

دور المساءلة في التميز الوظيفي لمعلمات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض
من وجهة نظر مديراتها

إعداد الطالبة/

أمل بنت حسن الأنصاري

٢٠٢١٢٠٤٧٢٧

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

مقدمة:

تُعَدُّ المدارس في الوقت الحاضر مؤسساتٍ تربويةً تسعى نحو تحقيق التميّز في الأداء بما يتناسب مع متطلبات الجودة الشاملة والتطور الإداري الذي تشهده الأنظمة التعليمية الحديثة. فالتميّز الوظيفي يمثل إحدى الركائز الرئيسة في نجاح المؤسسات التعليمية، إذ يُعبّر عن مستوى الكفاءة والفاعلية والالتزام الذي يظهره العاملون عند أداء مهامهم بما يسهم في تحقيق أهداف المدرسة ورسالتها التربوية. وقد أشارت دراسة (عبد الكريم، ٢٠٢٥) إلى أنّ تعزيز مبادئ المساءلة داخل البيئة التعليمية يُسهم في رفع مستوى التميّز المهني ويؤثر إيجاباً في جودة الأداء داخل المدارس التعليمية في القدس الشرقية، كما أوضحت دراسة (Lahkar، ٢٠٢١) أن المساءلة تعدّ من أبرز محددات التميز المؤسسي في بيئات العمل الحديثة، نظراً لدورها في ضبط الأداء وتحفيز الإنتاجية على حدٍّ سواء.

تشير الأدبيات التربوية إلى أن تطبيق المساءلة الإدارية يُعد من العوامل الحاسمة في تحقيق التميز الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية. فقد أثبتت دراسة (خليفة، ٢٠١٧) وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى المساءلة الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية، وأكدت دراسة (الجدي وضيف، ٢٠٢٤) أن تطبيق المساءلة التعليمية بأسسها العادلة والشفافة يسهم في رفع كفاءة العاملين وجودة إنجازهم، بينما أشارت دراسة (مخامرة وعليان، ٢٠٢٤) إلى أن درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى التزام المعلمين وتميزهم في أداء واجباتهم. وتدعم هذه النتائج ما ذكره (الحارثي، ٢٠١٣) في كتابه المساءلة التربوية من أن المساءلة ليست مجرد أداة رقابية بل وسيلة لتطوير الأداء وتحسين الممارسات المهنية للقيادات والعاملين داخل البيئة التعليمية.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع المساءلة الإدارية وعلاقتها بالأداء أو الرضا الوظيفي، مثل دراسات (جاموس، ٢٠٢٤) و(دياك، ٢٠٢٢) و(عبد الكريم، ٢٠٢٥)، فإنّ هذه البحوث لم تتعمق في دراسة العلاقة المباشرة بين المساءلة والتميّز الوظيفي خصوصاً في بيئة التعليم العام النسائية في المملكة العربية السعودية. كما لم تتطرق بشكل كافٍ إلى الأبعاد الجديدة للمساءلة مثل المساءلة الذاتية أو المهنية ودورها في رفع جودة الأداء المدرسي.

من هنا تتبثق مشكلة الدراسة الحالية في محاولة تحديد طبيعة الدور الذي تمارسه المساءلة بمختلف أبعادها في تعزيز التميّز الوظيفي لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر مديراتهنّ، خاصة في ظل التحولات التي يشهدها النظام التعليمي السعودي نحو تحقيق الكفاءة والتميّز في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. إذ يُلاحظ تفاوت مستوى ممارسات المساءلة بين المدارس، وضعف الاستفادة منها كأداة تطويرية ترفع من كفاءة الأداء وتدعم روح المبادرة والإبداع بين المعلمات.

تتضح أهمية هذه الدراسة في كونها تسعى إلى الكشف عن العلاقة الجوهرية بين المساءلة والتميّز الوظيفي في البيئة التعليمية السعودية من منظور القيادات النسائية، وذلك من خلال تقديم رؤية علمية يمكن أن تسهم في تطوير سياسات المساءلة الإدارية وتفعيلها كأداة لتحسين الأداء. كما تضيف هذه الدراسة بعداً نوعياً في فهم أثر المساءلة في تحقيق

التميز، الأمر الذي يمكن أن يساعد صناع القرار والممارسين التربويين على تحسين استراتيجيات التمكين الإداري وتعزيز بيئة الأداء المتميز في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض (Lahkar ، ٢٠٢١) (عبد الكريم، ٢٠٢٥)

مشكلة الدراسة:

في ضوء التحولات الكبرى التي يشهدها النظام التعليمي السعودي خلال تنفيذ رؤية المملكة ٢٠٣٠، برزت الحاجة لتعزيز التميز الوظيفي لدى المعلمات في مدارس التعليم العام، غير أن الواقع يشير إلى أن نسبة المعلمات اللواتي يشعرن بأنهن مُمكنات وأردن أن يُظهرن أداءً تفوق المألوف لا تزال غير كافية. فحسب بيانات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) في تقرير TALIS 2024 حول المملكة، فإن ٧٢ % من المعلمين أفادوا بأنهم راضون عن رواتبهم، بينما ٦٣ % أشاروا إلى أن كثرة عدد الحصص أو الأعباء تؤثر على أدائهم. هذا الأمر يثير التساؤل حول العوامل الداخلية التي تؤثر على التميز الوظيفي، خاصة وأن الأدبيات تربط بين التميز الوظيفي والمساءلة الإدارية كأداة لتحفيز الأداء وتحقيق النتائج.

ورغم أن الدراسات السابقة قد تناولت علاقة المساءلة الإدارية بالأداء أو الرضا الوظيفي، إلا أن معظمها ركّز على مستويات عامة أو فئات مختلطة ولم تُخصّ بيئة تعليم البنات أو مدارس التعليم العام في مدينة الرياض تحديداً. فدراسة مثل مسعودة علي محمد خليفة (٢٠١٧) وجدت علاقة إيجابية بين المساءلة الإدارية والأداء الوظيفي في إطار ميداني عام. كذلك، أشارت بنان محمد علي جاموس (٢٠٢٤) إلى أن المساءلة الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في فلسطين ترتبط بمستوى الأداء الوظيفي والروح المعنوية للمعلمين، لكن لم تتناول بعد كيف تؤثر هذه المساءلة على التميز الوظيفي تحديداً لدى المعلمات في مدارس التعليم العام السعودية. كما أن الدراسات التي تناولت المساءلة في مدارس البنات مثل م. ع. دياك (٢٠٢٢) ركّزت على الرضا الوظيفي وليس التميز. لذا، تبدو فجوة واضحة في الربط بين المساءلة والتميز الوظيفي في هذا السياق.

بناءً على ما سبق، تبرز مشكلة الدراسة في مدى وضوح وتطبيق أبعاد المساءلة الإدارية (مثل المساءلة الذاتية والمهنية والتنظيمية) لدى مديرات مدارس التعليم العام للبنات بمدينة الرياض، وإلى أي مدى تسهم هذه المساءلة في تحقيق التميز الوظيفي لدى المعلمات. فغياب مؤشر واضح أو تفاوت ممارسات المساءلة بين المدارس قد يُحدّ من قدرة المعلمات على الارتقاء بأدائهن ضمن إطار التميز، ما يستدعي إجراء دراسة ميدانية تُحدّد الدور الحقيقي للمساءلة من منظور المديرات، وتقدّم رؤية واضحة لتحفيز التميز الوظيفي في الواقع المدرسي السعودي.

ومن ثم تتمحور المشكلة حول السؤال الرئيسي:

ما دور المساءلة بأبعادها (الإدارية، المهنية، الذاتية، التحسينية) في تحقيق التميز الوظيفي لمعلمات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر مديرات المدارس؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة على المستوى النظري من كونها تُسهم في إثراء المعرفة التربوية حول دور المساءلة في تحقيق التميز الوظيفي في بيئة التعليم العام، إذ تتناول العلاقة بين متغيرين حيويين لم يُتناولا بالترابط الكافي في الدراسات العربية السابقة، وهما المساءلة والتميز الوظيفي لدى المعلمات. فبينما ركزت دراسات مثل (الحارثي، ٢٠١٣) على مفهوم المساءلة في إطارها التربوي العام، و(خليفة، ٢٠١٧) على أثرها في الأداء الوظيفي، تأتي هذه الدراسة لترتبط بين المساءلة وأبعاد التميز الوظيفي ضمن سياق واقعي محدد وهو مدارس التعليم العام بمدينة الرياض، مما يضيف بعداً علمياً جديداً في ميدان القيادة التعليمية. كما تدعم هذه الدراسة التوجهات الحديثة التي تنادي بها الأدبيات التربوية نحو تعزيز العدالة التنظيمية وتحفيز المعلمات عبر مساءلة مهنية عادلة (عبد الكريم، ٢٠٢٥).

أما على المستوى التطبيقي فتتمثل أهمية هذه الدراسة في كون نتائجها يُمكن أن تُسهم في تطوير ممارسات القيادة المدرسية النسائية من خلال تقديم إطار تطبيقي لمسؤوليات المساءلة الإدارية بوصفها أداة لتعزيز التميز الوظيفي. كما يمكن الاستفادة من نتائجها في تحسين أساليب التقييم والتقويم داخل مدارس التعليم العام بما يتوافق مع توجهات وزارة التعليم نحو تحقيق الكفاءة والتميز في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. وتشير دراسات مثل (مخامرة وعليان، ٢٠٢٤) و(Lahkar، ٢٠٢١) إلى أن تطبيق المساءلة بطريقة عادلة ومنظمة يسهم في تحسين الأداء المؤسسي ورفع جودة العمل، وهو ما ينعكس إيجاباً على تطوير البيئة التعليمية وتمكين الكوادر النسائية القيادية في الميدان التربوي.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور المساءلة بأبعادها (الإدارية، المهنية، الذاتية، التحسينية) في تحقيق التميز الوظيفي لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر مديراتهن.

الأهداف الفرعية:

- التعرف على مستوى تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر المديرات.
- تحليل أثر المساءلة المهنية في تعزيز التميز الوظيفي لدى المعلمات.
- استكشاف دور المساءلة الذاتية في دعم التميز الوظيفي لدى المعلمات.
- تحديد إسهام المساءلة التحسينية (التطويرية) في تحقيق التميز الوظيفي لدى المعلمات.
- الكشف عن الفروق في تقديرات مديرات المدارس لدور المساءلة في التميز الوظيفي تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المرحلة التعليمية).

أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي للدراسة:

ما دور المساءلة بأبعادها (الإدارية، المهنية، الذاتية، التحسينية) في تحقيق التميز الوظيفي لمعلمات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر مديرات المدارس؟

الأسئلة الفرعية للدراسة:

١. ما مستوى تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر مديرات المدارس؟
٢. ما دور المساءلة المهنية في تحقيق التميز الوظيفي لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر المديرات؟
٣. كيف تسهم المساءلة الذاتية في تعزيز التميز الوظيفي لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر المديرات؟
٤. ما هو دور المساءلة التحسينية (التطويرية) في تحقيق التميز الوظيفي لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر المديرات؟

فروض الدراسة:

الفرض البديل الرئيس للدراسة: (H1)

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المساءلة بأبعادها (الإدارية، المهنية، الذاتية، التحسينية) وبين التميز الوظيفي لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر مديرات المدارس.

الفروض الفرعية:

الفرض الفرعي الأول: (H1.1)

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المساءلة الإدارية والتميز الوظيفي لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر مديرات المدارس.

الفرض الفرعي الثاني: (H1.2)

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المساءلة المهنية والتميز الوظيفي لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر مديرات المدارس.

الفرض الفرعي الثالث: (H1.3)

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المساءلة الذاتية والتميز الوظيفي لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر مديرات المدارس.

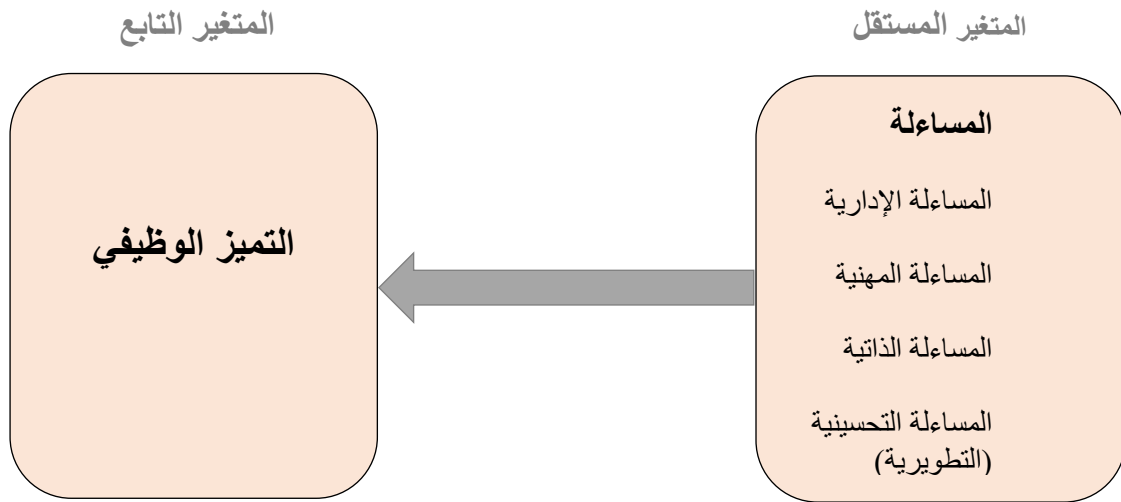
الفرض الفرعي الرابع: (H1.4)

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المساءلة التحسينية (التطويرية) والتميز الوظيفي لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر مديرات المدارس.

النظرية العلمية المتبعة في الدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى نظرية الإدارة بالمساءلة (Accountability Management Theory) التي تؤكد أن وضوح الأهداف وتحديد المسؤوليات ومحاسبة الأفراد وفق معايير أداء موضوعية يسهم في تحسين مستوى الأداء وتحقيق التميز الوظيفي. وقد جرى توظيف هذه النظرية في الدراسة من خلال ربط أبعاد المساءلة (الإدارية، المهنية، الذاتية، التحسينية) بمستوى التميز الوظيفي لدى المعلمات، بهدف تفسير كيفية إسهام المساءلة بمستوياتها المختلفة في تطوير الأداء وتعزيز جودة العمل التربوي في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض.

نموذج الدراسة:



الشكل (١) النموذج المقترح للدراسة

تم تصميمه بواسطة الطالبة

المنطلقات النظرية للدراسة:

تقوم هذه الدراسة على تحليل العلاقة بين المساءلة بوصفها آلية تنظيمية وتربوية، وبين التميز الوظيفي باعتباره ناتجاً لأداء متميز قائم على معايير مهنية واضحة. وتُعرّف المساءلة بأنها التزام العاملين بأداء مهامهم وفق معايير محددة، مع خضوعهم للمحاسبة والتقويم بما يعزز الثقة والكفاءة المؤسسية (الحارثي، ٢٠١٣). وقد تطور مفهوم المساءلة ليغدو أداة تطوير وتحسين للأداء وليست مجرد وسيلة رقابية، خاصة في البيئات التعليمية التي تسعى لتحقيق الجودة والتميز (عبد الكريم، ٢٠٢٥).

تتضمن المساءلة أبعاداً رئيسة هي: الإدارية، المهنية، الذاتية، والتحسينية، إذ تشير المساءلة الإدارية إلى وضوح المسؤوليات والأنظمة، والمهنية إلى الالتزام بمعايير الأداء والأخلاقيات، والذاتية إلى وعي الفرد بمسؤوليته الذاتية تجاه أدائه، أما التحسينية فتهدف إلى استخدام نتائج التقويم لتطوير الممارسات (مخامرة وعليان، ٢٠٢٤؛ جاموس، ٢٠٢٤).

أما التميز الوظيفي فهو مستوى من الأداء يتسم بالجودة والإبداع والالتزام والتحفيز، ويُعد من أبرز مقاييس الكفاءة المؤسسية في التعليم العام (محمد سيد أحمد، ٢٠١٩؛ Taliang et al., 2023). وتشير الأدبيات إلى وجود علاقة موجبة بين المساءلة وتحسين الأداء والتميز المهني، إذ تساهم آليات المساءلة الواضحة في رفع كفاءة العاملين وتطوير ممارساتهم نحو الإبداع والجودة (خليفة، ٢٠١٧؛ عبد الكريم، ٢٠٢٥).

وترتكز الدراسة على نظرية الإدارة بالمساءلة (Accountability Management Theory) التي ترى أن وضوح الأهداف وتحديد المسؤوليات وربط الأداء بالنتائج يعزز التميز الفردي والمؤسسي، وهي النظرية الأنسب لتفسير العلاقة بين المساءلة والتميز الوظيفي في سياق المؤسسات التعليمية. (Drucker, 1954)

الدراسات السابقة:

١- دراسة عبد الكريم وعائشة (٢٠٢٥)

بعنوان "دور المساءلة الإدارية في نجاح العملية التعليمية في مدارس القدس الشرقية"، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المساءلة الإدارية في نجاح العملية التعليمية من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية. واتبعت المنهج النوعي، واعتمدت المقابلات أداة لجمع البيانات مع (15) مديراً ومديرة. وتوصلت إلى وجود دور كبير للمساءلة الإدارية في تعزيز الشفافية، وحسن استخدام الموارد، وتحفيز الكادر التعليمي، كما أشارت إلى وجود تحديات أبرزها الضغط السياسي والاقتصادي وضعف الكوادر. وأوصت بزيادة تطبيق المساءلة الإدارية لما لها من أثر في تحسين الرضا الوظيفي وجودة التعليم.

٢- دراسة جاموس (٢٠٢٤)

بعنوان "المساءلة الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في فلسطين وعلاقتها بالأداء الوظيفي والروح المعنوية لمعلمي مدارسهم"، هدفت الدراسة إلى قياس مستوى المساءلة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي والروح المعنوية لدى المعلمين. واتبعت المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت عيّنتها (1353) معلماً اختيروا بالطريقة العنقودية. استخدمت استبانة من (٦٥) فقرة. وأظهرت النتائج أن مستوى المساءلة والأداء والروح المعنوية جاء مرتفعاً، وأن هناك علاقة طردية دالة بين المساءلة الإدارية وكل من الأداء والروح المعنوية، مع فروق دالة وفق الجنس والخبرة والمؤهل العلمي.

٣- دراسة الجدي وضيف (٢٠٢٤)

بعنوان "المساءلة التعليمية الإدارية: المبادئ والأركان وإجراءات التطبيق ومعوقاته"، هدفت الدراسة إلى تحليل مفهوم المساءلة التعليمية وتوضيح مبادئها ومعاييرها وإجراءات تطبيقها والمعوقات التي تواجهها. واتبعت المنهج التحليلي المفاهيمي، واعتمدت على تحليل الأدبيات التربوية. خلصت إلى أن المساءلة أصبحت ضرورة لإصلاح التعليم وتحقيق الجودة، وأنها تمثل وسيلة للحد من ضعف الأداء وتطوير السياسات التعليمية، إلى جانب التأكيد على أن للمساءلة أدواراً اقتصادية في رفع كفاءة استخدام الموارد.

٤- دراسة مخامرة وعليان (٢٠٢٤)

بعنوان "درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في يثا من وجهة نظر المعلمين"، هدفت الدراسة إلى قياس مستوى تطبيق المساءلة الإدارية. واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (100) معلّم ومعلّمة. استخدمت استبانة مبنية من عدة محاور. وتوصلت النتائج إلى أن مستوى المساءلة الإدارية كان مرتفعاً بمتوسط (4.20/5)، كما لم تظهر فروق دالة في المساءلة وفق الجنس أو المؤهل أو التخصص أو سنوات الخبرة. وأوصت بتدريب المديرين ورفع كفاياتهم في المساءلة.

٥- دراسة الخانجي والقداح (٢٠٢٤)

بعنوان "المساءلة الذاتية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى رؤساء أقسام مديريات التربية في الأردن"، هدفت الدراسة إلى فحص مستوى المساءلة الذاتية وعلاقتها بالأداء الوظيفي. واتبعت المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت العينة (180) رئيس قسم. استخدمت استبانة مكوّنة من ٥٩ فقرة. أظهرت النتائج ممارسة مرتفعة للمساءلة الذاتية وللاّداء الوظيفي، ووجود علاقة مباشرة دالة بينهما، كما لم تظهر علاقة بين المساءلة الذاتية وبعض الأبعاد مثل العلاقات الإنسانية. وأوصت بتوسيع البرامج التدريبية المتعلقة بالمساءلة الذاتية.

٦- دراسة لواء الشونة الجنوبية (٢٠٢٢)

بعنوان "المساءلة الإدارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس لواء الشونة الجنوبية"، هدفت الدراسة إلى التعرف إلى علاقة المساءلة الإدارية بالرضا الوظيفي. واتبعت المنهج الوصفي الارتباطي، وبلغت العينة (330) معلماً، واستخدمت استبانة من ٤٢ فقرة موزعة على ستة مجالات. أظهرت النتائج أن مستوى المساءلة والرضا جاء متوسطاً، مع فروق دالة لصالح الإناث، ولصالح حملة البكالوريوس، كما كشفت عن علاقة إيجابية دالة بين المساءلة والرضا الوظيفي.

٧- دراسة (Aithal) (2021)

بعنوان "التميز في الأعمال من خلال نظرية المساءلة"، هدفت الدراسة إلى تحليل إمكانية استخدام نظرية المساءلة (Theory A) في تحقيق التميز المؤسسي. واتبعت الدراسة منهجاً تحليلياً استكشافياً، واعتمدت على تحليل الأدبيات وفق إطار ABCD التحليلي. توصلت إلى أن المساءلة التنظيمية تعزز الإنتاجية ورفع مستوى الأداء البشري والمؤسسي، وتعد أساساً للتميز، مشيرة إلى أن تطبيق مبادئ المساءلة يساهم في التطوير المستدام.

٨- دراسة حمدي عمار وآخرين (٢٠٢٠)

بعنوان "واقع المساءلة التربوية ومعوقات تطبيقها في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البحيرة"، هدفت الدراسة إلى قياس مستوى ممارسة المديرين للمساءلة التربوية ومعوقات تطبيقها. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وطُبقت استبانة على (350) مديراً ومديرة. أظهرت النتائج أن مستوى المساءلة جاء متوسطاً، وأن أعلى المجالات ممارسة هو أخلاقيات مهنة التعليم، وأقلها الانضباط الوظيفي، مع وجود معوقات في التطبيق بدرجة متوسطة.

٩- دراسة الحارثي وعوض (٢٠١٩)

بعنوان "درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة وعلاقتها بالرضا الوظيفي"، هدفت الدراسة إلى فهم العلاقة بين المساءلة والرضا الوظيفي. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وبلغت العينة (608) معلماً، واستخدمت استبانة من ٦٩ فقرة. بينت النتائج أن المساءلة تطبق بدرجة عالية وأن الرضا الوظيفي كذلك مرتفع، ووجدت علاقة ارتباطية قوية ($r=0.85$) بين المساءلة والرضا.

١٠- دراسة القرني وآخرون (٢٠١٨)

بعنوان "المساءلة الإدارية بمدارس محافظة بلقرن وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي"، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تطبيق المساءلة الإدارية لدى المعلمين وعلاقتها بالأداء. واتبعت المنهج الوصفي الارتباطي، وبلغت العينة (152) معلماً. واستخدمت استبانة. وتوصلت إلى أن المساءلة تطبق بدرجة كبيرة، مع فروق دالة وفق المرحلة التعليمية والمؤهل، وعدم وجود فروق وفق الخبرة. كما أوصت بنشر ثقافة المساءلة ورفع كفايات المعلمين.

تكشف الدراسات السابقة اتفاقاً واسعاً على أن تطبيق المساءلة بجميع مستوياتها—الإدارية، المهنية، الذاتية—يرتبط إيجابياً بالأداء الوظيفي والرضا والتميز المهني. كما تشترك غالبية الدراسات في اتباع المنهج الوصفي الارتباطي واستخدام الاستبانة. وتختلف الدراسات في السياق الجغرافي، وطبيعة العينة (معلمون، مديرون، رؤساء أقسام)، وفي مستوى المساءلة بين متوسط ومرتفع.

وتنفرد هذه الدراسة بكونها تُعالج موضوع المساءلة في سياق التعليم العام بمدينة الرياض، وهو سياق لم تُغطه الدراسات السابقة بالشكل الكافي. كما تميّزت بتناول جميع أبعاد المساءلة الأربعة (الإدارية، المهنية، الذاتية، التحسينية) وربطها بـ التميز الوظيفي للمعلمات كمُتغير واحد شامل، وهو ربط لم تعالجه الدراسات السابقة التي ركز معظمها على الأداء أو الرضا الوظيفي فقط. وتضيف الدراسة قيمة نوعية من خلال التركيز على المساءلة الذاتية والتحسينية وهما بُعدان لم يُبحثا بعمق في الأدبيات العربية. وتستند الدراسة إلى نظرية الإدارة بالمساءلة لتفسير العلاقة بين المتغيرات، بما يقدّم إطاراً حديثاً يمكن الاستفادة منه في تطوير ممارسات المساءلة داخل المدارس.

المنهجية وطرق البحث:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته لطبيعة أهداف البحث التي تتناول دور المساءلة بأبعادها (الإدارية، المهنية، الذاتية، التحسينية التطويرية) في التميز الوظيفي لمعلمات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر مديراتها. ويتكون مجتمع الدراسة من جميع مديرات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض، فيما سيتم اختيار عينة عشوائية بسيطة تمثل مختلف المراحل الدراسية.

واستخدمت الدراسة الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم بناؤها اعتماداً على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة، بحيث تقيس أبعاد المساءلة الأربع إلى جانب مستوى التميز الوظيفي للمعلمات. كما سيتم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين للتأكد من صدقها الظاهري والمحتوى، ثم حساب معامل الثبات (كرونباخ ألفا) بعد التطبيق الاستطلاعي.

وبعد جمع البيانات، سَتُعالج باستخدام برنامج SPSS ، عبر مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة، وتشمل: الإحصاءات الوصفية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري)، معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المساءلة والتميز الوظيفي، بالإضافة إلى اختبار (t) وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق وفق متغيرات الدراسة الديموغرافية. وتُفسّر النتائج وفق مستوى الدلالة الإحصائية. ($\alpha = 0.05$)

أدوات الدراسة:

تعتمد الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات حول أبعاد المساءلة (الإدارية، المهنية، الذاتية، التحسينية التطويرية) ومستوى التميز الوظيفي بصورة كلية. وتم بناء الاستبانة استناداً إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة،

وَصُمِّمَتْ وفق مقياس ليكرت الثلاثي (موافق، محايد، غير موافق) ليتناسب مع طبيعة العينة ومتطلبات الجهة الأكاديمية. وتم عرض الأداة على مجموعة من المحكمين المتخصصين للتحقق من صدقها، كما سيجري لها حساب معامل الثبات كرونباخ ألفا.

حدود الدراسة:

حدود بشرية: تمثلت في مديرات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض.

حدود مكانية: اقتصر على مدارس التعليم العام داخل نطاق مدينة الرياض فقط.

حدود زمانية: خلال العام الدراسي الحالي (٢٠٢٥).

حدود موضوعية: انحصرت في دراسة دور المساءلة بأبعادها الأربع (الإدارية، المهنية، الذاتية، التحسينية التطويرية) في التميز الوظيفي للمعلمات، اعتمادًا على استجابات أفراد العينة كما تقيسها الاستبانة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

أحمد، محمد أبو الحمد سيد. (2019). التخطيط الاستراتيجي لتحقيق التميز الوظيفي للأخصائي الاجتماعي المدرسي في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠م (دراسة استشرافية). التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، ٣٨ (١٨١ ج ١)، ٣٨١-٤١٦.

<https://doi.org/10.21608/jsrep.2019.49695>

الحارثي، عبد الله صالح. (2013).

كتاب المساءلة التربوية. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

الحارثي، سفر غلاب، & عوض. (2019). درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مدارس محافظة تربة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين. مجلة كلية التربية (أسيوط)، ٣٥ (5.2)، ٣٨٢-416.

<https://doi.org/10.21608/mfes.2019.104068>

الجدى، حسن، & ضيف، فاطمة إسماعيل. (2024). المساءلة التعليمية الإدارية المبادئ والأركان-إجراءات التطبيق ومعوقاته. مجلة كلية التربية بالمنصورة، ١٢٦ (٣)، ١٠٨٩-1124.

<https://doi.org/10.21608/maed.2024.393629>

الخانجي، روان برهان. (2024). المساءلة الذاتية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى رؤساء أقسام مديريات التربية والتعليم في الأردن. Jordan Journal of Educational Sciences، ٢٠ (٢)، ٣١٧-329.

<https://doi.org/10.47015/20.2.5>

السراي، عبد كاطع سموم، & العتاي، سلام غياض. (2016). *المساءلة الإدارية لدى عمداء كليات جامعة ميسان من وجهة نظر الهيئة التدريسية*. لارك، ٨ (٢) 205.١٧٦-

<https://doi.org/10.31185/lark.Vol1.Iss22.594>

سلامة، جهاد حسن محمود. (٢٠١٣). *دور المساءلة في تحسين أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث بغزة من وجهة نظر المديرين وسبل تطويره*. (Doctoral dissertation, Batch2)

علي، ن.، أحمد، م. & عباس، س.ص. (2018).

The Degree of Kindergartens' Principals' Application of the Educational Accountability and its Relation to The Level of Job Satisfaction from The Point of Teacher's View – A Field Study at Kindergartens in Jableh.

<https://bit.ly/4hUqeQZ>

عمار، حمدي، خاطر، منور محسب، & نعمة. (2020). *واقع المساءلة التربوية ومعوقات تطبيقها في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البحيرة من وجهة نظر مديريها*. مجلة كلية التربية – بنها، ٣١ (123)، 362.٢٧٧-

<https://shorturl.at/53xzs>

القرني، محمد عبد الله ظافر، عطية، & محمد عبد الكريم علي. (2018). *واقع تطبيق قادة مدارس التعليم العام للمساءلة الإدارية بمحافظة بلقرن بالمملكة العربية السعودية*. التربية (الأزهر)، ٣٧ (١٨٠ ج ١)، ٤٦٧-٥١٥.

<https://platform.almanhal.com/Reader/Article/118549>

محمد سلمان عبد الكريم، & عائشة. (2025). *دور المساءلة الإدارية في نجاح العملية التعليمية في مدارس القدس الشرقية*. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، ٢٧ (27)، 357.٣١٣-

<https://bit.ly/3JGUaUd>

مخامرة، إبراهيم مسلم، & عليان، رشا ياسر. (2024). *درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم بطا من وجهة نظر المعلمين*. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٨ (13)، 31.١٦-

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.M190424>

موسى، أحمد السيد محمد. (2025). *دور استراتيجية التدريب في تحقيق التميز الوظيفي بالتطبيق على قطاع الغزل والنسيج في مصر*. مجلة العلوم الإدارية والسياسية، ١. 46-

<https://doi.org/10.21608/mawa.2024.406771>

دياك، مها علي مصطفى. (2022). *المساءلة الإدارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس لواء الشونة الجنوبية من وجهة نظرهم*.

<https://bit.ly/4p2Wjsb>

حافظ، خلف رجب، شعبان عثمان، منى، &عطا مسيل. (2025). دور التميز الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الفيوم في تفعيل المشاركة المجتمعية. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٩(3)، ٣٢٥-389.

<https://doi.org/10.21608/jfust.2025.346010.2285>

خليفة، على محمد، &مسعودة. (2017). المساءلة الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ٨(ملحق العدد الرابع)، ٦١٨-٦٤٦.

<https://doi.org/10.21608/jces.2017.55510>

ثانيًا: المراجع الأجنبية

Aithal, S. (2021). *Business excellence through the theory of accountability*.
<https://mp.ra.ub.uni-muenchen.de/107894/>

Arhas, S. H. (2023). *Employee performance: The role of operational work tools toward productivity*. *Journal of Governance and Regulation*, 12(3).
<https://doi.org/10.22495/jgrv12i3siart1>

Jamous, B. M. A. (2024). *Administrative accountability among public-school principals in Palestine and its relationship with teachers' job performance and morale*. (Doctoral dissertation, Al-Quds University).
<https://bit.ly/3LzMnbo>

UTARI, D., SIRAT, A., & SABUHARI, R. (2025). *Work motivation between scientific theories and Islamic perspective*. *International Journal*, 8(02).
<https://doi.org/10.47191/ijsshr/v8-i2-36>