# تطوير قواعد تربويّة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة

*عدلة علي محمود الشاوي، راتب سلامة السّعود**

## ملخص

هدفت هذهِ الدراسة إلى تطوير قواعد تربويّة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة. وعليه، فقد تكوّن مجتمعها من جميع أعضاء الهيئات التدريسيّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة وعددهم (3397) عضوًا، وبلغت عينة الدراسة (337) عضوًا. ولجمع بيانات الدراسة تمّ تطوير استبانة موجّهة إلى أعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة، مكوّنة من (38) فقرة، موزّعة على أربعة مجالات، هي: الأنظمة والقوانين، والتدريس، والبحث العلمي، وحُرّية التعبير.

وتوصّلت الدراسة إلى أنّ درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسيّة على نحوٍ عام كانت متوسطة، وكانت جميع المجالات السابقة بدرجة متوسطة. وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة ($\alpha \geq 0.05$) تعزى لأثر "الرتبة الأكاديميّة"، وكانت الفروق لصالح فئة كلٍّ من (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، ومدرّس)، بالمقارنة مع فئة (أستاذ) على جميع المجالات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تبعًا لمتغيّر النوع الاجتماعي، ومتغيّر الكليّة، ومتغيّر سنوات الخبرة. وفي ضوء هذهِ النتائج أوصت الدراسة تطوير التشريعات والسياسات الخاصّة بشؤون الجامعات الأردنيّة الخاصّة، بما يحقق الأهداف والمتطلبات اللازمة للنهوض بواقع هذهِ الجامعات؛ لتعزيز الحُرّيات الأكاديميّة، وتفعيل المنظومة القانونيّة. العمل على إيجاد برامج توعويّة خاصّة بحُرّية الحوار داخل الحرم الجامعي، وإشراك الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسيّة من خلال الحضور والنقاش المبني على أسس أخلاقيّة.

**الكلمات الدالة:** القواعد التربويّة، الحُرّيات الأكاديميّة، الجامعات الأردنيّة الخاصّة.

**المقدمـة**

يحظى قطاع التعليم العالي بأهمية بالغة تنبع من دوره في عملية التنمية بمفهومها الشامل لقطاعات الصناعة والتجارة والأعمال والزراعة والصحة وغيرها من الخدمات الإنسانية والاجتماعية؛ لذا كان لا بدّ من أن تُبنى سياسات وبرامج تتوافق معَ أحدث المعايير والممارسات الدوليّة لتعزيز تنافسيّة القطاع في المنطقة والعالم من أجل إحداث النقلة النوعيّة المنشودة؛ إذ يُعدّ هذا القِطاع أهمّ أداة لتقدّم الدول ورقيّها، ويتمّ ذلك من خلال مساعدة الأفراد في اكتساب التعليم والثقافة والمحافظة على التراث.

ولمّا كان التعليم الجامعي يشهد اهتمامًا كبيرًا على مختلف الصُّعُد المحليّة والعربيّة والعالميّة، كما يشهد تطويرًا مستمرًّا نحو الأفضل لمواكبة حاجات الأفراد والمجتمع وخصائص العصر العلمي والتكنولوجي ومتطلبات القرن الواحد والعشرين وتحدّياته المستقبليّة والاجتماعيّة والثقافيّة والسياسيّة؛ فإنّ الأنظار تتوجّه إلى الجامعة كمؤسسة –علميّة وتعليميّة– بحثيّة وتنمويّة قياديّة في المجتمع؛ بهدف تفعيل دورها المميّز في تقدم المجتمعات وتنميتها، وذلك من خلال إعداد الكوادر والطاقات والقوى البشرية الفنية (المؤهّلة) والعلميّة والتربويّة والثقافيّة والمهنيّة، وإعداد القيادات الفكريّة في مجالات التعليم المختلفة التربويّة والعلميّة والمهنيّة، وإرساء قاعدة البحوث العلميّة ومأسسة المدارس الفكريّة والبحثيّة للتقصّي واكتشاف المعرفة النظريّة وتطبيقها في الحياة (الأسدي، 2014).

وتؤدّي الجامعات دورًا حيويًّا في حياة مجتمعاتها، ممّا جعل بعض القادة وبناة المجتمع يصفها بأنها المحرّك الأساسي للنموّ الاقتصادي والتقدم الاجتماعي والمصدر الجوهري لبناء كيان المجتمع الفكري والمعرفي، لذلك أصبحت الآمال مُعلّقة عليها لتحقيق

---

* كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية. تاريخ استلام البحث 2016/4/6، وتاريخ قبوله 2016/5/30.



© 2018 عمادة البحث العلمي / الجامعة الأردنية. جميع الحقوق محفوظة.

مستقبل أفضل لشعوب العالم المختلفة في عصر أصبحت فيه ثروة العلم والمعرفة أكثر أهمية من الثروات الطبيعية والموارد الماديّة (مناعي، 2011).

إنَّ رسالةَ التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن هي تطوير قطاع التعليم العالي وتحديثهُ لِضمان مستوًى مُتميّزٍ من الخريجين ذوي المؤهلات الأكاديميّة والتطبيقية التي تُلبّي الاحتياجات الحالية والمستقبلية للوطن والأمة، ويتحققُ ذلك بتطوير قوانين وأنظمة ترتقي بمستوى البحث العلمي، وتحديث الخطط والبرامج الدراسية، وتهيئةِ بيئةٍ مَحفّزةٍ للتميّز والإبداع، وروحِ القيادةِ، قادرة على تعزيز المواطنةِ والانفتاح الفكري؛ لِذا عملت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على تطوير قطاع التعليم بشقّيه الحكومي والخاص؛ إذ يسير مجلسُ التعليم العالي بهذا القطاع بخطًى حثيثةٍ من خلال وضع السياساتِ والاستراتيجياتِ التي أسهمت في توجيه العمل وتنظيمه فيه (وثيقة خطة التعليم العالي، 2011–2013). على أنّ تحسين أداء الجامعات يتطلّب ضمان استقلالها ماليّاً وإداريّاً وأكاديميّاً، ورفع مستوى الأداء والشفافية والمساءلة، واختيار القيادات الأكاديميّة القادرة وتأهيلها لتحقيق رؤية قطاع التعليم العالي والبحث العلمي ورسالته؛ إذ إن رُؤية التعليم العالي والبحث العلمي هي الوصول إلى نظام تعليم عالٍ ذي جودة عالية، قادر على إعداد كوادر بشرية تلبّي احتياجات المجتمع الحالية والمستقبلية، ويتمتع بتنافسية على المستويين العربي والدولي (الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي، 2007–2012).

لقد حاولت المؤسسات المشرفة على التعليم العالي في الأردن (ويقصد بها المؤسسات التي تشرف على تنظيم التعليم العالي في الأردن، وهي مجلس التعليم العالي وهيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي) منذ عام 1990 أن تضع إطارًا قانونيًّا شاملاً لمؤسسات التعليم العالي الخاصّة، فأصدرت التشريعات بمختلف أنواعها ودرجاتها، ونجحت في ذلك نجاحًا ملحوظًا من خلال التقدّم والإنجازات الكبيرة التي حققتها مؤسسات التعليم العالي وخاصّة الجامعات الخاصّة. وأوضح الخطيب (2006) أنه من خلال تتبع هذه المؤسسات بتدريس الآلاف من الطلبة وتخريجهم وبمستوى رفيع من التعليم العالي، فإن هذا النشاط بحاجة إلى وقفة تقييم وتقدير دقيق استعدادًا لمرحلة جديدة من مراحل تطوير التعليم العالي لا تقوم على الكمّ بل على الكيف والنوع لضمان جودة التعليم العالي وحُسن نواتجه؛ لتتمكّن هذه النواتج من دخول حقل المنافسة الإقليمية والدولية. وعلى الرّغم من عمومية الخطاب الوارد في مفردات استراتيجية التعليم العالي، فإنّ مجموعة القوانين والأنظمة والتعليمات والمعايير والأسس التي صدرت في هذا الإطار استطاعت أن تشكل منظومة قانونية جيّدة قادرة على رسم الإطار القانوني العام لمؤسسات التعليم العالي على نحوٍ عام ومؤسسات التعليم الجامعي على نحوٍ خاصّ؛ لتستطيع هذه التشريعات إيجاد أسس وثوابت لعناصر هذا النوع من التعليم، وتمكين الجهات ذات العلاقة من ممارسة الرقابة الدقيقة على مؤسساته لضمان توفّر المقومات الرئيسة في عملية التعليم والبحث العلمي، وعدم انحراف هذه المؤسسات عن الأهداف المرسومة لها، ومن ثَمّ ضمان جودة التعليم والارتقاء بمستوى نواتجه.

وفي هذا السياق، فإنه يعوّل على الجامعات تنمية المجتمعات من خلال تفاعلها مع المجتمع المحلي والإقليمي والعالمي، ومدى تفاعل الجامعة مع متطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، من حيثُ إعدادُ الكوادر الفنية والعلمية لقطاع المجتمع، وخدمة تراث الأمة، وتأدية رسالتها الحضارية، وإعداد القيادات السياسية والفكرية التي تأخذ بيد المجتمع نحو الرّقي والتقدّم، والعناية بالموهوبين والمبدعين من الطلبة. ولكي تؤدي الجامعات وظائفها بنجاح، فإنها تحتاج إلى قدر كافٍ من الحُرّية الأكاديميّة، التي تُعدّ حجر الزاوية في نموّ فاعلية الكليات والجامعات وزيادة كفاءة أدائها؛ إذ إن استقلالها الإداري والمالي والفكري يدفعها بقوة إلى التميّز وتحمّل مسؤولية جودة مخرجاتها أمام مجتمعاتها؛ فالجامعات العريقة في العالم تُفاخر باستقلال فكر مُنتسبيها وحرّيتهم، وتُناضل من أجل حماية مكتسباتها من التدخلات الخارجية بقوة النظام.

وأشار سكران (2001) إلى أن الحُرّية الأكاديميّة تعدّ إحدى الوسائل التي تساعد الفرد الأكاديمي على النمو العلمي وتسهم في نموه الثقافي والاجتماعي، ويتم ذلك من خلال الشفافية كآلية للحصول على المعلومات. والشفافية (**Transparency**) تعني الوضوح لما يجري ويدور داخل الجامعة، مع سهولة تدفق المعلومات الدقيقة والموضوعية وسهولة استخدامها وتطبيقها فعلاً من قِبل العاملين في الجامعة. إن هذا الوضوح يعني أن طلبة الجامعات يستطيعون وبكل سهولة الإفصاح لقيادة الجامعة عمّا يدور بخلدهم وعن مشكلاتهم واحتياجاتهم، ممّا يولّد منتجًا ما بين قيادات الجامعة والطلبة، وتشكّل اللقاءات المفتوحة تحدّيًا لتفكير الطلبة وتحفّزهم على المشاركة وتسهم في تغطية قيم الحوار والتواصل البنّاء ما بين قيادات الجامعة وطلّبتها (ناصر الدين، 2012).

بناءً على ما سلف، فقد أكّد الطراونة وعساف ويعقوب (2011) أنّ الحُرّيات الأكاديميّة تشكّل القاعدةَ الأساسية لارتقاء

الجامعات وأدائها لأعمالها ووظائفها، كما أنها أهمّ ضمانات استقلالها، وليس متصوّرًا أن ينتعش العملُ الأكاديمي بسائر مكوّناته عند غيابها أو الانتقاص من المساحة التي يَنبغي أن تشغلها. وتكمنُ إفادةُ المجتمعاتِ من الحُرّيات الأكاديميّة بطريقتين: أولهما بصورةٍ مباشرةٍ وعاجِلة عن طريق تأثيرات العلوم التطبيقية ومنافعها وتدريب الكوادر التقنية وتربية قادة المستقبل، وثانيهما بصورة غير مباشرة وبعيدة عن طريق تعزيز حقوق الإنسان واحترامها وتخريج مواطنين مؤهّلين بالمعرفة والعلم وقادرين على التفكير والبحث بصورة مستقلّة كضمانة لتقدّم المجتمعات الديمقراطية الحرّة وتطوّرها. تتميّز الحُرّيات الأكاديميّة **(Academic Freedom)** بمنح الثقة الذاتية والجماعية لأعضاء الهيئة التدريسيّة، فتقدح فيهم مَلكة الإبداع وتدفعهم للتجديد، وتثير فيهم حافز الابتكار ومن ثَمّ الاستمرارية في تجويد الأداء الذي يُعدّ مطلبًا رئيسًا من متطلبات هيئات الاعتماد الأكاديمي. وإذا كانت الحُرّية مهمّة في جميع جوانب الحياة، فالحُرّية الأكاديميّة تبدو أكثر أهمية؛ نظرًا إلى أنها تختصّ بحُرّية الأكاديميين والمثقفين من أساتذة الجامعات الذين يقومون بالتدريس والبحث والعمل في مؤسسات التعليم العالي؛ وبذا فإنها تعدّ حقًّا مهنيًا يكتسبه كلّ من عمل جادًا ملتزمًا بمعاييرها ما لم يسيء استخدامها؛ إذ إن هؤلاء الأكاديميين يملكون الرؤية والرغبة والطموح، وبمجرد أن يصبح كل فرد في المؤسسة التعليمية شريكًا في تبنّي هذا الطموح فإنّ ذلك سيطلق طاقة بشرية هائلة.

كما أن الشعور بالحُرّية يُعزّز انتماء الأساتذة والطلبة لكليّاتهم وجامعاتهم ومجتمعهم؛ فالأستاذ في كثير من الجامعات العربية يملك الحُرّية في تدريس طلبتهِ ما يراه مفيدًا لنموّهم الفكري والعلمي والنفسي، ويُزوّدهم بالمهارات والقيم والاتجاهات التي تعدّهم للإسهام في تنمية أُسرهم ومجتمعهم، ولهُ حُرّية في البحث والاستقصاء والتجريب واستجلاب المعرفة وتوظيفها، فضلاً عن حَقّه في المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بخبراته في تخصّصات قسمه وكليّته؛ لذا لا بدّ من توفّر المُناخ الملائم لضمان الحُرّية الأكاديميّة للأساتذة والطلبة؛ لمساعدة الأستاذ الجامعي على تحقيق أدواره ووظائفه في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، كما أنها مهمّة بالنسبة إلى الطالب؛ إذ تمكّنه من توسيع مداركه وتنمية خبراته وبناء شخصيته، وذلك يتحقق من خلال الحُرّية المساعدة على نموّ الفكر، وإطلاق الإبداع، وتحقيق رسالة الجامعة، وتكوين الإنسان الحرّ، ومن ثَمّ المجتمع الحرّ، الذي يتم الوصول إليه من خلال مفهوم الاستقلالية الجامعية، التي تُعدّ أساسًا جوهريًّا لممارسة الحُرّية الأكاديميّة وشرطًا مسبقًا لها، وأشار مرسي (1992) إلى أن الحُرّيات الأكاديميّة مطلب رئيس للمُناخ الطبيعي لنمو الجامعة؛ إذ إنه إذا فرضت قيود على الحُرّيات الأكاديميّة داخل الجامعة فإن التعليم الجامعي ينهار أساسه، ويترتّب على ذلك ركود الحياة الجامعية.

وتتمتع الجامعات الأردنيّة الخاصّة **(Jordanian Private Universities)** بشخصيّة اعتباريّة ذات استقلال إداري ومالي، وهي مؤسسات أكاديميّة مستقلّة تعمل على تحقيق أهداف التعليم العالي والبحث العلمي متفقة معَ سياسة التعليم العالي من حيثُ وضعُ البرامج والمناهج والخطط الدراسية والبحثية، وعقد الامتحانات، ومنح الدرجات العملية الفخرية والشهادات (قانون الجامعات الأردنية رقم 20، 2009).

إنّ معظم الجامعات الخاصّة تسعى إلى تحديد نوعيّة أداء الأفراد العاملين فيها وكميّته وتحديد القابليات والإمكانات التي يمتلكها كلّ فرد ومدى احتياجات الأكاديميين إلى التطوير، وهذا يعمل على الحدّ من الحُرّية الأكاديميّة؛ لذا تعمل بعض الجامعات الخاصّة جاهدةً للوصول إلى مستوى التنافسية بزيادة فاعلية وظيفة تقويم الأداء، التي تُعدّ من أهم الوظائف التي تمارسها إدارة الموارد البشرية، من خلال طريقة القياس والتقويم التي تمكّن الجامعة من الحكم على دقة السياسات والبرامج التي تطبّقها. علمًا أنّ وظيفة تقييم أداء الأكاديميين هي سياسات وإجراءات مهمّة تستخدم لرفع مستوى الأداء بالكشف عن القرارات والطاقات الشخصية للعاملين، فضلاً عن تعريفهم بمواطن القوة والضعف في سبيل معالجة جوانب الضعف وتطوير جوانب القوة وتنميتها نحو مزيد من الإنتاجية والسلوك الإيجابي (العبادي والطائي والأسدي، 2009).

لذا، وجب أن يتمّ تعزيز مفهوم الحُرّيات الأكاديميّة وتطويرهِ من خلالِ البُنى التربويّة والتشريعيةِ والحمايةِ الحكومية، كما وجب توافقها مع المبادئ الأخلاقية وممارسات قواعد العمل وتقييم الأداء، ولا إعفاء من المساءلة للأنشطة الأكاديميّة لأعضاء هيئة التدريس، وتوافقها مع القوانين الحالية والأنظمة.

وبما أن الحُرّية الأكاديميّة تعني حُرّية الجامعة والأساتذة والطلبة في مدى تتبّع الحقيقة والمعرفة من غير قيود أو معيقات، وبعبارة أخرى هي حُرّية الأساتذة في الجامعة في أن يناقشوا الموضوعات التي يتناولونها في قاعات الدراسة وأن يعرضوا وجهات نظرهم (أبو مغلي وآخرون، 1997: 49)، إلا أنّ الباحثة لم تعثر، من خلال اطلاعها على قانوني التعليم العالي والبحث العلمي رقم 20 وقانون رقم 23 للعام 2009م، على نص واضح وصريح لمفهوم الحُرّيات الأكاديميّة. ونظرًا إلى غياب نص تشريعي واضح في التشريعات والقوانين واللوائح التنظيمية للجامعات، فإن الجامعات الأردنيّة الخاصّة، وأعضاء الهيئة التدريسيّة والطلبة

يتجاهلونها كحق يسعون إلى الحصول عليهِ ويسيئون ممارستها، أو يختلفون في تفسيرها والعمل بمقتضاها؛ إذ أشارت نتائج دراسة طناش (1995) إلى أن نسبة عالية من أعضاء هيئة التدريس يرون أن قانون الجامعات الأردنيّة ونظام الهيئة التدريسيّة لا يضمنان لهم الحُرّية الأكاديميّة، وأن نسبة عالية منهم تقدّر بنحو **(80,4%)** يمارسون الحُرّية الأكاديميّة وفقًا لاجتهادهم الشخصي، وأن مفهوم الحُرّية الأكاديميّة غير واضح أو محدّد لديهم في الجامعات الأردنيّة. كما أشارت نتائج دراسة خطايبة والسعود (2011) إلى أن تصوّرات أعضاء الهيئات التدريسيّة للحُرّية الأكاديميّة كانت بدرجة متوسطة، وجاء مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسيّة متدنيًا، الأمر الذي برّر للباحثة إجراء هذهِ الدراسة بهدف تطوير قواعد تربويّة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة.

**مشكلة الدراسة:**

نظرًا إلى اهتمام الباحثة وعملها في الميدان التربوي، ورغبة منها في مواكبة التطوّر في القوانين والأَنظمة لمؤسسات التعليم العالي الذي واللحاق بالدول المتقدّمة بمناحي الحياة جميعها، واهتمامها بالمجتمع الأكاديمي، من حيث تمتّع الطالب والأستاذ الجامعي بحُرّية الرأي وإبدائه ونشره في أي مكان وأي زمان لكن ضمن حدود القانون والعرف المجتمعي، وجدت أن من الأهمية تعميق الوعي والثقافة المرتبطة بمفهوم الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الخاصّة، من خلال وجود قواعد تربويّة مبنية على أُسس علمية منهجية مؤطّرة بإطاري سياسة الدولة وثقافة المجتمع وأخلاقياته، معَ حرصها على عدم الخروج عن هذين الإطارين؛ لإدراكها أن القوانين والأنظمة والإجراءات المتّبعة حاليًّا في اعتماد مؤسسات التعليم العالي تعالج على نحوٍ رئيس جسم هذهِ المؤسسات (الجامعات الخاصّة) ولا تتغلغل إلى روحها، فهي تدقق على المباني والمرافق والساحات والخدمات المكتبية ومؤهّلات الهيئات التدريسيّة وتوفّر المختبرات وإقامة المؤتمرات، ولا تتابع وتراقب مدى استثمار هذهِ الخدمات للطالب ومدى انعكاسها على نوعية التعليم وجودته، وقد برزت الحاجة إلى وضع القواعد التربوية بما يتصل بأزمة التعليم من حيث الجوانب الكمية والتزايد الكبير في إعداد الطلبة في مختلف مراحل التعليم وكذلك الإنفاق الكبير على مؤسسات التعليم الجامعي بشقيه، والتحديات التي تواجه قطاع التعليم العالي الخاص في غياب مفهوم الجودة والمتابعة للمناهج وإعداد الطلبة من خلال تطوير جودة مخرجات مؤسسات التعليم الخاص ونوعيته، وغياب مفهوم المساءلة في الأنظمة والتعليمات المعمول بها، ومن هنا فقد ارتأت الباحثة إجراء هذهِ الدراسة بغية تطوير قواعد تربويّة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة.

وعليه، فإنّ الغرض من هذه الدراسة هو تطوير قواعد تربويّة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة. وبناء على ما سلف، فإن مشكلتها تتحدد في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما القواعد التربويّة المناسبة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة؟

**هدف الدراسة، وأسئلتها:**

هدفت هذهِ الدراسة إلى تطوير قواعد تربويّة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسيّة فيها؟
2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تعزى لمتغيّرات (نوع الكليّة، والرتبة الأكاديميّة، وسنوات الخبرة، النوع الاجتماعي)؟
3- ما القواعد التربويّة المناسبة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة؟
4- ما درجة ملاءمة القواعد التربويّة المطورّة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر الخبراء والمختصين في حقول الإدارة التربوية ومجال الحريات الأكاديمية العاملين في الجامعات الأردنية؟

**أهمية الدراسة:**

تستمدُّ الدراسةُ أهميتها من أهمية المجتمع الذي طُبقت فيه، وهُم أَعضاءُ هيئة التدريس في الجامعات الأردنيّة الخاصّة؛ لما يتمتعون بهِ من مكانة عالية في نجاح العملية التعليمية؛ إذ إنّ لأعضاء الهيئة التدريسيّة موقعًا حسّاسًا في العملية التربويّة؛ فهم الوسيلة التي يتمّ عن طريقها تحقيق أهداف الجامعات. وعلى الرغم من الاهتمام الكبير بحقوق الإنسان منذ عقد الثمانينيات من

القرن العشرين، فإنه لم يتوفّر لأعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة الثبات والاستقرار النفسي، وهذا ما أشار إليه السعود (2001)، فعقود أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنيّة الخاصّة قد تُلغى من غير سابق إنذار.

وممّا يجدُر ذكره في هذا السياق أن القواعد التربويّة والتشريعاتِ الناظمة للحُرياتِ الأكاديميّة وسيلةٌ مهمةٌ في تحقيقِ أهدافِ مؤسساتِ التعليمِ العالي؛ إذ إنها تَحمي الجامعاتِ وأعضاء الهيئة التدريسيّة والطلبة، وتحمي حقوقهم الوظيفية، وتساعد على تحقيق وظائف الجامعة، والحماية من المسؤولين، وتمنحهم الأمان الوظيفيّ، وهذا لا يتأتّى إلا من خلالِ الوعي بأهميةِ الحُرّيات الأكاديميّة والتشريعات الناظمة لها داخل المؤسسات التربويّة وفي كل المجالات والأمكنة لبناء جيل تتجذر فيه حُرّية التعبير، والأخذ بآراءِ الآخرين، والحوار المنظّم المفتوح، وإكسابهم اتجاهاتٍ فكرية وسلوكية لتحقيقِ نقلة نوعية لبناء الأجيال وإعدادِهم ليكون لهم دور فاعل في العملية التعليمية – التعلّمية.

ويُؤمَّل من نتائج هذهِ الدراسة أن تفيد الجهات الآتية:

- أعضاء الهيئات التدريسيّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة؛ لما يتمتعون به من مكانة مهمّة في نجاح العملية التعليمية.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؛ لتأكيد دعمها للتعليم الجامعي الخاص، ولضمان جودته ومستواه كأحد دعائم التطوير والحداثة في المملكة.
- هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، كجهة إدارية إشرافية تنظم سير عمل مؤسسات التعليم العالي وتضمن جودتها وترتقي بمستواها.
- طلبة الجامعات الأردنيّة الخاصّة؛ لما لهم من دور مهمّ في عملية الإصلاح والتطوير التربوي.
- الباحثون والمهتمّون، بما تضيفه هذهِ الدراسة من أفكار ورؤًى تشكّل لبنة في بناء التعليم العالي الأردني والحُرّيات الأكاديميّة في مؤسساته.

**تعريف المصطلحات:**

في ضوء مطالعة الباحثة للأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصّلة، فقد تمّ تحديد تعريفات مصطلحات الدراسة، واعتماد ما جاء مناسبًا لأهداف الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

- **القواعد التربويّة Educational Rules:**

وهي الأسس والمبادئ التي تؤثر في الإنسان وتحرّك مشاعره وأحاسيسه وسلوكه، وتعمل على ارتقائه في جميع جوانبه الروحية والعقلية والجسدية والنفسية (الدراس، 2001). تعرّف الباحثة القواعد التربويّة بأنها مجموعة المبادئ والأسس والإجراءات المناسبة وعملية تحديثها ومتابعتها ونقلها وتوضيحها للموظفين، بغية الالتزام بالأدوار المناطة ضمن المؤسسة.

- **الحُرّيات الأكاديميّة Academic Freedom:**

تُعرّف الباحثَة الحُرّيات الأكاديميّة إجرائيًّا بأنها: حق أعضاء الهيئات التدريسيّة والمجتمع الجامعي في أداء أعمالهم، والتعبير عن آرائهم، وإجرائهم البحوث العلمية من خلال منحهم الشعور بالأمان الوظيفي، وحُرّية الجامعة كمؤسسة علمية مرموقة، ومنبر للفكر الحرّ. وتقاس درجة توفّر الحُرّية الأكاديميّة من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات أداة الدراسة التي طوّرتها الباحثة لهذا الغرض.

- **الجامعات الأردنيّة الخاصّة Jordanian Private Universities:**

هي مؤسسات وطنية خاصة للتعليم العالي، تملكها جهة، أو جهات غير حكوميّة، وتنشأ بموجب قانون التعليم العالي والبحث العلمي المعمول به، شريطة أن لا تقل مدة الدراسة فيها لمنح الدرجة الجامعية الأولى عن أربع سنوات أو ما يعادلها (قانون الجامعات الأردنيّة، 2009).

**حدود الدراسة ومحدداتها:**

تحدّدت نتائج هذهِ الدراسة بما يأتي:

- **الحدود البشرية:** اقتصرت هذهِ الدراسة على أعضاء الهيئات التدريسيّة الأُردنيين من حملة درجة الدكتوراه المتفرّغين للعمل في الجامعات الأردنيّة الخاصّة.

- **الحدود المكانية:** اقتصرت هذهِ الدراسة على الجامعات الأردنيّة الخاصّة.
- **الحدود الزمانية:** تحدّدت نتائج هذهِ الدراسة ضمن السياق الزمني الذي أُجريت فيه، وهو الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي الجامعي 2015–2016.

وكانت أداة الدراسة من إعداد الباحثة؛ لذا يعتمد تعميم نتائج هذهِ الدراسة على طبيعة هذهِ الأداة، ومدى صلاحيتها من حيث الصدق والثبات.

**الأدب النظري والدراسات السابقة:**

تضمّن هذا الجزء عرضًا لثلاثة محاور؛ تناول أولها الحُرّيات الأكاديميّة، أمّا ثانيها فتناول القواعد التربويّة، بينما تناول ثالثها التعليم العالي في الأردن، والجامعات الأردنيّة الخاصّة على وجه التحديد، وذلك على النحو الآتي:

**المحور الأول– الحُرّيات الأكاديميّة:**

عرفت الموسوعة الأمريكية الحُرّيات الأكاديميّة بأنها حق الأستاذ في التعليم، وحق الطلبة في التعلم، من غير أي معارضة أو تدخّل، مما يجعل الحُرّية الأكاديميّة واحدة من صفات المجتمع الديمقراطي الذي يتمتع أفراده بكثير من الحُرّيات، كَحُرّية الكلام، وحُرّية التعبير، وحُرّية الصحافة، فضلاً عن إلى الحُرّية الدينية (الفريجات، 2013: 127).

وأشار البرجس (2013) إلى مفهوم الحُرّيات الأكاديميّة، بمعنى الاستقلال الكلي للجامعات إداريًّا وماليًّا وبحثيًّا، وإتاحة الحُرّية للجامعة لتصريف شؤونها وَفق المستجدّات العلميّة، كما تعني تمتّع عضو هيئة التدريس فيها بحُرّية التدريس والبحث وإبداء الرأي والمشاركة في صنع القرارات الأكاديميّة ذات العلاقة، كما تعطي الطالب الحق في حُرّية الاختيار والتعلّم والتعليم من غير تمييز.

**الحُرّيات والتعليم العالي في الأردن:**

تعرّض الدستور الأردني، بوصفه الوثيقة المرجعية في المنظومة القانونية الأردنيّة، إلى الحقوق السياسيّة والاجتماعيّة والتعليميّة والمهنيّة من خلال ما تضمّنته بنوده. وتمّ فيه التطرّق إلى مفهوم الحُرّية في دستور المملكة الأردنيّة الهاشميّة للعام (1952)، المادة رقم (7)، التي تنصّ على: "الحُرّية الشخصيّة مُصانة"، أمّا الفصل الأول من المادة (15) فتضمّن ما نصّه "تكفل الدولة حُرّية الرأي، ولكلّ أردني أن يعبّر بحُرّية عن رأيه بالقول والكتابة والتصوير وسائر وسائل التعبير بشرط أن لا يتجاوز حدود القانون"، وأمّا المادة (22) رقم (1) فقد ذكرت ما نصّهُ: " لكلّ أردني حقّ في تولّي المناصب العامة بالشروط المعيّنة بالقوانين أو الأنظمة"، ونصّت المادة (22) رقم (2) على أنّ "التعيين للوظائف العامة من دائمة ومؤقتة في الدولة والإدارات الملحقة بها والبلديات يكون على أساس الكفاءات والمؤهلات"، ونصّت المادة (6) رقم (2) من الدستور على: أنّ الدولة "تكفل العمل والتعليم ضمن حدود إمكاناتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين"، وأقرّ الميثاق الأردني في البند الثالث (5) فيما يخص العلوم والتكنولوجيا بإشاعة مُناخ الحُرّية الأكاديميّة، وتوفير الإمكانات الضرورية لتطوير البحث العلمي وتوجيه سياساته بما يلبّي حاجات الأردن وتقدّمه في مختلف الميادين، والالتزام باستعمال اللغة العربيّة في عمليات البحث والتطوير والابتكار والنشر(الموقع الرسمي الإلكتروني لرئاسة الوزراء، 2015).

وبِما أنّ التعليم العالي يقع ضمن أولويات اهتمامات الدولة لِما له من دور في الارتقاء بمستوى حياة المواطن الاقتصادية والاجتماعية والمعرفية، فقد أشار قانون التعليم العالي والبحث العلمي رقم (23) للعام (2009) في المادة الثالثة إلى رعاية النهج الديمقراطي وتعزيزه بما يضمن حُرّية العمل الأكاديمي وحقّ التعبير واحترام الرأي الآخر والعمل بروح الفريق وتحمّل المسؤولية واستخدام التفكير العلمي الناقد، فضلاً عن توفير البيئة الأكاديميّة والبحثيّة والنفسيّة والاجتماعيّة الداعمة للإبداع والتميّز والابتكار وصقل المواهب وتشجيعها إيجابًا مع البحث العلمي ودعمه ورفع مستواه، وبخاصة البحث العلمي التطبيقي الموجّه لخدمة المجتمع وتنميته.

وعلى الرغم من أن الحُرّيات الأكاديميّة تجد قاعدة لمكوّناتها الأساسيّة في نطاق الحُرّيات العامة التي كفلها الدستور والميثاق الوطني الأردني، وأكّدتها الشرعيّة الدوليّة لحقوق الإنسان، فإنّ القوانين الأردنيّة الناظمة للتعليم العالي والبحث العلمي لَم تَتَطرّق بالتفصيل لموضوع الحُرّيات الأكاديميّة التي يتعيّن على الجامعات أو مؤسسات التعليم العالي كفالتها وضمانها، واكتفت بالنصوص العامة والعابرة ضمن أهداف التعليم العالي، كما أنّ هذهِ القوانين لم ترد فيها أيّ إشارة إلى حقّ أعضاء المجتمع

الأكاديمي بإنشاء جمعيات أو نقابات للدفاع عن حقوقهم، وهو ما لا يتماشى مع إعلاني ليما وعمّان اللذين نصّا صراحة على ذلك، فضلاً عن أنّ هذهِ القوانين اعتمدت مبدأ التعيينات الفوقية على جميع المستويات في الهيكل التنظيمي والإداري (الطراونة وآخرون، 2011). ولقد صيغت الحُرّيات الأكاديميّة في التشريعات الأردنيّة بنصوص وردت في أنظمة الجامعات وليس في قوانينها الخاصّة ولا في قانون الجامعات أو قانون التعليم العالي (خصاونة وآخرون، 2012).

**أهمية الحُرّيات الأكاديميّة:**

للحُرّية الأكاديميّة أهميتها، سواء للفرد الأكاديمي أم المؤسسة الأكاديميّة أم المجتمع على نحوٍ عام. ويمكن إيجاز ذلك فيما يأتي:

- الحُرّية الأكاديميّة مطلب رئيس للمُناخ الطبيعي لنمو الجامعة؛ إذ إنه إذا فرضت قيود على الحُرّية الأكاديميّة داخل الجامعة فإن التعليم الجامعي ينهار أساسه، ويترتّب على ذلك ركود الحياة الفكريّة الجامعيّة.
- لا يمكن للجامعة أن تقوم بمسؤولياتها كاملة في البحوث العلمية ما لم تتوفّر لها الحُرّية الأكاديميّة التي تضمن إنجاز هذه البحوث من غير أيّ ضغوط أو مؤثرات تعوق نموّها، فالحُرّية الأكاديميّة شرط لتوفير المُناخ الفكري المناسب للتقدّم العلمي والثقافي للجامعة (مرسي، 1992).
- تُعد الحُرّية الأكاديميّة مطلبًا من مطالب استمرار المشتغلين بالعلم والبحث والتدريس الجامعي في نشاطهم بمأمن عن أيّ نوع من أنواع الإزعاج من قِبل السلطات أو المؤسسات أو المجتمع، فمن حقهم ممارسة نشاطهم في البحث والتدريس من غير أيّ قيود، ما عدا قيود الضمير والفكر وحسّ الباحث نفسه.
- الحُرّية الأكاديميّة شرط أساسي للحياة الجامعية، فهي تساعد الجامعيين كأفراد على الاستثمار الأمثل لمقدّراتهم وإثارة أفكارهم واستقلالية آرائهم والموضوعيّة في إصدار أحكامهم، وتساعد الهيئات كجماعات على الاستثمار الأمثل لإمكاناتهم الماديّة والبشريّة، وتحميهم من التدخّل في ممارستهم، وتعطيهم الفرص لإنجاز أعمالهم ممّا يعمل على زيادة كفاءة العمل الجامعي، ويحقق للجامعة وظائفها بصورة فعالة (سكران، 2001).
- تسهم الحُرّية الأكاديميّة في رفع كفاية أداء أعضاء هيئة التدريس، وتعمل على انتشار الرضا الوظيفي بينهم، ممّا يعدّ من الأمور المهمّة لزيادة إنتاجيتهم (أبو حميد، 2007).
- ولمّا لم تكن التنمية مجموعة من المتغيّرات الاقتصاديّة والاجتماعيّة والسياسيّة والإداريّة والثقافيّة، بل محصّلة تفاعلات متعاظمة ومستمرّة بين هذهِ العوامل، فقد وجب اكتساب المقدرات البشرية وتوظيفها بكفاءة من خلال عمليات محرّرة للكائن البشري؛ لأنها تنطوي على تمكين الفرد من التمتع بالحُرّية بمعناها الشامل (بغدادي، 2006: 22).

**عناصر الحُرّيات الأكاديميّة:**

تتكون الحُرّية الأكاديميّة من ثلاثة عناصر رئيسة متشابكة، هي:

**1- حُرّية أعضاء هيئة التدريس:**

وتعني منح الأستاذ الجامعي حُرّية التدريس المتمثلة في حُرّية اختيار الموادّ التي يدرّسها ووضع محتوى هذه المقرّرات واختيار طرائق التدريس الملائمة ووسائل التقويم المناسبة لطلبته، إضافة إلى حُرّية اختيار موضوعات البحوث العلمية وإجرائها ونشرها، وحُرّية إبداء رأيه ومقترحاته للقنوات الإداريّة بما يسمح له بالمشاركة في صنع القرارات الجامعية، فضلاً عن فتح المجال له في الإسهام في خدمة المجتمع المحلي، وذلك في إطار الثوابت والتطوّرات التقنيّة والعلميّة، مع مراعاة الضوابط الشرعية للمجتمع المحلي (أبو حميد، 2007).

وقد ذكر كيروز وبرتستون (**Kayrooz& Prteston, 2002**) أن لتقليص الحُرّيات الأكاديميّة لأعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات أكبر الأثر من حيث التوجُّه نحو انخفاض الجودة النوعية للجامعة، وزيادة العبء التدريسي على عضو هيئة التدريس، وانخفاض معدّلات الطلبة على نحوٍ عام، ممّا ينعكس أثره على التعليم الجامعي ككلّ.

**2- الاستقلال الإداري والمالي والثقافي للجامعة:**

وتعني حقّ الجامعة في إدارة شؤونها الإدارية، مثل تعيين أعضاء الهيئة التدريسيّة وباقي العاملين وترقياتهم وفصلهم، من غير

تدخّل من أحد، أما الاستقلال المالي فيعني حقّ الجامعة في إدارة أموالها وإنفاقها وَفق قوانينها وأنظمتها وتعليماتها، من غير تدخّل خارجي، ويتمثّل الاستقلال الثقافي في حقّ الجامعة بتنظيم برامجها التعليمية ومناهجها واختيار طرائق تدريسية بحُرّية. وفي ما يتعلق بالحقوق الأكاديميّة للجامعة ذاتها، فإنّ لها كامل الحُرّية في صنع سياستها التعليميّة والإداريّة والماليّة، ووضع السياسات والشروط التي على أساسها يتمّ اختيار أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وترقيتهم من غير رقابة أو تحكّم أو اعتراض من خارج المؤسسة التعليميّة مهما كانت تلك الجهة، كذلك للمؤسسة الأكاديميّة الحقّ في تقييم الأساتذة ليس وفق معتقداتهم الشخصيّة أو اتجاهاتهم السياسيّة، ولكن طبقًا للمعايير العلميّة والمهنيّة المتعارف عليها في الجامعات. كما أن للمؤسسات الأكاديميّة الحقّ في اختيار قياداتها عن طريق الانتخاب الحرّ من غير قيود أو اعتراضات من خارجها، وتأكيدها ضمانات الاستقلال المالي والإداري والبحثي للجامعات (عساف، 2009).

**3- حُرّية الطالب:**

إنّ عماد التقدّم في أيّ بلد هم الشباب القادرون على استيعاب تكنولوجيا العصر الحديث؛ ولذا فإنّ جميع أجهزة الدولة تهتمّ بهؤلاء الشباب من خلال التركيز على تلقيهم تعليمًا وتدريبًا متخصّصًا، يؤهّلهم بعد ذلك للإسهام الفعّال في الأنشطة السياسيّة والاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة، والإسهام برسمهم الطابع الخاصّ لشخصيّة وطنهم (العبادي وآخرون، 2009). لذا تتيح الحُرّية الأكاديميّة للطلبة الجامعيين حقهم في اتخاذ القرارات الخاصّة بهم داخل الجامعة، وتنمية الإحساس بمسؤوليتهم من خلال المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالجامعة (سكران، 2001).

وذكر أومليل (1995) إن للحُرّية الأكاديميّة جذورًا في مواثيق حقوق الإنسان الدولية كحُرّية الرأي والتعبير والاجتماع والتجمع فإن لها أيضًا خصوصيتها لأنها تخصّ "المجتمع الأكاديمي"، الذي عرّفه إعلان ليما لعام 1988 بأنه جميع الذين يقومون بالتدريس والدراسة والبحث والعمل في مؤسسات التعليم العالي...، وبوفق هذا التعريف فإنّ هذه الحُرّية الأكاديميّة لا تخصّ هيئة التدريس والبحث فقط، بل تخصّ أيضًا الطلبة والإداريين وكلّ العاملين في مرافق المؤسسة التعليميّة.

وأشار هادي (2010) إلى أنّ الحُرّية الأكاديميّة للطلبة تتضمّن حقّهم في اختيار التخصّصات التي تسمح بها مقدّراتهم ومؤهّلاتهم العلميّة، وانتقاء الموادّ الدراسيّة والأساتذة الذين يدرّسونها، وكذا حقهم في الاجتماع والتعبير عن آرائهم في القاعات الدراسيّة وفي تكوين آرائهم في ضوء دراستهم.

**المحور الثاني- القواعد التربويّة:**

منذ وضوح الفلسفة التربويّة للمؤسسات التربويّة في الأُردن، التي وُضعت لتخدم مصلحة الفرد والمجتمع وتهتمّ بتكوين المواطن الصالح من خلال الاهتمام بتربيته المتكاملة، وتشمل جسمه وعقله ونموّه الاجتماعي والعاطفي، فإن جميع القوانين انبثقت من الدستور الأردني والتراث الأردني والثورة العربيّة الكبرى والتجربة الوطنية الأردنيّة، التي تستمدّ أُصولها من تشريعات المملكة الأردنيّة الهاشمية، وما ذاك إلا لأنّ تطوّر التعليم في المملكة قد اعتمد على أربعة مستويات من التشريع، هي: الدستور، والقوانين، والأنظمة، والتعليمات، وذلك على النحو الآتي: (الخزاعلة، 2010: 111- 112)

1- **الدستور:** وهو مجموعة القواعد الأساسيّة التي تحدّد شكل الدولة، ونظام الحكم فيها، وتبيّن سلطاتها العامة وعلاقتها ببعضها وعلاقة الأفراد بها، كما تقرّر حقوق الفرد وحرّياته المختلفة وضمانات هذه الحقوق وتلك الحُرّيات؛ فالدستور هو صمّام الأمان للدولة، ومن خلاله ينظّم العمل وتتقدّم الدول ويكون المجتمع في استقرار وآمان.
2- **القوانين:** وهي مجموعة القواعد العامّة التي تنظّم علاقات الأشخاص في المجتمع، وهذا يدلّ على أنّ القانون أداة تضبط المجتمع، وتضبط تصرّفات الناس وممارساتهم؛ وذلك لأنه يحدّد ما يجب عمله وما يجب الامتناع عنه. على أنّ القوانين بحاجة إلى إقرارها من مجلس الأمّة، ومن ثَمّ توشيحها بالإرادة الملكيّة السامية.
3- **الأنظمة:** هي الأساس الإداريّ والسياسيّ والاجتماعّي والاقتصاديّ والأخلاقيّ الذي يقوم عليه ضبط السلوك أو العمل كما بيّنته القوانين الموضوعة، ويحدّد في هذا النظام عادة المخالفات والجزاء وتوقيع العقوبات، ويطلق بعضهم على النظام اصطلاح "اللائحة" أو "التشريع الفرعي" لتمييزه عن التشريع الأصلي (القوانين) الصادر عن السّلطة التشريعيّة، ومعظم الأنظمة في الأردن هي من نوع الأنظمة التنفيذيّة التي تهدف إلى تحسين القوانين، ويصدرها مجلس الوزراء.
4- **التعليمات:** هي القرارات الفرديّة التي تصدر عن الهيئات الإداريّة للسّلطة التنفيذيّة أو المؤسسات العامّة تطبيقًا لأحكام القانون أو النظام.

وفي هذا السياق، التزمت مؤسسات التعليم العالي الخاصّة في الأردن بالتشريعات التي وُضعت لها، وخطت خطواتٍ ملموسة في الإسهام في تحقيق أهداف التعليم العالي من جهة وبناء الاقتصاد الوطني من جهة أخرى، إلا أنّ هذا التقدّم لا يعني عدم التوقف حينًا أو التأخّر حينًا آخر، ولعلّ ذلك مردّه ربّما إلى ضعف في الجانب التشريعيّ والتربويّ، أو سوء تطبيق أو تقدير للالتزامات والواجبات المُلقاة على مؤسسات التعليم العالي من جانب آخر، أو التقصير في تفعيل نظم المراقبة والمتابعة من قِبل مجلس اعتماد مؤسّسات التعليم العالي ووزارة التعليم العالي وهيئة الاعتماد لمدى جودة المعايير المطبّقة على جودة كلّ من القوانين ومدى ملاءمة مناهج التدريس وأنماط التعليم وطرائق الاختبارات والتقويم وكفاءة أعضاء هيئة التدريس والطالب وغيرها. وَقد بَرزَت الحاجة إلى البدء بالعمل على رسم قواعد تربويّة من خلال المؤتمرات والندوات والحلقات التربويّة، والمطالبة بتبنّي تلك القواعد لأسباب تطرحها الباحثة، ومنها:

1- ما يتّصل بأزمة التعليم من حيثُ الجوانبُ الكميّة والتزايد الكبير في أعداد الطلبة في مختلف مراحل التعليم. وفي هذا السياق، يُطرح سؤال أساسي، هو: ما مصير هذهِ الأعداد الكبيرة التي تندفع على نظام التعليم وتتخرّج منه؟ وهل هي على درجة عالية للمشاركة في بناء المجتمع، وفي التنمية الشاملة؟
2- الإنفاق الكبير على مؤسسات التعليم الجامعي بشقّيه؛ العامّ والخاصّ (بالقياس إلى الناتج الداخلي وبالقياس إلى ميزانيّة الدولة)، والتساؤل حول جدوى هذا الانفاق الضخم.
3- ما يستلزمه التجويد النوعي للتعليم الجامعي على نحوٍ عام من فلسفة تربويّة هادية ناظمة؛ إذ شاع في السنوات الأخيرة تأكيد ضرورة توجيه عناية خاصّة لكيف التعليم ونوعه، لا سيّما بعد تزايد كمّه تزايدًا يعرّض ذلك الكيف للأخطار، ومن هنا انطلق شعار تجويد التعليم.
4- انطلق في العقدين الأخيرين – بوجه خاصّ – شعار التجديد، المتعلّق بالإصلاح التربوي وتطويره، المتّصل ببنية النظام التربوي من تعديل الأنظمة والتعليمات المتعلّقة بالجودة والاعتماد الأكاديمي والقوانين المتعلّقة بمشاركة القطاع الخاصّ، وبنية التعليم الجامعي الخاصّ وتقنياته وإدارته.
5- أزمة القلق النفسي التي تعصف بطلبتنا في مجتمع يراوح بين البِطالة والفراغ من جانب والعمل المرهق من جانب آخر، وإن كان في غير مجال التخصّص.
6- سيطرة روح التحكّم والمصير الغامض القلق لأبناء الدول النامية، وما يلحق به من اختلال التوازن بين البلدان المتقدّمة والبلدان النامية في مجالات التعليم والإعلام والثقافة و....
7- ومن التحدّيات التي تواجه قطاع التعليم العالي الخاصّ غيابُ مفهوم الجودة والمتابعة للأبنية والمناهج وإعداد الطلبة وتطوير جودة مخرجات مؤسسات التعليم الخاصّ ونوعيتها، وغياب مفهوم المساءلة من الأنظمة التعليمية المعمول بها حاليًّا، فضلاً عن ارتفاع نسبة البِطالة بين خريجي هذه الجامعات لطرحها التخصّصات الراكدة.
8- الوعي بأهميّة التعليم العالي للحراك الاجتماعي الاقتصادي المؤدي إلى ازدياد أعداد المتوجّهين إليه.

**المحور الثالث– التعليم العالي في الأردن:**

تعدّ الجامعات الأردنيّة جزءًا مهمًّا من مؤسسات الوطن، وينبغي أن تكون منارات للإشعاع الفكريّ والتقدّم العلميّ، ممّا يقتضي أن توفّر لها الحُرّية الأكاديميّة، وضمان ممارسة هذه الحُرّية، وتطوير مناهجها وانفتاحها المستمرّ على آفاق المعرفة والبحث العلميّ ووسائله، وربط دورها بتطوّر المجتمع الأردني وحاجاته، وتهيئتها للإسهام في بناء مؤسسات الوطن وتعليم أبنائه وتأهيلهم لمواجهة مشكلات العصر وتحدّيات المستقبل (الميثاق الوطني الأردني، 2015).

**نشأة الجامعات وتطوّرها في الأردن:**

اقتصر التعليم في الأردنّ على التعليم العامّ والمنتهي بنهاية الدراسة الثانويّة حتى سنة 1952م. وكخطوة أوليّة بسيطة ومتواضعة في مجال التعليم الجامعيّ، افتتح صفّ دراسي بعد الدراسة الثانويّة العامّة في كليّة الحسين في عمّان لتدريب المعلّمين، وفي سنة 1954م أسّست دار للمعلّمين في عمّان ودار للمعلّمات في رام الله، كانت مدّة الدراسة فيهما سنتين بعد الدراسة الثانويّة العامّة، وعلى أساس هاتين الدارين أنشئت دور للمعلّمين في كلّ من حوّارة وعجلون وبيت حنينا وطولكرم، وقد استمرّ هذا الواقع حتى سنة 1962م، حين صدرت الإرادة الملكيّة السامية بتاريخ الثاني من أيلول من تلك السنة بتأسيس أول جامعة عامّة في

الأردنّ وفي عاصمته عمّان، هي الجامعة الأردنيّة (أبو مغلي وآخرون، 1997).

وقد شهد قطاع التعليم العالي في الأردن خلال العقدين الأخيرين تطوّرًا ونموًّا ملحوظاً، من خلال إنشاء العديد من الجامعات الرسميّة والخاصّة، إضافة إلى الجامعات الأجنبيّة العاملة في الأردن والبرامج المنبثقة عن اتفاقيّات تعاون بين الأردن وجامعات أجنبيّة، فضلاً عن برامج الجامعات الأردنيّة في عدد من جامعات الدول العربيّة الشقيقة، يؤكّد ذلك الزيادة في عدد مؤسسات التعليم العالي وأعداد الطلبة المسجّلين وأعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة الإداريّة، والزيادة في حجم الإنفاق والدعم الحكومي لهذا القطاع التعليمي المهمّ؛ إذ بلغ عدد الجامعات الرسميّة (10)، وعدد الجامعات الأردنيّة الخاصّة (21) جامعة (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2015).

لقد أوصى خبراء التعليم العالي وذوو الاختصاص في المجال التربويّ بضرورة وضع قاعدة أساسيّة تستند عليها عمليّة إصلاح التعليم في الأردن، من خلال تعديل التشريعات الناظمة للتعليم، وشدّدوا على أنّ التعليم بحاجة إلى وعي مجتمعي تشترك فيه جميع الأطراف على حدّ سواء لضمان جودة التعليم، وأجمعوا على أن سُبل الارتقاء في التعليم تتمثّل في سيادة الاستقلاليّة والتمويل، وسياسات الجودة الأكاديميّة في النظام التعليميّ والحوكمة في التعليم العالي، وأنه لا بدّ من وضع الحلول الناجحة لمشكلات التربية والتعليم العالي في الأردنّ من خلال عدّة محاور تتمثّل في مراعاة المراحل التعليميّة في الأردن بدءًا من رياض الأطفال والمرحلة الابتدائيّة؛ لأنّ شخصية الطالب تتشكّل فيها، وطرح الأفكار المهمّة المتعلقة بالمناهج الدراسيّة بما يتواءم مع متطلّبات العصر، على أهميّة إعادة النظر في سياسة القبول الجامعي وترشيده إن أمكن، والسعي إلى التطوير والإصلاح لمنظومة التعليم والتدريب والبحث والتطوير في بيئة تقنيّة معلوماتيّة توظّف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ظلّ نظام محكم من التقويم والمساءلة والمشاركة المجتمعيّة (الطراونة، 2014).

**وظائف الجامعات العامّة والخاصّة:**

ويمكن حصر تلك الوظائف وأدوارها في مَهَمّات رئيسة ثلاث، هي:

1- **التدريس Teaching:** تتلخص هذه الوظيفة في أن تقوم مؤسسات التعليم العالي بنشاطات تعليميّة متخصّصة لإعداد الدارسين وتأهيلهم في مجالات الحياة العلميّة المختلفة، والإفادة من ثمار المعرفة والإنتاج الفكري، والتراث العلمي الحضاري، وتنمية الثروة البشريّة ورفع كفاءتها الإنتاجيّة ومستواها الحضاري والاجتماعي، والإسهام في خدمة المجتمع والبيئة وتنميتها.
2- **البحث العلمي Scientific Research:** ويستهدف تنمية المعرفة وتطويرها، وإيجاد حلول للمشكلات التي تواجه المجتمع في مختلف المجالات، ويشتمل على إعداد مجموعة من الكفاءات وتدريبها لإجراء هذهِ البحوث، وإعداد القائمين بالتدريب والتعليم في مؤسسات التعليم العالي.
3- **خدمة المجتمع Community Service:** تستهدف الإسهام المباشر في مواجهة مشكلات المجتمع واقتراح الحلول المختلفة، ويتمّ ذلك من خلال دراسة مشكلات المجتمع والتصدّي لها، وكلّما كانت الجامعة أكثر التحامًا بمجتمعاتها كانت أكثر مقدرة على تحقيق وظائفها، وهذه الصّلة تفرض على التعليم الجامعيّ أن يكون وثيق الصّلة بحياة الناس ومشكلاتهم وحاجاتهم وآمالهم، بحيث يصبح الهدف الأول للتعليم الجامعي تطوير المجتمع والنهوض به إلى أفضل المستويات التقنيّة والاقتصاديّة والصحيّة والاجتماعيّة والثقافيّة (سلامة، 2011).

على أن تحقيق الجامعة هذه المَهَمّات الثلاث: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، يعتمد على نحوٍ أساسي على مدى توفّر القيادة الفكريّة الجامعيّة **University Intellectual Leadership**؛ إذ يعيش بين جنبات الجامعة فئات من المجتمع، يمتلكون التأهيل العالي، فضلاً عن الخبرة في شتى أنواع العلوم، والمعارف، وهي المرجع العلميّ والفكريّ لمؤسسات المجتمع جميعها، وهي تملك وظيفة التقييم المستمرّ لواقع المجتمع، ويتمّ من خلال وجود قيادات فكريّة تمتلك رؤية تصوريّة دقيقة لهذا الواقع للعمل على حلّ مشكلاته. وهذه القيادات متمثلة في رؤسائها، وهي محور الفاعليّة الإداريّة والعلميّة في الجامعة، فكُلّما حسُنت مُواصفات هذه القيادات ومؤهّلاتها تعزّز دورها في تحقيق الأهداف الجامعيّة المطلوبة، وبأكفأ الوسائل المُتاحة؛ لذا تعدّ هذهِ القيادة محور الفعاليّة الإداريّة والعلميّة (العبادي وآخرون، 2009).

**الجامعات الأردنيّة الخاصّة:**

أصبحت الخصخصة الآن واحدة من أبرز الاتجاهات العالميّة في التعليم العالي، ويبدو هذا الاتجاه في زيادة أعداد المؤسسات الخاصّة ونموّها، وزيادة اعتمادية المؤسسات العامّة على التمويل الخاصّ. وتضع الخصخصة قيودًا على المؤسسة من أجل أن تصبح أكثر فاعليّة، وتتّجه إلى تعيين إدارة وعاملين محترفين، فضلاً عن الاستجابة لمتطلبات العميل. ومع تزايد تأثير العولمة على التعليم العالي أصبح التعليم العالي الخاصّ من أكثر القطاعات حيويّة وأسرعها نموًّا؛ وذلك بسبب الطلب المتزايد وغير المسبوق على الالتحاق به، مع تراجع دور الحكومات وعدم رغبتها في تقديم الدعم اللازم للتعليم العالي الحكومي (هلالي، 2012).

وتعني الخصخصة (**Privatization**) اعتماد نهج اقتصادي يتمثل في تعزيز دور القطاع الخاصّ في النشاط الاقتصاديّ ليشمل مشاريع القطاع العامّ التي تقتضي طبيعة إدارتها توفّر أسس تجارية، ومن مقاصد التخاصية تحقيق ما يأتي: (الهيئة العامّة للتخاصيّة، 2000)

تُعدّ الجامعات الأردنيّة الخاصّة مؤسسات رائدة وداعمة للمؤسسات الأكاديميّة والوطنيّة والعربيّة، وخادمة للمجتمع المحيط بها، وهذا الصرح العلمي يضمّ كفاءات تتمتع بالعلم والمعرفة والدراية، ويوفر الجوّ العلمي الهادئ والراحة والأمان من خلال مرافقه المتعدّدة.

وقد أشار قانون الجامعات الأردنيّة رقم (20) لسنة 2009 إلى أنّ الجامعة الخاصّة تُنشأ بطلب مقدّم من المالك، بقرار من المجلس وَوَفق الشروط والضمانات التي يقرّرها نظام يصدر لهذه الغاية. وتتمتّع الجامعة الخاصّة بشخصية اعتباريّة ذات استقلال ماليّ وإداريّ، ولها بهذه الصّفة إجراء جميع التصرّفات القانونيّة، بما في ذلك إبرام العقود وقبول المساعدات والتبرّعات والهِبات والمنح والوصايا وحقّ التقاضي. ويكون للجامعة الخاصّة بنية تنظيميّة وإداريّة وفنيّة وماليّة خاّصة بها تتبع من الرئيس مباشرة.

لقد رفدت الجامعات الأردنيّة الخاصّة المجتمع المحلي والعربي بكفاءات متميّزة يقوم على تدريسهم كادر متميّز من أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (3397) عضو هيئة تدريسية من حملة درجتي الماجستير والدكتوراه من جامعات محليّة وعربيّة وعالميّة متميّزة. وقد أصبح دور الأردن التعليمي فاعلاً في المنطقة لما عُرف عن نظامه التعليمي من جودة عالية جعلته محطّ أنظارٍ وإعجابٍ في المنطقة، وهذا يعكسه أعداد الطلبة الوافدين الذين يدرسون في الجامعات الأردنيّة الخاصّة، البالغ عددهم (**18034**) طالبًا (هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، 2015). وهذا الاستقطاب للطلبة العرب والأجانب يكسب التعليم سمة التنوّع والتعدّد في الثقافات.

**مبرّرات إنشاء الجامعات الخاصّة:**

تكتسب الجامعات الخاصّة أهمية كبيرة في ظلّ عجز الموارد الحكوميّة عن تمويل التوسّع المنشود في مجال التعليم الجامعي، وفي ظلّ المطالبة بإعطاء دور للقطاع الخاصّ في حقل التنمية البشريّة. واستنادًا إلى تزايد الطلب على التعليم الجامعي وعدم كفاية المقدّرات الاستيعابيّة للجامعات الحكوميّة، وفي ظلّ عدم مقدرة الجامعات الرسميّة على استيعاب الطلبة كافة المتقدّمين إليها من الناجحين في الثانوية العامة من داخل الأردن ومن خارجه، وبسبب الأوضاع السياسيّة غير المستقرّة في الدول العربيّة المجاورة، شهد الأردنّ في نهاية الثمانينيّات توجّهًا استثماريًّا نحو إنشاء الجامعات الخاصّة. وفي هذا السياق، وضعت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تعليمات تسمح بموجبها للمموّلين بالاستثمار في مجال التعليم العالي، وقد تمّ بالفعل إنشاء أول جامعة أهليّة في الأردن عام 1990. ويمكن إيجاز مبرّرات إنشاء الجامعات الخاصّة والاهتمام بالاستثمار في القطاع الخاصّ في التعليم العالي في الأردن على النحو الآتي: (الخزاعلة، 2010: 207– 209)

1- يُخفّف التعليم العالي الخاصّ من الأعباء الماليّة الثقيلة التي تتحمّلها الدولة للإنفاق على قطاع التعليم الحكومي، وتزداد هذهِ الأعباء باستمرار بحكم النموّ في أعداد الطلبة والتوسّع في الدراسات العلميّة والتكنولوجيّة ومتطلّبات البحث العلمي.
2- يتيح التعليم العالي الخاصّ فرصًا للتعليم داخل البلاد لأبناء تلك الفئة المستريحة اقتصاديًّا، بدلاً من إرسالهم لمواصلة تعليمهم في جامعات أجنبيّة خارج البلاد، ممّا يجنّبهم المشكلات التي قد يتعرّضون لها نتيجة وجودهم خارج إشراف أُسرهم.
3- تَوفير العملات الصعبة على الأردن عبر تخصيص مقاعد جامعيّة لخريجي الثانويّة العامّة في بلدهم الأردن بدلاً من التحاقهم بالجامعات في الخارج، وما يواكب ذلك من هدر مالي.
4- استقطاب أعداد من الطلبة العرب والمسلمين في دول العالم، ممّا يشكّل مصدرًا إضافيًّا للدّخل الوطني من خلال صرفهِ عُملاً

صعبة داخل البلاد، سواء أكان تكاليف لدراستهِ أم معيشته.

5- الحفاظ على الطلبة من الاغتراب الثقافيّ والانحراف الاجتماعيّ أو السلوكيّ أو السياسيّ الذي قد يتعرّضون له عند دراستهم في بلاد الغربة في بيئة مغايرة لبيئتنا، وثقافة مغايرة لثقافتنا، وقيم بعيدة عن تقاليدنا وقيمنا العربيّة.

6- قد يُعدّ مبرّرًا من المبرّرات خروج مئات الآلاف من الأردنيين بعد حرب الخليج وعودتهم إلى بلدهم.

7- انتشار ظاهرة الخصخصة واعتمادها ضمن السياسة العامة الأردنيّة أعطى مبررًا مقبولاً لإنشاء الجامعات الخاصّة.

8- الأوضاع المضطربة في فلسطين، وإغلاق جامعاتها، والانتفاضة التي عمّت بها في نهاية الثمانينيّات وبداية التسعينيّات أدى إلى توجّه الطلبة إلى الجامعات الأردنيّة الخاصّة؛ لنيل الشهادات الجامعيّة بجميع مستوياتها.

**الدراسات السابقة ذات الصّلة:**

تعرض الباحثة في هذا الجزء الدراسات السابقة العربيّة والأَجنبيّة، التي تناولت الحُرّيات الأكاديميّة في مؤسسات التعليم العالي، وَفق تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث؛ بُغية الإفادة وتحديد موقع الدراسة الحاليّة منها، وذلك على النحو الآتي:

**أ- الدراسات العربيّة:**

تعدّدت الدراسات التي تناولت الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الرسميّة والخاصّة، ويأتي هذا التعدّد انسجامًا مع اهتمام جميع المستويات الرسمية وغير الرسمية بهذا النشاط المهمّ، ومع بيان التزامات مؤسسات التعليم العالي الخاصّة وتوضيح حقوقها وأهميتها؛ انطلاقًا من أنّ هذهِ المؤسسات تُعدّ عصب حركة التطوّر والتقدم في جميع المجالات، ليس في الأردن وفق وإنما في جميع دول العالم. ومن أهمّ تلك الدراسات التي أمكن للباحثة الاطلاع عليها، ما يأتي:

أجرى خطايبة والسعود (2011) دراسة هدفت إلى تعرّف تصوّرات أعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات الأردنيّة لدرجة حرّيتهم الأكاديميّة وعلاقتها بإنجازهم البحثي، وتكوّن مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئات التدريسيّة في الجامعات الأردنيّة، البالغ عددهم (4789)، وبلغت عينة الدراسة (510) من أعضاء الهيئات التدريسيّة تمّ اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائيّة. ومن خلال نتائج الدراسة، جاءت تَصوّرات أعضاء الهيئات التدريسيّة للحُرّية الأكاديميّة بدرجة متوسطة وفق المجالات الآتية: الحُرّية الأكاديميّة في مجال التدريس، وحُرّية التعبير عن الرأي، وحُرّية البحث العلمي، ومستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسيّة، وكان متدنيًا في المجالين الآتيين: العمل نفسه، والعلاقة مع أعضاء الهيئات التدريسيّة والطلبة، وجاء مستوى الرضا عن العمل لأعضاء الهيئات التدريسيّة بدرجة متوسطة فيما يخصّ مجالات: الإدارة المباشرة والنمو المهني، والتقدم الوظيفي، والشعور بالأمن والاستقرار النفسي، والرواتب والمكافآت، وهناك علاقة ارتباطيّة موجبة بين الرضا عن العمل والحُرّية الأكاديميّة، وليس هناك علاقة ارتباطيّة بين الحُرّية الأكاديميّة والإنجاز البحثي لأعضاء هيئة التدريس، ووجود فُروق ذات دلالة إحصائيّة في تصوّرات أعضاء الهيئات التدريسيّة للحُرّية الأكاديميّة تُعزى لنوع الجامعة ولصالح الجامعات الرسمية ونوع الكليّة ولصالح الكليات الإنسانيّة، وعدم وجود فروق تعُزى لمتغيّري الرتبة الأكاديميّة وجامعة التخرّج.

وأجرى الطراونة وعساف ويعقوب (2011) دراسة هدفت إلى تعرّف الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة: دراسة ميدانيّة، ومدى اهتمام المجتمع الأكاديمي الأُردني ممثلاً بعينة الدراسة بالحُرّيات الأكاديميّة وتحديد الانتهاكات التي تمسّها من وجهة نظر أفراد العينة، فضلاً عن معرفة أثر بعض العوامل العلميّة والمهنيّة في صياغتها وتحديد مستوياتها. وقد استخدمت الدراسة –فضلاً عن تحليل الإطار القانوني الأردني الناظم للحريات الأكاديميّة– منهجيّة ميدانيّة تقوم على توزيع استبانة أُعدّت خصيصًا لهذا الغرض على عينة طبقيّة من أعضاء المجتمع الأكاديمي في ثلاث جامعات أردنيّة رسميّة، هي: الجامعة الأردنيّة، وجامعة اليرموك، وجامعة مؤتة، وكان عدد أعضاء هيئة التدريس للعام 2010–2011 البالغ عددهم (2582) عضوًا وفقما وَرَدَ في الموقع الإلكتروني لكل جامعة. وتوصّلت الدراسة إلى اعتماد القوانين مبدأ التعيينات الفوقيّة على جميع المستويات في الهيكل التنظيمي والإداري، وكان من الأجدى اعتماد الطرائق الديمقراطية بدلاً من تدخّل وزارة التعليم العالي ومجلس التعليم العالي في هذا الموضوع، وهو ما يمسّ استقلال الجامعات في إدارة شؤونها على أسس ديمقراطية، واختيار هيئاتها عن طريق انتخابات حرّة. وكان مستوى الاهتمام بالحُرّيات الأكاديميّة لدى أعضاء المجتمع الأكاديمي ممثلا بعينة الدراسة متدنّيًا جدًّا، وأكثر الجهات دعمًا للحرّيات الأكاديميّة من وجهة نظر أفراد العينة هي الزملاء في القسم، بينما كان مجلس العمداء ومجلس الأمناء ورئاسة الجامعة هم الأقلّ في النسب، وأكثر المشكلات والعائق التي تواجه عملية تعزيز الحُرّيات الأكاديميّة من وجهة نظر أفراد العينة تتكتل في

طريقة اختيار رؤساء الجامعات والتعيينات الأكاديميّة، وتبعها الشكوى من فلسفة المجتمع والضغوط الاجتماعية والشكوى من الرقابة الإدارية وطبيعة الهيكل الإداري في الجامعة.

وهدفت دراسة الأسطل (2013) إلى تعرّف العلاقة بين الحُرّية الأكاديميّة والأنماط القيادية كما يراها أعضاء الهيئة التدريسيّة في جامعات غزّة، وتوضيح هذهِ العلاقة في ضوء اختلاف متغيّرات الجنس، والرتبة الأكاديميّة، والجامعة، والكليّة، وسنوات الخدمة، وطُبقت على عينة الدراسة التي بلغت (229) عضوًا تمّ اختيارها بالطريقة العشوائيّة الطبقيّة من مجتمع الدراسة الذي بلغ (1137) عضوًا من أعضاء الهيئات التدريسيّة في جامعات غزّة. وتوصّلت الدراسة إلى أنّ الدرجة الكليّة للحرّية الأكاديميّة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الغزّية متوسطة؛ إذ وَصَلت نسبة الاستجابة للدرجة الكليّة إلى (68,6%)، وكانت الدرجة الكليّة للأنماط القيادية لدى أعضاء الهيئة التدريسية متوسطة؛ إذ وصلت نسبة استجابتها إلى (60%)، فضلاً عن أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة كلّ من الحُرّية الأكاديميّة والأنماط القيادية لأعضاء الهيئة التدريسيّة تُعزى لمتغيّر الجنس والرتبة وسنوات الخدمة والكليّة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة كلّ من الحُرّية الأكاديميّة والأنماط القياديّة لأعضاء الهيئة التدريسيّة تُعزى لِصالح الجامعة الإسلاميّة.

وهدفت دراسة البرجس (2013) إلى اقتراح أسس تربويّة للحُرّية الأكاديميّة في المستوى الجامعي في المملكة العربيّة السعوديّة، تكوّن مجتمعها المستهدف من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعات الشمال في المملكة العربيّة السعوديّة (تبوك، الجوف، الحدود الشماليّة)، وتكونت عينتها من (296) عضو هيئة تدريس تمّ اختيارهم وفق الجداول الإحصائيّة. وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع الحُرّية الأكاديميّة في المستوى الجامعي في المملكة العربيّة السعوديّة جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة بين تقديرات أعضاء الهيئة التدريسيّة لدرجة ممارسة الحُرّية الأكاديميّة تُعزى لمتغيّري الخبرة ومتغيّر الرتبة الأكاديميّة، وأظهرت النتائج وجود فروق بين تقديرات أعضاء الهيئة التدريسيّة لدرجة ممارستهم للحُرّية الأكاديميّة تُعزى لمتغيّر الجنس لصالح الإناث.

وهدفت دراسة الأسود وعساف (2014) إلى تعرّف درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات الفلسطينية للحُرّية الأكاديميّة بمحافظات غزّة وسبل تفعيلها من وجهة نظرهم، بتطبيق أداة الدراسة المكوّنة من (40) فقرة موزّعة على أربعة مجالات، هي: حُرّية التدريس، وحُرّية التعبير، وحُرّية اتخاذ القرار، وحُرّية البحث العلمي، واشتملت على عينة قوامها (91) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات بمحافظات غزّة. وأظهرت نتائج الدراسة أنّ درجة تقدير أفراد العينة لحرّيتهم الأكاديميّة جاءت متوسطة بنسبة (61.5%)؛ إذ تبوّأ مجال اتخاذ القرار المركز الأول بنسبة (67%)، يليه مجال حُرّية التدريس بنسبة (60.4%)، ثمّ مجال حُرّية التعبير بنسبة (57.9%)، وأخيرًا مجال البحث العلمي بنسبة (55.3%). كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة للحُرّية الأكاديميّة تُعزى لمتغيّرات (النوع الاجتماعي، والدرجة العلميّة، والتخصّص).

**ب- الدراسات الأجنبيّة:**

أجرى هيربرت وتينار (**Herbert& Tienar, 2013**) دراسة هدفت إلى تعرّف الحُرّيات الأكاديميّة في فلندا. ولتحقيق هدف الدراسة استُخدام المنهج النوعي، كما استُخدمت المقابلة كأداة للدراسة، وتمّ إجراء مقابلات مطوّلة مع رئيس جامعة آلتو (جامعة جديدة في فلندا تكوّنت من دمج ثلاث جامعات سويًّا)، ومع اثنين من كبار أعضاء هيئة التدريس، ومع (15) من أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتب الأكاديميّة المتوسطة. وأظهرت نتائج الدراسة أنّ إدارة الجامعة تؤدّي دورًا كبيرًا في ترسيخ مبادئ الحُرّيات الأكاديميّة، وأنّ أعضاء هيئة التدريس يَرَوْنَ أنّ درجة الحُرّيات الأكاديميّة الممنوحة لهم ليست بالمستوى المطلوب، كما أظهرت النتائج أنّ قانون الجامعات الجديد في فنلندا يُعزّز الحُرّيات الأكاديميّة إلا أنها مجمّدة على الواقع، بينما تضطلع الجامعات بِحُرّية جيّدة في تحديد أهدافها، وخط سياساتها التعليميّة، وفي آليات تنفيذها، ولبناء الحُرّيات الأكاديميّة في فنلندا يجب دراسة الموارد المتاحة، والتوجّهات العامّة، وتعزيز البحث العلمي، وتسهيل نقل المعرفة وتبادلها، وتوسيع صلاحيات أعضاء هيئة التدريس، واستقلال الجامعات في خطّ سياساتها، وتوفير الدعم المالي والتشريعي لها.

وأجرى هاو (**Hao, 2015**) دراسة هدفت إلى تعرّف واقع الخصخصة مقابل الحُرّيات الأكاديميّة في الصين وأمريكا. ولتحقيق هدف الدراسة استُخدام المنهج النوعي؛ إذ تَمّ الاعتماد على تحليل بيانات الدراسات السابقة، وكان أهمّها دراسة بعنوان " **The**

**Changing Academic Profession**" "التغيير للمهنة الأكاديميّة"، التي أجراها أكثر من (100) عالم من (18) بلدًا، وأجريت بين عامي (2004– 2012)، كما تمّ الرجوع إلى الوثائق الرسمية للجامعات. وبعد تحليل البيانات أظهرت نتائج الدراسة أنّ الحُرّيات الأكاديميّة تراجعت بصورة عامة في الدولتين واتّسمت بالتذبذب والتوتر، وأنّ الخصخصة تؤثر على نحوٍ سلبي في الحُرّيات الأكاديميّة، وأنّ الحُرّيات الأكاديميّة في الولايات المتحدة الأمريكيّة أعلى منها في الصين، أمّا أفضل مناطق الصين التي تتمتع بالحُرّية الأكاديميّة فهي تايوان مقارنة مع الصين القاريّة، كما أظهرت وجود قيود على التدفّق الحرّ للمعرفة في الدولتين، وأظهرت أيضًا تقييد الحُرّيات الأكاديميّة في الصين، وخاصّة المتعلقة بالقضايا السياسيّة.

**ملخّص الدراسات السابقة، وموقع الدراسة الحاليّة منها:**

بعد اطلاع الباحثة – وفق ما توفّر لديها– على الدراسات السابقة العربية والأجنبية، التي أثرت وبلا شكّ في هذهِ الأُطروحة؛ إذ أفادت الباحثة منها في زيادة وعيها بموضوع الحُرّية الأكاديميّة، فضلاً عن إفادتها في مجالات بناء الاستبانة، وصياغة الأدب النظري، والوقوف على الأنظمة والقوانين المتعلقة بالحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الرسميّة والخاصّة، تبيّن أنّ مجمل الدراسات السابقة تحدثت على نحوٍ عام عن أهميّة توفّر الحُرّية الأكاديميّة بالنسبة إلى الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسيّة من أجل الرقيّ بالجامعة وتحقيق أهدافها، وانعكاس ذلك على المجتمع بما يحقق تنميته.

من مطالعة الباحثة للدراسات السابقة يُلحظ أنها تناولت موضوع الحُرّيات الأكاديميّة كمفهوم لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنيّة الرسميّة والخاصّة، ومعوّقاتها من وجهة نظرهم، وعلاقتها بإنجازهم البحثي؛ إذ توصّلت دراسة الشبول والزيود (2009) إلى إتاحة الفرص لجميع الرتب العلميّة في الجامعات الحكوميّة والخاصّة لممارسة الحُرّية الأكاديميّة، وإعداد أعضاء هيئة التدريس الجُدد وتأهيلهم لتطبيق الحُرّية الأكاديميّة عن طريق تبادل الخبرات بين الجامعات الرسمية والخاصّة، وإعادة النظر في السياسات التربويّة المتّبعة فيها. وكان أهمّ ما توصّلت إليهِ دراسة خطايبة والسعود (2011) تشجيع الدراسات حول الحُرّية الأكاديميّة لهيئات التدريس في الجامعات العربية على الرّغم من أنّ نمط الإدارة الجامعية في كثير من مؤسسات التعليم العالي تتبع الأنموذج الأمريكي، ذا السقف المرتفع نسبيًّا في هذا المجال، إلا أنه لا يعرف إلى أيّ حدّ يطبّق مفهوم الحُرّية الأكاديميّة، وضرورة عقد ورشات عمل وندوات لتفعيل العلاقة المتدنية بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة، والوقوف على أسبابها، والعمل على إجراء دراسة نوعيّة تقوم على دراسة الحالة والمقابلات حول الحُرّية الأكاديميّة في الجامعات تتناول معوّقات الحُرّية الأكاديميّة لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة. أمّا دراسة الطراونة وعساف ويعقوب (2011) فقد قدّمت عددًا من التوصيات لرفع مستوى الحُرّيات الأكاديميّة، أهمّها: مواءمة التشريعات الناظمة للحريّات الأكاديميّة مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان، وتغيير نمط التعيينات الإداريّة من خلال تفعيل مبدأ التنافس ومبدأ تكافؤ الفرص. وكان أهمّ ما توصّلت إليهِ دراسة الأسود وعساف (2014) العمل على توفير قواعد المعلومات كأساس لتحديد الحقوق والواجبات، وقاعدة للمعلومات في القسم الأكاديميّ لإفادة أعضاء هيئة التدريس من خلالها، ومطالبة الجامعات بتشجيع الإيفاد لحضور المؤتمرات والندوات المختلفة وإعادة النظر في المخصّصات الماليّة الخاصّة بنفقات السفر والإقامة، ومطالبة الجامعات الفلسطينيّة باحتساب العمل البحثي والإشرافي كجزء من نصاب عضو هيئة التدريس الجامعي، واعتماد التدريس أساسًا لتقييم أعضاء هيئات التدريس وتحديد ارتقائهم الوظيفي والأكاديمي، مع عدم إغفال دور البحث العلمي باعتماده عاملاً مساندًا في عملية التقييم.

وقد تميّزت هذهِ الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة بأنها بحثت في مفهوم القواعد التربويّة والحُرّيات الأكاديميّة المتمثلة في عناصرها الثلاث (استقلالية الجامعات، وأعضاء الهيئة التدريسيّة، والطلبة) في الجامعات الأردنيّة الخاصّة لضمان العمل الأكاديمي، من خلال تناولها القوانين والأنظمة لحماية الحُرّيات الأكاديميّة والناظمة لها في الجامعات الأردنيّة الخاصّة؛ لذا تُعدّ من الدراسات القليلة التي بحثت موضوع تطوير قواعد تربويّة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في ظلّ الواقع المرغوب فيه والاتجاهات الإداريّة والتربويّة المعاصرة.

**منهجيّة الدراسة، وإجراءاتها:**

**المعالجة الإحصائيّة:**

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم إجراء المعالجات الإحصائيّة المناسبة بعد إدخال البيانات التي تم جمعها في ذاكرة الحاسوب، لتحليلها ومعالجتها باستخدام برنامج الرزم الإحصائيّة (**SPSS**) وقد استخدمت الأساليب الإحصائيّة الآتية:

1. للإجابة عن السؤال الأول: ما درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسيّة؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة.
2. للإجابة عن السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة **($\alpha \leq 0.05$)** في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تعزى لمتغيّرات (نوع الكليّة، والرتبة الأكاديميّة، وسنوات الخبرة، والنوع الاجتماعي)؟

تم استخدام اختبار **(t-test)** للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تبعًا لمتغيّر الكليّة (علمية، إنسانية)، وتبعًا لمتغيّر النوع الاجتماعي، كما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي **(One Way ANOVA)** لمعرفة دلالة الفروق الإحصائيّة في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة، وتبعًا لمتغيّر الرتبة الأكاديميّة، كما تم استخدام اختبار شيفيه لمعرفة دلالة عائدية الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعًا لمتغيّر الرتبة الأكاديميّة.

3. للإجابة عن السؤال الثالث: ما القواعد التربويّة المناسبة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة؟ تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجراء الوصف الإحصائي للمتغيّرات، والتحليل العاملي وفق طريقة تحليل العناصر الأساسية **(Principle Component Analysis)**..
4. للإجابة عن السؤال الرابع: ما درجة ملاءمة القواعد التربويّة المطورّة لضمان الحُرّية الأكاديميّة في الجامعات الخاصّة من وجهة نظر الخبراء والمختصين؟ تم عرض الاستراتيجية المقترحة على عدد من الخبراء والمختصين، واستخدمت النسب المئوية لتعرف مدى اتفاق المحكمين على ملاءمة هذهِ القواعد التربويّة المطورة.

**مجتمع الدراسة:**

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسيّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة، العاملين خلال العام الدراسي الجامعي 2015/ 2016، وعددهم **(3397)** عضوًا بوفق إحصائيات هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي (2015).

**عينة الدراسة:**

تمّ اختيار عينة عشوائية باستخدام جدول تقدير حجم العينة من الدراسات المسحية الذي أعدّه بارتلت وكوترلك وهيجنس **(Bartlett, Kotrlik & Higgins, 2001)**، وقد بلغت (337) فردًا، يشكّلون نحو (10%) من مجتمع الدراسة. وتم اختيار عينة الدراسة من الجامعات الأردنيّة الخاصّة وهي: جامعة عمان الأهليّة، جامعة البترا، جامعة الزيتونة، جامعة فيلادلفيا، جامعة الإسراء، جامعة العلوم التطبيقيّة، جامعة عمان العربيّة، والجدول (1) يبيّن توزّع أفراد عينة الدراسة تبعًا للمتغيّرات الديموغرافيّة.

**جدول (1)**

**توزّع أفراد عينة الدراسة تبعًا لمتغيّرات نوع الكليّة، والرتبة الأكاديميّة، وسنوات الخبرة، والجنس**

| المتغيّر | الفئات | العدد | المجموع |
|---|---|---|---|
| نوع الكليّة | علمية | 156 | 337 |
| | إنسانية | 181 | |
| الرتبة الأكاديميّة | أستاذ | 75 | 337 |
| | أستاذ مشارك | 101 | |
| | أستاذ مساعد | 121 | |
| | مدرّس | 40 | |
| سنوات الخبرة | 5 سنوات فأقل | 76 | 337 |
| | 6- 10 سنوات | 108 | |
| | 11 سنة فأكثر | 153 | |
| النوع الاجتماعي | ذكر | 220 | 337 |
| | أنثى | 117 | |

**أداة الدراسة:**

قامت الباحثة بتطوير أداة الدراسة، التي هي عبارة عن استبانة لجمع بيانات الدراسة، بهدف تطوير قواعد تربويّة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة.

**صدق أداة الدراسة:**

للتأكد من صدق أداة الدراسة، تم استخدام صدق المحتوى (**Content Validity**) من خلال عرضها على خمسة عشر محكّمًا من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة المتخصصين في الإدارة التربويّة، وقد طلبت الباحثة من المحكّمين التأكد من ملاءمة فقرات أداة الدراسة لموضوعها ومجالاتها، ودقتها اللغوية، ووضوحها، وأية ملاحظات يرونها ضرورية، وفي ضوء ملاحظات المحكمين تبين أن الفقرات كان ارتباطها بمجالاتها عالية؛ إذ بلغت نسبة الاتفاق بين المحكّمين (95%)، وتُعد هذه النسبة مناسبة لأغراض هذه الدراسة، وقد أجرى المحكّمون بعض التعديلات اللغوية الطفيفة، مثلما تم إلغاء فقرتين من فقرات الأداة في مجال التدريس، وبذا فقد أصبح عدد فقرات الاستبانة بصورتها النهائية (38) فقرة.

**ثبات أداة الدراسة:**

للتحقق من ثبات الاستبانة، تم تطبيقها على (20) عضو هيئة تدريس من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، وتم احتساب معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، وقد بلغ معامل التجانس الداخلي، أو معامل الثبات لمجالات الاستبانة ما بين (0.853–0.941).

**متغيّرات الدراسة:** اشتملت الدراسة على المتغيّرات الآتية:

**أولاً: المتغيّرات المستقلة:** اشتملت هذه الدراسة على أربعة متغيّرات مستقلة وهي:

- الكليّة: ولها فئتان (علمية، إنسانية).
- الرتبة الأكاديميّة: ولها أربع فئات (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس).
- سنوات الخبرة: ولها ثلاث فئات (5 سنوات فأقل، 5– 10 سنوات، 11 سنة فأكثر).
- النوع الاجتماعي: وله فئتان (ذكر، أنثى).

**ثانيًا: المتغيّرات التابعة:** اشتملت الدراسة على متغيّر تابع واحد وهو: تصورات أعضاء الهيئات التدريسيّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في جامعاتهم.

**نتائج الدراسة:**

تم اعتماد المحك الآتي لدرجة تطبيق الأداة ككل ولمجالات الدراسة وفقراتها:

- درجة تطبيق منخفضة: تمثلها الدرجات الواقعة بين (1–2.33).
- درجة تطبيق متوسطة: تمثلها الدرجات الواقعة بين (2.34–3.67).
- درجة تطبيق مرتفعة: تمثلها الدرجات الواقعة بين (3.68–5.00).

فيما يلي عرض لأهم النتائج التي تم التوصل إليها وفقاً لأسئلة الدراسة:

**أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، الذي نصّ على: ما درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسيّة؟**

للإجابة عن هذا السؤال، تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد عينة الدراسة على تعرّف مقياس درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسيّة على نحوٍ عام ولكلّ مجال من مجالات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (2) ذلك.

**جدول (2)**
**المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والرتب والمستوى لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسيّة على نحوٍ عام ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة**

| الرقم | المجال | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|
| 3 | البحث العلمي | 3.35 | 0.72 | 1 | متوسطة |
| 1 | الأنظمة والتعليمات | 3.33 | 0.71 | 2 | متوسطة |
| 4 | حُرّية التعبير | 3.16 | 0.70 | 3 | متوسطة |
| 2 | التدريس | 3.07 | 0.74 | 4 | متوسطة |
| **الكلي** | | 3.23 | 0.41 | **متوسطة** | |

يُلحظ من الجدول (2) أن درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسيّة على نحوٍ عام كانت متوسطة؛ وجاء في الرتبة الأولى مجال "البحث العلمي" بمتوسط حسابي (3.35) وانحراف معياري (0.72)، وفي الرتبة الثانية جاء مجال "الأنظمة والتعليمات"، وجاء في الرتبة قبل الأخيرة مجال "حُرّية التعبير"، وجاء في الرتبة الأخيرة مجال "التدريس". كما استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسيّة لفقرات كل مجال من مجالات أداة الدراسة على حدة، وذلك على النحو الآتي:

**المجال الأول: مجال الأنظمة والتعليمات**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرّتب لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسيّة لفقرات مجال الأنظمة والتعليمات، والجدول (3) يوضّح هذهِ النتائج:

**جدول (3)**
**المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والرّتب والدرجة لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسيّة لفقرات مجال الأنظمة والتعليمات**

| الرقم | فقرات مجال الأنظمة والتعليمات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|
| 3 | تطبق الجامعة جميع أنظمة وتعليمات هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي الأردنيّة. | 3.65 | 0.97 | 1 | متوسطة |
| 2 | تطبق الجامعة قانون الجامعات الأردنيّة الخاصّة على نحو كامل ودقيق. | 3.64 | 0.92 | 2 | متوسطة |
| 1 | تتمتع جامعتي بصلاحية إدارة شؤونها بذاتها وإصدار التعليمات اللازمة لذلك دون أي تأثير. | 3.55 | 0.81 | 3 | متوسطة |
| 4 | تطبّق الجامعة الأنظمة والتعليمات على الجميع دون تمييز على أساس معيّن (سياسي، قومي، ديني، عشائري.....). | 3.49 | 0.98 | 4 | متوسطة |
| 5 | تُقيّم الجامعة خططها وبرامجها باستمرار بهدف تطويرها. | 3.45 | 0.93 | 5 | متوسطة |

| الرقم | فقرات مجال الأنظمة والتعليمات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|
| 3 | تطبق الجامعة جميع أنظمة وتعليمات هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي الأردنيّة. | 3.65 | 0.97 | 1 | متوسطة |
| 7 | تسعى الجامعة باستمرار إلى تطوير الأنظمة والتعليمات وفق متطلبات العصر. | 3.43 | 0.95 | 6 | متوسطة |
| 6 | متابعة الدائرة القانونية ملاءمة القوانين والأنظمة لحقوق الإنسان. | 3.25 | 0.90 | 7 | متوسطة |
| 9 | تعلن إدارة الجامعة قراراتها وسياساتها والتنسيب إليها للعلن، ويكون للفرد حق الوصول إلى أية معلومة تخص الجامعة بسهولة | 3.23 | 0.96 | 8 | متوسطة |
| 8 | يعي أعضاء هيئة التدريس والطلبة والإداريون أنظمة الجامعة وتعليماتها. | 3.22 | 0.90 | 9 | متوسطة |
| 10 | إشراك عضو هيئة التدريس في وضع لوائح وقوانين الجامعة بعيدًا عن المركزية. | 3.03 | 0.87 | 10 | متوسطة |
| 12 | وجود بند في نظام الجامعة للحُرّية الأكاديميّة للطالب. | 3.03 | 0.91 | 10 | متوسطة |
| 11 | توضح أنظمة وتعليمات الجامعة واجبات (بطاقة الوصف الوظيفي) لكل موظف في الجامعة. | 3.02 | 0.90 | 12 | متوسطة |
| **الكلي** | | **3.33** | **0.71** | **متوسطة** | |

يُلحظ من الجدول (3) أن درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسيّة لمجال الأنظمة والتعليمات ككل كانت متوسطة؛ وجاءت جميع فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (**3.65**– 3.02)، وجاءت في الرّتبة الأولى الفقرة (3) التي تنصّ على "تطبّق الجامعة جميع أنظمة وتعليمات هيئة اعتماد ومؤسسات التعليم العالي الأردنيّة"، وجاءت في الرّتبة الأخيرة الفقرة (11) التي تنصّ على "توضّح أنظمة وتعليمات الجامعة واجبات (بطاقة الوصف الوظيفي) لكلّ موظف في الجامعة".

**المجال الثاني: مجال التدريس**

تمّ حساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والرّتب لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسيّة لفقرات مجال التدريس، والجدول (4) يوضّح هذهِ النتائج:

**جدول (4)**

**المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والرّتب لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسيّة لفقرات مجال التدريس**

| الرقم | فقرات مجال التدريس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|
| **13** | منح أعضاء هيئة التدريس الصلاحية التامة في التدريس. | 3.27 | 0.97 | 1 | متوسطة |
| **16** | توفر إدارة الجامعة الحُرّية لأعضاء هيئة التدريس في التحدّث عن موضوعات ذات صلة بموضوع المادة التي يدرّسونها. | 3.20 | 1.02 | 2 | متوسطة |
| **19** | يؤمن عضو هيئة التدريس أنّ مهنة التدريس تخضع للأنظمة والقوانين. | 3.20 | 1.06 | 2 | متوسطة |
| **18** | يحدد عضو هيئة التدريس موضوعات المادة التي يدرّسها وأساليب | 3.16 | 1.09 | 4 | متوسطة |

| الرقم | فقرات مجال التدريس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|
| 13 | منح أعضاء هيئة التدريس الصلاحية التامة في التدريس. | 3.27 | 0.97 | 1 | متوسطة |
| | تدريسها وشرحها. | | | | |
| 14 | مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرار الجامعي. | 3.08 | 0.83 | 5 | متوسطة |
| 15 | حُرّية عضو هيئة التدريس في التحدّث في الموضوعات المختلفة داخل قاعة المحاضرة، وإن لم يكن لها علاقة بالموضوع الذي يدرّسه. | 2.98 | 0.87 | 6 | متوسطة |
| 21 | تسمح إدارة الجامعة الحُرّية لعضو هيئة التدريس بأداء أعمال إضافيّة إلى نصابه التدريسي. | 2.98 | 0.93 | 6 | متوسطة |
| 22 | توفر إدارة الجامعة الحُرّية لعضو هيئة التدريس في اختيار طريقة التقويم المناسبة. | 2.97 | 0.90 | 8 | متوسطة |
| 17 | تسهم المقرّرات الدراسية في خدمة المجتمع وتنميته. | 2.95 | 1.07 | 9 | متوسطة |
| 20 | يحقّ لعضو الهيئة التدريسيّة التعبير عن رأيه في المنظومة التعليمية لجامعته في وسائل الأعلام بحُرّية. | 2.93 | 0.89 | 10 | متوسطة |
| | **الكلـي** | **3.07** | **0.74** | **متوسطة** | |

يُلحظ من الجدول (4) أن درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسيّة لمجال التدريس ككل كانت متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي **(3.07)** بانحراف معياري **(0.74)**، وجاءت جميع فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.27– 2.93)، وجاءت في الرّتبة الأولى الفقرة (13) التي تنصّ على "منح أعضاء هيئة التدريس الصلاحية التامة في التدريس"، وجاءت في الرّتبة الأخيرة الفقرة (20) التي تنصّ على "يحقّ لعضو الهيئة التدريسيّة التعبير عن رأيه في المنظومة التعليميّة لجامعته في وسائل الأعلام بحُرّية".

**المجال الثالث: مجال البحث العلمي**

تمّ حساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والرّتب لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسيّة لفقرات مجال البحث العلمي، والجدول (5) يوضّح هذهِ النتائج:

**جدول (5)**

**المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والرّتب لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسيّة لفقرات مجال البحث العلمي**

| الرقم | فقرات مجال البحث العلمي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|
| 26 | توفّر إدارة الجامعة الحُرّية المسؤولة لعضو هيئة التدريس في نشر أبحاثه. | 3.56 | 0.87 | 1 | متوسطة |
| 25 | تعطي إدارة الجامعة الحُرّية لعضو هيئة التدريس لإجراء البحوث في موضوعات يحدّدها بنفسه. | 3.56 | 0.97 | 1 | متوسطة |
| 24 | توفّر إدارة الجامعة الحُرّية لأعضاء هيئة التدريس فرصة الاطلاع على المجلات العلميّة والدوريّات العلميّة المتخصّصة المناسبة لبحوثهم. | 3.38 | 0.96 | 3 | متوسطة |

| الرقم | فقرات مجال البحث العلمي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|
| 26 | توفّر إدارة الجامعة الحُرّية المسؤولة لعضو هيئة التدريس في نشر أبحاثه. | 3.56 | 0.87 | 1 | متوسطة |
| 30 | توفّر الجامعة قاعدة بيانات إلكترونيّة للبحث العلمي. | 3.35 | 0.97 | 4 | متوسطة |
| 27 | تدعم إدارة الجامعة الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس ماديًّا ومعنويًّا. | 3.34 | 0.92 | 5 | متوسطة |
| 29 | تضع إدارة الجامعة معايير عادلة للترقية. | 3.33 | 0.82 | 6 | متوسطة |
| 23 | تشجّع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على الاطلاع على الأعمال البحثيّة لزملائهم. | 3.30 | 0.93 | 7 | متوسطة |
| 28 | تعمل إدارة الجامعة على إصدار مجلات متخصّصة في حقول المعرفة المختلفة. | 3.00 | 0.91 | 8 | متوسطة |
| **الكلي** | | **3.35** | **0.72** | **متوسطة** | |

يُلحظ من الجدول (5) أن درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسيّة لمجال البحث العلمي ككل كانت متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (**3.35**) بانحراف معياري (**0.72**)، وجاءت جميع فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابيّة بين (**3.56**– 3.00)، وجاءت في الرّتبة الأولى الفقرة (26) التي تنصّ على "توفّر إدارة الجامعة الحُرّية المسؤولة لعضو هيئة التدريس في نشر أبحاثه، والفقرة (25) التي تنصّ على "تعطي إدارة الجامعة الحُرّية لعضو هيئة التدريس لإجراء البحوث في موضوعات يحدّدها بنفسه"، وجاءت في الرّتبة الأخيرة الفقرة (23) التي تنصّ على "تشجّع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على الاطلاع على الأعمال البحثيّة لزملائهم"، والفقرة (28) التي تنصّ على "تعمل إدارة الجامعة على إصدار مجلات متخصّصة في حقول المعرفة المختلفة.

**المجال الرابع: مجال حُرّية التعبير**

تمّ حساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والرّتب لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسيّة لفقرات مجال حُرّية التعبير، والجدول (6) يوضّح هذهِ النتائج:

**جدول (6)**

**المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والرّتب لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسيّة لفقرات مجال حُرّية التعبير**

| الرقم | فقرات مجال حُرّية التعبير | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|
| 32 | توفّر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حُرّية التعبير دون النظر إلى تخصّصاتهم. | 3.27 | 0.86 | 1 | متوسطة |
| 35 | تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصًا للإبداع. | 3.27 | 0.90 | 1 | متوسطة |
| 38 | تشجّع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على عقد اللقاءات الفكريّة الحواريّة المتعلقة بالقضايا الأكاديميّة أو الاجتماعية | 3.21 | 0.87 | 3 | متوسطة |
| 33 | توفّر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حُرّية التعبير دون النظر إلى رتبهم الأكاديميّة. | 3.20 | 0.93 | 4 | متوسطة |
| 34 | تشجّع إدارة الجامعة على عقد اللقاءات الفكرية بين أعضاء | 3.17 | 0.89 | 5 | متوسطة |

| الرقم | فقرات مجال حُرّية التعبير | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|
| 32 | توفّر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حُرّية التعبير دون النظر إلى تخصّصاتهم. | 3.27 | 0.86 | 1 | متوسطة |
| | هيئة التدريس. | | | | |
| 37 | تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بتقديم النقد البناء. | 3.16 | 0.88 | 6 | متوسطة |
| 31 | يعبّر عضو هيئة التدريس عن رأيه بحُرّية. | 3.08 | 0.93 | 7 | متوسطة |
| 36 | يمارس عضو هيئة التدريس حقه في التعبير بحُرّية عن انتمائه السياسي داخل الجامعة. | 2.95 | 0.88 | 8 | متوسطة |
| **الكلي** | | **3.16** | **0.70** | **متوسطة** | |

يُلحظ من الجدول (6) أن درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسيّة لمجال حُرّية التعبير ككل كانت متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي **(3.16)** بانحراف معياري **(0.70)**، وجاءت جميع فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين **(3.27**– 2.95)، وجاءت في الرّتبة الأولى الفقرة (32) التي تنصّ على "توفّر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حُرّية التعبير دون النظر إلى تخصّصاتهم، والفقرة (35) التي تنصّ على "تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصًا للإبداع"، وجاءت في الرّتبة الأخيرة الفقرة (36) التي تنصّ على "يمارس عضو هيئة التدريس حقه في التعبير بحُرّية عن انتمائه السياسي داخل الجامعة".

**ثانيًا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينصّ على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تعزى لمتغيّرات (نوع الكليّة، والرتبة الأكاديميّة، وسنوات الخبرة، والجنس)؟**

قامت الباحثة بالإجابة عن هذا السؤال وفقًا لكل متغيّر على حدة، وذلك على النحو الآتي:

**1. متغيّر الكليّة: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تعزى لمتغيّر الكليّة (علميّة، إنسانيّة)؟**

للإجابة عن هذا السؤال، وللتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة **($\alpha \leq 0.05$)** في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة كما يراها أعضاء الهيئات التدريسيّة تعزى لمتغيّر نوع الكليّة، احتسبت الباحثة المتوسطات الحسابيّة مستخدمة اختبار (ت) للعينات المستقلة **(t- test)** لاستجابة أفراد عينة الدراسة لفقرات أداة الدراسة تبعًا لاختلاف نوع الكليّة، والجدول (7) يوضّح هذهِ النتائج:

**جدول (7)**

**نتائج اختبار ت (t-test) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تبعًا لمتغيّر الكليّة**

| الكليّة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحُرّية | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **علمية** | **156** | **3.06** | **0.58** | **335** | **3.326** | **0.952** |
| **إنسانية** | **181** | **3.38** | **0.56** | | | |

يظهر من الجدول (7) عدم وجود فرَق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تبعًا لمتغيّر الكليّة؛ وذلك لأن متغير نوع الكلية يرتبط بمستويين هما (علمية، إنسانية)، إذ بلغت قيمة ت (3.326)، عند مستوى دلالة (0.952)، وهي قيمة غير دالّة إحصائيًّا.

**2. متغيّر الرتبة الأكاديميّة: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تعزى للرتبة الأكاديميّة (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرّس)؟**

للإجابة عن هذا السؤال، وللتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة كما يراها أعضاء الهيئات التدريسيّة تعزى لمتغيّر الرتبة الأكاديميّة، تمّ احتساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لدرجات أعضاء الهيئات التدريسيّة تبعًا لاختلاف الرتبة الأكاديميّة، والجدول (8) يبيّن ذلك:

**جدول (8)**

**المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تبعًا لمتغيّر الرتبة الأكاديميّة**

| الرتبة الأكاديميّة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|
| **أستاذ** | 75 | 2.89 | 0.46 |
| **أستاذ مشارك** | 101 | 3.15 | 0.57 |
| **أستاذ مساعد** | 121 | 3.40 | 0.60 |
| **مدرّس** | 40 | 3.59 | 0.54 |
| **الكلي** | 337 | 3.23 | 0.41 |

يشير الجدول (8) إلى وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تبعًا لمتغيّر الرتبة الأكاديميّة. ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائيًّا، تمّ استخدام تحليل التباين الأحادي **(ANOVA)**، والجدول (9) يبيّن ذلك:

**جدول (9)**

**نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تبعًا لمتغيّر الرتبة الأكاديميّة**

| درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحُرّية | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | بين المجموعات | 17.934 | 3 | 5.978 | 8.174 | 0.000* |
| | داخل المجموعات | 243.550 | 333 | .731 | | |
| | المجموع | 261.484 | 336 | | | |

يشير الجدول (9) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تبعًا لمتغيّر الرتبة الأكاديميّة، استنادًا إلى قيمة (ف) المحسوبة؛ إذ بلغت (8.174)، وبمستوى دلالة (0.000). ولمعرفة عائديّة الفروق استخدمت الباحثة اختبار شيفيه **(Scheffe test)** للفروق بين المتوسطات، والجدول (10) يوضّح ذلك:

**جدول (10)**
**نتائج اختبار شيفيه Scheffe للفروق في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تبعًا لمتغيّر الرتبة الأكاديميّة**

| الرتبة | المتوسط الحسابي | أستاذ | أستاذ مشارك | أستاذ مساعد | مدرّس |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2.89 | 3.15 | 3.40 | 3.59 |
| **أستاذ** | 2.89 | | .2576* | .5069* | .7010* |
| **أستاذ مشارك** | 3.15 | | | .2492 | .4433 |
| **أستاذ مساعد** | 3.40 | | | | .1941 |

*** دالة عند درجة الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).**

يتبيّن من الجدول (10) أنّ الفروق كانت لصالح فئة كلٍّ من (أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرّس) بالمقارنة مع فئة (أستاذ)، وتعني هذه النتيجة أنّ أفراد عينة الدراسة من رتبة (أستاذ) كانوا أكثر إدراكًا لعدم توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة بالشكل المثالي؛ لذا جاءت المتوسطات الحسابيّة لاستجاباتهم حول درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة أدنى من متوسطات فئة كلٍّ من (أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرّس)، الأمر الذي أظهر فروقًا لصالح فئة كلٍّ من (أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرّس) مقارنة مع فئة (أستاذ).

**3. متغيّر سنوات الخبرة (5 سنوات فأقل، من 6-10 سنوات، 11 سنة فأكثر): هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تعزى لسنوات الخبرة؟**

للإجابة عن هذا السؤال، وللتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة كما يراها أعضاء الهيئات التدريسيّة تعزى لمتغيّر سنوات الخبرة، تمّ احتساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لدرجات أعضاء الهيئات التدريسيّة تبعًا لاختلاف سنوات الخبرة، والجدول (13) يبيّن ذلك:

**جدول (11)**
**المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة**

| سنوات الخبرة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|
| **5 سنوات فأقل** | 76 | 3.37 | 0.55 |
| **6- 10 سنوات** | 108 | 3.23 | 0.56 |
| **11 سنة فأكثر** | 153 | 3.17 | 0.61 |
| **الكلي** | 337 | 3.23 | 0.41 |

يشير الجدول (11) إلى وجود فروق ظاهريّة بين المتوسطات الحسابيّة لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة. ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائيًّا، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (**ANOVA**)، والجدول (12) يبيّن ذلك:

**جدول (12)**

**نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تبعًا لمتغيّر الخبرة**

| درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة | مصدر التباين | مجموع المربّعات | درجة الحُرّية | متوسط المربّعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | بين المجموعات | 2.075 | 2 | 1.037 | 1.336 | 0.264 |
| | داخل المجموعات | 259.409 | 334 | .777 | | |
| | المجموع | 261.484 | 336 | | | |

يشير الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة.

**4. متغيّر الجنس (ذكر، أنثى): هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تعزى لمتغيّر الجنس؟**

للإجابة عن هذا السؤال، وللتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة كما يراها أعضاء الهيئات التدريسيّة تعزى لمتغيّر الجنس، احتسبت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مستخدمة اختبار (ت) للعينات المستقلّة (t- test)، لاستجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات أداة الدراسة تبعًا لاختلاف الجنس، والجدول (13) يوضّح هذهِ النتائج:

**جدول (13)**

**نتائج اختبار ت (t-test) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تبعًا لمتغيّر النوع الاجتماعي**

| النوع الاجتماعي | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحُرّية | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ذكر | 220 | 3.17 | 0.87 | 335 | 1.782 | 0.598 |
| أنثى | 117 | 3.35 | 0.90 | | | |

يظهر من الجدول (13) عدم وجود فرق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة، تبعًا لمتغيّر النوع الاجتماعي، وذلك لأن متغير النوع الاجتماعي يرتبط بمستويين هما (ذكر، أنثى)، إذ بلغت قيمة ت (1.782)، عند مستوى دلالة (0.598).

**ثالثًا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي نص على: ما القواعد التربويّة المناسبة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة؟**

للإجابة عن هذا السؤال، طوّرت الباحثة قواعد تربويّة مناسبة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة، من خلال التحقق إحصائيًّا من الفقرات الصالحة وذات الأثر في أداة جمع بيانات الدراسة؛ لتكون أساسًا لتطوير القواعد التربويّة المناسبة بُغية ضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة، وعلى النحو الآتي:

1. تمّ إجراء الوصف الإحصائي للمتغيّرات؛ للتأكد من انتظام العينة وتحقيقها للمنحنى الاعتدالي.
2. تمّ توظيف طريقة تحليل العناصر الأساسية؛ وذلك من أجل تحديد البناء العاملي(**Principle Component Analysis**).
3. تمّ إجراء التدوير المتعامد للمحاور من خلال طريقة (**Varimax**)؛ وذلك لافتراض استقلاليّة العوامل.
4. تمّ استخدم محك كايزر (**Kaiser**)، الذي يعدّ من أكثر المحكّات شيوعًا، ويعتمد على أنّ الجذر الكامن (**Eigenvalue**) واحد صحيح فأكثر.

5. تمّ الاحتفاظ بالعوامل التي تشبّعت عليها ثلاث فقرات فأكثر.
6. تمّت مراعاة انتقاء الفقرات وتصنيفها على العوامل المحكّات الآتية:
   - أن يكون تشبّع الفقرة على العامل الذي تنتمي إليه (0.30) أو أكثر، كما اقترح جيلفورد **(Guilford,1977)**.
   - إذا كانت الفقرة تتمتّع بتشبّع أكثر من (0.30) على أكثر من عامل، فتعدّ منتمية للعامل الذي تشبّعت عليه، على أن تكون أعلى وبفارق (0.10) على الأقلّ عن أيّ عامل آخر.
7. تمّ حساب درجة تشبّع كلّ فقرة من فقرات الأداة على العوامل الأساسيّة، ونسبة التباين لكلّ عامل، والنسبة التراكميّة لتباين المصفوفة.

واستنادًا إلى ذلك، فقد تمّ إجراء التحليل العاملي بطريقة المكوّنات الرئيسة **(Principal Components)** لبحث العوامل المسؤولة عن الأداء على الاستبانة لِـ (38) فقرة من فقرات الاستبانة، التي كان تقديرها متوسطًا.

**رابعًا: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع، الذي نصّه: ما درجة ملاءمة القواعد التربويّة المطوّرة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر الخبراء والمختصّين؟**

تمّت، في هذهِ المرحلة، الإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة، الذي نصّ على: ما درجة ملاءمة القواعد التربويّة المطورّة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر الخبراء والمختصّين؟

وللإجابة عن هذا السؤال، عرضت الباحثة مسوّدة هذه القواعد على مجموعة من المحكّمين المختصّين من ذوي الخبرة التربويّة والإدارية الواسعة في الجامعات الأردنيّة الرسميّة والخاصّة؛ لإبداء أيّة ملاحظات تتعلق بالخطوات والمراحل التي تمّت لتطوير القواعد التربويّة، والقواعد التربويّة نفسها، وطلبت إليهم تقييم درجة ملاءمتها لدرجة وضوح الفقرات، وسلامة صياغة اللغة، والمحتوى والأهداف والعناصر، ومحتهم الوقت الكافي لذلك، ثمّ استرجعت هذهِ المسودات، ومن ثَمّ حلّلت التقييم والملاحظات، وكانت الموافقة على الأهميّة بالنسبة إلى القواعد التربويّة تشكّل ما نسبته (90 %)، لذلك تمّ اعتماد القواعد ال (36) المطوّرة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة.

تأسيسًا على ما سلف، استخلصت الباحثة القواعد التربويّة المناسبة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة، التي تكوّنت من (36) معيارًا شكّلت الأساس لتطوير القواعد التربويّة المناسبة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة موزّعة على أربعة أبعاد، وكما هي موضّحة في إجابة السؤال الثالث السابق.

**مناقشة النتائج والتوصيات**

يتضمّن هذا الفصل مناقشة النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة، التي هدفت إلى تطوير قواعد تربويّة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة، من خلال تعرّف واقع الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئة الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة، وتعرّف فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة في درجة **($\alpha \leq 0.05$)** كما يراها أعضاء الهيئة الأكاديميّة تعزى لمتغيّرات (نوع الكليّة، والرتبة الأكاديميّة، وسنوات الخبرة، والجنس).

وفيما يأتي مناقشة لنتائج الدراسة تبعًا لتسلسل أسئلتها، وذلك على النحو الآتي:

**أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول، الذي نصّه: ما درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسيّة؟**

أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسيّة على نحوٍ عام كانت متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.23) بانحراف معياري **(0.41)**، وجاءت جميع مجالات أداة الدراسة في الدرجة المتوسطة.

وقد يُعزى ذلك الى ضعف الاستقلال الأكاديمي والمالي والإداري للجامعات من قِبل مجالس الإدارة للشركات المالكة لها، ويعني تدخّل أصحاب الجامعات في الشؤون الداخليّة للجامعات، سواء بتعيين أعضاء هيئة التدريس أو الموظفين في الجامعة أو

ترقياتهم وإجازاتهم وإعفائهم أو فصلهم من العمل، بالإضافة إلى حقّ إدارة الجامعة في إدارة أموالها وإنفاقها تبعًا لقوانينها وأنظمتها وتعاليمها دون أيّ تدخّل خارجي؛ أيّ حقها في رسم سياستها التعليميّة والماليّة والإداريّة. كما قد يُعزى ذلك إلى قلة ممارسة الأساتذة في الجامعات العمل بحُرّية دون تدخل أو منع أو رقابة من أيّ سُلطة خارج الجامعة، وحقهم في التدريس والتعليم والتعلُّم والنقد والإبداع، وحقهم في التعبير عن أفكارهم ومناقشتها وحرّيتهم في اختيار وإجراء البحوث ونشر نتائجها، وحق الأستاذ في الاحتفاظ بموقعه الوظيفي والأكاديمي طالما هو مؤهّل لذلك ولم يخلّ بواجباته الأكاديميّة.

وفيما يأتي مناقشة فقرات كلّ مجال من مجالات أداة الدراسة وعلى النحو الآتي:

**1. مجال الأنظمة والتعليمات**

أشارت نتائج الدراسة، كما أوضحها الجدول (3)، إلى أن درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسيّة لمجال الأنظمة والتعليمات ككل كانت متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي **(3.33)** بانحراف معياري **(0.71)**، وجاءت جميع فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة، وجاءت في الرّتبة الأولى الفقرة (3)، التي تنصّ على "تطبّق الجامعة جميع الأنظمة والتعليمات لهيئة اعتماد التعليم العالي الأردنيّة ومؤسساته"، بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (0.97) وبدرجة متوسطة، وقد يُعزى ذلك إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس يشاركون في وضع التعليمات والقوانين والأنظمة الجامعيّة.

وجاءت في الرّتبة الأخيرة الفقرة (11)، التي تنصّ على "توضّح أنظمة الجامعة وتعليماتها واجبات (بطاقة الوصف الوظيفي) لكلّ موظف في الجامعة" بمتوسط حسابي (3.02) وانحراف معياري (0.90) وبدرجة متوسطة. وقد يُعزى ذلك بعد سؤال بعض الأساتذة في الجامعات الخاصّة الى أنه لا يوجد لهم وصف وظيفي مكتوب وإنما شفوي من خلال العمداء ورؤساء الأقسام، وعند سؤال بعض الأساتذة في جامعات أخرى أجابوا إنّ الوصف موجود لكن لا يتم تطبيقه، وإنّ الصلاحيات بيد رؤساء الجامعات الذين يبلغون بدورهم نوّاب الرئيس والعمداء ورؤساء الأقسام شفويًّا بِمَهَمّات عملهم، علمًا أنّ اتخاذ القرار يعود في النهاية إلى رئيس الجامعة، الذي يستند بدوره إلى مشورة صاحب الجامعة في كل ما يتعلق بالجامعة من أمور ماليّة وإداريّة وتعيينات أعضاء هيئة التدريس وغيرها.

**2. مجال التدريس**

أشارت نتائج الدراسة، كما هو موضّح في الجدول (4)، إلى أنّ درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسيّة لمجال التدريس ككلّ كانت متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي **(3.07)** بانحراف معياري **(0.74)**، وجاءت جميع فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة، كما جاءت في الرّتبة الأولى الفقرة (13)، التي تنصّ على "منح أعضاء هيئة التدريس الصلاحيّة التامّة في التدريس"، بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (0.97)، وقد يُعزى ذلك الى أن المقدرات الفرديّة تختلف من طالب إلى آخر بشكل يفرض وجود تنويع لطرائق التدريس، فضلاً عن أهميّة ذلك في كسر الجمود وإثارة جوّ من الفاعليّة داخل المحاضرة من قِبل الطلبة تجاه الأستاذ والمساق. وهذا ما أكدته ندى أبو حميد (2007) في منح الأستاذ الجامعي حُرّية التدريس المتمثلة في حُرّية اختيار الموادّ التي يدرّسها ووضع محتوى هذه المقرّرات واختيار طرائق التدريس الملائمة ووسائل التقويم المناسبة لطلبته، فضلاً عن حُرّية اختيار موضوعات البحوث العلمية وإجرائها ونشرها، وحُرّية إبداء رأيه ومقترحاته للقنوات الإداريّة بما يسمح له بالمشاركة في صنع القرارات الجامعيّة، بالإضافة إلى فتح المجال له في الإسهام في خدمة المجتمع المحلي، وذلك في إطار الثوابت والتطوّرات التقنيّة والعلميّة، معَ مراعاة الضوابط الشرعيّة للمجتمع المحلي.

وجاءت في الرّتبة الأخيرة الفقرة (20)، التي تنصّ على "يحقّ لعضو الهيئة التدريسيّة التعبير عن رأيه في المنظومة التعليميّة لجامعته في وسائل الإعلام بحُرّية" بمتوسط حسابي (2.93) وانحراف معياري (0.89). وقد يُعزى ذلك إلى أنّ عضو هيئة التدريس يمارس حُرّية التعبير في ظلّ القانون والنظام وضمن سياق المواد التي يدرّسها من غير عوائق، إلا أنه لا يستطيع التعبير على نحوٍ كامل داخل المحاضرة عن موضوعات خارجة عن موضوع محاضرته التي يدرّسها.

**3. مجال البحث العلمي**

أشارت نتائج الدراسة الموضّحة في الجدول (5) إلى أنّ درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسيّة لمجال البحث العلمي ككلّ كانت متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي **(3.35)** بانحراف معياري **(0.72)**، وجاءت جميع فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة، وقد يُعزى ذلك إلى أنّ الجامعة تقيّد هذه الحُرّية، ولو على نحوٍ بسيط، من خلال ضرورة النشر في مجلات محكّمة علميًّا وذات سمعة جيّدة.

وجاءت في الرّتبة الأولى الفقرة (26)، التي تنصّ على "توفّر إدارة الجامعة الحُرّية المسؤولة لعضو هيئة التدريس في نشر أبحاثه"، بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري **(0.87)**، وقد يُعزى ذلك إلى أنّ الجامعة تقيّد هذه الحُرّية، ولو على نحوٍ بسيط، بشكل مطلق من خلال ضرورة النشر في مجلات محكّمة علميًّا وذات سمعة جيّدة. وقد يُعزى ذلك إلى وعي إدارة الجامعات بمتطلبات إجراء البحوث العلميّة لأعضاء هيئة التدريس؛ إذ عملت الجامعات على الاشتراك في المجلات والدوريّات العاديّة والإلكترونيّة التي يستطيع أعضاء الهيئة التدريسيّة الإفادة منها. وجاءت في الرّتبة الأخيرة الفقرة (28)، "تعمل إدارة الجامعة على إصدار مجلات متخصّصة في حقول المعرفة المختلفة." بمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (0.91)، وقد يُعزى ذلك إلى درجة الوعي والثقافة والاهتمام الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

**4. مجال حُرّية التعبير**

أشارت نتائج الدراسة المبيّنة في الجدول (6) إلى أنّ درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسيّة لمجال حُرّية التعبير ككل كانت متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي **(3.16)** بانحراف معياري **(0.70)**، وجاءت جميع فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة، وفي الرّتبة الأولى جاءت الفقرة (32)، التي تنصّ على "توفّر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حُرّية التعبير من غير النظر إلى تخصّصاتهم"، بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري **(0.86)**، وقد يُعزى ذلك إلى أن الحُرّية الأكاديميّة التي يمارسها عضو هيئة التدريس في التعبير عن رأيه بحُرّية تكون مضبوطة ومقنّنة ورشيدة.

وجاءت في الرّتبة الأخيرة الفقرة (36)، التي تنصّ على "يمارس عضو هيئة التدريس حقّه في التعبير بحُرّية عن انتمائه السياسي داخل الجامعة" بمتوسط حسابي (2.95) وانحراف معياري (0.88). وقد يُعزى ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس يمارس حُرّية التعبير في ظلّ القانون والنظام وضمن سياق الموادّ التي يدرّسها دون عوائق في الندوات واللقاءات، إلا أنه لا يستطيع التعبير للطلبة داخل المحاضرة عن موضوعات خارجة.

**ثانيًا: مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني، الذي نصّه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تعزى لمتغيّرات نوع الكليّة والرتبة الأكاديميّة وسنوات الخبرة والجنس؟**

تمت مناقشة نتائج هذا السؤال وفق متغيّراته، وكما يأتي:

**أ. متغيّر نوع الكليّة:**

أظهرت النتائج في الجدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى **($\alpha \leq 0.05$)** في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تُعزى لمتغيّر نوع الكليّة. وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أنّ هذا المتغيّر ليس مؤثرًا في إحداث اختلاف أو تباين في استجابات أفراد العينة في إدراكهم لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في جامعاتهم، سواء أكانوا يعملون في كليّات علميّة أم كليّات إنسانيّة. وقد يعود سبب عدم وجود الفروق بين أعضاء هيئة التدريس في كلا النوعين من الكليّات إلى أنهم يرتبطون بالجامعة نفسها، وأنّ التعليمات التي تصدرها هذه الجامعة، أو القوانين التي تشرعها تطبّق على جميع كلياتها بغضّ النظر عن أنها علميّة أو إنسانيّة. فضلاً عن ذلك، فإنّ الحُرّية الأكاديميّة ممارسة شخصية يقوم بها الأفراد من أعضاء هيئة التدريس أينما وجدوا، سواء في كليّة علميّة أم إنسانيّة، وأنّ درجة توفّر هذه الحُرّية يدركها أعضاء هيئة التدريس في كلا النوعين من الكليات، بوصفها حاجة أساسيّة يرغبون في إشباعها؛ ليتمكّنوا من التعبير عن أفكارهم ومعلوماتهم من غير قيود تفرضها الجامعة التي يعملون فيها. وربما جاءت هذه النتيجة بناء على طبيعة العمل الأكاديمي الجامعي الذي لا يستهدف شخصًا معيّنًا

أو فئة أو جماعة محدّدة، بل يسعى إلى كشف الحقيقة وإثباتها وتعرّف أبعادها. وعضو هيئة التدريس، سواء أفي كلّية علميّة كان أم إنسانيّة قد يهدف إلى تعرّف الحقيقة وإظهارها من غير تحيّز إلى فئة أو جماعة، ممّا يعني أن الحُرّية الأكاديميّة هي تعبير عن العلم والمعرفة والآراء والأفكار العلميّة من غير قيود تفرض على عضو هيئة التدريس، الأمر الذي يمكّنه من تطوير معارفه وممارساته العلميّة، ممّا يعود عليه بالفائدة ويعود في الوقت نفسه على الجامعة التي يعمل فيها بالنفع العام.

**ب.متغيّر الرتبة الأكاديميّة:**

أشارت النتائج في الجدول (8) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تُعزى لمتغيّر الرتبة الأكاديميّة. وكانت الفروق لصالح فئة كلّ من (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، ومدرّس) مقارنة مع فئة أستاذ للدرجة الكليّة وفي جميع مجالات أداة الدراسة. ويستدلّ من هذه النتيجة أنّ هذا المتغيّر من المتغيّرات التي تحدث فرقًا في استجابة أفراد العينة فيما يتعلّق بدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في جامعاتهم. وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أنّ عضو هيئة التدريس برتبة أستاذ، مارس العمل الجامعي لفترة أطول في الغالب، وبقاؤه في الجامعة لهذه الفترة قد يعطيه انطباعًا وتصوّرًا أدقّ عمّا يجري في الجامعة، سواء فيما يتعلق بالتعليمات الإداريّة أم النشاطات والممارسات التي تحدث داخل الحرم الجامعي. وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس برتبة أستاذ غالبًا ما تكون لديه أفكار ومعارف في مجال تخصّصه، ويرغب في نشرها، وإيصالها إلى المختصّين الآخرين في المجال نفسه على نحوٍ أكثر من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الرتب الأكاديميّة الأدنى، أو ربّما يريد تحقيق ذاته في المجال الأكاديمي. وقد تكون هناك بعض القيود التي تفرضها الجامعة تحول دون تمكّنه من ذلك، ممّا يشير إلى أنّ الحُرّية الأكاديميّة غير متوفّرة على النحو المطلوب. وهذا ما أكّدته نتائج الدراسة من أنّ عضو هيئة التدريس برتبة أستاذ أدرك أكثر من أعضاء هيئة التدريس الآخرين أنّ درجة توفّر الحُرّية الأكاديميّة في الجامعات الخاصّة ليست كما ينبغي؛ لأنه –كما يبدو– على دراية بهذا الأمر من خلال خبرته في العمل الأكاديمي داخل الجامعة.

**ج. متغيّر سنوات الخبرة:**

أشارت النتائج في الجدول (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تُعزى لمتغيّر سنوات الخبرة. ويستدلّ من هذه النتيجة أن متغيّر سنوات الخبرة ليس من المتغيّرات المؤثرة في استجابات أفراد العينة عن درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة. بمعنى أنّ عضو هيئة التدريس، سواء أمن ذوي الخبرة الطويلة كان أم المتوسطة، أم القصيرة، تكون إجاباته متقاربة، مما يشير إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس، وإن اختلفت سنوات خبراتهم، فإنهم متقاربون في إجاباتهم؛ لخضوعهم لتعليمات واحدة، وتطبّق عليهم القوانين نفسها، ويعملون في إطار بيئة عمل متشابهة، ويسود بينهم تفاعل أكاديمي واجتماعي متماثل؛ أي ليست هناك فواصل ماديّة بين أعضاء هيئة التدريس من حيثُ عددُ سنوات عملهم في الجامعة. وبما أنهم مطالبون بالمَهَمّات نفسِها، كلّ وفق تخصّصه، ولهم الحقوق نفسُها، وعليهم الواجبات نفسُها، لذلك جاءت إجاباتهم غير متباينة تبعًا لسنوات خبرتهم.

**د. متغيّر النوع الاجتماعي:**

أظهرت النتائج في الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة تُعزى لمتغيّر النوع الاجتماعي. ويتبيّن من هذه النتيجة أنّ إجابات عضو هيئة التدريس، سواء أذكرًا كان أم انثى، تكون متقاربة مع الجنس الآخر؛ أي أنّ هناك اتفاقًا بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في تقديرهم لدرجة توفّر الحُرّيات الأكاديميّة في جامعاتهم. وهذا يشير إلى أنّ متغيّر الجنس غير مؤثر في إحداث أيّ فرق في استجابات أفراد العينة من كلا الجنسين. وقد يُعزى ذلك إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس، بغضّ النظر عن جنسهم، يُعاملون معاملة واحدة ويخضعون لضوابط وتعليمات موحّدة، ويعملون في مُناخ تنظيمي واحد داخل الحرم الجامعي، ولهم حقوق واحدة وعليهم واجبات متماثلة، ولذلك حصل الاتفاق في استجاباتهم عن فقرات الأداة المعتمدة في هذه الدراسة.

وبهذا فإنّ (36) فقرة شكّلت الأساس لتطوير القواعد التربويّة المناسبة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة، والجدول (18) يبيّن ذلك.

**جدول (18)**
**الفقرات المعتمدة كأساس لتطوير القواعد التربويّة المناسبة لضمان الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة الخاصّة وَفقًا للمجالات التي تنتمي إليها**

| | |
|---|---|
| **المجال الأول: التعليمات والأنظمة** | |
| **1** | تتمتّع جامعتي بصلاحية إدارة شؤونها بذاتها وإصدار التعليمات اللازمة لذلك من غير أي تأثير. |
| **2** | تطبّق الجامعة قانون الجامعات الأردنيّة الخاصّة على نحوٍ كامل ودقيق. |
| **3** | تطبّق الجامعة جميع الأنظمة والتعليمات لهيئة اعتماد التعليم العالي الأردنيّة ومؤسساته. |
| **4** | تطبّق الجامعة الأنظمة والتعليمات على الجميع من غير تمييز على أساس معيّن (سياسي، قومي، ديني، عشائري...). |
| **5** | تُقيم الجامعة خططها وبرامجها باستمرار؛ بهدف تطويرها. |
| **6** | تتابع الدائرة القانونية ملاءمة القوانين والأنظمة لحقوق الإنسان. |
| **7** | تسعى الجامعة باستمرار إلى تطوير الأنظمة والتعليمات وفق متطلبات العصر. |
| **8** | يعي أعضاء هيئة التدريس والطلبة والإداريون أنظمة الجامعة وتعليماتها. |
| **9** | تعلن إدارة الجامعة قراراتها وسياساتها والتنسيب إليها للعلن، ويكون للفرد حقّ الوصول لأية معلومة تخصّ الجامعة بسهولة. |
| **10** | تشرك الجامعة عضو هيئة التدريس في وضع لوائح الجامعة وقوانينها بعيدًا عن المركزيّة. |
| **11** | توضّح أنظمة الجامعة وتعليماتها واجبات (بطاقة الوصف الوظيفي) لكلّ موظف في الجامعة. |
| **المجال الثاني: التدريس** | |
| **12** | وجود بند في نظام الجامعة للحُرّية الأكاديميّة للطالب. |
| **13** | منح أعضاء هيئة التدريس الصلاحية التامّة في التدريس. |
| **15** | حُرّية عضو هيئة التدريس في التحدّث في الموضوعات المختلفة داخل قاعة المحاضرة، وإن لم يكن لها علاقة بالموضوع الذي يدرّسه |
| **16** | توفّر إدارة الجامعة الحُرّية لأعضاء هيئة التدريس في التحدّث عن موضوعات ذات صلة بموضوع المادة التي يدرّسونها. |
| **17** | تسهم المقررات الدراسيّة في خدمة المجتمع وتنميته. |
| **18** | يحدّد عضو هيئة التدريس موضوعات المادة التي يدّرسها وأساليب تدريسها وشرحها. |
| **19** | يؤمن عضو هيئة التدريس أنّ مهنة التدريس تخضع للأنظمة والقوانين. |
| **20** | يحقّ لعضو الهيئات التدريسيّة التعبير عن رأيه في المنظومة التعليميّة لجامعته في وسائل الإعلام بحُرّية. |
| **22** | توفّر إدارة الجامعة الحُرّية لعضو هيئة التدريس في اختيار طريقة التقويم المناسبة. |
| **المجال الثالث: البحث العلمي** | |
| **23** | تشجّع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على الاطلاع على أعمال زملائهم البحثية. |
| **24** | توفّر إدارة الجامعة الحُرّية لأعضاء هيئة التدريس في الاطلاع على المجلات العلميّة والدوريّات العلميّة المتخصّصة المناسبة لبحوثهم. |
| **25** | تعطي إدارة الجامعة الحُرّية لعضو هيئة التدريس في إجراء البحوث في موضوعات يحدّدها بنفسه. |
| **26** | توفّر إدارة الجامعة الحُرّية المسؤولة لعضو هيئة التدريس في نشر أبحاثه. |
| **27** | تدعم إدارة الجامعة الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس ماديًّا ومعنويًّا. |

| | |
|---|---|
| 28 | تعمل إدارة الجامعة على إصدار مجلات متخصّصة في حقول المعرفة المختلفة. |
| 29 | تضع إدارة الجامعة معايير عادلة للترقية. |
| 30 | توفّر الجامعة قاعدة بيانات إلكترونية للبحث العلمي. |
| | **المجال الرابع: حُرّية التعبير** |
| 31 | يعبّر عضو هيئة التدريس عن رأيه بحُرّية. |
| 32 | توفّر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حُرّية التعبير، من غير النظر إلى تخصّصاتهم. |
| 33 | توفّر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حُرّية التعبير، من غير النظر إلى رتبهم الأكاديميّة. |
| 34 | تشجّع إدارة الجامعة اللقاءات الفكريّة بين أعضاء هيئة التدريس. |
| 35 | تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصًا للإبداع. |
| 36 | يمارس عضو هيئة التدريس حقه في التعبير بحُرّية عن انتمائه السياسي داخل الجامعة. |
| 37 | تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بتقديم النقد البنّاء. |
| 38 | تشجّع الجامعة أعضاء هيئة التدريس لقاءاتهم الفكريّة الحواريّة في القضايا الأكاديميّة أو الاجتماعيّة. |

**التوصيات:**

بناءً على ما أظهرته الدراسة من نتائج، تورد الباحثة فيما يأتي عددًا من التوصيات:

- تطوير التشريعات والسياسات الخاصّة بشؤون الجامعات الأردنيّة الخاصّة، بما يحقق الأهداف والمتطلبات اللازمة للنهوض بواقع هذهِ الجامعات؛ لتعزيز الحُرّيات الأكاديميّة، وتفعيل المنظومة القانونيّة.
- أن تلتزم الجامعات الأردنيّة الخاصّة نهجًا قائمًا على التقييم المستمرّ (الخارجي والحيادي)، لبرامجها وأنشطتها، ومناهجها، وأن تستفيد من نتائج التقييم والتغذية الراجعة الناجمة عنها في تطوير ذاتها، والارتقاء بأدائها وأداء الهيئة الأكاديميّة.
- الإفادة من نتائج الأبحاث العلميّة التي قام بها الأساتذة أعضاء هيئة التدريس، ومن خبراتهم، وتوظيف نتائج الأبحاث في المناهج وتطويرها لاطلاع الطلبة عليها، وتقديرهم للكفاءات العلميّة.
- العمل على إيجاد برامج توعويّة خاصّة بحُرّية الحوار داخل الحرم الجامعي، وإشراك الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسيّة من خلال الحضور والنقاش المبني على أسس أخلاقيّة.
- توفير الأمن الوظيفي والاستقرار في العمل من خلال تأمين حُرّية عضو هيئة التدريس الفكريّة والعلميّة والبحثيّة؛ لأنّ الأمن الوظيفي والاستقرار بالعمل هما العمود الفقري للحُرّية الأكاديميّة في الجامعات الخاصّة؛ إذ إنّ إدارة الجامعة الخاضعة لأصحاب رأس المال تعمل سنويًّا على تجديد العقود لأعضائها، ممّا يجعلهم خاضعين للابتزاز والضغوطات والنفاق لأصحاب الجامعات بهدف كسب رضاهم، وهذا يترك العاملين تحت ضغط نفسي كبير خشية الاستغناء عن خدماتهم.

## المراجع


أبو حميد، ن (2007). الحُرّية الأكاديميّة في الجامعات السعوديّة: دراسة ميدانيّة، رسالة ماجستير غير منشورة، كليّة التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربيّة السعوديّة، موقع الكتروني.

الأسدي، س (2014). فلسفة التربية في التعليم الجامعي والعالي. عمّان: دار صفاء للنشر.

الأسطل، هـ (2013). الحُرّية الأكاديميّة لأعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات بمحافظات غزة وعلاقتها بنمط القيادة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

الأسود، ف وعساف، م (2014). الحُرّية الأكاديميّة لدى أعضاء هيئة التدريس بكليّات التربية في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وسبل تفعيلها. مجلة جامعة الأزهر، سلسلة العلوم الإنسانيّة، 16 (1)، 63-94.

أومليل، ع (1995). الحُرّية الأكاديميّة في الجامعات العربية، الندوة الفكرية المنعقدة بتاريخ (27-28 ايلول 1994)، عمّان، منتدى الفكر العربي بالتعاون مع مؤسسة فريدريش إيبرت.

البرجس، ع (2013). أسس تربويّة مقترحة للحُرّية الأكاديميّة في المستوى الجامعي في المملكة العربيّة السعوديّة. أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنيّة، عمّان، الأردن.
بغدادي، ع (2006). الحُرّيات الأكاديميّة والإبداع. دراسة نظرية في ضوء التجارب العراقيّة والعربيّة والعالميّة، إربد: مطبعة الشعب.
أبو مغلي، س وآخرون (1997). قواعد التدريس في الجامعة: دليل عمل لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي. عمّان: دار الفكر.
الخزاعلة، م (2010). النظام التربوي بين وزارتي التربية والتعليم. عمّان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
خصاونة، ف والعمد، هـ والنجار، م (2012). الحُرّيات الأكاديميّة. عمّان: دار البيروني للنشر والتوزيع.
خطايبة، م والسعود، ر (2011). تصوّرات أعضاء الهيئات التدريسيّة في الجامعات الأردنيّة لدرجة حرّيتهم الأكاديميّة وعلاقتها بإنجازهم البحثي. مجلة جامعة دمشق، 27 (1و2)، 565- 600.
الخطيب، ن (2006). الإطار القانوني لمؤسسات التعليم العالي الخاصّة في الأردن. مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانيّة والاجتماعيّة، 22(2)، 308- 343.
الدراس، م (2001). القواعد التربويّة في القصص القرآنية من سورة الأنبياء وأثرها على المجتمع. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنيّة، عمّان، الأردن.
رئاسة الوزراء في المملكة الأردنيّة الهاشميّة (2015)، دستور المملكة الأردنيّة الهاشمية لعام 1952، من الموقع الإلكتروني http://www.pm.gov.jo/arabic
السعود، ر (2001). الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسيّة في الجامعات الأهلية الأردنيّة، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانيّة والاجتماعيّة، 17 (3)، 615 - 642.
سكران، م (2001). الحُرّية الأكاديميّة في الجامعات المصريّة. عمّان: دار الثقافة للنشر والتوزيع .
سلامة، ع (2011). المؤتمر الثالث عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، تطوير إدارة التعليم العالي في الوطن العربي، للتربية والثقافة أبو ظبي 7- 8 كانون الأول 2010. موقع إلكتروني .http://www.alecso.org
الطراونة، أ (2014). الكلمة الأفتتاحية لندوة "واقع وتطلعات التعليم العالي في الأردن". ورقة عمل غير منشورة، كلية العلوم التربويّة، الجامعة الأردنيّة، 16- 4- 2014، الموقع الإلكتروني للجامعة الأردنيّة http://ju.edu.jo/ar/arabic/home.aspx
الطراونة، م وعساف، ن ويعقوب، م (2011). دراسة الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة: دراسة ميدانيّة. عمان: مركز عمّان لدراسات حقوق الإنسان، ص4 - 56.
طناش، س (1995). مفهوم الحُرّية الأكاديميّة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنيّة، دراسات العلوم الانسانيّة، 22 (5)، 2197- 2221.
العبادي، هـ والطائي، ي والأسدي، أ (2009). إدارة التعليم الجامعي. عمّان: مؤسسة الورّاق للنشر والتوزيع.
عساف، ن (2009). الحُرّيات الأكاديميّة في الجامعات العربيّة، بحوث ومناقشات المؤتمر الأول للحريات الأكاديميّة 15 - 16 كانون الأول 2004، عمان: مطبعة مركز عمّان لدراسات حقوق الإنسان.
الفريجات، غ (2013). التعليم الجامعي والتحدّيات التي تواجهه. عمّان: أزمنة للنشر.
مرسي، م (1992). الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه. القاهرة: دار النهضة العربيّة.
مناعي، ر (2011). دور الجامعات الأردنيّة في تنمية البحث العلمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين فيها. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، العلوم الإنسانيّة، 25 (4)، 1060- 1084.
الميثاق الوطني الأردني (2015). الفصل الاول المادة (17)، دليل الحياة السياسية في الأردن، تاريخ الرجوع اليه 8-7-2015، موقع إلكتروني: http://www.jordanpolitics.org/ar/documents
ناصر الدين، ي (2012). إطار نظري مقترح لحوكمة الجامعات ومؤشرات تطبيقها في ضوء متطلبات الجودة الشاملة. بحث منشور، مجلة تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة العدد الثاني: فبراير 2012، موقع إلكتروني. http://udc.mans.edu.eg/JUPD/ar/default.asp
هلالي، أ (2012). عولمة التعليم الجامعي. عمّان: دار الشروق للنشر.
هادي، ر (2010). الجامعات: النشأة والتطور- الحُرّية الأكاديميّة- الاستقلالية. سلسلة ثقافة جامعيّة، جامعة بغداد، إصدار مركز التطوير والتعليم المستمرّ، 2 (2)، 38 - 98.
هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي (2015). موقع إلكتروني. http://www.heac.org.jo
الهيئة العامة للتخاصيّة (2000). قانون التخاصيّة. عمّان، الأردن. الموقع الإلكتروني http://www.aci.org.jo/content_manag.
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2015). الموقع الإلكتروني.
http://www.mohe.gov.jo/HomePage/tabid/36/language/ar-JO/Default.aspx
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2015). قانون التعليم العالي والبحث العلمي رقم (23) لسنة 2009 وتعديلاته من الموقع الإلكتروني:

http://www.mohe.gov.jo/HomePage/tabid/36/language/ar-JO/Default.aspx

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2015). قانون الجامعات الأردنيّة، قانوني رقم (20) لسنة 2009 وتعديلاته. من الموقع الإلكتروني:
http://www.mohe.gov.jo/HomePage/tabid/36/language/ar-JO/Default.aspx

http://www.mohe.gov.jo/HomePage/tabid/36/language/ar-JO/Default.aspx

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2015). وثيقة خطة التعليم العالي لعام 2011– 2013. الموقع الإلكتروني:
.http://www.mohe.gov.jo/HomePage/tabid/36/language/ar-JO/Default.aspx

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2015). الاستراتيجيّة الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي2007– 2012. من الموقع الإلكتروني:
http://www.mohe.gov.jo/HomePage/tabid/36/language/ar-JO/Default.aspx.

Guilford, J.P. (1977) "The invariance problem in factor analysis" Educational and Psychological Measurement, 37: 11 - 19.

Hogan, B. (2013). Academic freedom in Canadian higher education: Universities, colleges, and institutes were not created equal. Canadian Journal of Higher Education, 43(2), 68- 84.

Michael, W& Thomas, L & Nadine, M. (2010). The Erosion Academic Freedom, Educational Horizons, 88(4), 249-256.

Niall, M. &King, C. (2011). Nurturing Critical Thinking and Academic Freedom in the 21stCentury University, 23(1), 128-134.

Orubit, A. & Paulley, F. & Abraham, N. (2012). University Autonomy, Academic Freedom and Academic Staff Union of Universities' All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit(ASUU) Struggles in Nigeria: A Historical Perspective, Asian Social Science, 8( 12):265o.

# Developing Educational Rules to Ensure The Academic Freedom in Jordanian Private Universities

***Adla Ali Al-Shawi, Rateb Salamah Al-Soud****

## ABSTRACT

The study aimed to develop educational rules to guarantee academic freedoms in the Jordanian private universities. The study population consisted of all faculty members in the Jordanian private universities, whose total is (3397) members, and the study sample consisted of (337) members. In order to collect the study data, a questionnaire that targets the study sample, consisting of (38) paragraphs, was developed, and divided into four aspects: Laws and regulations, teaching, scientific research and freedom of expression.

The study concluded that the degree of the academic freedoms in the Jordanian private universities, from the faculty members' point of view, was intermediate; since the arithmetic mean was (3.23) with a standard deviation of (0.41) and all the previous aspects were intermediate. The results have also shown differences of statistical significance at ($\alpha$ ³ 0.05) attributed to the effect of "the academic rank", and the differences were in favor of the following ranks (Associate Professor, Assistant Professor, and Instructor) in comparison with the rank of (Professor) in all the aspects, and the lack of differences statistically significant at the level of ($\alpha$ ³ 0.05) between the average responses of the study sample about their appreciation for the degree of academic freedom in the Jordanian private universities due to the variables of: gender, faculty, academic rank, and years of experience.

**Keywords**: Educational rules, Academic freedom, Jordanian Private Universities.

* Faculty of Educational Sciences, The University of Jordan. Received on 6/4/2016 and Accepted for Publication on 30/5/2016.