



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين

إعداد

الباحث / عوض سفر غلاب الحارثي

إشراف

الدكتور/ محمد عبدالكريم علي عطية

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك

بكلية التربية-جامعة الباحة

﴿ المجلد الخامس والثلاثون - العدد الخامس - جزء ثانى - مايو ٢٠١٩ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

المستخلص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في صورته الارتباطية، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠٨) معلماً، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة حيث تكونت من (٦٩) فقرة بواقع (٣٤) فقرة بمحور المساءلة الإدارية بمجاليه (الإداري، والفني) و(٣٥) فقرة بمحور الرضا الوظيفي بمجالاته (الأجور والحوافز، طبيعة العمل، بيئة العمل، القيادة المدرسية، العلاقات مع زملاء العمل)، وبعد التحقق من صدقها وثباتها، توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج من أهمها أن المساءلة الإدارية تطبق في مدارس محافظة تربة بدرجة (عالية) من وجهة نظر المعلمين وبمتوسط حسابي قدره (٣.٩٥) وانحراف معياري بلغ (٠.٧٠)، وحقق الرضا الوظيفي مستوى مرتفع لدى المعلمين من وجهة نظر المعلمين بمتوسط حسابي قدره (٣.٨٨) وانحراف معياري بلغ (٠.٦٠)، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح فئة البكالوريوس، ونوع المؤهل لصالح فئة التربوي لدرجة تطبيق المساءلة الإدارية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية وموجبة وقيمة معامل الارتباط ($r=0.85$) ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة تطبيق قادة مدارس محافظة تربة للمساءلة الإدارية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بالاستمرار في تطبيق المساءلة الإدارية في المدارس لما لها من أثر على تحسن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

Abstract

The study aimed to uncover the correlation between the degree of application of administrative accountability in the schools of the province of Tarabah and the level of job satisfaction among teachers, The researcher used descriptive descriptive approach The study sample consisted of (608) teachers, The questionnaire consisted of (69) paragraphs, divided into seven areas (Administrative area, technical field, wages and incentives, nature of work, work environment, school leadership, relationships with co-workers), It has been verified by the sincerity and constancy, and the results showed that the degree of application of administrative accountability in the schools of the governorate of torbah come the degree of application (Large) From the point of view of the teachers with an average of (3.95) and a standard deviation of (0.70), also, the results showed that the level of job satisfaction of teachers came to the application of the (Large) from the point of view of the teachers with an average of (3.88) and a standard deviation of (0.60) In the light of the results, the study recommends continuing the application of administrative accountability in schools because of its impact on the improvement of the level of job satisfaction among teachers.

مقدمة:

الإدارة الهادفة هي حاجة ماسة لتحقيق أهداف التربية الحديثة من خلال استثمار التعليم بإعداد إنسان صالح للحياة وتوظيف طاقاته، وميوله ورغباته من أجل خدمة المجتمع، وذلك لأن جوهر الإدارة هو التعامل مع الموارد البشرية والمادية لتحقيق أهداف النظام التربوي بأقل جهد بشري وبأدنى تكلفة وفي أقصر وقت ممكن.

لذلك فإن النظام التربوي يعيش حاجة إلى مراجعة واقعية القيم والمعتقدات والقناعات التي يعيشها الأفراد من قادة ومعلمين، واستبصارها وتقييمها واختيار المناسب منها، حتى تتمكن النظم التربوية التعامل مع تحديات تربية الأجيال القادمة التي تتطلب الاهتمام لدى العاملين في النظم التربوية، بهدف الوصول بهم إلى معاملة الأداء النوعي المتميز، والخروج بالعملية التربوية عن رتابتها وممارساتها التقليدية (الطويل، 1999، 220).

ومن أجل تحقيق المهام المنوطة بالإدارة المدرسية، فإن المساءلة في التربية تشكل مطلباً لفئات المجتمع وشرائحه كافة، للتأكد من مدى تحقيق النظم التربوية لتوقعات مجتمعاتها، وبخاصة في ضوء كثير من التساؤلات التي تثار حول مدى فاعلية مخرجات النظم التربوية وكفائتها، ومدى نجاحها في بناء الأطر المعرفية، لمداخلتها البشرية، وكذلك ما يتوقع منها من خدمة للمجتمع (الطويل، 2006، 174).

والمساءلة الإدارية تُعد مدخلاً لتحقيق الثقة المتبادلة داخل الجهاز الإداري عندما ينظر إليها أنها عملية تتضمن التوضيح والتبرير لطبيعة الأداء، والكيفية التي تمر بها بين طرفين، لذلك فإن هذه العملية تتضمن وجود الاستعداد للقبول والتبرير الذي يجب أن يتسم بالوضوح والموضوعية، ليكون مقنعاً للطرف الآخر، وضمان حسن التوجه، وتحقيق الفاعلية (ميسون الزعبي، 2003، 19).

وإن نجاح المدرسة يتوقف على قدرة تفعيل إدارتها، وقدرتها على توجيه العملية التربوية نحو الأهداف المرسومة لها، كما أن التوجهات الحديثة والمركزات الأساسية لتطوير فعاليات الإدارة التربوية بالشكل المناسب تتطلب قائداً ناجحاً، وقائداً تربوياً فاعلاً لديه المهارات والكفايات المعرفية اللازمة لتفعيل متطلبات دوره، ويرى الباحثون أن قائد المدرسة هو مفتاح فاعلية المدرسة، فقائد المدرسة بحكم منصبه يتوقع منه تقديم خدمة تعليمية عالية، لرفع وتحسين العملية التعليمية، وتطوير الأداء، وتحقيق الأهداف التربوية (مي الحسن، 2010، 3).

لذلك فإن تحسين المعايير التي يقوم عليها نظام المساءلة الإدارية في المؤسسات التربوية يعد ضرورياً لتحقيق العدالة والموضوعية، ويزيد من رضا العاملين في هذه المؤسسات عن عملهم ويسهم في زيادة جودة أداء العاملين لعملمهم بكفاءة وفاعلية، ويظهر هنا أهمية الرضا الوظيفي بوصفه أحد المكونات الرئيسية الثلاثة التي تؤثر في إنتاجية الفرد والمتمثلة في التحفيز، والرضا الوظيفي ومستوى الأداء(عبد المجيد،2005،209).

ويعد الرضا الوظيفي أحد مكونات السعادة، وبشكل عاملاً مهماً للمعلم، إذ يشعر بالسعادة والراحة النفسية، حيث أن المعلم الراضي عن وظيفته يقبل عليها في همة ونشاط، أما عدم الرضا عن الوظيفة فينتج عنه سوء تكيف لدى المعلم، ويكون غير متوازن انفعالياً، ويظهر الكثير من الضجر والملل، حيث إن الرضا الوظيفي للمعلم يعد عنصراً حاسماً لنجاح العملية التعليمية، ولذلك لارتباطه بعدة عوامل منها، ما هو متعلق بذاتيته مثل حبه لمهنة التعليم، ومنها ما هو متعلق بالتنظيم وهو العامل المهم مثل الرواتب والإشراف والترقية(بن صافي،2016،6).

ومن هنا فإن لرضا المعلم أهمية خاصة في أداء عمله، فمهنة التعليم مهنة شاقة ومتطلباتها كثيرة، وتقدم المجتمع مرهون بأداء المعلم لعمله، واقتناعه به ورضائه عنه، فالمعلم هو القيم الأمين على تراث المجتمع الثقافي، وهو المسؤول عن تجديد هذا التراث وتطويره ولقد تبين أن مستوى إنتاجية المعلمين وقيامهم بواجباتهم المهنية نحو مجتمعهم، ونحو طلابهم، يتوقف على مدى ارتباطهم بمهنتهم، وولائهم لها ورضاهم عنها(الفرحان،1983،30).

ويعد الرضا الوظيفي من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضعاً للبحث والدراسة، بين فترة وأخرى، عند القادة ومشرفي الإدارات والمهتمين بالتنظيم الإداري في العمل، وذلك لأسباب متعددة فما يرضى عنه الفرد حالياً قد لا يرضيه مستقبلاً، وأيضاً لتأثر رضا الفرد بالتغير في مراحل حياته فما لا يعد مرضياً حالياً قد يكون مرضياً في المستقبل(البيديوي،2006،54).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

أدى تزايد عدد السكان، وتدني مستوى التعليم والتحصيل الدراسي، إلى تركيز الضوء بشدة على أوجه القصور المستمرة في توفير التعليم وجودته، مما دفع البلدان إلى البحث عن حلول، ومنها زيادة المساءلة الإدارية، التي غالباً ما تنصدر الحلول، حيث أن المساءلة الإدارية مهمة في التصنيفات العالمية للتعليم، حيث تعتبر اليونيسكو ضعف أنظمة المساءلة سبباً مهماً في ضعف المخرجات التعليمية.

وللرجوع لتوصيات ومقترحات الدراسات السابقة، ومنها دراسة هالة الغامدي(2017) والتي أوصت بتفعيل المساءلة الإدارية لدى إدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية للتأكد من سير العملية التربوية في المسار الصحيح، وإيجاد طرق متنوعة ومعاصرة لتفعيلها، والقيام بدراسات مشابهة في إدارات تعليمية أخرى، وإشارة على مقترحات دراسة القرني (2018) بإجراء المزيد من الدراسات حول دور المساءلة الإدارية في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

وبناء على تفاوت نتائج دراسة أبوحمد (٢٠٠٨)؛ حيث كان تطبيق المساءلة الإدارية مرتفعاً، ومستوى الرضا الوظيفي متوسطاً، لذلك كانت هذه الدراسة التي تسعى نحو الكشف عن درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين، وأكثر تحديداً تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن السؤال الرئيس ما درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم؟ ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1 - ما درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة من وجهة نظر المعلمين؟
- 2- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس محافظة تربة من وجهة نظرهم؟
- 3 - هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

- الدراسات السابقة.

المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالمساءلة الإدارية.

دراسة القرني (2018) التي هدفت إلى الكشف عن درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى المعلمين بمدارس محافظة بلقرن من وجهة نظرهم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في صورته الارتباطية، والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، ومجتمع الدراسة جميع معلمي مدارس التعليم العام في محافظة بلقرن والبالغ (٥٩٧)، وبلغت عينة الدراسة (١٥٢) معلماً، ومن نتائج الدراسة أن درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى المعلمين بمدارس محافظة بلقرن جاءت كبيرة، وبينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيري المرحلة التعليمية والمؤهل العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الخبرة، وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة إجراء المزيد من الدراسات حول دور المساءلة الإدارية في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

دراسة بني يعقوب (٢٠١٦) التي هدفت إلى التعرف على درجة تطبيق مديري المدارس الحكومية بمحافظة عجلون للمساءلة الإدارية ومعوقاتهما من وجهة نظرهم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من مديري ومديرات المدارس الحكومية، وبلغت عينة الدراسة (٩٧) مديراً ومديرة، ومن نتائج الدراسة أن درجة تطبيق مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم في محافظة عجلون للمساءلة الإدارية جاءت مرتفعة، ومن التوصيات الاستمرار في تفعيل المساءلة تجاه كل المعلمين والطلبة عند تقصيرهم وإهمالهم للواجبات الموكلة لهم.

دراسة أتافيا Ataphia (2011) التي هدفت إلى تقييم واقع المساءلة الإدارية لدى معلمي ومديري المدارس الثانوية في ولاية الدلتا في نيجيريا، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي ومديري المدارس الثانوية في ولاية الدلتا في نيجيريا، وبلغت عينة الدراسة من (٣٥٣) فرداً يعملون في (٣١) مدرسة، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة العشوائية البسيطة، وأظهرت النتائج أن درجة تطبيق المساءلة جاءت كبيرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين توجيهات المعلمين والمديرين حول تطبيق المساءلة، وأوصت الدراسة بإجراء العديد من الدراسات حول المساءلة الإدارية.

المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي.

دراسة أبو غوش (٢٠١٧) هدفت إلى تقصي درجة الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية بمديرية الزرقاء الأولى، وبلغت عينة الدراسة (٣٧٠) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظر المعلمين كان مرتفع، وأنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين تعزى إلى متغيري الجنس والخبرة، وهناك فروق تعزى إلى متغير المؤهل العلمي لصالح حملة البكالوريوس، وعلاقة الرضا الوظيفي لدى المعلمين مع الذكاء علاقة طردية قوية، وأوصت الدراسة بدعم مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين عبر زيادة رواتبهم، ورفع مكانتهم الاجتماعية.

دراسة وجدان بطانية (٢٠١٤) هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية للأنماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في محافظة جرش، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش، وبلغت عينة الدراسة من (٢٨٠) معلماً ومعلمة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي في صورته الارتباطية، والاستبانة في جمع البيانات، وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم كان متوسطاً، وأوصت الدراسة إلى ضرورة إعطاء وزارة التعليم أهمية كبيرة للحوافز المادية والمعنوية، لما لها من تأثير في زيادة الرضا لدى المعلمين.

دراسة القرني (٢٠١٤) هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة جدة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، واستخدم الاستبانة في جمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة جدة، وعينة الدراسة من (١٣٦٣) معلماً، وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم كان بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (٣.٣٠)، بينما أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (المرحلة التعليمية) لصالح المرحلة الثانوية، ومن توصيات الدراسة حث قادة المدارس على تفويض بعض الصلاحيات للمعلمين لتعزيز الثقة وروح العمل.

المحور الثالث: الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين المساءلة الإدارية والرضا الوظيفي.

دراسة سعدة أبوحمدة (2008) هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق المساءلة الإدارية، وعلاقته بالرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الخاصة بمحافظة العاصمة عمان (الأردن) من وجهة نظرهم، وتم سحب عينة تكونت (309) معلماً ومعلمة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بصورته الارتباطية، والاستبانة في جمع البيانات، ومن نتائج الدراسة أن درجة تطبيق المساءلة الإدارية في المدارس الثانوية الخاصة مرتفعة، وحقق الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الخاصة ومعلماتها مستوى متوسط، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة تطبيق المساءلة الإدارية ومستوى الرضا الوظيفي، وأوصت الدراسة على العمل على تخفيض ضغط العمل الإداري في المدارس، وإيجاد ظروف عمل تساعد المديرين والمعلمين على أداء مهامهم بنوع من الارتياح والبعد عن الروتين.

منهج الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

تم في هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي بصورته الارتباطية لملاءمته لأغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية بمحافظة تربة في المراحل التعليمية الثلاث (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) والبالغ عددهم (٦٢٨) معلماً وفقاً لإحصائيات شؤون المعلمين بمكتب التعليم بمحافظة تربة خلال العام الدراسي 1439- 1440 هـ، وجدول (1) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة والنسب المئوية حسب المدارس.

جدول (١) توزيع أفراد مجتمع الدراسة في مدارس محافظة تربة حسب متغير المرحلة التعليمية.

المرحلة التعليمية	عدد المدارس	عدد المعلمين	النسبة المئوية
الابتدائية	١٩	٢٩٨	٤٧.٤٥ %
المتوسطة	١٣	٢١١	٣٣.٦٠ %
الثانوية	٨	١١٩	١٨.٩٥ %
المجموع	٤٠	٦٢٨	١٠٠ %

حيث أن مجتمع الدراسة يتمثل في المرحلة الابتدائية النسبة الأعلى حيث تبلغ ٤٧.٤٥% والمرحلة المتوسطة وتبلغ ٣٣.٦٠% والأدنى المرحلة الثانوية و تبلغ ١٨.٩٥%.

عينة الدراسة:

نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة حيث يبلغ (٦٢٨) معلماً من معلمي مدارس محافظة تربة، ونظراً لاستبعاد (20) معلماً من مجتمع الدراسة لاختيارهم كعينة استطلاعية وتوزيع أداة الدراسة عليهم، فسيكون مجتمع الدراسة هو نفسه عينة الدراسة وتبلغ (٦٠٨) معلماً.

جدول (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها.

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة المئوية
المرحلة التعليمية	ابتدائي	٢٩٢	٤٨.٠٣ %
	متوسط	٢٠٥	٣٣.٧٢ %
	ثانوي	١١١	١٨.٢٥ %
	المجموع	٦٠٨	١٠٠ %
سنوات الخبرة	أقل من ٥	١١٥	١٨.٩١ %
	من ٥ - ١٠	٩٣	١٥.٣٠ %
	أكثر من ١٠	٤٠٠	٦٥.٧٩ %
	المجموع	٦٠٨	١٠٠ %
الدورات التدريبية	أقل من ٥ دورات	١٢٠	١٩.٧٤ %
	من ٥ إلى ١٠ دورات	١٤١	٢٣.١٩ %
	أكثر من ١٠ دورات	٣٤٧	٥٧.٠٧ %
	المجموع	٦٠٨	١٠٠ %
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٤٥٩	٧٥.٤٩ %
	دراسات عليا (ماجستير ودكتوراه)	١٤٩	٢٤.٥١ %
	المجموع	٦٠٨	١٠٠ %
نوع المؤهل	تربوي	٥٠٢	٨٢.٥٧ %
	غير تربوي	١٠٦	١٧.٤٣ %
	المجموع	٦٠٨	١٠٠ %

متغيرات الدراسة:

تتكون متغيرات الدراسة من متغيرين مستقل وتابع وهما:

١ - المتغير المستقل: المساءلة الإدارية.

٢ - المتغير التابع: الرضا الوظيفي.

صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق الاستبانة من خلال الطرق التالية:

١ - صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

تم التأكد من الصدق الظاهري للأداة بصورتها الأولية وكانت مكونة من (٧٩) فقرة لمحوري المساءلة الإدارية والرضا الوظيفي وتم عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص بكليات التربية، في الجامعات السعودية، وعددهم (١٧) محكماً حيث طلب منهم إبداء رأيهم في فقرات الاستبانة من حيث مدى ملائمة كل عبارة للمحور الذي وضعت فيه، ومدى سلامة الفقرات، ووضوحها، وإبداء الملاحظات وإضافة ما يرونها مناسباً من فقرات، وتم الأخذ بأرائهم وملاحظاتهم، وتم صياغة بعض الفقرات وحذف (١٠) فقرات لتكون الأداة بصورتها النهائية وقبل تطبيقها على العينة الاستطلاعية مكونة من (٦٩) فقرة موزعة على (٧) مجالات، والجدول (٣) و (٤) توضح المجالات وعدد الفقرات التي تتبع كل مجال.

جدول (٣) عدد فقرات مجالات محور المساءلة الإدارية.

الرقم	المجال	عدد الفقرات
١	المجال الإداري	٢٠
٢	المجال الفني	١٤
	العدد الكلي	٣٤

جدول (٤) عدد فقرات مجالات محور الرضا الوظيفي.

الرقم	المجال	عدد الفقرات
١	الأجور والحوافز	٦
٢	طبيعة العمل	٥
٣	بيئة العمل	٧
٤	القيادة المدرسية	١١
٥	العلاقات مع زملاء العمل	٦
	العدد الكلي	٣٥

- صدق البناء الداخلي:

تم التأكد من صدق البناء الداخلي للأداة باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، من خلال استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-retest) وذلك عن طريق توزيع الاستبانة في صورتها النهائية على عينة استطلاعية قوامها (٢٠) معلم من أفراد مجتمع الدراسة، وتم استبعادهم لاحقاً من العينة الأساسية، وتم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه الفقرة، وبين كل مجال والأداة ككل لمحور المساعلة الإدارية، وكذلك محور الرضا الوظيفي.

أ - صدق البناء الداخلي للمحور الأول (المساعلة الإدارية):

وتم حساب صدق البناء الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، كما في الجدول (٥).

جدول (٥) معاملات ارتباط بيرسون بين الفقرة والمجال الذي تنتمي

إليه في محور المساعلة الإدارية.

المجال الإداري		تابع المجال الإداري		المجال الإداري		تابع المجال الفني	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
٠.٨٩**	١	٠.٨٩**	٢١	٠.٩٦**	١١	٠.٨٧**	٣١
٠.٩٦**	٢	٠.٩٩**	٢٢	٠.٩٢**	١٢	٠.٨٦**	٣٢
٠.٨٩**	٣	٠.٩٨**	٢٣	٠.٨٦**	١٣	٠.٨٥**	٣٣
٠.٨٦**	٤	٠.٦٨**	٢٤	٠.٨٠**	١٤	٠.٩٨**	٣٤
٠.٩٥**	٥	٠.٩٧**	٢٥	٠.٧٥**	١٥		
٠.٨٩**	٦	٠.٨٦**	٢٦	٠.٥٢**	١٦		
٠.٨٨**	٧	٠.٦٨**	٢٧	٠.٩٦**	١٧		
٠.٧٨**	٨	٠.٧٢**	٢٨	٠.٧٨**	١٨		
٠.٥٨**	٩	٠.٨٩**	٢٩	٠.٩٦**	١٩		
٠.٨٩**	١٠	٠.٥١**	٣٠	٠.٨٦**	٢٠		

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١

تشير النتائج الواردة في الجدول (٥) أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة تراوحت بين (٠.٥١ - ٠.٩٩) وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١)، وهذه النتيجة تشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية على الأداة، وأن الفقرات ذات علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بالمجال الذي تنتمي إليه، وتم حساب معامل ارتباط كل مجال من مجالات أداة الدراسة بالدرجة الكلية للمجالات، ويتضح أن معاملات الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية للمجالات هي ارتباطات موجبة قوية عند مستوى الدلالة (٠.٠١) مما يشير إلى أن الاستبانة تتسم بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

ب- صدق البناء الداخلي للمحور الثاني (الرضا الوظيفي لدى المعلمين):

وتم حساب صدق البناء الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات المحور الخاص بالرضا الوظيفي لدى المعلمين والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، كما في الجدول (٦).

جدول (٦) معاملات ارتباط بيرسون بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه
في محور الرضا الوظيفي.

الأجور والحوافز		طبيعة العمل		بيئة العمل		القيادة المدرسية		العلاقة مع الزملاء	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
٠.٩٣**	١	٠.٩٢**	٧	٠.٩٣**	١٢	٠.٨٨**	١٩	٠.٥٢**	٣٠
٠.٩٢**	٢	٠.٨٢**	٨	٠.٨٤**	١٣	٠.٩٠**	٢٠	٠.٦٨**	٣١
٠.٩٤**	٣	٠.٦٤**	٩	٠.٨١**	١٤	٠.٩٢**	٢١	٠.٦٥**	٣٢
٠.٨٥**	٤	٠.٩٣**	١٠	٠.٧٤**	١٥	٠.٩٦**	٢٢	٠.٦٧**	٣٣
٠.٦٧**	٥	٠.٩٠**	١١	٠.٦٠**	١٦	٠.٩٦**	٢٣	٠.٦٣**	٣٤
٠.٩١**	٦			٠.٩٦**	١٧	٠.٧١**	٢٤	٠.٦٢**	٣٥
				٠.٨٠**	١٨	٠.٩٦**	٢٥		
						٠.٨٧**	٢٦		
						٠.٧١**	٢٧		
						٠.٧٢**	٢٨		
						٠.٩١**	٢٩		

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١

تشير النتائج الواردة في الجدول (٦) أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة تراوحت بين (٠.٥١-٠.٩٨) وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١)، وهذه النتيجة تشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية على الأداة، وأن الفقرات ذات علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بالمجال الذي تنتمي إليه، وتم حساب معامل ارتباط كل مجال من مجالات أداة الدراسة بالدرجة الكلية للمجالات، ويتضح أن معاملات الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية للمجالات هي ارتباطات موجبة قوية دالة مما يشير إلى أن الاستبانة تتسم بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

ثبات الأداة:

تم التأكد من ثبات الاستبانة، بطريقة التجزئة النصفية، وحساب معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ-ألفا) لمجالات محور المساءلة الإدارية كما في الجدول (٧)، ومجالات محور الرضا الوظيفي

جدول (٧) معاملات ثبات محور المساءلة الإدارية.

الرقم	المجال	التجزئة النصفية	ثبات كرونباخ-
١	المجال الإداري	٠.٩٨**	٠.٩٩**
٢	المجال الفني	٠.٩٧**	٠.٩٧**
	ثبات استبانة المساءلة الإدارية ككل	٠.٩٧**	٠.٩٨**

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١

تشير النتائج في الجدول (٧) أن معامل الثبات بطريقة كرونباخ-ألفا انحصر بين (٠.٩٧ - ٠.٩٩) وبطريقة التجزئة النصفية انحصر ما بين (٠.٩٧ - ٠.٩٨)، وهي قيمة دالة إحصائياً، ومقبولة لإجراء الدراسة، ويتضح أن معامل ثبات مجالات استبانة المساءلة الإدارية بطريقة التجزئة النصفية هو (٠.٩٧**) وبطريقة كرونباخ-ألفا بلغ (٠.٩٨**) مما يدل على ثبات الاستبانة.

وتم التأكد من ثبات مجالات محور الرضا الوظيفي، بطريقة التجزئة النصفية، وحساب معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ-ألفا) كما في الجدول (٨).

جدول (٨) معاملات ثبات محور الرضا الوظيفي.

الرقم	المجالات	التجزئة النصفية	ثبات كرونباخ-ألفا
١	الأجور والحوافز	٠.٩٦**	٠.٩٦**
٢	طبيعة العمل	٠.٩٥**	٠.٩٥**
٣	بيئة العمل	٠.٨٧**	٠.٨٨**
٤	القيادة المدرسية	٠.٩٦**	٠.٩٦**
٥	العلاقات مع زملاء العمل	٠.٦٩**	٠.٦٩**
	ثبات استبانة الرضا الوظيفي ككل	٠.٩٦**	٠.٩٧**

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١

تشير النتائج في الجدول (٨) أن معامل الثبات بطريقة كرونباخ-ألfa انحصر بين (٠.٩٢-٠.٩٩) وبطريقة التجزئة النصفية انحصر ما بين (٠.٩١-٠.٩٨)، وهي قيمة دالة إحصائياً، ومقبولة لإجراء الدراسة، ويتضح أن معامل ثبات مجالات استبانة الرضا الوظيفي بطريقة التجزئة النصفية هو (**٠.٩٦) وبطريقة كرونباخ-ألfa بلغ (**٠.٩٧) مما يدل على ثبات الاستبانة.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: وينص على "ما درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة من وجهة نظر المعلمين؟"

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة تبعاً لاستجابات أفراد العينة على محور الدراسة الخاصة بدرجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة، كما يوضح جدول (٩).

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات محور المساءلة الإدارية.

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب المجال	درجة التطبيق
١	المجال الإداري	٣.٩٥	٠.٧٠	١	عالية
٢	المجال الفني	٣.٩٤	٠.٧٣	٢	عالية
	الدرجة الكلية	٣.٩٥	٠.٧٠	—	عالية

تشير النتائج في الجدول (٩) أن المتوسط الكلي للمجالات بلغ (٣.٩٥) وانحراف معياري قدره (٠.٧٠)، وبدرجة تطبيق عالية، وأن جميع المجالات جاءت بدرجة تطبيق عالية بلغت متوسطاتها الحسابية بين (٣.٩٤، ٣.٩٥)، كما تشير النتائج في الجدول إلى أن جميع الانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة جاءت أقل من واحد صحيح مما يشير إلى انسجام استجابات أفراد عينة الدراسة حول فقراتها.

وجاء في الترتيب الأول المجال الإداري بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٥)، وانحراف معياري قدره (٠.٧٠) ودرجة تطبيق عالية.

وقد يعزى ذلك إلى أن استراتيجيات ومبادئ المساءلة الإدارية تعد واحدة من أحدث أشكال التطوير الحادث في المجال التربوي.

وجاء في الترتيب الأخير المجال الفني بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٤) وانحراف معياري قدره (٠.٧٣)، وعلى الرغم من أنه جاء في الترتيب الأخير إلا أن درجة التطبيق عالية.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أهمية المساءلة الإدارية في إحداث تغيير جذري لدى المعلمين ولدور المعلم في الانضباط التربوي وإعداد الأنشطة، وإدارة الوقت ومراقبة تقدم الطلاب وتقديم التغذية الراجعة والتوجيه إليهم.

كما تعزى هذه النتيجة الكلية لمحور المساءلة الإدارية إلى ما تبذله وزارة التعليم من جهد في طرح برامج تعليمية وحث قادة المدارس والمعلمين على تطبيقها في الميدان التربوي، وقد يعزى إلى أثر البرامج التدريبية أثناء الخدمة في إكساب المعلمين مهارات ومبادئ المساءلة الإدارية، واستراتيجيات تطبيقها.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة هالة الغامدي (٢٠١٧) ودراسة بني يعقوب (٢٠١٦)، والتي جاءت بدرجة كبيرة، ودراسة أبو حمدة (٢٠٠٨) حيث جاءت مرتفعة بشكل عام.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجالات درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة من وجهة نظر المعلمين كما يلي:

المجال الإداري:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الإداري لدرجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة من وجهة نظر المعلمين كما في الجدول (10).

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الإداري

من وجهة نظر المعلمين.

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	درجة التطبيق
١	متابعة تقيد المعلمين بأنظمة ولوائح العقاب البدني للطلاب.	٤.٠٣	٠.٦٩	٣	عالية
٢	متابعة المعلمين في إشرافهم اليومي على الطلاب.	٤.٠٦	٠.٦٢	١	عالية
٣	حث المعلمين بعدم تجاوز الصلاحيات الممنوحة لهم.	٤.٠٤	٠.٦٦	٢	عالية
٤	تزويد المشرفين التربويين بتقارير دورية عن أداء المعلمين.	٣.٩٠	٠.٧٦	١٨	عالية
٥	نشر ثقافة المساءلة الإدارية بين جميع العاملين بالمدرسة.	٣.٩١	٠.٧٣	١٥	عالية
٦	مراجعة قوائم حضور وانصراف المعلمين بشكل دوري.	٤.٠١	٠.٧١	٧	عالية
٧	متابعة اجتماعات المعلمين التي تنظمها المدرسة.	٣.٩٩	٠.٦٩	٩	عالية
٨	الارتقاء بمستوى دافعية المعلمين نحو العمل المدرسي.	٣.٩٣	٠.٧٤	١٣	عالية
٩	تشجيع أفراد المجتمع المدرسي على العمل بروح الفريق الواحد.	٤.٠٢	٠.٧١	٥	عالية
١٠	التحقيق عند عدم تقيد بعض المعلمين باللوائح والأنظمة والتعليمات المدرسية.	٣.٩٣	٠.٧٢	١٣	عالية

درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة / أ / عوض سفر غلاب الحارثي
د/ محمد عبدالكريم علي عطية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	درجة التطبيق
١١	التأكيد على المعلمين بعدم خروجهم من المدرسة قبل الموعد المحدد.	٤.٠٢	٠.٧١	٥	عالية
١٢	مساءلة المعلمين الذين يسيئون لأخلاقيات المهنة.	٤	٠.٧٤	٨	عالية
١٣	حث المعلمين على تحقيق مبدأ المساواة بين الطلاب.	٤.٠٣	٠.٦٩	٣	عالية
١٤	الابتعاد عن المحسوبية والواسطة عند اتخاذ القرارات المدرسية.	٣.٩١	٠.٧٧	١٥	عالية
١٥	اشراك المعلمين في المساءلة.	٣.٨٣	٠.٨٣	١٩	عالية
١٦	استخدام أساليب مناسبة لتحديد المعلم الذي تجب مساءلته.	٣.٩١	٠.٧٥	١٥	عالية
١٧	تحديد احتياجات المعلمين من الدورات التدريبية.	٣.٨٢	٠.٨٥	٢٠	عالية
١٨	تقييم أداء المعلمين في ضوء واجباتهم الوظيفية.	٣.٩٤	٠.٧٧	١١	عالية
١٩	مساعدة المعلمين على المشكلات والمعوقات التي تواجههم بالمدرسة.	٣.٩٤	٠.٧٧	١١	عالية
٢٠	توزيع المهام بعدالة على جميع المعلمين في بداية العام الدراسي.	٣.٩٥	٠.٧٤	١٠	عالية
	الدرجة الكلية	٣.٩٥	٠.٧٠		عالية

تشير النتائج في الجدول (١٠) أن الدرجة الكلية للمجال بلغت (٣.٩٥)، وانحراف معياري قدره (٠.٧٠)، بدرجة تطبيق عالية، كما تشير النتائج إلى أن (٢٠) فقرة جاء تقديرها بدرجة كبيرة تراوحت متوسطاتها بين (٣.٨٢-٤.٠٦).

وقد جاءت الفقرة (٢) في الترتيب الأول، ونصت على (متابعة المعلمين في إشرافهم اليومي على الطلاب) بمتوسط حسابي (٤.٠٦) وانحراف معياري (٠.٦٢)، ودرجة تطبيق عالية.

وهذا يعزى إلى أن متابعة المعلمين في إشرافهم اليومي يعمل على دافعية المعلمين نحو العمل المدرسي، وهذا يرجع لأهمية المساءلة الإدارية في إحداث تغيير جذري لدى المعلمين.

وجاءت الفقرة (١٣) في الترتيب الثالث والتي نصها (حث المعلمين على تحقيق مبدأ المساواة بين الطلاب) بمتوسط حسابي (٤.٠٣) وانحراف معياري (٠.٦٩)، ودرجة تطبيق عالية.

وقد يعزى ذلك إلى أن حث المعلمين على تحقيق المساواة بين الطلاب، سوف يؤدي إلى تشجيع الطلاب على العمل التعاوني بروح الفريق الواحد، مما يؤدي إلى تألف الطلاب.

وجاء في الترتيب الأخير الفقرة (١٧)، والتي نصها (تحديد احتياجات المعلمين من الدورات التدريبية) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٢) وانحراف معياري قدره (٠.٨٥) ودرجة تطبيق كبيرة؛ وعلى الرغم من أنها جاءت في الترتيب الأخير إلا أن درجة التطبيق عالية.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أهمية الدورات التدريبية في إحداث تغيير جذري لدى المعلمين والارتقاء بالعملية التعليمية.

وتتفق نتيجة المجال الإداري مع دراسة القرني (٢٠١٨) حيث جاء المجال الإداري بدرجة تطبيق كبيرة، ودراسة المصوم (٢٠١٦)، والتي جاءت في هذا المجال بدرجة عالية. وتختلف عن دراسة الغامدي (٢٠١٧) في هذا المجال حيث جاءت بدرجة متوسطة.

المجال الفني:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الفني في دراسة درجة تطبيق المسألة الإدارية في مدارس محافظة تربة من وجهة نظر المعلمين كما في الجدول (11).

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات

المجال الفني من وجهة نظر المعلمين.

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	درجة التطبيق
١	مساءلة المعلمين الذين لم يستكملوا تدريس مقرراتهم الدراسية.	٣.٩٣	٠.٧٤	٨	عالية
٢	متابعة التحصيل الدراسي للطلاب.	٣.٩٤	٠.٧١	٧	عالية
٣	مساءلة المعلمين الذين لا يستخدمون وسائل تعليمية في تدريسهم.	٣.٨٣	٠.٨١	١٤	عالية
٤	متابعة التحضير الكتابي للمعلمين.	٣.٩٣	٠.٧٢	٨	عالية
٥	مراقبة تسلسل خطوات سير الموقف التعليمي.	٣.٩٠	٠.٧٤	١٢	عالية
٦	حث المعلمين على إعداد الخطط الدراسية المناسبة.	٣.٩٦	٠.٧١	٤	عالية
٧	حث المعلمين على الإعداد الجيد لاختبارات الطلاب.	٤.٠٢	٠.٧١	٣	عالية
٨	التأكد من تحفيز المعلمين للطلاب.	٣.٩٣	٠.٧٤	٨	عالية
٩	متابعة استخدام المعلمين للاستراتيجيات الحديثة.	٣.٩٥	٠.٧٤	٦	عالية
١٠	متابعة سير الحصص الدراسية حسب الجدول الدراسي.	٤.٠٤	٠.٦٥	١	عالية
١١	تدوين الملاحظات والاقتراحات التي تم رصدها حول المناهج والمقررات الدراسية.	٣.٨٧	٠.٨١	١٣	عالية
١٢	متابعة كشوف المشاركة والواجبات وملفات أعمال الطلاب.	٣.٩٦	٠.٦٩	٤	عالية
١٣	الزيارات الدورية للفصول الدراسية وتقديم الدعم المناسب.	٣.٩٢	٠.٧٠	١١	عالية
١٤	متابعة رصد مهارات الطلاب وادخال درجاتهم من أداء المعلمين.	٤.٠٣	٠.٦٨	٢	عالية
	الدرجة الكلية	٣.٩٤	٠.٧٣	—	عالية

تشير النتائج في الجدول (١١) أن الدرجة الكلية للمجال الفني بلغت (٣.٩٤)، وانحراف معياري قدره (٠.٧٣)، ودرجة تطبيق كبيرة، كما تشير النتائج إلى أن (١٤) فقرة جاء تقديرها بدرجة عالية تراوحت متوسطاتها بين (٣.٨٣-٤.٠٤).

وقد جاءت الفقرة (١٠) في الترتيب الأول، ونصت على (متابعة سير الحصص الدراسية حسب الجدول الدراسي) بمتوسط حسابي (٤.٠٤) وانحراف معياري (٠.٦٥)، ودرجة تطبيق عالية.

وهذا يعزى إلى أهمية المساءلة الإدارية في كونها وسيلة لمتابعة عمل المرؤوسين، وهي أمر لازم لتحقيق فعالية التنظيم، من حيث إنها مدخل للكشف عن الكيفية التي يتم بها العمل.

وجاءت الفقرة (١٤) في الترتيب الثاني والتي نصها (متابعة رصد مهارات الطلاب وإدخال درجاتهم من أداء المعلمين) بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٣) وانحراف معياري قدره (٠.٦٨)، ودرجة تطبيق عالية.

وقد يعزى ذلك إلى متابعة المعلم لأداء الطلاب من حيث المهارات و الدرجات أمر هام جداً مما يجعل الشخص موضع المساءلة أكثر إيجابية.

وجاء في الترتيب الأخير الفقرة (٣)، والتي نصها (مساءلة المعلمين الذين لا يستخدمون وسائل تعليمية في تدريسهم) بمتوسط حسابي (٣.٨٣) وانحراف معياري قدره (٠.٨١) ودرجة تطبيق عالية، وعلى الرغم من أنها جاءت في الترتيب الأخير إلا أن درجة التطبيق كانت عالية.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أهمية استخدام التقنية الحديثة في عملية التدريس والتي أصبح هناك تنافس كبير في استخدام هذه التقنية في المؤسسات التعليمية، لما لها من دور كبير في رفع مستوى التحصيل الدراسي للطلاب، والتي تعمل على إحداث تغيير جذري لدى المعلمين والارتقاء بالعملية التعليمية.

وتتفق نتيجة المجال الفني مع دراسة القرني (٢٠١٨) حيث جاء المجال الفني بدرجة تطبيق كبيرة، ومع دراسة المصوم (٢٠١٦)، والتي جاءت في المجال الفني بدرجة تطبيق عالية.

وتختلف عن دراسة الغامدي (٢٠١٧) في المجال الفني حيث جاءت بدرجة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: وينص على ما مستوى الرضا الوظيفي عند جميع المجالات لدى المعلمين في مدارس محافظة تربة من وجهة نظرهم؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة تبعاً لاستجابات أفراد العينة، كما يوضح جدول (١٢).

مجالات المحور الثاني:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمحافظة تربة من وجهة نظر المعلمين كما في الجدول (١٢).

جدول (٢١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم.

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب المجال	مستوى الرضا
١	الأجور والحوافز	٣.٨٢	١.٠٦	٥	مرتفع
٢	طبيعة العمل	٣.٨٦	٠.٥٠	٣	مرتفع
٣	بيئة العمل	٣.٨٥	٠.٦٠	٤	مرتفع
٤	القيادة المدرسية	٣.٩٣	٠.٣٥	٢	مرتفع
٥	العلاقات مع زملاء العمل	٣.٩٧	٠.٦٩	١	مرتفع
	الدرجة الكلية	٣.٨٨	٠.٦٠	—	مرتفع

تشير النتائج في الجدول (٢١) أن المتوسط الكلي للمجالات بلغ (٣.٨٨) وانحراف معياري قدره (٠.٦٠)، ومستوى مرتفع، وأن جميع المجالات جاءت بمستوى مرتفع تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣.٨٢-٣.٩٧).

وجاء في الترتيب الأول مجال العلاقات مع زملاء العمل بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٧)، وانحراف معياري قدره (٠.٦٩) بمستوى مرتفع.

وقد يعزى ذلك إلى أن استراتيجيات ومبادئ الرضا الوظيفي تحث على العلاقات مع زملاء العمل وأيضاً روح التعاون في العمل المدرسي.

وجاء في الترتيب الأخير مجال الأجور والحوافز بمتوسط حسابي (٣.٨٢) وانحراف معياري قدره (١.٠٦)، وعلى الرغم من أنه جاء في الترتيب الأخير إلا أن مستواه مرتفع.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أهمية المعلم في الرضا الوظيفي كموجه وميسر لعملية التعلم، حيث أن دوره يتمثل في إعداد الأنشطة، وإدارة الوقت ومراقبة تقدم الطلاب وتقديم التغذية الراجعة والتوجيه إليهم، ودوره ميسراً لعملية التعليم عن طريق تقديم التسهيلات التربوية للطلاب.

وقد تعزى هذه النتيجة الكلية لمحور الرضا الوظيفي إلى ما تبذله وزارة التعليم من جهد في طرح برامج تعليمية تجديدية، وحث قادة المدارس والمعلمين على تطبيقها في الميدان التربوي، وقد يعزى أيضاً على أثر البرامج التدريبية أثناء الخدمة في إكساب المعلمين مهارات ومبادئ الرضا الوظيفي.

وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجالات الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمحافظة تربة من وجهة نظر المعلمين كما يلي:

درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة أ / عوض سفر غلاب الحارثي
د/ محمد عبدالكريم علي عطية

مجال الأجور والحوافز:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأجور والحوافز كما في الجدول (١٣).

جدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأجور والحوافز.

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	مستوى الرضا
١	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهد الذي أبذله في التدريس.	٣.٨٨	٠.٨١	٢	مرتفع
٢	أرى بأن وظيفة التدريس تتميز براتب عالي مقارنة بالوظائف الحكومية الأخرى.	٣.٨١	٠.٨٧	٤	مرتفع
٣	أرى بأن وظيفة التدريس تؤمن راتب مناسب بعد التقاعد.	٣.٨٥	٠.٧٨	٣	مرتفع
٤	يتناسب الراتب الذي أحصل عليه مع تكاليف المعيشة.	٣.٧٨	٠.٨٣	٥	مرتفع
٥	يمنح المعلم المتميز مكافآت مادية ومعنوية.	٣.٦٦	١.٠٨	٦	مرتفع
٦	أقدر تكريم قائد المدرسة لي في الحفل الختامي.	٣.٩٨	٠.٧٦	١	مرتفع
	الدرجة الكلية	٣.٨٢	١.٠٦	—	مرتفع

تشير النتائج في الجدول (١٣) أن الدرجة الكلية للمجال بلغت (٣.٨٢)، وانحراف معياري قدره (١.٠٦)، ومستوى مرتفع، كما تشير النتائج إلى أن جميع الفقرات جاءت بمستوى مرتفع تراوحت متوسطاتها (٣.٦٦-٣.٩٨).

وقد جاءت الفقرة (٦) في الترتيب الأول، ونصت على (أقدر تكريم قائد المدرسة لي في الحفل الختامي) بمتوسط حسابي (٣.٩٨) وانحراف معياري (٠.٧٦)، ومستوى مرتفع.

وهذا يعزى إلى أن تكريم القادة للمعلمين يرفع روحهم المعنوية، والحث على العمل، وبالتالي يتحقق لديهم الدافعية للتدريس والارتقاء بالعملية التعليمية.

وجاءت الفقرة (١) في الترتيب الثاني والتي نصها (يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهد الذي أبذله في التدريس) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٨) وانحراف معياري قدره (٠.٨١)، ومستوى مرتفع.

وقد يعزى ذلك إلى أن هناك علاقة ما بين العائد المادي والعائد المعنوي فكلما تقاضى المعلم راتب مناسب كلما كان الجهد الذي يبذله جيد.

وجاء في الترتيب الأخير الفقرة (٥)، والتي نصها (يمنح المعلم المتميز مكافآت مادية ومعنوية) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٦) وانحراف معياري قدره (١.٠٨) ومستوى مرتفع، وعلى الرغم من أنه جاء في الترتيب الأخير إلا أن مستواه مرتفع.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المكافآت المادية والمعنوية للمعلمين المتميزين تُنمي لديهم حب التنافس الشريف.

مجال طبيعة العمل:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال طبيعة العمل كما في الجدول (١٤).

جدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال طبيعة العمل.

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف ف	ترتيب الفقرة	مستوى الرضا
١	أشعر بالرضا عن نصابي التدريسي.	٣.٨٦	٠.١٨	٣	مرتفع
٢	أشعر بالرضا عن عدد الطلاب في الصف.	٣.٧٨	٠.٩٢	٥	مرتفع
٣	نتيح لي وظيفة التدريس اكتساب معارف ومهارات	٣.٨٨	٠.٨١	٢	مرتفع
٤	أكلف بأعمال لا تتناسب مع طبيعة عملي.	٣.٨٥	٠.٨٤	٤	مرتفع
٥	وضح أهداف خطة العمل المدرسي.	٣.٩٣	٠.٧٢	١	مرتفع
	الدرجة الكلية	٣.٨٦	٠.٥٠	—	مرتفع

تشير النتائج في الجدول (١٤) أن الدرجة الكلية للمجال بلغت (٣.٨٦)، وانحراف معياري قدره (٠.٥٠)، ومستوى مرتفع، كما تشير النتائج إلى أن جميع الفقرات جاءت بمستوى مرتفع تراوحت متوسطاتها بين (٣.٧٨-٣.٩٣).

وقد جاءت الفقرة (٥) في الترتيب الأول، ونصت على (وضح أهداف خطة العمل المدرسي) بمتوسط حسابي قدره (٣.٩٣) وانحراف معياري بلغ (٠.٧٢)، ومستوى مرتفع. وهذا يعزى إلى أن المساءلة الإدارية إحدى آليات ضبط الأداء، وتخلق استعداداً لدى العاملين للبحث عن هدف محدد حتى يكون خطة العمل واضحة.

وجاءت الفقرة (٣) في الترتيب الثاني والتي نصها (نتيح لي وظيفة التدريس اكتساب معارف ومهارات جديدة) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٨) وانحراف معياري قدره (٠.٨١)، ومستوى مرتفع.

وقد يعزى ذلك إلى أن وظيفة التدريس تكسب المعلم معارف ومهارات جديدة وكذلك اطلاعه على كل ما هو جديد حتى يستطيع التعامل مع كل التقنيات التكنولوجية الحديثة.

وجاء في الترتيب الأخير الفقرة (٢)، والتي نصها (أشعر بالرضا عن عدد الطلاب في الصف) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٨) وانحراف معياري قدره (٠.٩٢) ومستوى مرتفع، وعلى الرغم من أنها جاءت في الترتيب الأخير إلا أن مستواها مرتفع.

درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة أ / عوض سفر غلاب الحارثي
د/ محمد عبدالكريم علي عطية

وقد تعزى هذه النتيجة أن المساءلة الإدارية في المدارس لها أثر على تحسن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

مجال بيئة العمل:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال بيئة العمل كما في الجدول (١٥).

جدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال بيئة العمل.

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	مستوى الرضا
١	تتوفر بالمدرسة المرافق المطلوبة التي تساعد المعلمين في أعمالهم.	٣.٧٩	٠.٩٢	٦	مرتفع
٢	يساعد تصميم المبنى المدرسي المعلمين على القيام بأعمالهم على أكمل وجه.	٣.٨٢	٠.٨٨	٥	مرتفع
٣	يتناسب عدد الطلاب في الفصول الدراسية مع الإمكانيات المتوفرة في الفصل.	٣.٧٨	٠.٩١	٧	مرتفع
٤	تهتم الإدارة بنظافة المبنى المدرسي وملحقاته.	٣.٩٠	٠.٧٨	٣	مرتفع
٥	تتوفر في المدرسة مقومات الإضاءة الجيدة والتهوية المناسبة.	٣.٩١	٠.٧٧	٢	مرتفع
٦	تتوفر بالمدرسة التجهيزات والتقنيات الحديثة.	٣.٨٤	٠.٩١	٤	مرتفع
٧	تتوفر بالمدرسة وسائل الأمن والسلامة.	٣.٩٥	٠.٧٨	١	مرتفع
	الدرجة الكلية	٣.٨٥	٠.٦٠	—	مرتفع

تشير النتائج في الجدول (١٥) أن الدرجة الكلية للمجال بلغت (٣.٨٥)، وانحراف معياري قدره (٠.٠٦)، ومستوى مرتفع، كما تشير النتائج إلى أن جميع الفقرات جاءت بمستوى مرتفع تراوحت متوسطاتها (٣.٧٨ - ٣.٩٥).

وقد جاءت الفقرة (٧) في الترتيب الأول، ونصت على (تتوفر بالمدرسة وسائل الأمن والسلامة) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٥) وانحراف معياري قدره (٠.٧٨)، ومستوى مرتفع.

وهذا يعزى أن توفر الأمن والسلامة في المدرسة تمنح المعلم الشعور بالرضا الوظيفي وذلك من خلال الاستعداد المعنوي، وتقدير المصادر اللازمة لإنجاز الأهداف، مما يجعل المعلم أكثر إيجابية.

وجاءت الفقرة (٥) في الترتيب الثاني والتي نصها (تتوفر في المدرسة مقومات الإضاءة الجيدة والتهوية المناسبة) بمتوسط حسابي (٣.٩١) وانحراف معياري (٠.٧٧)، ومستوى مرتفع.

وقد يعزى ذلك أن توفر الإضاءة الجيدة والتهوية المناسبة يعطى الاستعداد للمعلمين، وكذلك حسن الالتزام والانضباط في المدرسة.

وجاء في الترتيب الأخير الفقرة (٣)، والتي نصها (يتناسب عدد الطلاب في الفصول الدراسية مع الإمكانيات المتوفرة في الفصل) بمتوسط حسابي (٣.٧٨) وانحراف معياري (٠.٩١) ومستوى مرتفع، وعلى الرغم من أنها جاءت في الترتيب الأخير إلا أن مستواها مرتفع.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أنه كلما تناسب عدد الطلاب مع الإمكانيات المتوفرة في الفصل من إضاءة جيدة وتهوية مناسبة كلما أدى إلى استيعاب الطلاب لدروسهم، وكذلك يعطى الاستعداد للمعلمين.

مجال القيادة المدرسية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال القيادة المدرسية كما في الجدول (١٦).

جدول (١٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال القيادة المدرسية.

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	مستوى الرضا
١	يقدر قائد المدرسة الجهود التي أبذلها في التدريس.	٣.٩٦	٠.٧٠	٢	مرتفع
٢	يتقبل قائد المدرسة اقتراحي حول تطوير العمل التربوي.	٣.٩١	٠.٧٣	١٠	مرتفع
٣	يشاركني قائد المدرسة في اتخاذ القرارات.	٣.٨٥	٠.٨٢	١١	مرتفع
٤	يعمل قائد المدرسة بروح الفريق.	٣.٩٣	٠.٧٣	٧	مرتفع
٥	يوازن قائد المدرسة بين متطلبات العمل وظروفي.	٣.٩٥	٠.٧٢	٤	مرتفع
٦	يمتلك قائد المدرسة المقدرة على ضبط المدرسة وتنظيم العمل.	٣.٩٧	٠.٦٨	١	مرتفع
٧	يُقيّم قائد المدرسة أداء المعلمين بعدالة وموضوعية.	٣.٩٥	٠.٧١	٤	مرتفع
٨	يتعاون قائد المدرسة معي في إنجاز العمل والأنشطة.	٣.٩٢	٠.٧٧	٨	مرتفع
٩	يشاركني قائد المدرسة في مناسباتي الاجتماعية.	٣.٩٥	٠.٧٧	٤	مرتفع
١٠	يبتعد قائد المدرسة عن سياسة التهديد في حال خطأ المعلمين.	٣.٩٢	٠.٧٦	٨	مرتفع
١١	يساعدني قائد المدرسة على حل المشكلات التي تواجهني.	٣.٩٦	٠.٧٣	٢	مرتفع
	الدرجة الكلية	٣.٩٣	٠.٣٥	-	مرتفع

تشير النتائج في الجدول (١٦) أن الدرجة الكلية للمجال بلغت (٣.٩٣)، وانحراف معياري (٠.٣٥)، بدرجة تطبيق كبيرة، كما تشير النتائج إلى أن جميع الفقرات جاءت بمستوى مرتفع تراوحت متوسطاتها (٣.٨٥-٣.٩٧).

وقد جاءت الفقرة (٦) في الترتيب الأول، ونصت على (يمتلك قائد المدرسة المقدرة على ضبط المدرسة وتنظيم العمل) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٧) وانحراف معياري قدره (٠.٦٨)، ومستوى مرتفع.

درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة أ / عوض سفر غلاب الحارثي
د/ محمد عبدالكريم علي عطية

وهذا يعزى الى أن المساءلة الإدارية ومتابعة سير العمل التربوي يعمل على ضبط الأداء، وتشكل المساءلة إحدى آليات ضبط الأداء، وتهدف الرقابة الالتزام والانضباط في المدرسة.

وجاءت الفقرة (١١) في الترتيب الثاني والتي نصها (يساعدني قائد المدرسة على حل المشكلات التي تواجهني) بمتوسط حسابي (٣.٩٦) وانحراف معياري (٠.٧٣)، ومستوى مرتفع.

وقد يعزى ذلك إلى أن مساعدة القادة للمعلمين على حل المشكلات التي تواجههم ينتج عنه الألفة والمودة بين القادة والمعلمين.

وجاء في الترتيب الأخير الفقرة (٣)، والتي نصها (يشاركني قائد المدرسة في اتخاذ القرارات) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٥) وانحراف معياري قدره (٠.٨٢) ومستوى مرتفع، وعلى الرغم من أنها جاءت في الترتيب الأخير إلا أن مستواها مرتفع.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن مشاركة المعلم لقائد المدرسة في اتخاذ القرارات يُمنّي لديهم الشورى في الرأي وكذلك يبني عندهم اللامركزية في القيادة.

مجال العلاقات مع زملاء العمل:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العلاقات مع زملاء العمل كما في الجدول (١٧).

جدول (١٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العلاقات مع زملاء العمل.

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	مستوى الرضا
١	يتبادل المعلمون خبراتهم معي لتحقيق الأهداف التعليمية.	٣.٩٢	٠.٧٥	٥	مرتفع
٢	يتعاون المعلمون معي في حل مشكلاتي الشخصية والمهنية.	٣.٨٦	٠.٧١	٦	مرتفع
٣	أحرص على بناء علاقات إنسانية مع زملائي المعلمين في المدرسة.	٤.٠٤	٠.٦٢	١	مرتفع
٤	يتيح العمل الفرصة لتكوين الصداقات بيني وبين المعلمين.	٤	٠.٦٨	٣	مرتفع
٥	أشعر بروح التعاون في العمل المدرسي.	٣.٩٩	٠.٦٧	٤	مرتفع
٦	أشارك المعلمين في مناسباتهم الاجتماعية خارج أوقات العمل الرسمية.	٤.٠٣	٠.٦٩	٢	مرتفع
	الدرجة الكلية	٣.٩٧	٠.٦٩	-	مرتفع

تشير النتائج في الجدول (١٧) أن الدرجة الكلية للمجال بلغت (٣.٩٧)، وانحراف معياري (٠.٦٩)، ومستوى مرتفع، كما تشير النتائج إلى أن جميع الفقرات جاءت بمستوى مرتفع تراوحت متوسطاتها (٣.٨٦-٤.٠٤).

وقد جاءت الفقرة (٣) في الترتيب الأول، ونصت على (أحرص على بناء علاقات إنسانية مع زملائي المعلمين في المدرسة) بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٤) وانحراف معياري قدره (٠.٦٢)، ومستوى مرتفع.

وهذا يعزى إلى بناء العلاقات الإنسانية مع المعلمين ينتج عنه الألفة والمودة بين المعلمين في المدرسة، وأيضاً يكون له أثر على تحسن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

وجاءت الفقرة (٦) في الترتيب الثاني والتي نصها (أشارك المعلمين في مناسباتهم الاجتماعية خارج أوقات العمل الرسمية) بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٣) وانحراف معياري قدره (٠.٦٩)، ومستوى مرتفع.

وقد يعزى ذلك إلى أن مشاركة المعلمين لزملائهم في مناسباتهم الاجتماعية خارج أوقات العمل الرسمية، يساعد على تقوية العلاقات الاجتماعية الطيبة بين المعلمين، وكذلك يكون له أثر على تحسن مستوى الرضا بصفة عامه لدى المعلمين.

وجاء في الترتيب الأخير الفقرة (٢)، والتي نصها (يتعاون المعلمون معي في حل مشكلاتي الشخصية والمهنية) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٦) وانحراف معياري قدره (٠.٧١) ومستوى مرتفع، وعلى الرغم من أنها جاءت في الترتيب الأخير إلا أن مستواها مرتفع.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن تعاون المعلمون في حل مشكلات زملائهم الشخصية والمهنية ينتج عنه الألفة والمودة بين المعلمين.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: وينص على "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة تطبيق المساعلة الإدارية في مدارس محافظة تربة ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم؟"

وللتعرف على طبيعة العلاقة بين تطبيق معلمي مدارس تربة للمساعلة الإدارية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون من خلال الجدول (١٨).

جدول (١٨) معامل ارتباط بيرسون بين درجة تطبيق المساعلة الإدارية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

مستوى الرضا الوظيفي						المساعلة الإدارية
الأجور والحوافز	طبيعة العمل	بيئة العمل	القيادة المدرسية	العلاقات مع زملاء العمل	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	
٠.٧٢**	٠.٧٥**	٠.٦٩**	٠.٧٩**	٠.٧٠**	٠.٨٣**	المجال الإداري
٠.٦٩**	٠.٧٢**	٠.٧١**	٠.٧٨**	٠.٧١**	٠.٨٢**	المجال الفني
٠.٧٥**	٠.٧٦**	٠.٧٣**	٠.٨٠**	٠.٧٣**	٠.٨٥**	الدرجة الكلية للمساعلة الإدارية

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠.٠١

يتضح من الجدول (١٨) أن هناك علاقة طردية قوية وموجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين الدرجة الكلية للمساءلة الإدارية ومجالاتها الفرعية المتمثلة في (المجال الإداري، والمجال الفني) والدرجة الكلية لمستوى الرضا الوظيفي المتمثلة في (الأجور والحوافز، وطبيعة العمل، وبيئة العمل، والقيادة المدرسية، والعلاقات مع زملاء العمل) حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون للمحورين (٠.٨٣، ٠.٨٢، ٠.٨٥) وتشير النتيجة السابقة إلى أن تطبيق معلمي مدارس محافظة تربة بالطائف للمساءلة الإدارية يسهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

ويعزى ذلك أن المساءلة الإدارية تحقق أهداف المنظمة بشكل يرضى القائمين على المنظمة، والمستفيدين منها، ويظهر ذلك من خلال تحقيقها مجموعة من الفوائد، منها تنمية القدرة التخطيطية لكل من الرؤساء والمرؤوسين، وتسهيل مهمة الإشراف والتوجيه، إلى جانب المساعدة في التعرف على المشكلات الفعلية للعمل الحالية والمستقبلية، وتقوية عملية الاتصال بين الإدارة والعاملين ونشر وتبادل المعلومات (رضا، ١٣٢، ٢٠١٤).

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة أبو حمدة (٢٠٠٨) حيث توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة تطبيق المساءلة الإدارية ومستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الخاصة ومعلماتها في محافظة العاصمة.

ملخص نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات

أولاً: ملخص نتائج الدراسة:

- أظهرت نتائج الدراسة أن المساءلة الإدارية تطبق في مدارس محافظة تربة بدرجة عالية من وجهة نظر المعلمين، وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٥) وانحراف معياري قدره (٠.٧٠).
- حقق الرضا الوظيفي مستوى مرتفع من وجهة نظر المعلمين، وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٨) وانحراف معياري قدره (٠.٦٠).
- وجود علاقة ارتباطية قوية وموجبة وقيمة معامل الارتباط ($r=0.85$) ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة تطبيق قادة مدارس محافظة تربة للمساءلة الإدارية، ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظر المعلمين.
- أظهرت نتائج الدراسة أن مجالات المساءلة الإدارية جاء في الترتيب الأول المجال الإداري، والثاني المجال الفني.
- ومجالات محور الرضا الوظيفي جاء في الترتيب الأول مجال العلاقات مع زملاء العمل، والثاني مجال القيادة المدرسية، والثالث مجال طبيعة العمل، والرابع مجال بيئة العمل، والخامس مجال الأجور والحوافز.

ثانياً: توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإن الباحث يوصي بما يلي:
أن يعمل المعلم على اشراك الطلاب في اختيار الاستراتيجيات التي تناسبهم وتشبع حاجاتهم.
أن تهتم القيادات الأكاديمية في المدارس بالتنمية المهنية للمعلمين بشكل أكثر مما هو عليه.
العمل على تدريب المعلمين على مهارات إدارة الموقف التعليمي داخل القاعات الدراسية.
تقديم دورات تدريبية للمعلمين حول سبل تطوير المهارات المهنية.

ثالثاً: مقترحات الدراسة

يقترح الباحث إجراء الدراسات المستقبلية الآتية:
المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية في تنمية المعلمين مهنيًا.
المسألة الإدارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين.
إجراء دراسة تتناول المسألة الإدارية وعلاقتها بالولاء التنظيمي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ابن منظور، جمال الدين. (١٩٥٦). لسان العرب. بيروت: دار صادر.
- أبو الوفا، جمال محمد. (2008). الإدارة المدرسية والصفية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- أبو حمدة، سعدة أحمد. (٢٠٠٨). درجة تطبيق المساءلة الإدارية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الخاصة بمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- أبو سكر، درويش صالح. (٢٠٠٠). تقييم رضا العاملين (الإداريين، المعلمين) في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن عن حوافز العمل (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة آل البيت، الأردن.
- أبو غوش، مالك حمود. (٢٠١٧). درجة الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة الزرقاء (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الدراسات العليا، جامعة الهاشمية، الأردن.
- أبو كركي، ساجدة غالب. (٢٠٠٣). مدى إدراك مديري المدارس الحكومية لمفهوم المساءلة التربوية وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة مؤتة، الأردن.
- أبو كريم، أحمد فتحي. (٢٠٠٩). الشفافية والقيادة في الإدارة. عمان: دار الحامد.
- أخوارشيدة، عالية خلف. (٢٠٠٤). درجة وعي المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية العامة بمفهوم المساءلة وعلاقته بفاعلية المدرسة (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة عمان العربية، الأردن.
- أخوارشيدة، عالية خلف. (٢٠٠٦). المساءلة والفاعلية في الإدارة التربوية. عمان: دار الحامد للتوزيع.
- أسعد، محمد محسن. (١٩٨٤). الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية: مركز البحوث والتنمية بجامعة الملك عبدالعزيز.
- الأغبري، عبدالصمد قائد. (٢٠٠٢). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ١(١٠٩)،

آل الحارث، يحيى صالح. (٢٠٠٥). اتجاهات مديري المدارس الابتدائية في منطقة حائل نحو واقع ممارسة المساءلة في الإدارة التربوية بالمملكة العربية السعودية(رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية، الأردن.

البدراي، بدر سالم. (٢٠٠٥). قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

البدوي، محمود محمد. (2006). الرضا الوظيفي والقيادة الفاعلة. مجلة عالم السعودية، 11(25). 54-٢٢.

بطاح، أحمد محمد. (٢٠٠٦). قضايا معاصرة في الإدارة التربوية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

بطانية، وجدان محمد. (٢٠١٤). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية للأتمات القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في محافظة جرش(رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم التربوية، جامعة جرش، الأردن.

بن صافي، عبدالكريم محمد. (٢٠١٦). الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم(رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة زيان، الجزائر.

بني يعقوب، عمر علي. (٢٠١٦). درجة تطبيق مديري المدارس الحكومية بمحافظة عجلون للمساءلة الإدارية ومعوقاتها من وجهة نظرهم(رسالة ماجستير منشورة) جامعة جرش، الأردن.

ثابت، عادل حسين. (٢٠٠٨). سيكولوجيا الإدارة المعاصرة. عمان: دار الثقافة للتوزيع.

الحارثي، عبدالله صالح. (٢٠١٣). المساءلة التربوية. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.

الحسن، مي محمد. (٢٠١٠). درجتا المساءلة والفاعلية الإدارية التربوية والعلاقة بينهما لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية ومديراتها في محافظة الضفة الغربية من وجهة نظر العاملين في مديريات التربية والتعليم(رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

الحنيطي، إيمان محمد. (2000). دراسة تحليلية لدى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.

حوامدة، باسم علي. (2005). درجة تطبيق المساءلة الإدارية في المدارس الحكومية في محافظة جرش. مجلة كلية التربية، 2(58). 186-211.

حويل، إيمان مصطفى. (2012). واقع تطبيق المساءلة التربوية والجودة الشاملة والعلاقة بينهما في مدارس وكالة الغوث الدولية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين فيها (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نابلس، فلسطين.

الخصاونة، سوسن عطاالله. (2000). درجة الرضا الوظيفي للمعلمين وأثرها في معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرفة الصف (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، الأردن.

خميسة، صفاء موسى. (2012). درجة تطبيق المساءلة الإدارية من قبل المديرين وعلاقتها بالأنماط القيادية المتبعة في المدارس الأردنية (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة اليرموك، الأردن.

الحوالدة، عايد أحمد. (2007). إدارة التجديد والإصلاح التربوي. عمان: دار عالم الثقافة.

الدريني، لبنى نعيم. (2000). اتجاهات مديري المدارس الثانوية نحو المساءلة في محافظة العاصمة (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الأردنية، الأردن.

الدويري، أحمد عودة. (2002). المساءلة في الإدارة العامة في الأردن من وجهة نظر المدراء في وزارة التنمية الإدارية وأجهزة الرقابة المركزية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، الأردن.

الراسبي، زهرة محمد. (2017). تصميم أنموذج مساءلة الأداء في النظام التربوي. مسقط: دار الخليج.

رضا، هاشم حمدي. (٢٠١٤). الإدارة بالأهداف. عمان: دار الرياء للنشر والتوزيع.

الرويلي، أحمد عودة. (٢٠٠١). الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

الزعبي، ميسون طلاع. (2003). درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مديريات التربية والتعليم في الأردن ومعوقات تطبيقها (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة عمان، الأردن.

الزعبي، نور عوض. (2014). درجة ممارسة مديري مدارس الكويت للمساءلة الإدارية وعلاقتها بمستوى الأداء (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.

زويلف، مهدي حسن. (2005). إدارة الأفراد مدخل كمي. عمان: دون دار نشر.

الزيود، رائدة عبدالرحيم. (2017). درجة تطبيق مديري المدارس الثانوية الحكومية لإدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، الأردن.

سلامة، عادل عبدالفتاح. (١٩٩٩). الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عين شمس. مجلة كلية التربية، ١(٢٣). ١١١-١٤٣.

السلوم، سعاد عبدالله. (2001). عوامل ضغوط العمل التنظيمي وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

شاويش، مصطفى نجيب. (2004). إدارة الموارد البشرية " إدارة الأفراد". عمان : دار الشروق.

الشخوت، فريال عويد. (2016). درجة فاعلية المساءلة الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في محافظة الزرقاء (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن.

الشهراني، عبدالله شبيب. (2013). النمط القيادي السائد لدى مديري المدارس بمحافظة ببشة وعلاقته بالرضا الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة الباحة، الباحة.

الشيخ، جواد محمد. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية، ١(١٦). ١٠٠-١٠٧.

- الطويل، هاني عبدالرحمن. (1998). الإدارة التربوية والسلوك المنظمي. عمان: دار وائل للنشر.
- الطويل، هاني عبدالرحمن. (1999). الإدارة التعليمية، مفاهيم آفاق. عمان: دار وائل للنشر.
- الطويل، هاني عبدالرحمن. (2000). العولمة والنظام التربوي، ورقة مقدمة لندوة العولمة ومستقبل النظام التربوي في الأردن، عمان، الأردن.
- الطويل، هاني عبدالرحمن. (2001). الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي. عمان: دار وائل.
- الطويل، هاني عبدالرحمن. (2006). الإدارة التعليمية، مفاهيم آفاق. عمان: دار وائل.
- عاشور، أحمد صقر. (1983). إدارة الموارد البشرية العامة. الاسكندرية: دار المعرفة.
- عائش، أحمد جميل. (2005). المساءلة التربوية. مجلة المعلم، 16 (7) . 6-14.
- عائش، أحمد جميل. (2009). إدارة المدرسة نظرياتها وتطبيقاتها التربوية. عمان: دار الميسرة للنشر والطباعة والتوزيع.
- عبد المولى، محمود أحمد. (1984). علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي. طرابلس: الدار العربية للكتاب.
- عبدالخالق، ناصف علي. (1996). بحوث السلوك التنظيمي في البلاد العربية. الكويت: دار القلم.
- عبدالمجيد، السيد محمد. (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان: دار الثقافة للتوزيع.
- العتيبي، راشد غزاي. (2008). أثر المساءلة الإدارية على فاعلية الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة ولاية كاليفورنيا، أمريكا.
- العمري، حيدر محمد. (2004). واقع المساءلة التربوية في وزارة التربية والتعليم في الأردن (أطروحة دكتوراه غير منشورة) الجامعة الأردنية، الأردن.
- العمري، حيدر محمد. (2011). المساءلة في النظم التربوية. القاهرة: دار عالم المكنبات.
- العميان، محمود. (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

- غازي، سيد محمد. (1998). إدارة الصراعات التنظيمية كأحد العوامل المحددة لكفاءة الإدارة العليا في المنظمة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 1(6). 230-231.
- الغامدي، هالة عبدالله. (2017). درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى إدارة التعليم في منطقة الباحة من وجهة نظر قادة المدارس (رسالة ماجستير منشورة) كلية التربية، جامعة الباحة، الباحة.
- الفالح، نايف سليمان. (2001). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الفرحان، إسحق أحمد. (1982). قياس مدى ارتباط المعلمين في الأردن بمهنة التربية والتعليم وولائهم لها والعوامل المؤثرة في ذلك. مجلة دراسات، 9(2). 29-67.
- فهيمي، منصور أحمد. (1976). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. القاهرة: دار شعب.
- فؤاد، إيناس نواوي. (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- القرني، سعد علي. (2014). الممارسات الإدارية السائدة لدى مديري مدارس التعليم العام بمحافظة جدة ودورها في تحقيق الرضا من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- القرني، محمد عبدالله. (2018). المساءلة الإدارية بمدارس محافظة بلقرن وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير منشورة). كلية التربية، جامعة الباحة، الباحة.
- كامل، مصطفى محمد. (1990). دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة. مجلة الإدارة، 1(2). 78-79.
- كسبري، عيبر أحمد. (2003). اتجاهات مديري ومديرات المدارس الثانوية نحو المساءلة في الإدارة التربوية في محافظات شمال الضفة الغربية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- الكيلاوي، أنمار مصطفى. (1998). النمذجة في مجال التخطيط التربوي النظرية والتطبيق. مجلة جامعة الملك سعود، 1(10)، 65-85.

درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة أ / عوض سفر غلاب الحارثي
د/ محمد عبدالكريم علي عطية

لولو، ضياء الدين عوني. (٢٠١٧). درجة ممارسة مديري المناطق التعليمية بوكالة الغوث الدولية في محافظات غزة للمساءلة الإدارية وعلاقتها بالانتماء المهني لمديري المدارس (رسالة ماجستير منشورة). الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.

المدني، معن محمد. (2007). المساءلة الإدارية تطبيقاتها ومعوقاتها في إدارات التربية والتعليم (أطروحة دكتوراه غير منشورة). كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

المسدي، عبدالسلام عبدالسلام. (1999). العولمة والعولمة المضادة. القاهرة: دار عالم المكتبات.

المسلم، بسامة خالد. (2006). الرضا الوظيفي لدى القوى العاملة في الكويت. الكويت: مطبوعات جامعة الكويت.

المشعان، عويد سلطان. (1991). دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني. الكويت: دار القلم للنشر والتوزيع.

المشيخي، أحمد سعيد. (٢٠١٢). الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في المديرية العامة للتربية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نزوى، سلطنة عمان.

مصطفى، إبراهيم محمد. (٢٠٠٤). المعجم الوسيط. القاهرة: مجمع اللغة العربية.

المصموم، ريم محمد. (٢٠١٦). المساءلة الإدارية وعلاقتها بتحسين أداء معلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بالعاصمة المقدسة من وجهة نظر المديرات (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

النمر، سعود محمد. (1993). الرضا الوظيفي للموظف السعودي في القطاعين العام والخاص. مجلة جامعة الملك سعود، 1(5). 63-109.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Earl, L. (1996). *Classroom Assessment: Changing the Face; Facing the Change*. Ontario Public School Teachers Federation.
- Greene, Jay P. Winters, Marcus A. (2005). *Public High School Graduation and College-Readiness Rates: 1991 - 2002 Education Working Paper No. 7, (8), 78-99*.
- Harris, Douglas N (2006). *Educational Outcomes of Disadvantaged Students: From Desegregation to Accountability. Forthcoming in AEFA Handbook of Research in Education Finance and Policy*, (eds.) Helen Ladd and Edward Fiske. Hillsdale, NJ: Laurence Erlbaum
- Johnson, P. (2002) *Research Methods for Managers London: SAGE Publication*
- Lawanda, Edwards (2009): *Accountability Practices of School Counselors*, *Unpublished Master Thesis*, Auburn University, Thesis and Dissertations .<http://hdl.handle.net/10415/1715> .
- Lello, John,"Accountability in Education ",London :Ward Lock Education Reform , San Francisco : Jossey - Bass