصر (2020): تأثير حوكمة الجامعات على مستوى جودة العملية التعليمية في جامعة البصرة والجامعة التقنية الجنوبية: دراسة ميدانية، المجلة

العربية للإدارة، المجلد (40)، العدد الثاني، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، البصرة، العراق، ص (19-41).

10. شتات، خالد عبد الرحمن؛ والبياتي، عبد الجبار توفيق (2018): درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية للحوكمة في العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد (18)، العدد الثاني، كلية الإدارة التربوية، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، ص (246-260).

11. شرف، هناء (2015): واقع تطبيق نظم الحوكمة ومعوقات ذلك في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

12. الشمري، سعد عقاب (2014): درجة ممارسة القيادات الإدارية في جامعة الكويت لمبادئ الحاكمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

13. عبد الحكيم، فاروق جعفر (2011): حوكمة الجامعات -مدخل لتطوير الإدارة من خلال المشاركة، مجلة العلوم التربوية، المجلد الأول، العدد الأول، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، القاهرة، مصر.

14. عجرود، سارة (2016): رؤية مستقبلية للجامعة في ظل منظومة الحوكمة -دراسة ميدانية، مجلة مركز جيل البحث العلمي، المجلد الأول، العدد (26)، كلية التربية، جامعة محمد بوضياف، بسكرة، الجزائر، ص (289-305).

15. عزت، احمد (2009): مفهوم حوكمة الجامعات والغرض منها وسبل تطبيقها، الناشر: المكتبة العامة لقضايا واصدارات حقوق الانسان، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.

16. عودة، أحمد سلمان (2000): القياس والتقويم في العملية التربوية، الناشر: المطبعة الوطنية للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.

17. فيركسون، جورج (1991): التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس، ترجمة هناء محسن العكلي، الناشر: دار الحكمة للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، بغداد، العراق.

18. قاسم، خالد مصطفى (2007): إدارة البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة المعاصرة، الناشر: الدار الجامعية للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر.
19. الكسر، شريفة عوض (2018): دور تطبيق معايير الجودة الشاملة في تحقيق الحوكمة الإدارية في الجامعات- دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة بالرياض، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، ص (200-259).
20. محمود، جمال معزوز (2016): درجة تطبيق مبادئ الحوكمة وعلاقتها بجودة إجراءات العمل في مديرية التربية والتعليم في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة غزة، غزة، فلسطين.
21. ملح، سامي (2000): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، الناشر: دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
22. ناصر الدين، يعقوب عادل (2012): إطار نظري مقترح لحوكمة الجامعات ومؤشرات تطبيقها في ضوء متطلبات الجودة الشاملة. جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
23. يوسف، أمير (2011): الحوكمة ومكافحة الفساد الإداري والوظيفي وعلاقته بالجريمة على المستوى المحلي والإقليمي والعربي والدولي في ظل اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، الناشر: مكتبة الوفاء للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر.

2-المصادر الأجنبية:

- ✓ Alchian, Armen A. (2008): "Property Rights". New Palgrave Dictionary of Economics, Second Edition. A property right is a socially enforced right to select uses of an economic good.
- ✓ AL-Taweel, H. (2006). Educational Administration and Organizational Behavior, 2th, Dar Wael, Amman, Jordan.
- ✓ Anastasi, A & Urbina, S. (1977): psychological Testing, 7th ed. New York: prentice Hall.
- ✓ Eisenhardt, K.M. (1989): "Agency Theory: An Assessment and Review", The Academy of Management Review, 14 (1): 57-74.
- ✓ Garba, et al. (2020). "Government Higher Education Institutions Relationship Vide the Lens of the Principal-Agent Theory". The 27th International Business Information Management Association Conference (pp. 1-11). Milan: International Business Information Management Association.

- ✓ Henard, Fabric & Mitterle, Aelxander (2008). Governance and Quality in Higher Education Program on institutional management in Higher education France; OECD.
- ✓ Hudson, B, C. (2007). Unions and faculty senates: Across - case analysis of governance within private universities, (Unpublished Master thesis) Fordham University, New York, USA.
- ✓ Marshall, J. (1972): Essentials of Testing. Reading, Mass: Addison-Wesley Publishing Company, New York.
- ✓ OECD (2014): The Governance of Regulators, this publication provides guidance on the institutional arrangements for regulators, Review of Victoria's Electricity and Gas Network Safety Framework.
- ✓ Oliver E. Williamson (1979): Transaction-Cost Economics: The Governance of Contractual Relations, Journal of Law and Economics, Vol. 22, No. 2, 1979, p 253.
- ✓ Olsen, M.I. 1955. "The development of play schools and kindergartens and an analysis of a sampling of these institutions in Alberta. Master's thesis, University of Alberta."
- ✓ R. Eccles, O. Williamson (1997): The Economic Institutions of Capitalism, Firms, Markets, Relational Contracting, Collier Macmillan Publishers, London.
- ✓ Stanley, Julian C. and Kenneth D. Hopkins (1972): Educational and Psychological Measurement and Evaluation, Englew6od Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- ✓ Whlie, Cathy (2007). School Governance in New Zealand-How is it working, New Zealand Council for Education Research, wellington, New Zealand.