

The Ability of Self-Accountability to Predict the Job Performance Level of the Heads of Departments in the Jordanian Directorates of Education

Rawan B J ALkanji*, "Mohammad Amin" Al-Qudah 

Department of Educational Leadership and Foundations, School of Educational Sciences, The University of Jordan, Jordan.

Received: 23/8/2022

Revised: 8/9/2022

Accepted: 16/10/2022

Published: 15/7/2023

* Corresponding author:
rawan.khanji@gmail.com

Citation: ALkanji, R. B. J., & Al-Qudah, "Mohammad A. (2023). The Ability of Self-Accountability to Predict the Job Performance Level of the Heads of Departments in the Jordanian Directorates of Education. *Dirasat: Educational Sciences*, 50(2 -S1), 725–737.
<https://doi.org/10.35516/edu.v50i2-S1.2024>

Abstract

Objective: The present study aimed to explore the ability of self-accountability to predict the job performance level of the heads of departments in the Jordanian Directorates of Education from their own perspective.

Methods: The study adopted the descriptive correlational survey-based approach. Data was collected through using two surveys, comprising 59 items, distributed to 180 academic leaders serving as heads of departments in the Jordanian Directorates of Education during the academic year 2021/2022.

Results: The study revealed that the heads of departments in the Jordanian Directorates of Education reported a high extent of practicing self-accountability in various areas. The self-accountability areas were ranked in descending order as follows: job discipline, time management, work and achievement, self-management, decision-making, and self-confidence. Additionally, the job performance level was found to be high, with the areas of job performance ranked in descending order as follows: communication, administrative control, leadership, and human relationships. Moreover, it was discovered that self-accountability areas, namely self-management, time management, decision making, and work and achievement, had the ability to predict the levels of job performance of the heads of departments.

Conclusions: Based on the findings, the study recommends implementing training programs that enhance knowledge about the concept of self-accountability, meeting self-accountability standards, and understanding the impact of self-accountability on the quality of outcomes. These programs should specifically target academic leaders and employees.

Keywords: Self-accountability, heads of departments, directorates of education, job performance.

القدرة التنبؤية للمساءلة الذاتية لدى رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم الأردنية في مستوى أدائهم الوظيفي

روان برهان الخانجي*, "محمد أمين" حامد القضاة

قسم القيادة التربوية والأصول، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

ملخص

الأهداف: هدفت الدراسة تعرف القدرة التنبؤية للمساءلة الذاتية لدى رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم الأردنية في مستوى أدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم.

المنهجية: استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. وتم جمع المعلومات من خلال استبانة ذات محورين، تكونت من (59) فقرة، تم تطبيقها على عينة تكونت من (180) فرداً من رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم الأردنية للعام الدراسي (2021/2022).

النتائج: أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة مجالات المساءلة الذاتية من وجهة نظر رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم جاءت مرتفعة، وجاء ترتيب مجالاتها تنازلياً على النحو التالي: الانضباط الوظيفي أولاً، ثم إدارة الوقت، فالعمل والإنجاز، فإدارة الذات، ثم اتخاذ القرار، ثم الثقة بالنفس بالمرتبة الأخيرة. وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن درجة الأداء الوظيفي من وجهة نظر رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم جاءت مرتفعة، وجاء ترتيب مجالاتها تنازلياً على النحو التالي: الاتصال أولاً، ثم الرقابة الإدارية، فالقيادة، ثم العلاقات الإنسانية في المرتبة الأخيرة. وأظهرت النتائج أن مجالات المساءلة الذاتية (إدارة الذات، إدارة الوقت، اتخاذ القرار، العمل والإنجاز) لدى رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم الأردنية لها قدرة تنبؤية في مستوى أدائهم الوظيفي.

الخلاصة: من أهم توصيات الدراسة: أوصى الباحثان بضرورة تبني برامج تدريبية موجهة للقيادة التربويين والعاملين توضح مفهوم المساءلة الذاتية وكيفية تطبيقها ضمن المعايير وأثرها على جودة المخرجات.

الكلمات الدالة: القدرة التنبؤية، المساءلة الذاتية، رؤساء الأقسام، مديريات التربية والتعليم، الأداء الوظيفي.



© 2023 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

المقدمة:

أدى قصور الأنظمة التربوية في مواكبة التطورات والمستجدات في زمن العولمة والانفجار المعرفي وتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات إلى ضعف المقدرة على إحداث التغيير المنشود، وتحقيق التنافسية الاقتصادية، وتحقيق متطلبات سوق العمل، لذا وجدت الإدارات التربوية نفسها مطالبة بالبحث عن آليات جديدة؛ لتحقيق التوقعات والرؤى المطلوبة أكثر من أي وقت مضى، ومؤخراً شهدت هذه الأنظمة التربوية حركات إصلاحية بعد توجيه النقد لها لتدني مستوى المخرجات التعليمية، وترتب على هذه الحركات الإصلاحية ظهور موجات إصلاحية تدعو جميعها لتبني أسلوب فعال للمساءلة على كافة المستويات، ووضع معايير لأداء الطلبة.

وفي ظل البحث عن آليات مناسبة لتجويد العمليات التربوية، وتحسين المخرجات التعليمية، ظهرت توجهات في دراسة أنظمة المساءلة ومفاهيمها من حيث: التقييم والمتابعة، وبناء المعايير، ودراسة العلاقة بين المساءلة وعمليات المراجعة الذاتية والتقييم الخارجي، وبيان أثر المساءلة على كل جوانب العملية التعليمية التعلمية. وهنا برز مفهوم المساءلة الذاتية -أو مساءلة الذات-، كعملية أعمق وأبعد من المساءلة الشكلية، تنبع من ضمير المسؤول ووجدانه، فهي ظاهرة حضارية، تعكس مستوى الفكر والتقدم في المجتمع، ليست مقتصرة على شهباء الفساد، وإنما تتعلق بالتقصير في أداء المهمة (طاهات، 2020).

وتعد المساءلة الذاتية بالدرجة الأولى مسألة أخلاقية ومهنية، أي أنها رقابة نفسية وإنسانية ترتبط بتربية الإنسان ونشأته، ويمكن أن تشكل إطاره المرجعي، وهي انعكاس لمخزونه المعرفي، وتستند إلى أسس ومبادئ أخلاقية، وقد تغني المساءلة الذاتية عن المساءلة الإدارية في النظم التربوية بمفهومها العام. لذا يمكن أن يكون المسؤول التربوي الذي لا يمتلك المساءلة الذاتية الأخلاقية فاسداً أو يصبح كذلك بحرفية ومهنية حتى لو طبقت عليه كل أدوات وتقنيات وحرفيات المساءلة والرقابة الخارجية (بدر، 2019). مما سبق يمكن القول أن المساءلة الذاتية هي أسوأ أنواع المساءلة؛ لأنها تنبع من الداخل، وتعد موجهاً لصاحبها في أعماله وأقواله، فهو شخص مسؤول عن المهامات التي ينفذها، والقرارات التي يتخذها، وهي شبيهة من بالرقابة الإلهية التي تُعنى بجميع الأعمال التي يقوم بها الشخص.

وعلى الرغم من أن مفهوم المساءلة الذاتية هو مفهوم جديد نسبياً، إلا أن العلماء بدأوا بإيلاء المزيد من الاهتمام بالمساءلة الذاتية في أبحاث إدارة الأعمال والقيادة. ففي الآونة الأخيرة أتاحت الأهمية المتزايدة للمساءلة في الأعمال والإدارة فرصة في اعتبار المساءلة الذاتية بناءً مهماً في أدبيات القيادة (Mughal, 2011). وفي هذا الصدد تم تضمين المساءلة الذاتية في مجال القيادة في سياقات الهوية الذاتية، وتحسين الأداء، والحكمة الشخصية، حيث وجدت الأدبيات تداعلاً وتشابهاً بين المساءلة الذاتية ومكونات النقد الذاتي والمراقبة الذاتية والإدارة الذاتية. ويمكن أن تمثل خصائص وميزات القيادة الذاتية مساراً عملياً أساسياً لزيادة المساءلة الذاتية، بحيث تؤدي القيادة الذاتية إلى المساءلة الذاتية وتحسين الأداء القيادي، وتعزيز التكامل بين العمليتين، بما يساعد القادة على تحقيق سلوكيات إيجابية وأخلاقية داخل مؤسساتهم (Dhiman, Sen, & Bhardwaj, 2018).

ويرتبط وجود المساءلة الذاتية عند الأفراد كوسيلة للتحكم والرقابة الداخلية، وحسن استخدام السلطات الممنوحة ومنع استغلالها، بضمان اتساق السلوك مع القانون والتعليمات، وتقليل الخطأ قدر الإمكان عند التنفيذ (Flanagan, 2020)، فالمساءلة الذاتية أداة لخفض السلبية في الأداء الوظيفي من خلال إيجاد استعداد مسبق لدى العاملين لتجنب الأعمال التي تؤدي إلى الخطأ، فقد توسع مفهوم المساءلة عن المحاسبة أو المعاقبة أو إيقاع اللوم إلى عناصر أخرى تشمل التوضيح والشرح لكيفية أداء العمل أو السلوك، وتقديم أسباب موضوعية ومقنعة للإجابة عن أسئلة: لماذا أتخذ هذا القرار، أو لماذا أعمل بهذا الشكل. وهذا بحد ذاته يعني محاولة شخصية جادة لتشخيص مواطن الضعف والقوة الذاتية (النسور، 2018).

إن المؤسسات التعليمية في القطاع التربوي هي مؤسسات ذات طبيعة خاصة، تحتاج إلى إدارة من نوع خاص، تكون درجة المساءلة والرقابة الذاتية فيها عالية جداً، لأنها مسؤولة عن بناء العقل، وهي في الوقت نفسه مؤسساتٌ توجيهيةٌ وطنيةٌ وبناءةٌ إنسانيةٌ، لذا فهي وبلا شك تختلف اختلافاً كبيراً عن أشكال الإدارات في القطاعات الأخرى (كرمه، 2009). وفي إطار الحديث عن المؤسسات التربوية يرى الباحثان أن المساءلة الذاتية هي أكثر أنواع المساءلة أهمية في هذا القطاع التربوي؛ الذي يقوم على بناء الإنسان وتشكيل الشخصية من جميع نواحيها في هذه المؤسسات، فالمعلم أو المشرف أو الإداري عندما يحرص على إتقان عمله من خلال مساءلته الذاتية المستمرة؛ فإنه يقوم بتجويد العمل والإخلاص في تنفيذ المطلوب منه.

ولقد استمرت التجارب والخبرات الدولية في مجال المساءلة الذاتية وتجويد التعليم خلال القرن الحادي والعشرين، وأشارت الدروس المستفادة من التجارب الدولية -مثل التجارب القائمة على التقييم الذاتي للعاملين والتي يتم تنفيذها في المؤسسات- بأن هناك عدة مجالات أساسية تعمل معاً لتحسين أي نظام تربوي، وعلى الرغم من اختلاف المسميات لهذه المجالات، إلا أنه يمكن وصفها على أنها التنمية المهنية، وبناء القدرات الفنية للقيام بالتطوير والتحسين الذاتي، بما يشمل العمليات داخل المنظومة التربوية من العاملين أنفسهم كمتابعة الجودة، والتفويض لتمكين الموارد البشرية، واللامركزية في صنع القرارات، ووضعها تحت مسؤولية العاملين والأقسام في الميدان؛ لتمكينهم من التصرف بفاعلية، ومساءلة العاملين والأقسام الإدارية والفنية بشكل مباشر عن جودة المخرجات والنتائج، وتعتبر هذه المكونات عن التنمية المهنية، وبناء القدرات، واللامركزية والمساءلة في كل الأنظمة التربوية المتطورة (حويل، 2012).

وقد أشار العديد من الباحثين في دراساتهم كدراسة العلوي والمحروقية (2019) إلى أهمية المساءلة الذاتية أو ما يسمى بالرقابة الذاتية وانعكاسها على مستوى أداء الأفراد في المؤسسات، وتحقيق الأهداف لدى الرؤساء، وعلى جودة الأداء الوظيفي لديهم، وقد أشار عمران (2020) إلى أن إدارة المنظمات الحديثة تتطلب مجموعة من المهارات تعتمد على أفكار العاملين فيها من رؤساء ومروسين، فالمنظمات التي تتبنى مفاهيم ومصطلحات حديثة كالمساءلة الذاتية، تحتاج لإحداث تغيير في سلوك واتجاهات وقيم وقناعات الأفراد فيها من خلال غرس مهارات تلك المفاهيم كالرقابة الذاتية، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال تهيئة الأفراد وتدريبهم على تلك المهارات بصورة سليمة، وينعكس ذلك فيما بعد على مستوى أدائهم وجودته.

ويقوم العاملون في المؤسسة بأداء واجبات ومسؤوليات الوظيفة لتحقيق هدف أو أهداف محددة وفقاً لأساليب أو إجراءات عمل معروفة، وفي إطار الأخلاقيات من سياسات المنظمة، ويحدد أداء العاملين مستوى الكفاءة العامة للمنظمة، وقدرتها على القيام بالأنشطة والأعمال المخطط لها، أو تحقيق الأهداف الموضوعية لها، ومن ثم فإن أداءهم وتقييمه يعتبر من الموضوعات التي توليها الإدارة قدراً كبيراً من الاهتمام في كافة المنظمات، ويمثل الأداء الوظيفي مؤشراً سلوكياً عاماً يدل على مدى قيام العاملين بالواجبات والمهام الموكلة إليهم وفقاً لمقاييس كمية ونوعية محددة (Negin, Omid & Ahmad, 2013).

ويسعى العديد من المديرين لتقييم الأداء الوظيفي الخاص بالموظفين، سواء من خلال اعتماد أساس رُبع سنوي أو نصف سنوي أو سنوي؛ مما يساهم في مساعدة الموظفين على تحسين قدراتهم وأدائهم الوظيفي، وتختلف النظرة الإدارية للأداء الوظيفي؛ إذ يتم التعامل معه بصفته قياساً لأداء الفرد، أو أداء مجموعة من الأفراد (فريق العمل)، أو أداء المنشأة بصفها وحدة واحدة، وينظر إلى الأداء الوظيفي على أنه مجموعة من السلوكيات الوظيفية التي تؤدي إلى نتيجة متوقعة، فهذه السلوكيات تؤدي إلى إنجاز عمل ما، لكن الخلط بين السلوك وبين الإنجاز والأداء لا يقود إلى مصطلح الأداء الوظيفي، حيث أن الأداء الوظيفي يحدد بتفاعل بين السلوك والإنجاز معاً، أي أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت، فهو أداء المهام والواجبات والمسؤوليات، وهو مقياس لمقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر، وأداء أعمال أخرى في المستقبل (مانع، 2021). مما سبق يمكن القول أن مفهوم الأداء الوظيفي وجودته يرتبط ويتقاطع بمفهوم المساءلة الذاتية من حيث مراقبة الانجازات، من حيث كونها وسيلة لقياس الإنتاجية واتخاذ القرارات التي تترتب عن نتائج الإنجازات.

تتبع مديرية التربية والتعليم في الأردن القطاع الحكومي، وهدفها تنظيم العملية التعليمية والإشراف عليها ضمن منطقة محددة بحيز جغرافي تابع لوزارة التربية والتعليم الأردنية. تقسم الوزارة المديرية إلى ثلاث قطاعات هي: قطاع الجنوب، وقطاع الوسط، وقطاع الشمال. وتخدم المديرية التعليمية التابعة للوزارة طلبة المدارس من خلال توفير المعلمين والمعلمات والمناهج الدراسية والوسائل التعليمية لكل المواد بالإضافة إلى هيئات متابعة الأبنية التعليمية في نطاق المديرية. وتشرف مديريات التربية والتعليم على المدارس الحكومية في المملكة وعلى العملية التعليمية في كافة المدارس الخاصة ورياض الأطفال. وتشارك المديريات التعليمية في تحقيق رؤية وزارة التربية والتعليم ورسالتها من خلال اتباع السياسات والتوجهات القومية للتعليم العام لوزارة التربية والتعليم وفق فلسفة تربوية خاصة بها مستمدة من الدستور الأردني والحضارة العربية الإسلامية ومبادئ الثورة العربية الكبرى والتجربة الوطنية. وتُنظم المديريات التعليمية الدراسة والامتحانات لكل المراحل العلمية المختلفة، كما توفر نظام امتحانات يقيس النواحي الفكرية والعلمية للطلبة قبل التعليم الجامعي من خلال إدارة الامتحانات والاختبارات التابعة للمديرية. وهناك وحدات متخصصة تقوم بمهام عمل داخل المديريات التعليمية منها ما يختص بإدارة الموارد البشرية، وإدارة الشؤون القانونية، وإدارة النشاطات التربوية، وإدارة الإعلام التربوي والاتصال المجتمعي، وقسم الرقابة والتفتيش وتوكيد الجودة (وفاق، 2022). ويوجد أيضاً في الوزارة وحدة المساءلة، ووحدة الرقابة الداخلية.

ولأهمية موضوع المساءلة الذاتية ودوره في العملية الإدارية لدى القادة التربويين؛ قام الباحثان بالبحث عن دراسات سابقة تناولت هذا المفهوم وارتباطه مع مفاهيم إدارية أخرى، وبعد استعراض كافة الدراسات العربية السابقة لم يجد الباحثان إلا دراسة واحدة من الدراسات العربية بحثت في موضوع المساءلة الذاتية، لذا أدرجا هذه الدراسة وبعضاً من الدراسات العربية التي تناولت مفهوم المساءلة التربوية والمساءلة الإدارية في قطاع التربية والتعليم، حيث تعد المساءلة الذاتية نوعاً من الأنواع التي تندرج تحت مفهوم المساءلة. ودراسات أخرى تناولت موضوع الأداء الوظيفي، ومن هذه الدراسات دراسة كرمه (2009) التي هدفت إلى تعرف معايير ومؤشرات صحيفة المساءلة الذاتية لاستشراف دور المحاضر في الدراسات العليا في فلسطين. اشتملت عينة الدراسة على (20) محاضراً من الجامعات الفلسطينية: البوليتكنك، والخليل، والقدس، والنجاح الوطنية، ورام الله. بينت نتائج الدراسة أن مؤشرات الأداء للمعايير التسعة التي أعدها الباحث جاءت بدرجة مرتفعة من وجهة نظرهم، وهي تنتهي إلى المعيار بدرجة قوية ومناسبة ويمكن الاعتماد عليها كبنود لصحيفة المساءلة الذاتية للمحاضر الجامعي في الدراسات العليا.

وفي دراسة أجراها الشريف (2013) هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين المساءلة الإدارية والأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة. تكونت عينة الدراسة من (320) موظفاً إدارياً بنسبة 40% من مجتمع الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المساءلة الإدارية لمجالات: الانضباط الوظيفي، والعمل والإنجاز، وأخلاقيات الوظيفة العامة، والمجال الإنساني وبين الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة.

وأجرى ربيع (2014) دراسة هدفت إلى تعرف درجة ممارسة المساءلة الإدارية ودورها كاستراتيجية إدارية في تحقيق مستوى مرتفع من الأداء

الإداري والالتزام التنظيمي. تكونت عينة الدراسة من (98) أكاديميا، و(60) إداريا من كليات جامعة الطائف في السعودية. أظهرت النتائج أن درجة ممارسة المساءلة الإدارية جاءت مرتفعة للمكون المعرفي من مكونات المساءلة، أما المكون الوجداني كانت درجته متوسطة، والمكون السلوكي جاء درجته منخفضة، أما بالنسبة لدرجة ممارسة المساءلة ككل جاءت بنسبة مرتفعة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق المساءلة الإدارية فيما يتعلق بالمكون المعرفي تعزى لمتغير فئة العينة لصالح الأكاديميين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق المساءلة الإدارية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

وقد أجرى عثمان والكيال وطاحون والخطيب (2014) دراسة هدفت تعرف درجة المحاسبة الذاتية والمحاسبة الخارجية، وكشف علاقتهما ببعض المتغيرات الديموغرافية والمسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين. تكونت العينة من (123) معلماً، و(287) معلمة من تخصصات مختلفة في (محافظة: القاهرة، والجيزة، والقلوبية) بمصر، خلال العام الدراسي (2012-2013)، وخلصت النتائج لعدم وجود تأثير للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، والريف أو المدينة، وسنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية التي يدرسها) في المحاسبة الذاتية، ووجود علاقة ارتباطية طردية بين مستوى المحاسبة الذاتية والمسؤولية المجتمعية لدى المعلمين.

وهدف دراسة السعود والجاف (2014) إلى تعرف درجة تفويض السلطة لدى عمداء الكليات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية، وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام فيها. اشتملت عينة الدراسة على (206) رئيس قسم اختبروا بالطريقة الطبقة العشوائية. بينت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم جاء مرتفعاً.

وقد أجرى فوزي (Fazely, 2016) دراسة هدفت إلى تحليل الإدراك الوظيفي والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات الزراعة في ثلاث جامعات هندية بولاية كارناتاكا. تكونت عينة الدراسة من (180) أستاذ مشارك وأستاذ مساعد. وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والإدراك الوظيفي.

وفي دراسة أجراها الشخوت والزعي (2016) هدفت إلى تقصي درجة فاعلية المساءلة الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في محافظة الزرقاء. تكونت عينة الدراسة من (407) معلماً ومعلمة. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة فاعلية المساءلة الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم في محافظة الزرقاء جاءت بدرجة مرتفعة، وبينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة فاعلية المساءلة الإدارية تعزى للجنس لصالح الإناث، و لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة شهادات البكالوريوس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة الوظيفية، ووجود علاقة ارتباطية طردية بين درجة المساءلة الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في محافظة الزرقاء.

وههدف تعرف درجة تطبيق المساءلة التربوية وعلاقتها بدرجة الفاعلية الإدارية في مديريات التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها قام الطويسي (2018) بدراسة تكونت عينتها من (125) رئيس قسم في ست مديريات تربية وتعليم جنوب ووسط وشمال الأردن. أظهرت النتائج أن درجة تطبيق المساءلة التربوية كانت بمستوى متوسط، وأظهرت النتائج فروقا ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق المساءلة التربوية تعزى لمتغير الأقليم لصالح إقليمي الشمال والجنوب.

وههدف دراسة عبده والإبراهيم (2018) إلى تحديد مستوى الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية وعلاقته بمهارات الذكاء الإنفعالي. تكونت عينة الدراسة من (344) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية للعام الدراسي (2014/2015)، وأشارت النتائج إلى مستوى متوسط من الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام، ووجود علاقة طردية بين الأداء الوظيفي والذكاء الإنفعالي.

وههدف دراسة غانم وكاستيلا (Ghanem, & Castelli, 2019) إلى تعرف مفهوم المساءلة الذاتية من خلال الإطار النظري للقيادة في الدراسة الوصفية التي أجراها الباحثان، وههدف أيضاً للكشف عن كيفية تطبيق المساءلة الذاتية بشكل فعال عن طريق رفع مستوى السلوك الأخلاقي في ميتشيغن في الولايات المتحدة الأمريكية، وأشارت النتائج ظهور ثلاث مجالات يتم عن طريقها رفع مستوى المساءلة الذاتية وتعزيز سلوك القيادة المناسب، وهي: الهوية الذاتية، وتحسين الأداء، والحكمة الشخصية. وأظهرت النتائج آليات تعزيز أخلاقيات العمل بشكل متوافق مع النظام الاجتماعي، وتقييم ومراقبة سلوك الذات. وزيادة مستوى المساءلة الذاتية من خلال تطوير وتحسين ممارسات النقد الذاتي، والمراقبة الذاتية، والإدارة الذاتية، والمعرفة الأخلاقية.

أما دراسة المعولية (2021) فههدف تعرف مستوى الرقابة الذاتية، وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المديرين بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عُمان وفق متغيري المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة. وتكونت عينة الدراسة من (75) مديراً ومديرة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، كانت نتائج الدراسة تفيد بأن مستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمين جاء مرتفعاً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرقابة الذاتية والأداء الوظيفي تعزى لمتغيري المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة، ووجود علاقة ارتباطية طردية بين مستوى الرقابة الذاتية ومستوى الاداء الوظيفي للمعلمين.

يلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة أن هناك العديد من الدراسات بحثت في درجة ممارسة المساءلة الإدارية أو المساءلة التربوية في المؤسسات التربوية لإداريين أو معلمين أو هيئة تدريسية في الجامعات وغيرهم من العاملين في المؤسسات، وهناك دراسات بحثت في موضوع المساءلة الذاتية أو الرقابة الذاتية أو المحاسبة الذاتية لعينات من المجتمع المتنوعة من بيئات مختلفة سواء على الصعيد التربوي أو المجتمع الاستهلاكي، وتم الكشف في الدراسات السابقة عن العلاقات الارتباطية بين مفهوم المساءلة وغيرها من المفاهيم ذات الصلة بالعملية الإدارية كالفاعلية الإدارية كدراسة الطويسي (2018)، أو بعلاقة المساءلة بمفهوم المسؤولية المجتمعية كدراسة عثمان وآخرون (2014)، وهدفت بعض الدراسات لتحديد عوامل يتم اللجوء إليها عن طريق نماذج المساءلة، وتحديد تصورات التربويين فيما يتعلق بما يجب استغلاله من أجل تقييم نظام المساءلة في المدارس، ودراسات سابقة أخرى كشفت مستوى الأداء الوظيفي وعلاقته بمهارات الذكاء الانفعالي كدراسة عبده وزميله (2018)، ويلاحظ أيضاً الاهتمام بدراسة العلاقات الارتباطية بين مفهوم الأداء الوظيفي وغيره من المفاهيم الإدارية كاهتمام المؤسسات بشكل كبير بقياس مستوى أداء عاملها والسعي لرفع درجة الأداء الوظيفي للمستوى المطلوب.

وتتشابه بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث الهدف بالتعرف إلى درجة ممارسة الأداء الوظيفي كدراسة عبده والإبراهيم (2018)، وهناك دراسات تشابهت مع الدراسة الحالية بالكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة كدراسة الشريف (2013) التي بحثت في العلاقة بين المساءلة الإدارية والأداء الوظيفي.

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها -حسب علم الباحثين- أول دراسة تبحث في درجة ممارسة المساءلة الذاتية لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم الأردنية، كما تتميز هذه الدراسة أنها -حسب علم الباحثين- أول دراسة تبحث في الكشف عن القدرة التنبؤية للمساءلة الذاتية لدى رؤساء الأقسام في الأداء الوظيفي لديهم، والتعرف إلى مستوى الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم الأردنية. ويعتقد الباحثان أن هذه الدراسة تتميز ببحثها في المفاهيم الإدارية التي يهتم بها القادة في المؤسسات لرفع مستواها وتحقيق أهداف المؤسسة بفعالية أكبر وكفاءة أعلى.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يواجه النظام التربوي العديد من التحديات التي تحول دون تحقيق جميع الأهداف المرجوة منه، وفي البحث عن أسباب تدني مستوى المخرجات، تتجه الأنظار لتبني مفاهيم حديثة فعالة في تحقيق الإصلاح التربوي، وتعد المساءلة الذاتية فرعاً من فروع المساءلة الإدارية أداة الإصلاح، ومطلباً معاصراً، تنطوي على تحمل المسؤولية الشخصية عن الأعمال ومحاسبة النفس، فهي تُعنى بالمتابعة والرقابة الذاتية، فتجعل من الممارسات الإدارية والفنية لدى رؤساء الأقسام تدنو من الكفاءة والفاعلية، فهي تعدّ مؤشراً مهماً على حرص الرؤساء ورغبتهم في الارتقاء بمستوى أدائهم الوظيفي مما يؤدي إلى تحقيق الجودة في مديريات التربية والتعليم في الأردن، وبالرغم من ذلك فإن مراجعة الدراسات السابقة بينت فجوة بحثية بموضع المساءلة الذاتية؛ فالرغم من اتفاق الأدبيات التربوية والإدارية على دور المساءلة الذاتية في تحسين الأداء الوظيفي إلا أن ذلك يفتقد لدراسات عالجت المساءلة الذاتية والأداء الوظيفي، وربما هذه الدراسة تسد جزءاً من الفجوة البحثية هذه.

فالمساءلة الذاتية في التربية تُشكل مطلباً للتأكد من تحقيق النظم التربوية لتوقعات مجتمعاتها، خاصة مع كثرة التساؤلات التي تُثار حول مدى فاعلية وكفاءة مخرجات النظم التربوية في قطاع التعليم العام، ومدى جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في الأردن. وهذا ما دعى الباحثين للقيام بهذه الدراسة لغرض معرفة درجة ممارسة المساءلة الذاتية لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في الأردن وعلاقتها بكل من جودة أدائهم الوظيفي عبر تحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات، كما تقدم هذه الدراسة بناء معرفياً تطبيقياً يساهم في مجال الدراسات التربوية بالأطر النظرية والعملية. وتعد هذه الدراسة جزءاً من مشروع بحثي للباحثين يعني بدراسة المساءلة الذاتية وعلاقتها بمجموعة من المتغيرات الإدارية. وتعد هذه الدراسة جزءاً من مشروع بحثي للباحثين يعني بدراسة المساءلة الذاتية وعلاقتها بمجموعة من المتغيرات الإدارية.

ويبرز الدور الرئيس من هذه الدراسة في الكشف عن القدرة التنبؤية للمساءلة الذاتية لدى رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم الأردنية في مستوى أدائهم الوظيفي، وعليه تأتي الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة ممارسة رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم الأردنية للمساءلة الذاتية من وجهة نظرهم؟
2. ما درجة الأداء الوظيفي لدى رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظرهم؟
3. ما القدرة التنبؤية للمساءلة الذاتية لدى رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم الأردنية في الأداء الوظيفي؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تعرف درجة ممارسة رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم الأردنية للمساءلة الذاتية من وجهة نظرهم.
- تعرف درجة الأداء الوظيفي لدى رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظرهم.

- تعرف القدرة التنبؤية للمساءلة الذاتية لدى رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم الأردنية في الأداء الوظيفي.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية مفهوم المساءلة الذاتية وأثرها في أداء عمل القادة التربويين؛ فعلى الرغم من انتشار وحدات المساءلة الإدارية في المؤسسات التربوية، لكن تبقى المساءلة الذاتية من أرقى أنواع المساءلة لديمومة تفعيلها واستمرار أثرها؛ لذا قد تسهم هذه الدراسة في تسليط الضوء على مفهوم المساءلة الذاتية وأهميتها في العمليات الإدارية عند القادة التربويين والعاملين في المؤسسات التربوية. وعلى الصعيد العملي التطبيقي فإن هذه الدراسة قد تسهم في تشخيص واقع ممارسة رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم الأردنية للمساءلة الذاتية والعمل على تعزيزها؛ من خلال بيان أثرها على أداء رؤساء الأقسام وقدرتها التنبؤية في مستوى الأداء الوظيفي، ويمكن أن تفيد هذه الدراسة العاملون في وزارة التربية والتعليم من مشرفين وإداريين ومخططين بتضمين المساءلة الذاتية كمعيار من معايير تحقيق الجودة في أداء العاملين في الوزارة.

مصطلحات الدراسة الإجرائية:

المساءلة الذاتية: هي أسلوب مساءلة نفسي ذاتي يستخدمه الإداري، يُقِيم به أقواله وأفعاله ذاتياً بهدف تطوير وتحسين نوعية الممارسات الإدارية لتحقيق الجودة والتميز في عمله (كرمه، 2009، 3)، أما إجرائياً فتعرف على أنها درجة ممارسة المساءلة الذاتية لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في الأردن، وتقاس بدرجة استجابة أفراد عينة الدراسة على الأداة التي طورها الباحثين لهذا الغرض.

الأداء الوظيفي: هو مستوى إنجاز العاملين لأعمالهم، وهو يرتبط بالمرجعات، فهو الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة والأعمال، ويؤدي إلى تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة، ويعتمد على تحسين المستمر في بيئة العمل (الشهري والشهري، 2020، 129)، أما إجرائياً فيعرف على أنه مستوى الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في الأردن، ويقاس بدرجة استجابة أفراد عينة الدراسة على الأداة التي طورها الباحثين لهذا الغرض.

حدود الدراسة:

الحدود الزمنية: تمت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (2021/2022).

الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على مديريات التربية والتعليم في الأردن.

الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم في الأردن.

الحدود الموضوعية: تناولت هذه الدراسة موضوع القدرة التنبؤية للمساءلة الذاتية في الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في الأردن.

منهجية الدراسة:

انتهجت هذه الدراسة منهج البحث الوصفي المسحي الارتباطي؛ نظراً لملاءمته لهذا النوع من الدراسات.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم الأردنية للعام الدراسي (2021/2022)، والبالغ عددهم (630) رئيس ورئيسة قسم حسب موقع وزارة التربية والتعليم الأردنية (وزارة التربية والتعليم الأردنية، 2021). وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة، حيث تكونت من (180) قائدًا تربويًا أكاديميًا من رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في المملكة من الذين استجابوا لأداة الدراسة لتتشكل عينة الدراسة بما نسبته (28 %) من مجتمع الدراسة، وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (2021/2022)، والجدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة.

الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة في مديريات التربية والتعليم الأردنية

المتغير	فئاته	العدد	النسب	المجموع
الجنس	ذكر	134	74.4	180
	أنثى	46	25.6	
المؤهل العلمي	بكالوريوس	104	57.8	180
	ماجستير	48	26.7	
	دكتوراه	28	15.6	
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	16	8.9	180
	من (5-10) سنوات	10	5.6	
	أكثر من 10 سنوات	154	85.6	

أداة الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير استبانة تكونت من محورين من (59) فقرة، أولاً: استبانة لقياس المساءلة الذاتية وعدد فقراتها (36) فقرة موزعة على ستة مجالات، وهي: الانضباط الوظيفي، والعمل والإنجاز، واتخاذ القرار، وإدارة الوقت، وإدارة الذات، والثقة بالنفس؛ استناداً إلى دراسة الشريف (2013)، ودراسة أبو شرخ والأسود (2019)، ودراسة السحيمات والجعفرية (2019). ثانياً: استبانة لقياس الأداء الوظيفي وعدد فقراتها (23) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وهي: القيادة، والرقابة الإدارية، والاتصال، والعلاقات الإنسانية؛ استناداً إلى دراسة السعود والجاف (2014)، ودراسة عبده والإبراهيم (2018)، ودراسة الرشاح وأبو كرحومة (2019).

صدق أداة الدراسة: للتأكد من صدق الأداة، تم عرضها على (12) محكماً، من أعضاء هيئة التدريس في جامعات أردنية عامة وخاصة، من ذوي الخبرة والاختصاص، وطلب منهم الحكم على صلاحية الفقرات ومناسبتها وإبداء ما يرونه مناسباً، فقد كانت عدد فقرات الأداة بصورتها الأولية (115) موزعة على ثمانية مجالات للمساءلة الذاتية، وأربعة مجالات للأداء الوظيفي، وقد أجرى الباحثان التعديلات على الأداة في ضوء آراء المحكمين، بدمج مجال من مجالات المساءلة الذاتية، وحذف مجال آخر، وحذف بعض الفقرات، ودمج البعض الآخر، وتعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات أيضاً، وأصبحت الأداة في صورتها النهائية مكونة من (59) فقرة.

ثبات أداة الدراسة: تم التحقق من معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي (Cronbach Alpha) لمجالات الاستبانة، وحساب معامل ارتباط سبيرمان (Spearman) للتجزئة النصفية، بتطبيق الأداتين على عينة خاصة بالثبات بلغت 30 فرداً. وتراوحت هذه القيم بين (0.87) في حدها الأدنى، و(0.92) في حدها الأعلى، وهي قيم مرتفعة ومناسبة لأغراض الدراسة. وأظهرت النتائج وجود درجة مرتفعة من الثبات. وقد بلغ معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (0.87) للمساءلة الذاتية، و(0.92) للأداء الوظيفي، وبلغ معامل الثبات بالتجزئة النصفية (0.81) للمساءلة الذاتية، و(0.81) للأداء الوظيفي.

وكون أداة الدراسة اعتمدت مقياس ليكرت الخماسي فقد تم اعتماد علامة القطع 3 واختبار (ت) للحكم على درجة استجاباتهم، وفق المعيار الآتي: إذا كان المتوسط الحسابي أكبر من 3 ودال إحصائي تكون درجة الاستجابة مرتفعة. وإذا كان المتوسط الحسابي أقل من 3 ودال إحصائي تكون درجة الاستجابة منخفضة. وإذا كان المتوسط الحسابي غير دال إحصائي تكون درجة الاستجابة متوسطة.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم الآتي:

- للإجابة عن السؤال الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجات على مقياس التمثيل الدرجة الكلية والدرجات على الفقرات. وقيمة (ت)، ومستوى الدلالة.
- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام تحليل الإنحدار الخطي المتعدد، ثم استخراج قيمة معامل التحديد R2 الذي يعبر عن التباين المفسر.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

للإجابة عن السؤال الأول ونصه: ما درجة ممارسة رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم الأردنية للمساءلة الذاتية من وجهة نظرهم؟ تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة (ت)، ومستوى الدلالة، والترتيب، ودرجة التوفر لمجالات المساءلة الذاتية والأداة ككل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في مديريات التربية والتعليم: أي رؤساء الأقسام أنفسهم، والجدول (2) يظهر المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة (ت)، ومستوى الدلالة، والترتيب، ودرجة التوفر لمجالات المساءلة الذاتية والأداة ككل من وجهة نظر رؤساء الأقسام مرتبة تنازلياً.

الجدول (2) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة ت، ومستوى الدلالة، والرتبة، والدرجة

لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات المساءلة الذاتية والأداة ككل مرتبة تنازلياً

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة	الرتبة	الدرجة
1	الانضباط الوظيفي	4.49	0.42	47.52	0.00	1	مرتفعة
4	إدارة الوقت	4.32	0.52	33.86	0.00	2	مرتفعة
2	العمل والإنجاز	4.20	0.39	41.32	0.00	3	مرتفعة
5	إدارة الذات	4.12	0.50	27.15	0.00	4	مرتفعة
3	اتخاذ القرار	3.98	0.53	24.82	0.00	5	مرتفعة
6	الثقة بالنفس	3.70	0.36	25.93	0.00	6	مرتفعة
الأداة ككل		4.14	0.33	46.81	0.00		مرتفعة

يلاحظ من الجدول (2) أن درجة ممارسة مجالات المساءلة الذاتية من وجهة نظر رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (4.14)، والانحراف المعياري (0.33)، وبلغت قيمة ت (46.81)، وبمستوى دلالة (0.00) مما يعني وجود فرق بين متوسطات إجابات أفراد العينة على المجالات والمتوسط الفرضي للاستبانة وهو (3)، وكان الفرق لصالح متوسطات إجابات أفراد العينة لأنها كانت أعلى من المتوسط الفرضي للاستبانة وبدرجة مرتفعة. وقد يعود سبب ارتفاع مستوى المساءلة الذاتية لدى رؤساء الأقسام هو دافع داخلي متصل بوازع ديني حيث أن المساءلة الذاتية ترادف في معناها الرقابة الذاتية وهي التي يقوم بها المسلم ظناً منه برقابة الله سبحانه وتعالى عليه بجميع أقواله وأفعاله.

ويظهر جدول (2) أن درجة التوفر لمجال الانضباط الوظيفي من مجالات المساءلة الذاتية من وجهة نظر رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للفقرات ككل (4.49)، والانحراف المعياري (0.42)، وبلغت قيمة ت (54.46)، وبمستوى دلالة (0.00) مما يعني وجود فرق بين متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال والمتوسط الفرضي للاستبانة وهو (3)، وكان الفرق لصالح متوسطات إجابات أفراد العينة لأنها كانت أعلى من المتوسط الفرضي للاستبانة وبدرجة مرتفعة. وقد يعزى سبب ذلك إلى اهتمام القادة التربويين بتطبيق الأنظمة والقوانين لكونهم رؤساء أقسام؛ وانجاز مهام المديرية يعتمد بشكل رئيس على انضباطهم الوظيفي، واتباعهم للقواعد والقوانين الموضوعية. وقد يعزى سبب ذلك أيضاً إلى أن المؤسسات بشكل عام والتربوية منها بشكل خاص قائمة بأعمالها على مجموعة من القوانين والقواعد التي يسعى العاملون لتطبيقها طمعاً في الجزاء أو الترقية، أو خوفاً من العقاب، وفي المرتبة الثانية جاء مجال إدارة الوقت من مجالات المساءلة الذاتية وبدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للفقرات ككل (4.32)، والانحراف المعياري (0.52)، وبلغت قيمة ت (33.86)، وبمستوى دلالة (0.00) مما يعني وجود فرق بين متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال والمتوسط الفرضي للاستبانة وهو (3)، وكان الفرق لصالح متوسطات إجابات أفراد العينة لأنها كانت أعلى من المتوسط الفرضي للاستبانة وبدرجة مرتفعة. وقد يعزى سبب ذلك إلى أهمية إدارة الوقت بالنسبة إلى القائد في مؤسسته، حيث أن عامل الوقت يعد من المؤشرات المهمة لنجاح المديرية في تحقيق الأهداف المطلوبة منها ضمن فترة زمنية محددة، ويعد هذا أيضاً من ضمن أهدافها بتنفيذ الخطط ضمن تقويم زمني معين. أما مجال العمل والإنجاز من مجالات المساءلة الذاتية فجاء في المرتبة الثالثة وبدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للفقرات ككل (4.20)، والانحراف المعياري (0.39)، وبلغت قيمة ت (41.32)، وبمستوى دلالة (0.00)، مما يعني وجود فرق بين متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال والمتوسط الفرضي للاستبانة وهو (3)، وكان الفرق لصالح متوسطات إجابات أفراد العينة لأنها كانت أعلى من المتوسط الفرضي للاستبانة وبدرجة مرتفعة. وقد يعود سبب ذلك اهتمام القادة بإنجاز الأعمال الموكولة إليهم بدقة وكفاءة عالية؛ حيث أن هذا القائد وصل إدارياً إلى هذا المنصب الإداري بجهده الفعال طوال سنوات خبرته، حيث أن الباحثين لاحظوا أن 86% من أفراد عينة الدراسة ممن قضوا (10) سنوات فأكثر في عملهم المؤسسي، وهذا يدل على خبرتهم الطويلة في إنجاز العمل، وقد جاءت جميع الفقرات بدرجة مرتفعة.

وجاء في المرتبة الرابعة جاء مجال إدارة الذات من مجالات المساءلة الذاتية وبدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للفقرات ككل (4.02)، والانحراف المعياري (0.50)، وبلغت قيمة ت (27.15)، وبمستوى دلالة (0.00) مما يعني وجود فرق بين متوسطات إجابات أفراد العينة على جميع فقرات هذا المجال والمتوسط الفرضي للاستبانة وهو (3)، وكان الفرق لصالح متوسطات إجابات أفراد العينة لأنها كانت أعلى من المتوسط الفرضي للاستبانة وبدرجة مرتفعة وقد يعود سبب ذلك إلى مقدرة القائد على إدارة ذاته أولاً ومن ثم إدارة وقيادة الآخرين، حيث أن إدارة الذات هي خطوة أولية وأساسية تسبق إدارة شؤون المديرية، وفي المرتبة الخامسة (قبل الأخيرة) جاء مجال اتخاذ القرار من مجالات المساءلة الذاتية من وجهة نظر رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم أنفسهم جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للفقرات ككل (3.98)، والانحراف المعياري (0.53)، وبلغت قيمة ت (24.82)، وبمستوى دلالة (0.00) مما يعني وجود فرق بين متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال والمتوسط الفرضي للاستبانة وهو (3)، وكان الفرق لصالح متوسطات إجابات أفراد العينة لأنها كانت أعلى من المتوسط الفرضي للاستبانة وبدرجة مرتفعة، وقد يعزى سبب ذلك إلى أن مهمة اتخاذ القرار من أهم وظائف القيادة، حيث يقوم بها القائد عن طريق نهج علمي يبدأ أولاً بجمع المعلومات، ومن ثم وضع الفرضيات والبدائل، ثم الاختيار بين البدائل، وأخيراً اتخاذ القرار، وتأتي بعدها مرحلة تقييم النتائج، وهذه الإجراءات جميعها تناط برئيس القسم بالدرجة الأولى في مديريته. وجاء في الرتبة الأخيرة مجال الثقة بالنفس إذ بلغ المتوسط الحسابي للفقرات ككل (3.70)، والانحراف المعياري (0.36)، وبلغت قيمة ت (25.93)، وبمستوى دلالة (0.00) مما يعني وجود فرق بين متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال والمتوسط الفرضي للاستبانة وهو (3)، وكان الفرق لصالح متوسطات إجابات أفراد العينة لأنها كانت أعلى من المتوسط الفرضي للاستبانة وبدرجة مرتفعة. وقد يعود سبب ذلك إلى تفسير نظرية السمات للقيادة، فالقائد وفق هذه النظرية يولد ولا يصنع، فهو يمتلك صفات جسمية، ونفسية، وذهنية تؤهله للقيادة، ومن الصفات النفسية التي يتمتع بها رؤساء الأقسام في المديريات صفة الثقة بالنفس، فالثقة بالنفس هي مطلب أساسي لاتخاذ القرارات والاعتزاز بالإنجازات.

وتتفق نتيجة السؤال الأول بارتفاع مستوى المساءلة مع دراسة الشهراني (2015)، ودراسة الغامدي وشطناوي (2018)، ودراسة القرني (2018)، ودراسة أبو شرح وزميله (2019)، ودراسة الحارثي وعطية (2019)، ودراسة ربيع (2014)، ودراسة الشخوت وزميله (2016)، ودراسة السحيمات وزميله (2019)، ودراسة المعولية (2021). وقد جاءت جميع المجالات بدرجة مرتفعة، وبمستوى دلالة (0.00)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) أي أن جميع المجالات ذات دلالة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.70 – 4.49).

ثانياً: للإجابة عن السؤال الثاني ونصه: ما درجة الأداء الوظيفي لدى رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظرهم؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة (ت)، ومستوى الدلالة، والترتيب، ودرجة التوفر لمجالات الأداء الوظيفي والأداة ككل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في مديريات التربية والتعليم؛ أي رؤساء الأقسام أنفسهم، والجدول (3) يظهر المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة (ت)، ومستوى الدلالة، والترتيب، ودرجة التوفر لمجالات الأداء الوظيفي والأداة ككل من وجهة نظر رؤساء الأقسام مرتبة تنازلياً.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة ت،

ومستوى الدلالة، والرتبة، والدرجة لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الأداء الوظيفي والأداة ككل مرتبة تنازلياً

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة	الرتبة	الدرجة
3	الاتصال	4.49	0.56	35.70	0.00	1	مرتفعة
2	الرقابة الادارية	3.97	0.45	28.51	0.00	2	مرتفعة
1	القيادة	3.87	0.32	36.22	0.00	3	مرتفعة
4	العلاقات الانسانية	3.33	0.32	14.03	0.00	4	مرتفعة
الأداة ككل		3.89	0.32	37.37	0.00		مرتفعة

أظهرت النتائج في الجدول (3) أن درجة تطبيق مجالات الأداء الوظيفي من وجهة نظر رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.89)، والانحراف المعياري (0.32)، وبلغت قيمة ت (37.73)، وبمستوى دلالة (0.00) مما يعني وجود فرق بين متوسطات إجابات أفراد العينة على المجالات والمتوسط الفرضي للاستبانة وهو (3)، وكان الفرق لصالح متوسطات إجابات أفراد العينة لأنها كانت أعلى من المتوسط الفرضي للاستبانة وبدرجة مرتفعة. وقد يعود سبب ذلك إلى إلمام رئيس القسم بمتطلبات وظيفته وكيفية تحقيق هذه المتطلبات من خلال إجراءات تنفيذية ومتابعة من قبله، أو قد يعود سبب ذلك إلى براعة رئيس القسم في تنظيم العمل وتحاشي الوقوع في الأخطاء لمقدرته على التنبؤ والتوقع، أو بسبب جدية وتفاني القائد لإنجاز العمل في الوقت المحدد. وقد جاءت جميع المجالات بدرجة مرتفعة، وبمستوى دلالة (0.00)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.33 – 4.49).

ويلاحظ من خلال الجدول (3) أن مجال الاتصال جاء في الرتبة الأولى إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.49)، والانحراف المعياري (0.56)، وبلغت قيمة ت (35.70)، وبمستوى دلالة (0.00) مما يعني وجود فرق بين متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال والمتوسط الفرضي للاستبانة وهو (3)، وكان الفرق لصالح متوسطات إجابات أفراد العينة لأنها كانت أعلى من المتوسط الفرضي للاستبانة وبدرجة مرتفعة. وقد يعود سبب ذلك إلى معرفة رئيس القسم بأهمية عملية الاتصال والتواصل بين الأفراد العاملين؛ حيث أن هذه الاتصالات تتم بطرق عديدة وباتجاهات مختلفة صاعدة ونازلة (هابطة). إن الاتصالات النازلة (هابطة) تتم من صناع القرار والسلطات العليا (صناع القرار) باتجاه المنفذين والعاملين، فهي مهمة لإيصال القرارات، وتوضيح المطلوب عمله وتوجيه الأداء بالاتجاه المطلوب. والقائد الناجح يعلم بأن الاتصالات الهابطة لا تقل أهمية عن الاتصالات الصاعدة، فالاتصالات الصاعدة تتجه من العاملين إلى أصحاب القرار، وتعد التغذية الراجعة والمعلومات الأساسية التي يتم من خلالها اتخاذ قرارات جديدة مناسبة ومتناسقة مع مصلحة العمل، فريث القسم يتم بتفعيل هذه الاتصالات بكافة الاتجاهات وفتح القنوات، ويحث العاملين على تفعيل التواصل والاتصالات الأفقية فيما بينهم بما يحسن الأداء ويحقق الأهداف المرجوة، وقد يعزى سبب ذلك إلى أهمية العمل ضمن فريق؛ حيث أن التواصل والاتصال الجيد هو سبيل القائد لتحقيق درجة مرتفعة من الأداء الوظيفي لدى العاملين بشكل خاص، والمديرية بشكل عام. وفي الرتبة الثانية جاء مجال الرقابة الإدارية من مجالات الأداء الوظيفي من وجهة نظر رؤساء الأقسام أنفسهم في مديريات التربية والتعليم جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للفقرات ككل (3.97)، والانحراف المعياري (0.45)، وبلغت قيمة ت (28.51)، وبمستوى دلالة (0.00) مما يعني وجود فرق بين متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال والمتوسط الفرضي للاستبانة وهو (3)، وكان الفرق لصالح متوسطات إجابات أفراد العينة لأنها كانت أعلى من المتوسط الفرضي للاستبانة وبدرجة مرتفعة. وقد يرجع السبب في ذلك إلى أهمية المعلومات التي يحصل عليها القادة من عملية المراقبة لتحسين أداء العاملين وتوجيهها في الاتجاه الصحيح، أو للتعرف إلى مدى تناسب الجهود المُطبقة في العمل مع النتائج التي يتم

الحصول عليها. وفي الرتبة الثالثة (قبل الأخيرة) جاء مجال القيادة من مجالات الأداء الوظيفي من وجهة نظر رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم أنفسهم جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للفقرات ككل (3.87)، والانحراف المعياري (0.32)، وبلغت قيمة ت (36.22)، وبمستوى دلالة (0.00)، مما يعني وجود فرق بين متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال والمتوسط الفرضي للاستبانة وهو (3)، وكان الفرق لصالح متوسطات إجابات أفراد العينة لأنها كانت أعلى من المتوسط الفرضي للاستبانة وبدرجة مرتفعة. وقد يعود سبب ذلك إلى اهتمام القادة بعملية التأثير بالعاملين وتوجيههم بالاتجاه الصحيح لتحقيق مستوى أداء مرتفع، بحيث يقوم القائد بالتأثير في المرؤوسين بشتى أنواع الوسائل؛ منها استخدام القائد للسلطة الرسمية (منصبه) وغير الرسمية الخبرة والمعرفة وجاذبية الشخصية (سحر الشخصية) لإحداث الفرق وتحسين مستوى الأداء. وجاء في الرتبة الأخيرة مجال العلاقات الإنسانية بمتوسط حسابي (3.33)، وانحراف معياري (0.32)، وبلغت قيمة ت (14.03). وقد يعود سبب ذلك إلى مهارة رئيس القسم (القائد) في اختيار النمط القيادي المناسب اتباعه حسب الموقف الإداري؛ بحيث يستطيع القائد أن ينوع الأنماط القيادية المتبعة حتى تتناسب مع الموقف، أو قد يرجع سبب ذلك إلى اتباع القائد النمط القيادي الديمقراطي أو التشاركي القائم على الموازنة ما بين تحقيق أهداف المديرية وتحسين العلاقات الإنسانية مع العاملين.

وجاء في الرتبة الأخيرة مجال العلاقات الإنسانية، إذ بلغ المتوسط الحسابي للفقرات ككل (3.33)، والانحراف المعياري (0.32)، وبلغت قيمة ت (14.03)، وبمستوى دلالة (0.00) مما يعني وجود فرق بين متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال والمتوسط الفرضي للاستبانة وهو (3)، وكان الفرق لصالح متوسطات إجابات أفراد العينة لأنها كانت أعلى من المتوسط الفرضي للاستبانة وبدرجة مرتفعة. وقد يكمن السبب في ذلك لكون عملية القيادة هي عملية إنسانية من أهم مكوناتها القوى البشرية العاملة، لذا فإن العلاقات القائمة بين رئيس القسم والمرؤوسين هي علاقة يُبنى عليها النجاح والتقدم للمديرية. وقد يعود سبب ذلك أيضاً إلى اهتمام القائد بتلبية احتياجات العاملين ومقدرته على التعامل مع الآخرين وحل مشكلات فريق العمل بمهارة، وتطوير مهارات العاملين في المناقشة والتحاور بشكل دوري مع الإدارة والعاملين؛ أي التواصل بقناتي الاتصال الأفقية والعمودية.

وتتفق نتيجة السؤال الثاني بارتفاع مستوى الأداء الوظيفي مع دراسة باقر (2011)، ودراسة السعود وزميله (2014)، ودراسة "حسن علي" (2016)، ودراسة السرحان (2017)، ودراسة فازلي (Fazely, 2016)، ودراسة الزهراني وعطية (2017).

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث والذي نصّه: ما القدرة التنبؤية للمساءلة الذاتية لدى رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم الأردنية في جودة الأداء الوظيفي؟ للإجابة عن هذا السؤال تم الكشف عن القدرة التنبؤية للمساءلة الذاتية لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم الأردنية في مستوى أدائهم الوظيفي من خلال استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، ثم استخراج قيمة معامل التحديد R^2 الذي يعبر عن التباين المفسر من خلال جدول (4) الذي يعرض نتائج الانحدار الخطي المتعدد للتنبؤ بالأداء الوظيفي من خلال المجالات الفرعية للمساءلة الذاتية. وتالياً نتائج ذلك:

الجدول (4) معامل التحديد الذي يعبر عن التباين المفسر

ومستوى الدلالة لاستجابات عينة الدراسة لمقياس الأداء الوظيفي على مجالات المساءلة مرتبة ترتيباً تنازلياً ومستوى التنبؤ الكلي للمساءلة

المجالات المتضمنة في النموذج	معاملات الانحدار		معاملات الانحدار المعيارية	ت	مستوى الدلالة	التباين المفسر R^2	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	مستوى التنبؤ الكلي للمساءلة
	B	Std. Error							
إدارة الذات	0.27	.04	0.43	6.14	0.00	0.53	67.78	0.00	0.61 $R^2 = 0.53 + 0.004 + 0.02 + 0.01$
إدارة الوقت	0.12	0.04	0.19	2.51	0.01	0.04			
اتخاذ القرار	0.12	0.03	0.20	3.61	0.00	0.02			
العمل والإنجاز	0.13	.05	0.16	2.46	0.02	0.01			

يتبين من الجدول (4) أن نموذج الانحدار المستخدم للتنبؤ بالمساءلة الذاتية من خلال مجالات المساءلة الذاتية يتسم بالصلاحيّة وذلك بدلالة قيمة (ف) التي بلغت (67.78)، وبمستوى دلالة (0.00) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). ويظهر الجدول (4) أن مجالات المساءلة الذاتية (إدارة الذات، وإدارة الوقت، واتخاذ القرار، والعمل والإنجاز) لها قدرة تنبؤية في الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم الأردنية، إذ بلغت قيمة التنبؤ الكلي (0.61). وبمستوى دلالة (0.00)، وقد يعود سبب ذلك إلى أن المساءلة الذاتية هي في الأصل تستخدم كأداة لتحسين وتطوير الأداء من خلال توجيه سلوك الذات. فهي أداة لتعزيز الكفاءة والفاعلية للوصول إلى مستوى أداء متميز. إن الهدف من المساءلة هو التأكد من أن الأداء يتم ضمن الأهداف ووفق المعايير المتفق عليها وضمن أقصى جهد مستطاع، فالمساءلة هي جملة من العمليات والأساليب التي يتم

بمقتضاها التحقق من أن الأداء يسير وفقاً لما هو مخطط له. ويبين الجدول أن مجال إدارة الذات كانت له القدرة الأعلى في التنبؤ في أداء رؤساء الأقسام الوظيفي إذ بلغت قيمة التباين المفسر له (0.53)، وقد يرجع سبب ذلك إلى أن الإدارة الذاتية هي المظلة الكبيرة التي يقع فيها مفهوم المساءلة الذاتية، والمساءلة الذاتية كما هو موضح مسبقاً هي عبارة عن أسلوب يُستخدم ذاتياً من أجل التطوير والتحسين، بحيث ترفع الإدارة الذاتية مستوى المساءلة الذاتية والأداء الوظيفي، وتعزز التكامل بين العمليتين بما يساعد القادة على تحقيق سلوكيات إيجابية وأخلاقية تجاه العمل؛ والمساءلة الذاتية هي عملية تتطلب من القادة تطوير وتحسين بعض مهارات الأداء الوظيفي. يليه مجال إدارة الوقت إذ بلغت قيمة التباين المفسر له (0.04)، وقد يرجع سبب ذلك إلى أن عنصر الوقت قد يكون هو المؤشر الوحيد والمعياري اللازم لتحقيق النجاح والتميز في إنجاز المهام في العمليات التربوية، وعلى سبيل المثال الأعمال الموكولة إلى رئيس قسم الامتحانات أو رئيس قسم التخطيط؛ فهذه المهام تتطلب مستوى مرتفع لإدارة الوقت عند هؤلاء القادة. ثم مجال اتخاذ القرار إذ بلغت قيمة التباين المفسر له (0.02)، وقد يعزى سبب ذلك إلى كون المساءلة الذاتية تعد واحدة من أفضل المؤشرات السلوكية لزيادة جودة صنع القرار؛ فمن خلالها يقوم القائد بالتأمل والتفكير فيما قام به من أعمال أو ما اتخذته من قرارات، أو ما سيقوم به من أعمال أو اتخاذ قرارات مستقبلية، فيتنبأ بتأثيرها عليه، وعلى العاملين، وعلى سير العمل بالشكل الصحيح، وتتكون لديه مبررات تجاه تصرفاته وقراراته. ولعل سبب ذلك أيضاً أن المساءلة الذاتية تؤدي دوراً مهماً في التحكم في تفضيلات العاملين لاتخاذ القرارات الأخلاقية، وتؤدي عند القادة دوراً حاسماً في التأثير على قراراتهم وأفعالهم، وذلك من خلال تشجيع القادة على أن يكونوا أكثر إيجابية مع المرؤسين بتحسين القرارات المتعلقة بالعمل، وتحسين الأنشطة المالية، والتحكم في الإنفاق، وتحسين الأداء. يليه مجال العمل والإنجاز إذ بلغت قيمة التباين المفسر له (0.01)، وقد يعود سبب ذلك إلى أن المساءلة الذاتية تقود إلى تحسين ممارسات العمل لتحقيق الجودة والتميز، وتحسين العملية الإنتاجية وتطويرها على كافة المستويات الإدارية، من خلال تقييم الأداء وفق معايير ومؤشرات محددة بهدف تحسين العمليات الإجرائية وتطويرها، وتبني أفضل الممارسات في المجال العملي، وتبادل الخبرات المهنية، والتحسين والارتقاء في العملية الإدارية والإنتاجية، ورفع مستوى التنافسية. ويتسم نموذج الانحدار المستخدم للتنبؤ بالمساءلة الذاتية من خلال مجالات المساءلة الذاتية بالصلاحيات وذلك بدلالة قيمة (ف) التي بلغت (67.78)، وبمستوى دلالة (0.00) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

التوصيات: بعد استعراض النتائج، توصل الباحثان لمجموعة من التوصيات:

- ضرورة تبني برامج تدريبية موجهة للقادة التربويين والعاملين توضح هذه البرامج مفهوم المساءلة الذاتية وكيفية تطبيقها ضمن المعايير وأثرها على جودة المخرجات، وذلك لضمان استمرارية قيام القادة بالمساءلة الذاتية.
- استحداث وحدات تعنى بقياس مدى ممارسة القادة التربويين للمساءلة الذاتية بشكل دوري لما لها من أثر على نواحي متعددة من جوانب العمل الإداري، ولارتباطها بالقيم والأخلاق، وتحسين جودة الخدمات والمخرجات.
- عقد ندوات تثقيفية تعنى ببيان أهمية المساءلة الذاتية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي.
- إجراء بحوث تعنى بعلاقة المساءلة الذاتية بمجالات إدارية تربوية أخرى.

المصادر والمراجع

- أبو شرح، ض.، والأسود، ف. (2019). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة للمساءلة الإدارية من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 28(2)، 78-52.
- باقر، ن. (2012). المسؤولية المجتمعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية. *مجلة كلية التربية الأساسية*، 73(73)، 567-537.
- بدر، س. (2019). جودة التعليم والمساءلة. *وزارة التربية والتعليم-إدارة التخطيط والبحث التربوي*، 56(1+2)، 159-154.
- الحارثي، ع.، وعطية، م. (2019). درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، كلية التربية*، 35(5)، 416-382.
- حسن علي، م. (2016). الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم. *رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين*.
- حويل، إ. (2012). واقع تطبيق المساءلة التربوية والجودة الشاملة والعلاقة بينهما في مدارس وكالة الغوث الدولية في الضفة الغربية من وجهة المديرين فيها. <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=109042>
- ربيع، ه. (2014). اتجاهات رؤساء الأقسام الأكاديمية والإدارية نحو تطبيق المساءلة كاستراتيجية إدارية لتفعيل الالتزام التنظيمي: دراسة من منظور الخدمة الاجتماعية. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، 51(1)، 944-861.

- الرشاح، إ.، وأبو كرحومة، ر. (2019). بعض المشكلات الإدارية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية ببعض كليات الجامعة الأسمرية الإسلامية بمدينة زليتن. *مجلة جامعة الزيتونة*، (32)، 26-50.
- الزهراني، ع.، وعطية، م. (2017). الأداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة. *مجلة البحث العلمي في التربية*، 1(18)، 247-276.
- السحيمات، م.، والجعفرية، ص. (2019). درجة تطبيق مديري المدارس في محافظة الكرك للمساءلة التربوية كاستراتيجية لتفعيل التزامهم التنظيمي. *مجلة المنارة للبحوث والدراسات*، 25(2)، 429-457.
- السرحدان، م. (2017). درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في قصبة المفرق وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.
- السعود، ر.، والجاف، ن. (2014). درجة تفويض السلطة لدى عمداء الكليات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أقسام الرؤساء فيها. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس*، 12(3)، 32-62.
- الشخوت، ف.، والزعبي، ز. (2016). درجة فاعلية المساءلة الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في محافظة النزقاء. رسالة ماجستير، دار المنظومة، الجامعة الهاشمية. <http://search.mandumah.com/Record/820177>.
- الشريف، ح. (2013). أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي للمعلمين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الشهراني، ن. (2015). واقع تطبيق المساءلة الإدارية في المدارس الحكومية للبنات بشمال مدينة الرياض من وجهة نظر مديراتها. *مجلة كلية التربية، جامعة بنها، كلية التربية*، 26(102)، 229-278.
- طاها، ز. (2020). المساءلة الذاتية والأخلاقية، موقع عمون الإخباري. <https://www.ammonnews.net/article/549530>.
- الشهري، م.، والشهراني، س. (2020). أثر تطبيق معايير الجودة الشاملة على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الهلال الأحمر السعودي/المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث*، 4(10)، 122-143.
- الطويس، ز. (2018). المساءلة التربوية وعلاقتها بالفاعلية الإدارية في مديريات التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. *المجلة التربوية الأردنية*، 3(1)، 235-260.
- عبده، ص.، والإبراهيم، ع. (2018). الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية وعلاقتها بمهارات الذكاء الانفعالي. *دراسات: العلوم التربوية*، 45(4)، 23-41.
- عثمان، س.، الكيال، م.، طاحون، ح.، والخطيب، و. (2014). المحاسبة الذاتية والمحاسبة الخارجية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية والمسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، 24(82)، 383-425. <http://search.mandumah.com/Record/1012290>.
- العلوي، س.، والمحروقية، ص. (2019). الرقابة الذاتية وأثرها على سلوك الموظف. *معيد الإدارة العامة*، 41، 110-121. <http://search.mandumah.com/Record/1092951>.
- عمران، ح. (2020). دور جودة الحياة الوظيفية في تحسين مستوى الأداء الوظيفي دراسة تحليلية لأراء من العاملين بالمصارف التجارية بمدينة مرزق. *مجلة المنارة للدراسات والأبحاث*، 24(2)، 9-23.
- الغامدي، س.، وشطناوي، ن. (2018). درجة ممارسة المساءلة التربوية لدى مديري المدارس في محافظة العقبة بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. *مجلة العلوم التربوية والنفسية: المركز القومي للبحوث غزة*، 2(13)، 1-2.
- القرني، م. (2018). المساءلة الإدارية بمدارس محافظة بلقرن وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين. *المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية*، 13(12)، 68-12.
- كرمه، م. (2009). معايير ومؤشرات صحيفة المساءلة الذاتية لاستشراف دور المحاضر في الدراسات العليا في فلسطين، وكالة الغوث الدولية، دائرة التربية والتعليم. <https://repository.najah.edu/handle/20.500.11888/9642>.
- مانع، ف. (2021). السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي. *مجلة الاستراتيجية والتنمية*، 11(2)، 389-408.
- المعولية، إ. (2021). الرقابة الذاتية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المديرين في محافظة جنوب الباطنة. *مجلة رماح للبحوث والدراسات*، 54(54)، 165-201.
- النسور، ر. (2018). المساءلة. *مجلة القراءة والمعرفة*، جامعة عين شمس، كلية التربية، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، 2(202)، 1-18.
- وفاق. (2022). مديرية التربية والتعليم في الأردن، أكاديمية الوفاق للبحث العلمي والتطوير. <https://wefaak.com/>.

References

- Dhiman, A., Sen, A., & Bhardwaj, P. (2018). Effect of self-accountability on self-regulatory behaviour: a quasi-experiment. *Journal of Business Ethics*, 148, 79-97.

- Fazely A .S. (2016). *A Study on Job Perception, Job Performance and Job Satisfaction of Teachers of State Agricultural Universities in Karnataka. Unpublished Master's thesis*, University of Agricultural Sciences, Bengaluru, India.
- Flanagan, L. (2020). 6 Skills for Leadership Accountability. *University of Notre Dame, Mendoza College of Business, Indiana, USA*.
- Ghanem, K., & Castelli, P. (2019) Self-accountability in the Literature of Leadership. *Journal of Leadership, Accountability & Ethics*, 16(5), 40-59.
- Mughal, M. (2011). Self-Accountability. *Punjab University Law College, Judicial Colony, Lahore, Punjab 54000, Pakistan*.
https://papers.ssrn.com/sol3/cf_dev/AbsByAuth.cfm?per_id=1697634.
- Negin, M., Omid, M., & Ahmad, B. (2013). The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(5),164-171.