

المساءلة الإدارية لدى عمداء كليات جامعة ميسان من وجهة نظر الهيئة التدريسية

الباحث

م.د. سلام غياض العتابي
جامعة واسط كلية التربية

ملخص البحث

الباحث

م.د. عبد كاطع سموم السراي
جامعة واسط كلية التربية

تعد المساءلة الإدارية مدخلاً لتحقيق الثقة المتبادلة داخل الجهاز الإداري عندما ينظر إليها على أنها عملية تتضمن التوضيح والتبرير لطبيعة الأداء، والكيفية التي تمت بين الطرفين المسائل والمسائل، وعليه فإن هذه العملية تحمل في ثناياها وجود الاستعداد للقبول والتبرير الذي يجب أن يتسم بالوضوح والموضوعية، ليكون مقنعاً للطرفين، وهكذا تبرز أهمية المساءلة الإدارية لضبط العمل الإداري، وضمان حسن التوجيه وتحقيق الفاعلية والكفاءة. وتمثل مرحلة التعليم الجامعي مرحلة مهمة من مراحل التعليم، وذلك لكونها تتعامل مع فئات تشكل المعالم الأساسية لشخصية الفرد في بنائه نواة الأسرة المستقبلية وتشكيل المفاصل الحقيقية وتفتح فيها قدرات الشباب وميولهم واتجاهاتهم لبناء وتطور البلدان، مما ينبغي أن يعمل عمداء الكليات على توفير كل الخبرات والراعايا الاجتماعية للتدريسيين التي تساعدهم على السير في طريقهم الصحيح، غير أن تحقيق الكلية لأهدافها يتوقف إلى حد كبير على كفاءة الأداء التربوي والمهني لمهامهم وأسلوب تعاملهم مع التدريسيين، إلا أن تعامل العمداء مع التدريسيين قد يتأثر بعوامل عديدة وقد يكون منها معرفته بمستوى تطبيق المساءلة الإدارية، وعليه جاء البحث الحالي يرمي إلى الكشف عن مستوى تطبيق المساءلة الإدارية من وجهة نظر الهيئة التدريسية ولمعرفة أن كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير النوع وتخصص الكلية واللقب العلمي، غير أن البحث استهدف بناء مقياس المساءلة الإدارية وضمن المقياس أربعة مجالات، ولقياس مستوى تطبيق المساءلة الإدارية من وجهة نظر الهيئة التدريسية اختار الباحثان عينة مكونة من (٢٤٩) تدريسي وتدرسية بالأسلوب الطبقي العشوائي بواقع (٢٠٢) تدريسي و (٤٧) تدرسية، واعتمدت الطريقة العلمية حسب المنهجية المقررة في بناء المقياس وفقراته، وتم التثبت من صدق المقياس بمؤشرات الصدق الظاهري وعلاقة الفقرة بالمقياس وتم حساب ثبات المقياس بطريقتين هما الاختبار وإعادة الاختبار وبلغت قيمته (٠,٩٨٤) والفاكروناخ وقيمته (٠,٧٨٤)، وبعد تطبيق المقياس المكون من (١٠٣) فقرات على عينة البحث وحساب الدرجات وتحليلها إحصائياً ببرنامج الرزمة الإحصائية للبحوث النفسية والاجتماعية (SPSS) باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وتحليل التباين الثلاثي وبفاعل، كان من أهم النتائج ما يأتي : كان المتوسط النظري للأداة (٣٠٩)، أكبر من قيمة الاختبار التائي المحسوب (٩٢,١٥٩) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٤٨)، باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، ولم يكن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الذكور والإناث في متغير المساءلة الإدارية من وجهة نظر الهيئة التدريسية وبحسب متغير الجنس وتخصص الكلية واللقب العلمي بين التدريسيين بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التفاعل بين متغيرات البحث .

وفي ضوء نتائج البحث تم التوصل إلى : تمتع عمداء كليات جامعة ميسان من وجهة نظر الهيئة التدريسية بدرجة تطبيق المساءلة الإدارية، وتبين عدم وجود فرق في العلاقة بين متغيرات الجنس واللقب العلمي من وجهة نظر الهيئة التدريسية وتخصص الكلية والجنس و(لقب-أستاذ-أستاذ مساعد) و(أستاذ مساعد - مدرس) من وجهة نظر التدريسيين، ولا يوجد أثر للتفاعلات بين (الجنس و تخصص الكلية واللقب العلمي) معاً في درجة تطبيق المساءلة الإدارية من وجهة نظر التدريسيين. وقد أوصى الباحثان في ضوء نتائج البحث واستنتاجاته بالاهتمام بتوفير المصادر العلمية من كتب ومجلات في تطوير الوصف الوظيفي الواضح مجال المساءلة الإدارية وضرورة معرفة السلوكيات التي تعرضهم للمساءلة الإدارية، وضرورة قيام عمداء الكليات العلمية بترسيخ ثقافة المساءلة الإدارية وطرح ذلك من خلال الندوات واللقاءات والدورات التدريبية بكافة مستوياتها ذات الصلة بالمساءلة الإدارية حتى تصبح من الأمور المعروفة لغالبية العاملين في الكلية، وإكمالاً للبحث الحالي وتطويراً له يقترح الباحث إجراء دراسات لاحقة مثل دراسة لمعرفة درجة تطبيق المساءلة الإدارية في جامعات أخرى مثل (بغداد، البصرة، الموصل، جامعات الفرات الأوسط، وجامعات إقليم كردستان ودراسة ترمي إلى معرفة العلاقة بين المساءلة الإدارية ومتغيرات أخرى) كالرضا الوظيفي، والمناخ التنظيمي (..... الخ).

Abstract

The administrative responsibility is considered the base for achieving abuttal confidence inside the administrative system when it is seen a process that in clouds clarification and justifying performance of how this process occurs between the responsible and other. Therefore this process carries willingness and justifying that should be clear and objective to be accepted for both sides .Importance of administrative responsibility is to control (manage) the administrative work so as to secure between direction and achieve active proficiency.

The university stage is considered an important stage of learning stage since it deals with group that form the main features of the person to build the future family care and form the real parts in which youth abilities tendencies ,and their attitudes to build considers.

Dean of colleges should provide and have all the expvieuces and social care for teachers to help them fellow right way college aims also base on effective administrative education and the professional work and the way they treat he instructors .Hence the treatments of the deans with instructors may beaffective by many factors form which my be the application of administrative the administrative responsibility .The fore the present research aims at finding out leave of application responsibly form the point of view of the teachers staff and to find out if there are any significant appearance due to (accedes to) the variable of , the type ,college specialization ,and the scientific rank .

The research aims at designing a standard (scale) of administrative responsibility which in culver four fields view possibility form the teachers staffs points of view .

There search has chosen a sample consists of (249)male and female instructors randomly ,i.e,(202)male in strudel and (47)female instructors .Basins on the scientific way the searcher builds up the scale and its items

.The viability is by achieved by tow methods , namely ,test and re-test which value is (0,984)and Alpha cronbach which value is (0,784).After applying the scale which consists of (103) item on the search sample and analyzing the results statistically on the search sample and after venting ctoiued results and analyzing them by (spss) using t-test for one sample using A nova .The theatrical mean score has been (309)which outweighs The t-test computed value which is (92,109) which is higher than the tabooed (1,960) at the level of significance (0,05) and degreed freedom (249).

There has been no statistically significance fference between the male and female scores in the administrative accountability variable form the teaching staffs points of view according to the sex variable ,college ,specialization which indicator that therein no statistically significance difference

In the light of obtained results it has been concluded that colleges deans have a highly . a dimmest votive accountability form the instructors points of view out there is no difference in the sex and scientific rank , and the college specialization variables in clouding professor and Assist prof. from the instructor s point of view.

Both of the researchers recommend the importance of providing enough source for developing the intended variable and the necessity of applying it. They suggest future studies such as finding out the degree of the application of that variable at other colleges in colluding (Baghdad, Basrah , Musel , etc.) studies like satisfying the job ,organizing atmosphere...etc.

الفصل الأول : التعريف بالبحث :

مشكلة البحث: يعد الدور الإداري والتربوي لعمداء الكليات من أهم الأدوار في العملية الإدارية والتربوية والفنية والاجتماعية داخل الكلية وخارجها ممثلة بالعمداء من العناصر الأساسية في الميدان التربوي للجامعة ، وهذا يستدعي أن يتميز بالعمداء بمستوى جيد من المساءلة الإدارية يتلائم وعملهم الإداري والفني. ونظراً للتطورات والتحديات المستقبلية في جميع مجالات الحياة والخصائص المتميزة لعصرنا الحالي الذي تتسارع فيه الأحداث وتتراكم المعارف، وإن للتقدم العلمي والتكنولوجي دوراً واضحاً في بذل الجهود الكبيرة من قبل المؤسسات بمختلف أنواعها ومجالاتها وأنشطتها مما اوجب على المؤسسات التربوية مسايرة هذا التقدم والتغيير والتحول السريع والتكيف معه ، فيتطلب من القيادات الإدارية في المؤسسات الجامعية أن تكون قدر المسؤولية في التأقلم والتكيف وتقبل الأساليب الإدارية الحديثة واستيعابها للمراحل الآتية والمستقبلية والنظر في تحديث التعليم والبحث عن طرق الاستخدام الأفضل للإمكانيات المادية والبشرية والاستجابة الواقعية لمتطلبات التنمية ، لان الأنظمة الإدارية التقليدية في جامعاتنا وكلياتها غير قادرة على مواجهة تلك التحديات وإنها بحاجة إلى التحديث على وقف أساليب حديثة (الطائي وآخرون، ٢٠٠٨: ١٣٥).

أن الممارسات الإدارية التي يمارسها عميد الكلية دوراً كبيراً في نجاح أو فشل الكلية في أداء دورها لان عميد الكلية هو المنفذ لسياسة الجامعة وهو حقل الوصل بين رؤساء الأقسام والتدريسيين من جهة والإدارة الجامعية من جهة ثانية، لذلك فأنهم ينظرون إليه على انه عون لهم وقدراً لانجازاتهم ومتفهماً لظروفهم وبما يوفر مناخاً تسوده المحبة والتآلف والانسجام بين جميع التدريسيين وإن أي خطأ يرتكبه قد يؤثر بشكل بسليبي على نفوس ومعنويات تدريسي الكلية (رشيد ، ٢٠٠٠: ٧) .

أن نجاح العمل الإداري والفني للكلية لا يمكن أن تتم إلا بوجود عمداء كليات على مستوى من المسؤولية وإن يكون عميد الكلية قائداً وإدارياً حقيقياً يسخر كل إمكانياته لخدمة الكلية من خلال الاعتماد على علاقة جيدة مع كل أركان العملية التربوية في الكلية ، وتطوير العملية التربوية من خلال دراسة واقع العملية التربوية والإدارية دراسة علمية ومنهجية تشمل كل عناصر العملية التربوية والإدارية والاهتمام بالجوانب الإصلاحية التي هدفت إلى تطوير عمل الإدارة التربوية وتحديثها لتحسين مخرجات العملية التربوية لاسيما في ميدان الإدارة الجامعية . (السراي، ٢٠٠٧: ٢)

أن الاستمرار في ممارسة مثل هذه الظواهر يعد مشكلة قائمة بحد ذاتها ، لأن القدر الأكبر من نجاح عميد الكلية في القيام بالأعباء والمسؤوليات المناطة به يرجع إلى قدرته ومهارته في التخطيط الجيد لإعماله الإدارية والفنية والتربوية بالشكل الأمثل ، لذا يجب أن يعرف كيفية التعامل مع العاملين بطريقه علمية صحيحة، ولكي تحقق الكلية الأهداف الملقاة على عاتقها لابد من وجود إدارة علمية كفوءة قادرة على توجيه العملية التربوية والإدارية وحسن سيرها .

أن المقترحات التي خرج بها مؤتمر (الإنتاجية وتطوير كفاءة الأداء في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي لسنة ٢٠٠٢) أشارت إلى الدور التربوي والإداري للقيادات الإدارية قد يؤثر سلباً أو إيجاباً في نفوس تدريسي كلياتهم .(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، ٢٠٠٢: ١٩) ، كما أكدت الندوة العلمية لعام (٢٠٠٥) في إحدى محاورها التي تم طرحها ضرورة إدارة عمداء الكليات بطرق حديثة ومواكبة التطورات التي تحدث في العالم من وضوح الرؤى والأهداف .(الندوة العلمية الأولى لجامعة واسط ، ٢٠٠٥: ٤٣).

كما أشار المؤتمر الثالث للتعليم العالي لعام (٢٠٠٧) العمل على رفع الامكانيات للقيادات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي بما يلائم مرحلة التطور والتقدم ، وقد ركزت الوزارة عبر الحوار الشامل مع عمداء الكليات على ضرورة إتباع صيغ جديدة في العمل وضرورة تطوير مفهوم حديث من أجل القضاء على العمل الإداري الرتيب واختيار الأمثل والأنسب لمن يتولى مهمة القائد التربوي وإلى ضرورة إحداث التغيير وإدارته في مؤسسات التعليم العالي والابتعاد عن الجمود والتقليد في التطبيقات والممارسات .(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، ٢٠٠٧: ١٢١)، وأكدت دراسة (التميمي ٢٠٠٨) أن نسبة عالية من فشل المشروعات يعود إلى ضعف في الإدارة (التميمي ، ٢٠٠٨: ٥).

كما أشارت وثيقة إصلاح التعليم العالي ، لسنة (٢٠٠٩) من أن واقع الإدارة الجامعية تحكمه اعتبارات عامة وأخرى خاصة من شأنها أن تخلق ظروف تؤثر في فاعلية الإدارة الجامعية وكفائاتها.(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، ٢٠٠٩: ٩٢)، ونهت أيضاً إلى أن جزءاً كبيراً من نجاح القيادات الإدارية أو فشله في أداء مهماته يعود إلى السياسة الإدارية التي ينتهجها عمداء الكليات ، إذ إنهم الوجه المباشر الذي تطل خلاله الكلية على رؤساء الأقسام والتدريسين والطلبة .(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، ٢٠٠٩: ١٧٦) . وتحسس الباحثان بهذه المشكلة كونهما تدريسيان في التعليم العالي والبحث العلمي ، ولكون تلك المشكلة تشكل عائقاً أمام تقدم أي عمل تربوي وإداري ، وتؤثر سلباً في الناتج النهائي ، وعليه معرفة درجة تطبيق المساءلة الإدارية قد يساعد في وضع الحلول العلمية لها أو التخفيف من حدتها .

أهمية البحث :

تعد الإدارة عملية مهمة وضرورية في المجتمعات الحديثة وتزداد أهميتها في نجاح أي مشروع أو الإخفاق فيه ويكمن ذلك في طريقة أو نمط الإدارة ، ولم يكن مفهوم الإدارة بشكل عام بعيداً عن واقع الإدارة التربوية فهي جزء من الإدارة العامة وتعمل في ميدان إنساني ومادي وطبيعي ، ولكن مع هذا فإن للإدارة التربوية خصائص تميزها عن غيرها من الإدارات ، فلها مهمات ووظائف فريدة من نوعها ، كون النظام التربوي من أكثر النظم الاجتماعية إنسانية وأكثرها التصاقاً في التعامل مع مكونات ومكونات الأبعاد البنائية للإنسان (الطويل ، ١٩٩٩: ١١) . وتكتسب الإدارة التربوية أهمية خاصة إذ أنها العمود الفقري لنجاح أي نظام تربوي وهي الوسيلة الفاعلة والمؤثرة في جعل التعليم أكثر استعداداً لتلبية احتياجات خطط التنمية بكل أبعادها وزيادة الانتفاع بالكفاءات وحسن استثمار الإمكانيات المادية والبشرية .(البديري ، ٢٠٠١: ٨٣) .

أن حيوية الإدارة الجامعية ودرجة استعدادها لانجاز المهام المناطة بها تتوقف على طبيعة قياداتها الإدارية التي تقوم بالفعل المنسق للطاقات البشرية والمادية والموجهة لها والمؤثرة فيها بقصد تحقيق الأهداف المخطط لها (السالم ، ١٩٨٨: ٢٩٠) .

إذ يواجه تطوير الإدارة في وقتنا الحاضر الكثير من التحديات والمتطلبات ومن أبرزها ضرورة وجود إدارة ذات أساليب حديثة متمثلة بعمداء الكليات الذين ينظرون إليهم على أنهم ممثلو السلطة في العملية التربوية ، وإن أسلوبهم الإداري يمثل عنصراً حيوياً

في تفعيل وظائف الإدارة من تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقويم ومن ثم تتوقف عليه فاعلية وكفاءة كلياتهم (خشاب ، ٢٠١١ : ٧) ، فنجاح الكلية في تحقيق أهدافها مرتبط بالكيفية التي يدار بها عميد الكلية وبالصفات الإدارية الناجحة التي تتمثل في شخصيته وقدرته على توظيف إمكانياته نحو العمل الذي يمارسه من أجل بناء علاقات إنسانية بين العاملين في كليته وتحسين أدائهم وتشجيعهم على العطاء المستمر . ويعد النظام التربوي من أكثر الأنظمة أهمية لأنه المسؤول عن بناء الأجيال الجديدة ، فنجاحه أو فشله يعني بالضرورة نجاح أو فشل الإدارات الأخرى ، إذن لا بد أن يحظى هذا النظام بنوع من المتابعة لمعرفة نقاط قوته ومواطن ضعفه ، لأن أي انحراف عن المسار الصحيح يؤدي إلى مخارج غير جيدة ، فلا بد أن يكون هناك رقابة لاستبتيان الأحداث قبل وقوعها ، ولذلك ومن أجل مواكبة متطلبات عصر المعلومات والتكنولوجيا على المجتمعات أن تعمل على تطوير أنظمتها التربوية من أجل ضبط عوامل النوعية والكفاءة والأداء في العمل بالإضافة إلى تطوير وتحسين التعليم والوصول إلى مخارج ايجابية لهذه الأنظمة ، ويمكن متابعة ذلك من خلال ملاحظة نظام فعال للمساءلة الإدارية للعمل على تحقيق الأهداف الموضوعية من قبل الأنظمة التربوية وبما يتماشى مع متطلبات العصر من معطيات علمية وتكنولوجية واقتصادية واجتماعية وسياسية (أبو حمدة، ٢٠٠٨ : ١) فالمساءلة تعني تحمل المسؤولية الكاملة في حالة النجاح أم الفشل وتوظيف الإمكانيات المتاحة بأفضل طريقة وصولاً لتحقيق الأهداف المطلوبة ، والاستفادة من الأخطاء واخذ العظة والعبرة .

وتعد المساءلة الإدارية مدخلاً لتحقيق الثقة المتبادلة داخل الجهاز الإداري عندما ينظر إليها على أنها عملية تتضمن التوضيح والتبرير لطبيعة الأداء ، والكيفية التي تمت بين الطرفين المسائل والمساءل ، وعليه فإن هذه العملية تحمل في ثناياها وجود الاستعداد للقبول والتبرير الذي يجب أن يتسم بالوضوح والموضوعية ، ليكون مقتعاً للطرفين ، وهكذا تبرز أهمية المساءلة الإدارية لضبط العمل الإداري ، وضمان حسن التوجيه وتحقيق الفاعلية والكفاءة (الزعبي، ٢٠٠٣ : ٣٢).

أن أهمية هذا البحث تتلخص في دراسة وتحليل المساءلة الإدارية لدى عمداء كليات جامعة ميسان ، ذلك الصرح والمركز الحضاري الذي يسيطر بشكل مباشر على المسيرة التربوية في محافظة ميسان ، ومن خلال ما تقدم عليه تتجلى أهمية البحث بما يأتي :

١. أهمية الجامعة بوصفها مؤسسة علمية وتربوية وتنموية وبحثية وقيادية في المجتمع والمؤهلة لإعداد الملاكات العلمية التي نحتاجها .

٢. أهمية التعرف على المساءلة الإدارية لدى عمداء كليات جامعة ميسان ، إذ تمكن عمداء الكليات من تعزيز جوانب القوة وتشخيص ومعالجة جوانب الضعف .

٣. تمثل هذه الدراسة استجابة حقيقية للاتجاهات التربوية الحديثة ومن أبرز القضايا والتحديات الرئيسية التي تواجه المؤسسة الجامعية عامة .

٤. أهمية نظام المساءلة الإدارية كونها وسيلة فاعلة في المنظومة التربوية ، ولها الأثر على مخارج العملية التربوية .

٥. قد تسهم في نشر ثقافة المساءلة الإدارية بين العاملين في النظام التربوي .

٦. يعد البحث الحالي أول دراسة (بحسب علم الباحثان) تتناول موضوع المساءلة الإدارية في جامعة ميسان.

أهداف البحث : يهدف البحث الحالي إلى تعرف :

١. درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى عمداء كليات جامعة ميسان من وجهة نظر الهيئة التدريسية .

٢. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى عمداء كليات جامعة ميسان من وجهة نظر الهيئة التدريسية وفقاً للمتغيرات الآتية :

التخصص العلمي للكلية (إنساني/علمي)، ب. الجنس (ذكور/إناث)، ج. اللقب العلمي (أستاذ أستاذ مساعد ، مدرس ، مدرس مساعد)

حدود البحث: يقتصر البحث الحالي بالهيئة التدريسية في كليات جامعة ميسان للعام الدراسي ٢٠١٥_٢٠١٦.

تحديد المصطلحات: تم تحديد المصطلحات المهمة التي وردت في عنوان البحث وهي :

أولاً. المساءلة الإدارية : وعرفها كل من :

(Mulgan,2000) (هي العملية التي من خلالها تقوم الهيئة ذات السلطة بسؤال الأشخاص عن أفعالهم أو هي عملية تقديم

التبريرات عن القيام بعمل معين) . (Mulgan,2000: 19) .

(Bovens,2003) (مفهوم ينطوي على وعد بالمساواة والعدل والتعلم والتحسين والشفافية والمراقبة والديمقراطية).

(Bovens,2003: 44) .

(الطويل ٢٠٠٦) (هي قيام الرئيس بمحاسبة المروسين علي ما يقوم بأدائه من أعمال وإشعاره بمستوى هذا الأداء ، وتشمل شرحاً وتفسيراً لماذا حدث الفشل ، وما يتوجب فعله لتصحيح مثل هذا الموقف . (الطويل ، ٢٠٠٦ : ٢٣٠) .

أما التعريف النظري للباحثين للمساءلة الإدارية (عملية منظمة وهادفة يحاول من خلالها التأكد من أن عمداء الكليات يحققون أعمالهم وأهدافهم المطلوبة وصولاً للنتائج المرغوبة من خلال عناصر كالانضباط الوظيفي والعمل الانجاز وأخلاقيات المهنة والعلاقات الإنسانية) .

أما التعريف الإجرائي للمساءلة الإدارية هي الدرجة التي يحصل عليها عضو الهيئة التدريسية من خلال إجاباتهم على فقرات مقياس المساءلة الإدارية في البحث الحالي وفقاً للبدائل الموضوعية .

ثانياً: **عميد الكلية** : " هو الشخص الحاصل على شهادة الدكتوراه، ويشترط أن يكون بمرتبة أستاذ مساعد في الأقل ودرجة مدير عام، وتحدد صلاحياته ومهامه بموجب قانون الوزارة رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨) المعدل (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ١٩٨٨: ١٥) .

ثالثاً: **الهيئة التدريسية**: " كل شخص حاصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه ويعمل في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وفي جامعاتها بدرجة الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين المساعدين" . (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ١٩٨٨: ١٧) .

الفصل الثاني : أدبيات البحث ودراسات سابقة

نشأة المساءلة الإدارية :ازدادت أهمية الإدارة في العصر الحديث وشهدت إصلاحات كثيرة مواكبة مع التطورات المتسارعة في العالم متمثلة في ثورة التكنولوجيا والاتصالات وتغير الهدف من الإدارة وتطورت طرق التفكير في حل مشكلاتها واتبعت الأسلوب العلمي المنظم القائم على الخبرة والعلم ، وتطلب ذلك القيام بالإصلاحات المختلفة التي تواكب ذلك التطور في النظام التربوي من مسائل إدارية وغيرها ، وظهرت فكرة المساءلة الإدارية قبل (٣٠٠٠) عام ق.م من خلال شريعة حمورابي في بلاد ما بين النهرين ، وفي مصر تضمن تشريع (حور محب) إجراءات ضد الرشوة ، كذلك أورد (أرسطو) في كتابه (السياسة) من أجل حماية الخزانة (حركات ، ١٩٩١: ٥٦) ، وجوهر مفهومها يركز على عملية محاسبة الأشخاص بموجب أعمالهم والسلطة الممنوحة لهم واستخدمت منذ عام (١٨٥٣م) في الإدارة العامة في أمريكا (العمري ، ٢٠٠٤: ١٥) ، وقد قامت دول الاتحاد الأوروبي بوضع قضية المساءلة الإدارية موضع اهتمام حين وضعت لنفسها إستراتيجية إدارية تربوية بحيث يكون تعليمها سبباً في جعلها من أكثر مناطق العالم قدرة على المنافسة ، وفي العالم زاد يوم الاهتمام بالمساءلة الإدارية من خلال المؤتمرات والندوات الفكرية (بطاح ، ٢٠٠٦: ٨)

مفهوم المساءلة الإدارية : أصبح مفهوم بالمساءلة الإدارية وآليات تحقيقها ميزة أساسية في كل المجالات المعنية بالإنسان بشكل عام وفي الإدارة بشكل خاص.

أن مفهوم المساءلة الإدارية ليس بالمصطلح الحديث ولا هو بالمصطلح الثوري لكنه مصطلح له أهمية كبيرة في هذا العصر ويعد من المجالات (Vernon,1998: 221). وعرف الدارسون لعلم الإدارة المساءلة الإدارية من عدة مناهج فكان هنالك اختلاف تبعاً لاختلاف الأطر المرجعية من فكرة وعملية لتحديده (فوزي، ١٩٩٩: ٧)، واستخدم مفهوم المساءلة الإدارية في أدبيات الإدارة العامة على أنها حافز إيجابي لإظهار الانجاز الجيد ، وإن تفعيل المساءلة الإدارية كمبدأ أو عملية انتشارها كقيمة من قيم الإدارة العامة تؤدي إلى تصحيح أعمالها من خلال خلق ثقافة إدارية تنظيمية تعتمد على التوجيه بالنتائج والتزام الشفافية (الروادة والدويري ، ٢٠٠٤: ٧٢٧)، وتم التفريق بين المساءلة الإدارية والضبط من خلال الاختلافات البسيطة التي تفصل بينهما ، إذ تتضمن عملية المساءلة الإدارية استدعاء الشخص ومحاسبته ، وغالباً ما تم ذلك عن طريق السرد واستعادة الإحداث والحقائق وبالمقابل فإن عملية الضبط والتوجيه عملية نشطة بحاجة للمحترفين والمبدعين وبعيداً عن الاستجاب (Harlow,2002:10).

أهمية المساءلة الإدارية : للمساءلة الإدارية أهمية في توجيه المجتمع بشكل عام والمؤسسات التربوية بشكل خاص وتشكل المساءلة الإدارية أداة لضمان ديمقراطية الإدارة وآلية لضبط العمل الإداري وتوجيهه الوجهة السليمة لتحقيق الأهداف المطلوبة ، وتلعب المساءلة الإدارية دوراً محورياً في تشكيل وتوجيه العمليات والنشاطات اليومية للمؤسسة التربوية (Romzek & Dubnick,2000:382).

أن ضرورة تواجد نظام المساءلة الإدارية في أي تنظيم إداري وذلك لضبط سلوك العاملين وضرورة الالتزام بالأنظمة والقوانين التي يضبطها هذا النظام بهدف انجاز العمل والحفاظ على حقوق العاملين وإتباع إجراءات المساءلة الإدارية يحافظ على مصالح المؤسسة ويصون حقوق العاملين (الزعبي ، ٢٠٠٣ : ١٣) .

أهداف المساءلة الإدارية في الجانب التربوي: تدعو الإدارة بشكل عام بمفهومها المعاصر التركيز على إدارة الأداء والنتائج أو ما يطلق عليها مساءلة الانجاز ، والتي نعني بها عدم النظر للمساءلة الإدارية على أنها توزيع اللوم أو العقوبات بل النظر إليها عملية إدارية هادفة وضرورية لتحقيق مجموعة من الأهداف وهي :

١. تحسين المستوى التربوي، ٢. التمويل حسب الاحتياجات، ٣. توفير تقارير حقيقية عن مستويات الطلبة .
٤. مكافأة المستويات المرتفعة، ٥. تحسين المستويات المتدنية ، إعادة ترتيب وتوزيع المسؤوليات . (Hill, Robin, 1997: 12).
- مبادئ المساءلة الإدارية:** توجد عدة مبادئ لا بد من مراعاتها في نظر الاعتبار عند اقرار قواعد المساءلة الإدارية منها :
١. وضوح قواعد النظام وعواقب المخالفات، ٢. إيجاد ارتباط مباشر بين المخالفة وبين الجزاء وفق أسس مدروسة .
٣. عدالة تطبيق الجزاء ووجود قناة العاملين بها دون تدمير ، ٤. المساواة والتجانس في نوع العقوبة، بحيث ترتبط العقوبة بنوع المخالفة وليس بالشخص المخالف، ٥. التدرج في شدة العقوبة وبما يتناسب مع نوع المخالفة وتكرارها (المدني ، ٢٠٠٧ : ٣٧).

مصادر المساءلة الإدارية: هنالك مصدرين رئيسيين للمساءلة الإدارية هما:

أولاً: المصدر غير الذاتي : ويقسم إلى قسمين هما :

المساءلة الخارجية : وتأتي من خلال الأجهزة المعنية بالرقابة .

المساءلة الداخلية : فتتمثل في الرئيس المباشر .

ثانياً: المصدر الذاتي : ويتبع هذا النوع من المساءلة الإدارية من خلال القيم ، فإذا كان للفرد قيم يؤمن بها ويعمل لها فأن الرقابة هي التي سيكون لها الفاعلية في عملية الحد من الفساد . (صالح ، ٢٠٠١ : ٣٩٠).

أنواع المساءلة : يرى (smith, 1995) أن المساءلة تشتمل على ثلاثة أنواع هي :

١. المساءلة الأخلاقية، ٢. المساءلة الإدارية (المهنية) ، ٣. المساءلة التعاقدية (smith, 1995: 23).

أساليب المساءلة الإدارية : يفضل تصميم عملية المساءلة الإدارية لتكون أداة لإحداث التغيير الإيجابي في السلوك والأداء أو ألا تقتصر أهداف المساءلة الإدارية على المحاسبة والعقاب وعليه يمكن أن تلجأ المؤسسة إلى المساءلة الإدارية ، وكما ذكرها (أخو رشيدة، ٢٠٠٦) ، بأحد الأسلوبين الآتيين:

الأسلوب السلبي : يستند هذا الأسلوب في حفظ ومراعاة قواعد النظام إلى إجبار العاملين على الالتزام بقواعد النظام ، وعليه جعل الجزاء بحد ذاته هو العملية وليست الوسيلة لتحقيق أهداف المؤسسة والحفاظ على حقوق العاملين .

الأسلوب الإيجابي: يستند هذا الأسلوب إلى تنمية القابلية والرغبة والالتزام بقواعد المؤسسة عن طريق الثناء والمكافآت للعاملين نتيجة السلوك المتمشي مع قواعد المؤسسة و العقاب نتيجة للسلوك غير المرغوب فيه ، أي أن العقاب يهدف لتجنب السلوك غير المرغوب فيه ، وعليه يتميز هذا الأسلوب بالتعاون في تحقيق أهداف المؤسسة والحفاظ على حقوق العاملين . (أخو رشيدة، ٢٠٠٦ : ٤٦)

العناصر الرئيسية لمفهوم المساءلة الإدارية: هنالك عناصر تضمنها مفهوم المساءلة الإدارية وكما ذكرها (كرمة ٢٠٠٩) هي كالآتي:

١. توقعات ومعايير واضحة ، ٢. تقويم مبني على معايير ، ٣. نتائج متوفرة لجميع أفراد المجتمع ، ٤. توفير معلومات وبيانات شخصية ، ٥. ارتباط النتائج بالثواب والعقاب ، ٦. المرونة والوضوح لظهور الفروق الفردية والإبداع، ٧. تكاثف المصادر والدعم والمساعدة في التطوير ، ٨. تصميم يقوم على التوازن والشمول ، ٩. اشتراك جميع الأطراف ، ١٠. توفير الوسائل المناسبة. (كرمة ، ٢٠٠٩ : ١١).

وظائف المساءلة الإدارية: للمساءلة الإدارية وظائف متعددة نذكرها بعضها وهي :

١. المراقبة (المتابعة) الديمقراطية ، ٢. تعزيز أخلاقيات الحكم العام ، ٣. تحسين الأداء عبر التعليم المؤسسي.

٤. الوقاية (طرفان ٢٠٠٥ : ١٢)

فوائد المساءلة الإدارية: للمساءلة الإدارية فوائد متعددة نذكرها بعضها وهي :

١. دفع التربويين لتحسين طرائقهم وأساليبهم ،٢. تحديد مهام وادوار العاملين في الميدان التربوي ،٣. التركيز على مخرجات العملية التربوية ،٤. تقويم الأداء بصورة موضوعية ودقيقة ،٥. تطبيق مبدأ المحاسبة (الثواب والعقاب)
٦. القضاء على الآفات الإدارية كالأوساطة والمحسوبية وغيرها ،٧. تعزيز الثقة بالجهاز الإداري .(بطاح ٢٠٠٦: ٢٣)
مواضيع المساءلة الإدارية :يعد جوهر عملية المساءلة الإدارية بشكلها التفصيلي أن يكون المسؤولين مسؤولون عن كل ما يقومون به من أعمال وأقوال ، ويمكن القول أن هنالك ثلاثة مواضيع رئيسة يمكن أن يتعرض العاملون للمساءلة الإدارية بسببها وهي :

١. الأعمال : المساءلة الإدارية عن الأعمال التي يقوم بها الفرد .
 ٢. النتائج : المساءلة الإدارية عن نتائج أعمال الفرد .
 ٣. النوايا : المساءلة الإدارية عن نية القيام بفعل معين أو عن الدافع وراء القيام به (G00din,2004:11)
- مكونات المساءلة الإدارية** :أن نظام المساءلة الإدارية يقوم على ثلاثة معايير وكما ذكرتها (Hammond,1989) وهي :
١. التمكن من الحكم على مخرجات الأداء .
 ٢. التمكن من الحكم على السبل التي تعتمد عليها مختلف الجهات المعنية في توفير المصادر اللازمة للنظام التربوي .
 ٣. معايير الممارسة تضمن للفرد الحق في إمكانية الوصول إلى المعرفة المتعلقة بالأداء والممارسات الداعمة لعملية التعلم .
- (Hammond,1989: 22).
- آليات المساءلة الإدارية** :تم الاعتماد على آليات للمساءلة الإدارية بأدوات معينة تضمن عملية المساءلة الإدارية سواء كانت مساءلة فردية أم جماعية حول فعل أم نتيجة أم نية ويمكن أن نقسمها إلى ثلاث أقسام رئيسية بالاعتماد على الجهة التي تقوم بتنفيذ المساءلة الإدارية وكما ذكرتها (Hammond,1989) وهي :
١. التنظيم الهرمي للإشراف والضبط : وتقوم هذه الطريقة على مبدأ تناقل السلطة بشكل هرمي ، فالأتباع مسؤولون أمام رؤسائهم الذين هم دورهم مسؤولون أمام رؤسائهم وكذلك تباعاً .
 ٢. المنافسة التأديبية في السوق ومثلها أنظمة ضبط المجتمع : تعمل هذه الآلية من خلال التعارض في المصالح ووجهات النظر وهي منتظمة بشكل يضمن عوائد ايجابية .
 ٣. شبكة الجمعيات التعاونية التي تكون ذات معايير قادرة على الرقابة وفرض العقوبات : وتعمل هذه الآلية من خلال جلب المديح أو العار للجهة المطبق عليها المساءلة الإدارية في نطاق شبكة تعاونية في الثقافة ولها ذات المعايير والقيم وذات الأهداف والمبادئ ، أن هذا النوع يلعب دوراً في زيادة العقوبات من جهة وإلى زيادة الدعم والتشجيع من جهة ثانية .
- (Hammond,1989:13).

المبحث الثاني: دراسات سابقة : يعد الاطلاع على الدراسات السابقة من المتطلبات الأساسية لأي بحث إذ يعطي رؤية للباحثين عن الدراسات التي أجريت في مجال بحثه وكيفية الاستفادة منها في بعض الإجراءات التي ينوي إجراؤها ، فضلاً عن تفسير نتائجه ، وبعد اطلاع الباحثان على الأساليب والمنهجية التي اتبعتها الدراسات السابقة وما توصلت إليه من نتائج ، وبه تم تصنيف الدراسات السابقة التي حصل عليها وفق ما يأتي :

أولاً : دراسات عربية :١.دراسة(العتيبي ،٢٠٠٨)(اثر المساءلة الإدارية على فاعلية الجامعات الحكومية)
هدفت الدراسة إلى معرفة اثر المساءلة الإدارية على فاعلية الجامعات الحكومية بالسعودية ، واشتملت عينة الدراسة على (٢٧٦) عضو هيئة تدريس في جامعة سعود ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وكان من ابرز نتائج الدراسة ما يأتي : أن درجة المساءلة الإدارية في الجامعات الحكومية مرتفعة ، ووجود اثر ذو دلالة إحصائية لمجالات المساءلة الإدارية (الانضباط الوظيفي ، العمل والانجاز ، أخلاقيات الوظيفة العامة)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير اللقب العلمي لصالح أعضاء الهيئة التدريسية الحاصلين على الألقاب العليا (أستاذ وأستاذ مساعد) وكذلك متغير الجنس ولصالح الذكور ، ومن ابرز توصياتها : إيجاد آليات للمساءلة الإدارية كاستخدام الأساليب الحديثة في التدريس لكونها مرتفعة ، وإيجاد آليات لحفز أعضاء هيئة التدريس على زيادة عطائهم وإنتاجهم العلمي لتعزيز أكثر لفاعلية الجامعة .(العتيبي، ٢٠٠٨: ١٠).

٢.دراسة النباتي(٢٠١١)(واقع ممارسات القيادات الإدارية للمساءلة الإدارية وموقفاتها في جامعة أم القرى بمدينة مكة المكرمة).

هدفت الدراسة معرفة درجة ممارسة القيادات الإدارية لمجالات المساءلة في جامعة أم القرى بمكة المكرمة مدى توافر السمات القيادية المعتمدة لدى العمداء، وتكون عينة البحث جميع القيادات الإدارية في جامعة أم القرى بمكة المكرمة البالغ عددهم (٢١٣). واستعانت الباحثة بالاستبانة في جمع المعلومات، وتم التحقق من الصدق الظاهري والثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار، وتم استخدام الوسائل الإحصائية كالوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي وتحليل التباين الأحادي، و كان من أبرز وأهم نتائج الدراسة : ممارسة المساءلة الإدارية من قبل القيادات الإدارية في مجالات الدراسة، ودرجة معرفة المساءلة الإدارية كانت موسطة وتتمثل غموض الوصف الوظيفي، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المساءلة لصالح الذكور ولصالح المؤهلات العليا (ماجستير ودكتوراه). وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد السمات المستخدمة في الدراسة معياراً في مجال اختيار وتعيين العمداء أو المديرين لشغل المناصب الإدارية القيادية مستقبلاً، وتحديد المعايير الرقابية. (النباتي، ٢٠١١: ٢٠).

ب- دراسات أجنبية: ١. دراسة (بوش ١٩٩٩) (Bosh.S,1999)

(Accountability in Washington's public Higher Education Institution's community) (المساءلة

الإدارية في مجتمع مؤسسات التعليم العالي العامة في واشنطن)

أجريت هذه الدراسة في أمريكا وهدفت إلى التعرف على وجهات نظر مقدمي الدعم المادي حول المساءلة الإدارية لان ولاية واشنطن هي الولاية الأولى التي طلبت من مؤسسات التعليم العالي فيها استخدام هذا المؤشر، وأجريت على (٣) مؤسسات تعليمية ذات أربع سنوات هي : جامعة واشنطن، جامعة واشنطن الحكومي، و جامعة واشنطن الوسطى، وتم جمع البيانات باستخدام مجموعات التركيز والمقابلات الشخصية، وأظهرت نتائج المقارنات عدداً من المحاور منها : اهتمام الولاية وتركيزها على الأسعار المرتفعة للتعليم وإطالة المدة اللازمة للحصول على الدرجة الجامعية، وتردد إداري الجامعات في تقبل أهداف المساءلة الإدارية القانونية، والإحباط الذي يصيب هؤلاء الإداريين من الطلبة الذين لا يتوافقون مع نموذج الطلبة التقليدي ورغبة الطلبة المجسرين في قبول المسؤولية عن التعليم الخاص بهم وتشابه المواقف بين أعضاء المجلس التشريعي للولاية وطلبة التجسير، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها : وأظهرت النتائج أن درجة تطبيق المساءلة الإدارية بشكل مرتفع وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس واللقب العلمي، وأن بإمكان إدارة الجامعات إتباع كل التشريعات الخاصة بالمساءلة الإدارية وحاجات طلبة التجسير عن طريق تطبيق برامج لتسهيل عملية التجسير السلسلة والمرنة، وتطرق كذلك إلى معرفة وجهات نظر ممولي برامج التجسير وحققهم في المساءلة الإدارية عن مؤشرات كفاءة التخرج في الجامعات التي تستخدم نظام التجسير في كليات المجتمع. (Bosh.S,1999: 161)

٢. دراسة (دليمير وليجلر ٢٠٠١) (Delmmer D&. Leggelrl.J,2001)

(U.S .local Government Managers &the complexity of Responsibility &Accountability in)

(Democratic Governance) (تعقيد المسؤولية والمساءلة لمدراء الحكم المحلي الأمريكيين في الحكومة الديمقراطية)

أجريت هذه الدراسة في أمريكا، وهدفت إلى تقدير المساءلة والمسؤولية كما يراها المديرون في الحكومة المحلية من خلال معرفة ترتيب الأهمية النسبية التي يضعها المديرون لمصادر واليات المساءلة التي تسود أعمالهم، وملامحة هذه لآليات واتفاقها مع الأدبيات حول الموضوع وتكونت عينة الدراسة من (٢٩٨) فرداً، واستخدمت أداة خاصة أعدت لهذا الغرض بعد التحقق من صدقها بطريقة الصدق الظاهري وثباتها باستعمال طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، واستخدمت الوسائل الإحصائية المناسبة كالأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل التباين الأحادي، وأظهرت نتائج الدراسة أهمها أن درجة تطبيق المساءلة الإدارية بشكل مرتفع وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس واللقب العلمي وجود اختلاف في الأهمية النسبية للمصادر ذات العلاقة مع وجود حالة تحول في المسؤوليات العامة من خلال الانتقال من التركيز على العمل الروتيني إلى العمل بموجب سياسة عامة جديدة، وفي حالة إعطاء الأهمية النسبية في المسؤولية لتسفيد فئة جديدة فأنهم يعطون الأولوية الأولى للموظفين المنتخبين ثم الانحرافات المهنية في حالة تحديد المسؤوليات بشكل عام، ويعطى الجديرون الأهمية النسبية لمصادر المساءلة المتمثلة بالمعرفة المهنية الجدارة، كما وضع المديرون أهمية الإعلام في أقل درجات الأهمية المصادر المساءلة، كما عد المديرون الأقل ثقافة الأهمية الأعلى لمصادر المساءلة للموظفين المنتخبين، وان الفروق الموجودة بين أهمية المصادر ضئيل (Delmmer Leggelrl,2001:241).

مؤشرات إفادة البحث الحالي من الدراسات السابقة : تتناول هذه المؤشرات النواحي الآتية :

منهج بناء المقياس : لقد تباينت الدراسات السابقة في بناء أدواتها فقسم اعتمد على المنهج المنطقي ، وثان اعتمد على المنهج الخبراتي ، وثالث اعتمد على الجمع ما بين المنهجين المنطقي والخبراتي ، واستفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة باعتماده المنهج المنطقي و الخبراتي ، لأنه لجأ إلى عرض أدواته المعدة على وفق المنهج المنطقي على مجموعة خبراء ومحكمين ، ويعد هذا أسلوباً مفضلاً في بناء المقاييس .

حجم العينة : لقد تباينت أحجام عينات الدراسات السابقة ، فالدراسات السابقة التي اعتمدت على تقديرات الآخرين كانت (كبيرة الحجم) ، أما الدراسات التي اعتمدت على تقديرات الفرد لذاته فكانت (متوسطة أو قليلة الحجم)، ولما سيكون البحث الحالي يعتمد على تقديرات الآخرين لذا فان تحديد حجم العينة سيكون وفقاً لهذه المتغيرات ومتناسباً مع حجم المجتمع وأهداف البحث .

مصدر الأداة : معظم الدراسات السابقة اعتمدت على عملية بناء الأداة ، إلا أن قسماً منها قام بالاعتماد على أداة جاهزة لوصف المسألة الادارية ، وأما البحث الحالي فقد اعتمد على بناء مقياس المسألة الإدارية .

الخصائص السيكمترية : لقد اختلفت الدراسات السابقة في إيجاد بعض هذه الخصائص أو معظمها ، فقسم من الدراسات السابقة وجدت صدق الأداة بمؤشر صدق ظاهري ، والأخرى اعتمدت مؤشر صدق ظاهري وصدق بناء ، إضافة إلى ذلك أن معظم الدراسات السابقة لم تستخرج الدرجة التمييزية لفقرات أدواتها ، أما البحث الحالي فانه سوف يلجأ إلى إيجاد خصائص سيكمترية تتسجم مع ما تتطلبه أداة البحث وأهدافه .

بدائل الإجابة: لم تتفق الدراسات السابقة على عدد محدد من البدائل، فقسم منها اعتمد على (خمس بديل)، في حين اعتمدت ثمانية على (أربعة بديل)، بينما ثالثة اعتمدت على (ثلاثة بديل)، أما البحث الحالي فانه سوف يتضمن (بدايل) تتلائم مع أهداف البحث ومتطلبات الموقف الذي اعتمده .

٦. **الوسائل الإحصائية:** تباينت الدراسات السابقة في الوسائل الإحصائية المستخدمة، فأكثرها اعتمد على أكثر من وسيلة إحصائية مما يأتي: الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط مثل بيرسون وكأي والاختبار التائي لعينة واحدة وعينتين مستقلتين ومتربطتين وتحليل التباين الأحادي ، والثنائي، والمتعدد) .

وفي ضوء الاطلاع على ما استخدم من وسائل إحصائية في الدراسات السابقة وما سوف يجريه الباحث من استشارات إحصائية، سوف يتم اختيار الوسائل الإحصائية التي تتلائم مع أهداف البحث .

الفصل الثالث : منهجية البحث وإجراءاته : يتضمن هذا الفصل الإجراءات والخطوات التي أتبع لتحقيق أهداف البحث ، بدءاً بتحديد المنهج العلمي المستعمل في الدراسة بعرض طبيعة مجتمع البحث وعينته وكيفية اختيارها ، وكذلك تحديد المنطلقات التي استند إليها في بناء وإجراءات المقياس التي تضمنت تحديد مفهوم المسألة الإدارية ومكوناته السلوكية، ومن ثم إعداد فقرات المقياس وتحليلها منطقياً وإحصائياً، ومن ثم التحقق من الخصائص السيكمترية للمقياسين ، فضلاً عن عرض الوسائل الإحصائية المستخدمة في إجراءات البحث.

أولاً: منهجية البحث : أتبع منهج البحث الوصفي التحليلي الذي يعد من المناهج البحثية في العلوم التربوية والنفسية الشائعة التي اشتغل بها العديد من الباحثين ، ويسعى إلى تحليل الوضع الحالي لظاهرة معينة ، ومن ثم يعمل على وصفها ، وبالتالي فهو يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، إن هذا المنهج لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها وإنما يمضي إلى ما هو أبعد من ذلك لأنه يتضمن قدراً من التفسير لهذه البيانات ، (ملحم ، ٢٠٠٢ : ٣٧٧). لذلك نستطيع من خلال المنهج الوصفي إجراء دراسة لمعرفة المسألة الإدارية لدى عمداء كليات جامعة ميسان .

مجتمع البحث يقصد بمجتمع البحث بأنه جميع الأفراد أو الأشخاص الذين يكونوا موضوع مشكلة البحث (عبيدات، ٢٠٠٣: ١١٣) ، ويشير بروك (170 : 1981 , brag) إلى انه لا يمكن توظيف أية وسيلة من وسائل اختيار العينات مهما أوتيت من دقة ما لم يوصف المجتمع الذي تؤخذ منه العينة وصفاً دقيقاً ، لان لكل مجتمع صفاته الخاصة به ، فشم المجتمع البحث جميع أعضاء هيئة التدريس : يتكون مجتمع البحث جميع من جميع التدريسيين والتدريسيات في كليات جامعة ميسان والبالغ عددهم (٤٩٧) موزعين على (١٣) كلية علمية وإنسانية ورئاسة الجامعة للعام الدراسي (٢٠١٥-٢٠١٦) منها (٧) كليات علمية (الطب ، والطب البيطري ، والهندسة ، والزراعة ، والعلوم والصيدلة، والتمريض) و(٦) كليات إنسانية (التربية ، والقانون ، والتربية الأساسية ، والإدارة والاقتصاد ، والتربية الرياضية، والعلوم السياسية) ، وبعد استبعاد عمداء الكليات والجدول (١) يوضح ذلك .

جدول (١) توزيع مجتمع البحث (الهيئة التدريسية) حسب تخصص الكلية والجنس والتخصص العلمي

ت	تخصص الكلية	عدد الكليات	أعداد التدريسيين	الجنس		اللقب العلمي			المجموع
				ذكور	إناث	أ	أ.م.د	م	م.م
١	الكليات العلمية	٧	١٦٤	١٢٢	٤٢	-	١٤	٥٢	٩٨
٢	الكليات الإنسانية	٦	٣٣٣	٢٨١	٥٢	٨	٥١	٩٨	١٧٦
	المجموع	١٣	٤٩٧	٤٠٣	٩٤	٨	٦٥	١٥٠	٢٧٤

ثانياً: عينة البحث : يحدد تصميم البحث وأهدافه على الأغلب أسلوب اختيار العينة وحجمها ، واعتمد البحث على عينة واحدة وهي التدريسيين في جامعة ميسان، لذا اعتمد الباحثان لاختيار عينة بحثهما على أسلوب الاختيار العشوائي الطبقى (التوزيع المتناسب) في كل كلية وقسم وحرصاً على أن يمثل الاختيار العشوائي الفئات جميعها التي يتكون منها مجتمع البحث ، لا بد من اختيار عينة طبقية عشوائية داخل كل طبقة (أستاذ ، أستاذ مساعد ، مدرس ، مدرس مساعد) مع مراعاة التناسب في الاختيار من حيث نوع الكلية (فيركسون ، ١٩٩١ : ١٨٢) وبعد تحديد مجتمع البحث من التدريسيين في كليات جامعة ميسان للعام الدراسي (٢٠١٤ - ٢٠١٥) ، واعتمدت نسبة (٥٠%) من مجتمع الهيئة التدريسية كعينة البحث . وتم تحديد أعداد الهيئة التدريسية الذين ينبغي اختيارهم لعينة البحث في ضوء النسبة المئوية المستخرجة في الخطوات السابقة ، فقد بلغ حجم الهيئة التدريسية كعينة بحث (٢٤٩) تقريباً تدريسياً وتدرسياً ، وتم تحديد حجم عينة التدريسيين من الكليات العلمية والإنسانية حيث كان عددهم (١٨٢) تدريسياً في الكليات العلمية و (١٦٧) في الكليات الإنسانية ، وتم تحديد عينة البحث من التدريسيين ممن هم بدرجة (أستاذ ، وأستاذ مساعد ، ومدرس ، ومدرس مساعد) ، وبهذا بلغ حجم عينة البحث (٤٠٣) أستاذًا ، و (٣٣) أستاذًا مساعدًا ، و (٧٥) مدرسا ، و (١٣٧) مدرسا مساعداً ، وتم تحديد عينة البحث بحسب الجنس من التدريسيين (الذكور والإناث) ، إذ بلغ حجم التدريسيين من الذكور (٢٠٢) تدريسياً ، في حين بلغت نسبة الإناث (٤٧) تدريسية ، وتعد هذه النسبة مقبولة لتمثيل مجتمع البحث (عودة ، ١٩٩٢ : ١٦٠) ، وكما مبين في الجدول (٢).

جدول (٢) توزيع عينة البحث (الهيئة التدريسية) حسب تخصص الكلية والجنس والتخصص العلمي

ت	تخصص الكلية	الكليات	مجموع العينة	الجنس		اللقب العلمي			المجموع
				ذكور	إناث	أ	أ.م.د	م	م.م
١	الكليات العلمية	٧	٨٢	٦١	٢١	-	٧	٢٦	٤٩
٢	الكليات الإنسانية	٦	١٦٧	١٤١	٢٦	٤	٢٦	٤٩	٨٨
	المجموع		٢٤٩	٢٠٢	٤٧	٤	٣٣	٧٥	١٣٧

(*) استحصل الباحث موافقة رسمية للحصول على البيانات وتطبيق أداتي البحث

ثالثاً: إجراءات بناء المقياس: (مقياس المساءلة الإدارية): لما كان البحث الحالي يستهدف التعرف على المساءلة الإدارية لعمداء كليات جامعة ميسان من وجهة نظر التدريسيين ، فقد كان تحقيق هذا الهدف يتطلب البحث عن أداة للمساءلة الإدارية. إذ تم بناء مقياس المساءلة الإدارية من خلال تحديد مجالات المساءلة الإدارية ، ولتحقيق أهداف البحث وبعد اطلاع الباحثين على العديد من الدراسات والبحوث السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي فضلاً عن أدبياته وفي ضوء ذلك أعد الباحثان أداة لقياس المساءلة الإدارية في جامعة ميسان من وجهة نظر التدريسيين ، ووجدوا أن أفضل أداة يمكن أن يستعملها لهذا الغرض هو الاستبانة، إذ إن الاستبانة كما يشير (أوبنهايم) أسهل وأسرع عند الإجابة ويمكن قياسها بشكل صحيح وإنها اقتصادية في الوقت والجهد والمال، وإنها واقعية (Oppenhiem, 1966:43) ، ولعدم توافر أداة جاهزة لقياس درجة تطبيق المساءلة الإدارية لعمداء كليات جامعة ميسان ، أعد الباحثان أداة على وفق أسلوب التقدير الذاتي ، للإجابة عن فقرات الأداة من التدريسيين بأنفسهم ولبناء الأداة صمم الباحث أداة بحثه وأتبع في ذلك الأسلوب العلمي الدقيق وفقاً للخطوات التي أشار إليها (Allen & yen) ، إذ إن عملية بناء الأداة يجب أن تمر بعدد من الخطوات الأساسية ، وتأسيساً على ذلك تم القيام بإجراءات بناء المقياس وعلى النحو الآتي :

١.١. **تحديد الهدف :** يهدف مقياس المساءلة الإدارية التعرف على درجة تطبيق المساءلة الإدارية لعمداء الكليات في جامعة ميسان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية .

١-٢. **تحديد مستوى المقياس :** يقصد بمحتوى المقياس الوحدات البنائية المكونة للمقياس (الظاهر ، ١٩٩٩ : ٦٢) ، وهي في المقياس الحالي تتكون من نوعين يمثل الأول الوحدات الكبيرة المتمثلة بمجالات مقياس المساءلة الإدارية والتي ترتبط بعمل عميد

الكلية ، والتي استعان الباحث في بنائها وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة والأدبيات المتعلقة بالمساءلة الإدارية وما تم عرضه بأدبيات البحث من الفصل الثاني والاستبانة الاستطلاعية المفتوحة التي وجهت لمجموعة من الخبراء والمحكمين في العلوم التربوية والنفسية بلغ عددهم (١٥) ، حدد الباحث مستويات الأداة ، فتكون المقياس بصورته الأولى من (١٠٣) فقرة موزعة على أربع (مجالات) هي (١. الانضباط الوظيفي ، ٢. العمل والانجاز ، ٣. أخلاقيات الوظيفة ، ٤. العلاقات الإنسانية) ، الملحق (٢) . والثاني الوحدات الصغيرة (فقرات المقياس)

٢- إعداد فقرات المقياس بصيغتها الأولى: إن إعداد فقرات المقاييس النفسية يعد أهم خطوة في بنائها، إذ تتوقف دقة المقياس في قياس ما وضع من أجل قياسه إلى حد كبير على دقة وتمثيل فقراته للسمة المراد قياسها، لذلك ينبغي على الباحث أن يكون على وعي تام بشروط إعداد الفقرات ومواصفاتها، إذ إن الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياس تعتمد إلى حد كبير على الخصائص القياسية (السيكومترية) لفقراته (عبد الرحمن، ١٩٩٧: ٤٤٠).

واعتمد الباحثان في صياغة فقرات المقياس على المصادر الآتية:

١-٢. المقاييس ذات العلاقة : عن طريق مراجعة المقاييس التي أعدت سابقاً لمعرفة موضوع المساءلة الإدارية بصورة عامة والمتمثلة برسائل الماجستير وأطاريح الدكتوراه في الإفادة من بعض فقراتها ومجالاتها .

٢-٢. الأدبيات والدراسات السابقة : تم الاطلاع على عدد من الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت المساءلة الإدارية بصورة عامة والمتمثلة بالمصادر والدوريات.

٣. أهمية المجالات السلوكية: في ضوء الخلفية النظرية لمفهوم المساءلة الإدارية وتعريف مجالاتها ، تم تحديد هذا المصطلح ، ثم حددت المجالات لهذا المفهوم التي بلغ عددها بصيغتها الأولى (٤) مجالات ولتقدير الأهمية النسبية لكل مجال من هذه المجالات في قياس المساءلة الإدارية عرضت الاستبانة المغلقة التي تم إعدادها على (١٧) خبير ومحكم في العلوم التربوية والنفسية (الملحق ٣) وكذلك عدم وجود معيار يستند إليه الباحثان في تحديد أوزان المجالات ، تم الاعتماد على آراء المحكمين ليحددوا مدى صلاحية المجالات ومدى تغطيتها للمفهوم مع تحديد الأهمية النسبية على وفق مقياس مندرج يتكون من (٤) درجات ، وتمثل الدرجة (٤) أعلى أهمية للمجال ، وتمثل الدرجة (١) أقل أهمية للمجال ، مع إضافة أي مجال آخر يرويه مناسباً ، ومما يجدر الإشارة إليه أن هذه الطريقة تقترب من الخارطة الاختبارية في الاختبارات التحصيلية ، إذ تعطي الأوزان لأهمية المحتوى أو الأهداف المراد قياسها (ثورندايك وهيغن ، ١٩٨٨: ١٩٥)، وفي ضوء ملاحظاتهم وآرائهم تم تحديد الأهمية النسبية والوسط المرجح والنسب المئوية وأهمية كل مجال من مجالات المساءلة الإدارية تنازلياً ملحق(٤)، وكما موضح في جدول (٣) .

جدول (٣) الأهمية النسبية لكل مجال من مجالات مقياس المساءلة الإدارية

المجال	النسبة المئوية %	الوسط المرجح	الوزن المئوي	عدد الفقرات وأرقامها	الأهمية النسبية للمجال	المجال	النسبة المئوية %	الوسط المرجح	الوزن المئوي	عدد الفقرات وأرقامها	الأهمية النسبية للمجال
١. العمل والانجاز	٣٩,٨٠٥ %	٣	٧٥ %	٤١	١	٢. أخلاقيات الوظيفة	٢٦,٢١ %	٢,١١	٥٢,٩٤ %	٢٧	٢
٣. الانضباط الوظيفي	٢٢,٢٣٠ %	٣٥,٢٩	٨٨,٢٣ %	٢٣	٣	٤. العلاقات الإنسانية	١١,٦٥ %	١,٣٥	٣٣,٨ %	١٢	٤

وعلى وفق الأهمية النسبية لمجالات مقياس المساءلة الإدارية تم صياغة فقرات المقياس بصيغته الأولى ، فتكون المقياس بصورته الأولى من (١٠٣) فقرة موزعة على (٤) مجالات ، الملحق (٢) .

٤- التحليل المنطقي للفقرات: على الرغم من أن التحليل المنطقي للفقرات في مقاييس الشخصية قد يكون مضللاً وذلك لاعتماده على آراء الخبراء الذاتية، لكنه يعد ضرورياً في بدايات إعداد الفقرات لأنه يؤشر مدى تمثيل الفقرة ظاهرياً للسمة التي أعدت لقياسها، فضلاً عن أن الفقرة الجيدة في صياغتها والتي ترتبط بالسمة نفسها في رفع قوتها التمييزية ومعامل صدقها (الكبيسي، ٢٠٠١: ١٧١)، ولغرض التحقق من الصدق الظاهري عرض مقياس المساءلة الإدارية بصورته الأولى والمكون من (١٠٣) فقرة على مجموعة من المحكمين والخبراء في مجال العلوم التربوية والنفسية بلغ عددهم (١٧) ملحق(٣) ، وطلب من كل منهم الحكم فيما إذا كانت كل فقرة من فقرات المقياس صالحة أو غير صالحة من حيث ملائمتها وموافقته على البدائل المعتمدة إزاء كل فقرة، لبيان صدقها ومدى صلاحية ما وضعت من أجله ومدى صلاحية كل فقرة من فقرات الأداة للمجال المخصص لها ، ووضع

علامة (صح) أمام الفقرات التي يرونها مناسبة ، ، وكذلك اخذ بنظر الاعتبار الاتجاه الايجابي أو السلبي في كل فقرة ، ومما ينبغي أن يشار إليه أن فقرات المقياس ومجالاته تشكل كلا متكاملًا لمفهوم واحد ، وما الفصل بينهما إلا لغرض البحث العلمي، وقد اقترحوا بعض التعديلات اليسيرة على بعض الفقرات وتحديد الفقرات الايجابية ويكون مقياس التقدير عكسيا بالنسبة للدرجات السلبية ، موزعة على (٤) مجالات ، الإدارية وتحليل آراء الخبراء على فقرات المقياس تم استخدام النسبة المئوية ، وعدت كل فقرة غير صالحة عندما تكون قيمتها اقل من (٨٥%)، كما الجدول (٤) و الملحق (٢) .

جدول (٤) آراء الخبراء والمحكمين حول صلاحية فقرات مقياس المساءلة الإدارية وحسب النسبة المئوية

المجال	رقم الفقرة	عدد المحكمين والخبراء	الموافقين	غير الموافقين	النسبة المئوية	الملاحظات
الانضباط الوظيفي	١٠، ٨، ٧، ٤، ١، ٣	١٧	١٧	صفر	%١٠٠	صالحة
	٢٣، ٢٢، ٢١، ٢٠، ١٨، ١٦، ١٥، ١٤، ١٢	١٧	١٦	١	%٩٤.١١	صالحة
	١٩، ١٧، ١٣، ٩، ٦، ٥، ٢	١٧	١٥	٢	%٨٨.٢٣	صالحة
العمل والانجاز	٢٠، ١٩، ١٥، ١٤، ١٣، ١١، ١٠، ٧، ٦، ٣، ٢	١٧	١٧	صفر	%١٠٠	صالحة
	٢٩، ٢٨، ٢٦، ٢٥، ٢٣، ٢١	١٧	١٦	١	%٩٤.١١	صالحة
	٣٩، ٣٥، ٣٠، ٢٣، ١٨، ١٢، ٥، ٤، ١	١٧	١٥	٢	%٨٨.٢٣	صالحة
أخلاقيات الوظيفة	٢٠، ١٠، ٩، ٦، ٥، ٤، ١	١٧	١٧	صفر	%١٠٠	صالحة
	٢٣، ٢١، ١٤، ١٣	١٧	١٦	١	%٩٤.١١	صالحة
	٢٧، ٢٦، ١٦، ١٥، ١٢، ١١، ٨، ٧، ٣، ٢	١٧	١٥	٢	%٨٨.٢٣	صالحة
العلاقات الإنسانية	١١، ١٠، ٥	١٧	١٧	صفر	%١٠٠	صالحة
	١٢، ٨، ٧، ٣، ٢	١٧	١٦	١	%٩٤.١١	صالحة
	٩، ٤، ١	١٧	١٥	٢	%٨٨.٢٣	صالحة

في ضوء المصادر أعلاه تم تحديد فقرات مقياس المساءلة الإدارية بصيغته الأولية ب (١٠٣) فقرة نتيجة لاطلاع الباحثان على مقاييس وأدبيات سابقة عن المساءلة الإدارية.

٥. **وضوح التعليمات وفهم العبارات :** ينبغي قبل تطبيق المقياس على المجيبين التثبت من وضوح تعليماته وفهم عباراته لان عدم وضوح التعليمات وصعوبة فهم الفقرات تدفع المجيب إلى الإجابة العشوائية (فرج ، ١٩٨٠ : ١٦٠) لذلك تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٢٠) تدريسيا وتدرسية من جامعة ميسان بواقع (١٠) من التخصص العلمي ، و(١٠) من التخصص الإنساني، وقد اختيرت هذه العينة من المدرسين المساعدين لان وضوح التعليمات وفهم العبارات لديهم تعني إنها مفهومة لدى جميع التدريسيين والتدرسيات ، وقد تبين من هذا التطبيق أن التعليمات واضحة ومفهومة للمجيبين ، وان الوقت المستغرق للإجابة بين (٣٠-٤٥) دقيقة ، ومتوسط قدره (٤٠) دقيقة واستهدفت هذه التجربة التعرف على وضوح التعليمات للتدريسيين وفهمهم لفقرات المقياس ، والوقت المستغرق في الإجابة عن فقرات المقياس .وكما في الجدول (٥).

جدول (٥) عينة التطبيق الاستطلاعي لمقياس المساءلة الإدارية موزعة حسب تخصص الكليات والجنس

ت	تخصص الكلية	الكليات	الجنس		المجموع
			ذكور	إناث	
١	الكليات العلمية	١٠	٥	٥	١٠
٢	الكليات الإنسانية	١٠	٥	٥	١٠
	المجموع		١٠	١٠	٢٠

وقد طلب من المجيبين قراءة التعليمات والفقرات، والاستفسار عن أي غموض وذكر الصعوبات التي قد تواجههم في أثناء الاستجابة، وقد تبين نتيجة لهذه التجربة أن التعليمات، والفقرات، واضحة فضلاً عن طريقة الإجابة على ورقة الإجابة المنفصلة:

٧. التحليل الإحصائي للفقرات: يعد التحليل الإحصائي للفقرات من خلال الدرجات التجريبية التي يتم الحصول عليها من استجابات عينة من الأفراد أكثر أهمية من تحليلها منطقياً لأنه يكشف عن دقة الفقرات في قياس ما وضعت لأجل قياسه (Ebel, 1972:40)، إذ ينبغي إبقاء الفقرات الصالحة للقياس واستبعاد الفقرات غير الصالحة أو تبديلها وتجريبها من جديد (Guilford, 1954:417)، وذلك في ضوء خصائصها القياسية التي لا تقل أهميتها عن أهمية الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياس نفسه، لأن الخصائص القياسية للمقياس تعتمد - إلى حد كبير - على خصائص فقراته إذ تكشف هذه الخصائص عن قدرة المقياس على قياس ما وضع لأجل قياسه (Smith, 1966:69-70).

ويكاد يتفق أصحاب القياس النفسي على بعض الخصائص القياسية التي ينبغي التحقق منها في فقرات مقاييس الشخصية، وهي القوة التمييزية للفقرات ومعاملات صدقها (الزيباري، ١٩٩٧: ٧٥).

عينة التحليل الإحصائي: تشير معظم أدبيات القياس النفسي إلى ضرورة إجراء التحليل الإحصائي لفقرات المقاييس النفسية على عينات كبيرة وممثلة للمجتمع الذي تنتمي إليه، لأن اعتماد نسبة (٥٠%) من أفراد هذه العينة في تحديد المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية يحقق حجماً مناسباً في كل مجموعة وتبايناً جيداً بينهما (Ghisell, et al, 1981:434)، لذا أرتأ الباحثان أن تكون عينة التحليل الإحصائي للفقرات (١٠٠) تدريسي وتدرسية، اختيرت هذه العينة بالأسلوب المرحلي العشوائي على وفق المراحل الآتية:

أ- اختيرت عشوائياً ثمانية كليات من جامعة ميسان أربعة كليات علمية وهي (العلوم، والطب، والزراعة، والهندسة)، وأربع كليات إنسانية هي (التربية والآداب، والقانون، والتربية الأساسية).

ب- اختير عشوائياً من كل كلية قسم دراسي واحد، وبذلك بلغ عدد الأقسام العلمية (٤) أقسام وعدد الأقسام الإنسانية (٤) أقسام.

ج- اختيرت عشوائياً من قسم من الأقسام الأربعة، في كل قسم مجموعة من التدريسيين وبعدها يتناسب مع متغيري التخصص والصف في مجتمع البحث. الجدول (٦).

جدول (٦) عينة تميز الفقرات مقياس المساءلة الإدارية بحسب الكليات العلمية والإنسانية والجنس

ت	تخصص الكلية	الكليات	الجنس		المجموع
			ذكور	إناث	
١.	الكليات العلمية العلوم، والطب، والزراعة، والهندسة	٤	٣٥	١٥	٥٠
٢.	الكليات الإنسانية التربية والآداب، والقانون، والتربية الأساسية	٤	٤٠	١٠	٥٠
	المجموع	٨	٧٥	٢٥	١٠٠

حساب الخصائص السيكمترية للفقرات: القوة التمييزية للفقرات (Discrimination Power of Item):

لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس إدارة الوقت رتبنا الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة كلية لأفراد عينة تحليل الفقرات إحصائياً البالغ حجمها (١٠٠) تدريسي وتدرسية، ثم حددت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية بنسبة

(٥٠%) في كل مجموعة، وقد بلغ عدد الأفراد في كل مجموعة (٥٠) تدريسيا وتدرسية ، واستخدم الاختبار التائي (t-Test) لعينتين مستقلتين في حساب الفرق بين المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، على أساس أن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة. والجدول (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧) تمييز فقرات مقياس المساعلة الإدارية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	الفرق	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		القيمة التائية المحسوبة	الفرق
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
١	٣,١٤٢	٠,٩٧٤	٢,٧٠	٠,٩٩٩	٣,٣٢	٥٣	٣,٨٣٦	٠,٩٧٨	٣,٣٢	٠,٦٧	٣,٨٠	١
٢	٤,٣٧٧	٠,٨٦٨	٢,٦٨	٠,٧٢٥	٣,٣٨	٥٤	٣,٨٩٥	٠,٩٧٦	٢,٨٤	٠,٨١	٣,٥٤	٢
٣	٣,٥٩٨	١,٠٢٢	٢,٦٦	٠,٩٢١	٣,٣٦	٥٥	٢,٦٣٦	٠,٩٠٤	٢,٨٦	٠,٩١٧	٣,٣٤	٣
٤	٤,٣٩٧	١,١٤٤	٢,٥٨	٠,٨٨٦	٣,٤٨	٥٦	٣,٦٥٨	١,١٧٨	٢,٦٠	٠,٩٢٣	٣,٣٨	٤
٥	٢,٦٩١	١,١٣٩	٢,٧٤	٠,٩٣١	٣,٣٠	٥٧	٢,٧٥٩	١,٢٥٧	٢,٨٢	١,٠٥٤	٣,٤٦	٥
٦	٣,٦٠٠	١,٢٣٣	٢,٥٠	٠,٩٧٤	٣,٣٠	٥٨	٣,٩٤٠	١,٠١٠	٢,٨٠	٠,٨١٢	٣,٥٤	٦
٧	٢,٤٤٧	١,٠٤٨	٢,٦٢	٠,٩٠٩	٣,١٠	٥٩	٤,٠١٠	١,٠٥٣	٢,٥٦	١,٠٩١	٣,٤٤	٧
٨	٢,٤٤٩	٠,٩٧٠	٢,٧٢	٠,٩٩٠	٣,٢٠	٦٠	٤,٠٦٣	١,٠٧٦	٢,٨٤	٠,٨٩٨	٣,٦٤	٨
٩	٣,١٨١	٠,٩٦٨	٣,٠٤	٠,٧٨٢	٣,٦٠	٦١	٣,٦٠٠	١,٢٣٣	٢,٥٠	٠,٩٧٤	٣,٣٠	٩
١٠	٣,٤٧٦	٠,٩٤٠	٣,١٢	٠,٧٢٨	٣,٢٠	٦٢	٢,٣٢٨	١,٠٩٣	٢,٨٧	٠,٩٦٥	٣,٢٦	١٠
١١	٢,٧٧٥	٠,٩٦٩	٢,٨٦	٠,٨٢٧	٣,٣٦	٦٣	٢,٥٣٢	١,١٢٠	٢,٦٤	٠,٨٣٣	٣,١٤	١١
١٢	٣,٣٠٦	٠,٩٢٣	٢,٦٢	٠,٨٥٣	٣,٢٦	٦٤	٣,٦٠٠	١,٢٣٣	٢,٥٠	٠,٩٧٤	٣,٣٠	١٢
١٣	٣,٧٣٦	١,٢٠٦	٢,٦٦	٠,٧٨٥	٣,٤٢	٦٥	٣,٣٣٦	١,٠٨٤	٢,٧٤	٠,٩٥٠	٣,٤٢	١٣
١٤	٣,٢٥٢	١,١٨٤	٢,٧٨	٠,٨٦١	٣,٤٤	٦٦	٣,٢٧٦	١,١٢٠	٢,٦٤	١,١٥٤	٣,٣٤	١٤
١٥	٣,٥٨١	٠,٩٩٧	٢,٨٤	٠,٨٣٩	٣,٥٠	٦٧	٢,٢٤٧	١,١٤٤	٢,٧٢	١,١٧٠	٣,٢٤	١٥
١٦	٢,٤٤٨	١,٠٨١	٢,٨٨	٠,٧٧٢	٣,٣٤	٦٨	٢,٧٧٢	١,٠١٩	٢,٦٨	١,٠٠٤	٣,١٨	١٦
١٧	٢,٥٢٩	٠,٩٠١	٢,٦٢	٠,٩٩٥	٣,١٠	٦٩	٢,٥٣٢	١,١٢٠	٢,٦٤	٠,٨٣٣	٣,١٤	١٧
١٨	٢,١٠٦	١,٢١٢	٢,٨٦	١,٠٦٢	٣,٣٤	٧٠	٤,٠٣٦	١,٠٧٦	٢,٨٤	٠,٨٩٨	٣,٦٤	١٨
١٩	٢,٥٢٦	١,٠٨٦	٢,٦٢	٠,٩٦٩	٣,١٤	٧١	٢,٤٨٢	١,٠١٩	٢,٦٨	١,٠٠٤	٣,١٨	١٩
٢٠	٣,٣٧٧	٠,٩٩٦	٢,٧٨	٠,٨٣٣	٣,٤٠	٧٢	٢,٣٦٢	٠,٨٧٣	٢,٨٢	٠,٩٨٦	٣,٢٦	٢٠
٢١	٣,٨٢٠	١,٠٥٣	٢,٤٤	٠,٨١٧	٣,١٦	٧٣	٢,٤٠٥	٠,٨٣٧	٣,٥٦	٠,٧٤٠	٣,٩٤	٢١
٢٢	٣,١٢٤	٠,٩١٢	٢,٨٤	٠,٨٨١	٣,٤٠	٧٤	٣,٥٩٨	١,٠٢٢	٢,٦٦	٠,٩٩١	٣,٣٦	٢٢
٢٣	٣,١٦٤	٠,٩٠٦	٢,٤٢	١,٠٤٩	٣,٠٤	٧٥	٢,٢٦٧	٠,٧٤٦	٣,١٢	٠,٨٣٩	٣,٤٨	٢٣
٢٤	٢,٢٧٢	١,٠٠٨	٢,٦٢	٠,٨٣٢	٣,٠٤	٧٦	٣,١٨٠	٠,٩٥٥	٢,٨٤	٠,٩٩٤	٣,٤٦	٢٤
٢٥	٢,٣٩٩	١,٢٠٠	٢,٧٨	٠,٩٥٣	٣,٣٠	٧٧	٣,٠٧٨	١,١٢٠	٢,٦٤	١,١٥٤	٣,٣٤	٢٥
٢٦	٢,٢٦١	٠,٩٩٠	٢,٦٠	٠,٩١٠	٣,٢٢	٧٨	٤,١٢٦	٠,٩١٦	٢,٧٦	٠,٩٧٤	٣,٥٤	٢٦
٢٧	٢,١٠٧	١,٠١٩	٢,٦٨	٠,٩٧٤	٣,١٠	٧٩	٥,٠٧٠	٠,٩٥٠	٢,٨٥	٠,٨٦٣	٣,٥٠	٢٧
٢٨	٢,٠٧٤	١,٠٠٤	٢,٨٢	١,٠٢١	٣,٢٤	٨٠	٣,٠٣٣	١,١٨٨	٢,٧٦	٠,٩٠٤	٣,٤٠	٢٨
٢٩	٢,٣٢٨	١,٠٩٣	٢,٧٨	٠,٩٦٥	٣,٢٦	٨١	٢,٣٢٨	١,٠٩٣	٢,٧٨	٠,٩٦٥	٣,٢٦	٢٩
٣٠	٢,٠٠٨	١,١١٤	٣,٠٦	٠,٨٦٢	٣,٤٦	٨٢	٣,٦٠٠	١,٢٣٣	٢,٥٠	٠,٩٧٤	٣,٣٠	٣٠
٣١	٢,٠٣٠	١,٠٤٧	٢,٩٢	١,٠٢٢	٣,٣٤	٨٣	٢,٣٣٢	١,٠٢٠	٢,٩٨	٠,٩٥١	٣,٤٤	٣١
٣٢	٢,٩٨٨	٠,٩٢٦	٢,٨٦	٠,٨٨١	٣,٤٠	٨٤	٣,٢٤٥	١,٠٤٣	٢,٨٨	٠,٧٨٩	٣,٤٨	٣٢
٣٣	٢,٠٩٥	١,٢٨٩	٣,١٨	٠,٩٨٢	٣,٦٦	٨٥	٣,٣٠٣	٠,٩٦٥	٢,٧٤	٠,٨٤٨	٣,٣٤	٣٣
٣٤	٣,٩٤٠	١,٠١٠	٢,٨٠	٠,٨٦٢	٣,٥٤	٨٦	٤,٦١٢	١,٠١٩	٢,٦٨	٠,٨٨٤	٣,٥٦	٣٤
٣٥	٤,١٠٤	١,٠٥٣	٢,٥٦	١,٠٩١	٣,٤٤	٨٧	٢,٧٧٨	١,١٤٢	٢,٩٦	٠,٩٣٠	٣,٥٤	٣٥
٣٦	٤,٠٣٦	١,٠٧٦	٢,٨٤	٠,٨٩٨	٣,٦٤	٨٨	٢,٧٨٤	١,١٠٠	٢,٨٨	٠,٨٦٨	٣,٣٢	٣٦
٣٧	٢,٦٣٦	٠,٩٠٤	٢,٨٦	٠,٩١٧	٣,٣٤	٨٩	٣,٠٣١	١,٢٠٤	٣,٠٢	٠,٨٠٢	٣,٦٤	٣٧
٣٨	٢,٣٢٨	١,٠٩٣	٢,٨٧	٠,٩٦٥	٣,٢٦	٩٠	٣,٣٣٦	١,٠٨٤	٢,٧٤	٠,٩٥٠	٣,٤٢	٣٨
٣٩	٢,٥٣٢	١,١٢٠	٢,٦٤	٠,٨٣٣	٣,١٤	٩١	٣,١٢٤	٠,٩١٢	٢,٨٤	٠,٨٨١	٣,٤٠	٣٩
٤٠	٣,٦٠٠	١,٢٣٣	٢,٥٠	٠,٩٧٤	٣,٣٠	٩٢	٢,٦٨٢	٠,٩٧٨	٢,٩٤	٠,٨٨٤	٣,٤٤	٤٠
٤١	٣,٣٣٦	١,٠٨٤	٢,٧٤	٠,٩٥٠	٣,٤٢	٩٣	٢,٦٠٣	٠,٩٥٥	٣,١٦	٠,٨٠٥	٣,٦٢	٤١
٤٢	٣,٠٧٨	١,١٢٠	٢,٦٤	١,١٥٤	٣,٣٤	٩٤	٢,٤٠٥	٠,٨٣٧	٣,٥٦	٠,٧٤٠	٣,٩٤	٤٢
٤٣	٢,٢٤٧	١,١٤٤	٢,٧٢	١,١٧٠	٣,٢٤	٩٥	٤,٣٧٧	٠,٨٦٨	٢,٦٨	٠,٧٢٥	٣,٣٨	٤٣
٤٤	٢,٥٣٢	١,١٢٠	٢,٦٤	٠,٨٣٣	٣,١٤	٩٦	٥,٣٥٢	٠,٨١٠	٢,٥٨	٠,٧٨٥	٣,٤٢	٤٤
٤٥	٣,٦٠٠	١,٢٣٣	٢,٥٠	٠,٩٧٤	٣,٣٠	٩٧	٢,٥٥٥	١,١٥٨	٢,٩٢	٠,٧٨٥	٣,٤٢	٤٥
٤٦	٢,٢٤٧	١,١٤٤	٢,٧٢	١,١٧٠	٣,٢٤	٩٨	٢,٠٣٠	١,٠٤٧	٢,٩٢	١,٠٢٢	٣,٣٤	٤٦
٤٧	٢,٤٧٢	١,٠١٩	٢,٦٨	١,٠٠٤	٣,١٨	٩٩	٣,٤١٢	١,٠٩٣	٢,٧٨	١,٠١٥	٣,٥٠	٤٧
٤٨	٢,٣٦٢	٠,٨٧٣	٢,٨٢	٠,٩٨٦	٣,٢٦	١٠٠	٣,١٢٤	٠,٩٧٤	٢,٧٠	٠,٩٩٩	٣,٣٢	٤٨
٤٩	٢,٤٠٥	٠,٨٣٧	٣,٥٦	٠,٧٤٠	٣,٩٤	١٠١	٣,٣٧٧	١,٠٩١	٢,٥٦	٠,٩١٣	٣,٣٠	٤٩
٥٠	٣,٠٧٨	١,١٢٠	٢,٦٤	١,١٥٤	٣,٣٤	١٠٢	٢,٩٨٠	٠,٩٦٢	٢,٨٦	٠,٨٨١	٣,٤٠	٥٠
٥١	٢,٤٤٧	١,٠٤٨	٢,٦٢	٠,٩٠٩	٣,١٠	١٠٣	٤,٢٨٠	٠,٩٧٦	٢,٨٤	٠,٩٣٩	٣,٦٦	٥١
٥٢							٣,٧٧٠	١,٠٨٦	٢,٦٢	٠,٩٢٣	٣,٣٨	٥٢

القيمة التائية الجدولية بدرجة حرية (٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) تساوي (١.٩٦). من الجدول (٨) يتضح أن كل الفقرات ذات قدرة على التمييز ومعاملات ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) .

٢. صدق الفقرات : (درجة ارتباط الفقرة بدرجة المجال التي تنتمي إليه) :
جدول (٨) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات مجالات مقياس المساءلة الإدارية بالدرجة الكلية للمجال

المجال الأول : الانضباط الوظيفي							
رقم الفقرة	قيمة معامل ارتباط الفقرة	رقم الفقرة	قيمة معامل ارتباط الفقرة	رقم الفقرة	قيمة معامل ارتباط الفقرة	رقم الفقرة	قيمة معامل ارتباط الفقرة
١.	٠,٥٧٥	٧.	٠,٦٤٤	١٣.	٠,٥٧٩	١٩.	٠,٦٢٩
٢.	٠,٥٦١	٨.	٠,٥٨٥	١٤.	٠,٥٨٤	٢٠.	٠,٦٠٧
٣.	٠,٦٨٠	٩.	٠,٤٩٧	١٥.	٠,٥٩٦	٢١.	٠,٥٨٣
٤.	٠,٧٠٢	١٠.	٠,٦٦٢	١٦.	٠,٥٦٧	٢٢.	٠,٥١٧
٥.	٠,٥٢٥	١١.	٠,٦٦٠	١٧.	٠,٥٩٦	٢٣.	٠,٦٣٣
٦.	٠,٦٧٠	١٢.	٠,٥٩٧	١٨.	٠,٤٦٤		
المجال الثاني : العمل والاتجاز							
١.	٠,٦٣٢	١٢.	٠,٦٥٣	٢٣.	٠,٦١٤	٣٤.	٠,٦٣٨
٢.	٠,٥٣٩	١٣.	٠,٦٢٧	٢٤.	٠,٦٠٨	٣٥.	٠,٤٧١
٣.	٠,٦٣٣	١٤.	٠,٥٩٥	٢٥.	٠,٥٩١	٣٦.	٠,٣٧٠
٤.	٠,٧٣١	١٥.	٠,٥٦٨	٢٦.	٠,٦٣٢	٣٧.	٠,٥٧٣
٥.	٠,٦٥٦	١٦.	٠,٦٩٥	٢٧.	٠,٦١٩	٣٨.	٠,٥٩٨
٦.	٠,٤٢٧	١٧.	٠,٦٨١	٢٨.	٠,٦٢٧	٣٩.	٠,٦١٣
٧.	٠,٥٧٠	١٨.	٠,٥٥٢	٢٩.	٠,٣٢٩	٤٠.	٠,٥٧٧
٨.	٠,٦٣١	١٩.	٠,٦١١	٣٠.	٠,٥٣٥	٤١.	٠,٥٥١
٩.	٠,٦٢٦	٢٠.	٠,٦٦٧	٣١.	٠,٦٣٧		
١٠.	٠,٧٢٤	٢١.	٠,٦٥٥	٣٢.	٠,٦٦١		
١١.	٠,٦٨٢	٢٢.	٠,٥٣١	٣٣.	٠,٥٩١		
المجال الثالث : أخلاقيات الوظيفة							
١.	٠,٦٨٥	٨.	٠,٧٠٦	١٥.	٠,٥٨٧	٢٢.	٠,٦٠٢
٢.	٠,٦٤١	٩.	٠,٦٥٤	١٦.	٠,٥٧١	٢٣.	٠,٤٦٠
٣.	٠,٦٣٠	١٠.	٠,٦٧٩	١٧.	٠,٦٣٢	٢٤.	٠,٦١٢
٤.	٠,٦٦٥	١١.	٠,٦٣٢	١٨.	٠,٤٢٤	٢٥.	٠,٦٣٢
٥.	٠,٦٦٢	١٢.	٠,٦٧١	١٩.	٠,٦٣٢	٢٦.	٠,٦٠٦
٦.	٠,٦٧٠	١٣.	٠,٤٣٤	٢٠.	٠,٦٨٩	٢٧.	٠,٥٣١
٧.	٠,٧١٠	١٤.	٠,٤٩٧	٢١.	٠,٦٣٤		
المجال الرابع : العمل الإنساني							
١.	٠,٥٠٠	٤.	٠,٤٥٠	٧.	٠,٥٩٦	١٠.	٠,٥٥٦
٢.	٠,٥٢٥	٥.	٠,٣٤٥	٨.	٠,٤٥٤	١١.	٠,٥٢٦
٣.	٠,٥٢١	٦.	٠,٥٣٥	٩.	٠,٤٢٧	١٢.	٠,٥٧٠

القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند درجة حرية (٩٨). لمستوى دلالة (٠.٠٥) تساوي (٠.١٩٦).

الخصائص القياسية لمقياس المساءلة الإدارية :

لقد أورد المتخصصون في القياس التربوي والنفسى صفات عديدة للاختبار للمقياس الجيد ، فمنهم من أكد ضرورة التحقق من بعض الخصائص القياسية للمقياس مثل الصدق والثبات مهما كان الغرض من استخدامه (علام ، ٢٠٠٠ : ٢٠٩) ، وآخرون يؤكدون ضرورة التحقق من موضوعية المقياس واشتقاق معايير له وعدم الاعتماد على الدرجات الخام فقط. (عبد الرحمن ، ١٩٩٧ : ١٩٧).

أن اختيار الفقرات ذات الخصائص القياسية (السيكومترية) المناسبة يمكن من بناء مقياس يتمتع بخصائص قياسية جيدة ، لذا يجب التحقق من الخصائص القياسية للفقرات لانتقاء المناسب منها وتعديل الفقرات غير المناسبة أو استبعادها (Ghisell, et al ,

421 :1981)، إذ يشير معظم المتخصصين في القياس التربوي والنفسى إلى أن الخصائص (السيكومترية) لفقرات المقياس تشكل أهمية كبيرة في تحديد قدرته على قياس ما وضع لقياسه فعلاً (Holden, et al, 1985: 366)، لذلك تم التحقق من هذه الخصائص لمقياس المساءلة الإدارية وعلى النحو الآتي :

أولاً : صدق المقياس : يعد الصدق من أكثر الصفات القياسية أهمية للمقياس لأنه يشير إلى قدرة المقياس على قياس ما اعد لقياسه (Tyler, 1971: 29) ، ومن خلاله يتحقق من مدى قدرة المقياس على تحقيق الغرض الذي اعد من اجله (عودة ، ١٩٩٨: ٣٣٣)، وان الصدق هو احد الخصائص (السيكومترية) في بناء المقاييس ، والمقياس الذي يتصف بالصدق كما يرى (ستانلي وهوبكنز) هو الذي يحقق الوظيفة التي وضع من اجلها ، والدرجة التي يكون فيها قادراً على تحقيق الهدف (Stanly & Hopkins, 1972: 101)، وتم التحقق من صدق مقياس المساءلة الإدارية من خلال مؤشرين من الصدق وهما:

١. الصدق الظاهري ٢. صدق البناء وتم التحقق منه من خلال تميز الفقرات وصدق الفقرات (ارتباط درجة الفقرة بالمقياس وبالمجال الذي تنتمي إليه).

ثانياً: ثبات المقياس: على الرغم من أن الصدق يعد أهم من الثبات لأن المقياس الصادق بطبيعته يكون مقياساً ثابتاً، في حين أن المقياس الثابت قد لا يكون صادقاً (Zeller & Carmines , 1986:77)، إذ قد يكون متجانساً في فقراته لكنه يقيس سمة أخرى غير التي أعد لقياسها (فرج، ١٩٨٠: ٣٣) إلا أن هذا لا يعني الاستغناء عن حساب الثبات، لأنه لا يوجد مقياس نفسي ذو صدق تام، فضلاً عن أن الثبات يعطي دليلاً آخر على دقة المقياس، إذ لابد أن يقيس المقياس شيئاً ما قبل أن يقيس ما وضع من أجل قياسه (Crocker & Algine, 1968:125) ، ويرى (مارنت) (Marant) أن الثبات يشير إلى درجة استقرار الاختبار والتناسق بين أجزائه (Marant, 1984:9)، والهدف من حساب الثبات هو تقدير أخطاء المقياس واقتراح طرائق للتقليل من هذه الأخطاء (Murphy, 1988:63)، وبما أن الثبات هو الاتساق في مجموع درجات فقرات المقياس التي يفترض أن تقيس ما يجب قياسه (Marshall, 1972:104)، ويمكن التحقق من ثبات المقاييس والاختبارات النفسية بعدة طرائق منها ما يقيس الاتساق الخارجي وهي طريقة إعادة الاختبار (Test-Retest) والذي يسمى بمعامل الاستقرار عبر الزمن، وطريقة الصور المتكافئة (Equivalent Forms) التي تعتمد على إعداد صورتين متكافئتين للمقياس من حيث خصائص الفقرات وطبيعتها (Ebel, 1972:412) ومنها ما يقيس الاتساق الداخلي وهي التجزئة النصفية (Spilt – Half) (Adklins, 1974:117)، وكذلك طريقة تحليل التباين (Analysis of Variance) (Fox, 1969:249). وقد تم حساب الثبات بأكثر من طريقة على النحو الآتي:

١- **طريقة إعادة الاختبار (Test – Retest):** يسمى معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة بمعامل الاستقرار (Zeller & Garmines, 1986:52) الذي يتطلب إعادة تطبيق المقياس على عينة الثبات نفسها بعد مرور مدة زمنية وحساب معامل الارتباط بين درجات التطبيقين الأول والثاني (Murphy, 1988:65) ولحساب الثبات طبق المقياس على عينة مكونة من (١٢٠) تدريسي وتدرسية من جامعة واسط اختبروا بطريقة طبقية عشوائية بواقع (٢) أستاذ و(١٦) أستاذاً مساعداً (٣٦) مدرسا و(٤٦) مدرس مساعد وبالأستاذ على أسلوب التقسيم المتناسب لذا طبق المقياس مرة ثانية على عينة الثبات نفسها البالغة (١٢٠) تدريسي وتدرسية بعد مرور (١٥) يوماً، وبعد الانتهاء من التطبيق حسب ثبات المقياس بحساب درجات هذه العينة مع درجاتها في التطبيق الأول واستخدم معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين درجات التطبيقين.

جدول (٩) جدول قيمة معامل الثبات لمقياس المساءلة الإدارية ولمجالاته بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار

ت	المجالات	عدد الفقرات	معامل إعادة الاختبار
١.	الأول : الانضباط الوظيفي	٢٣	٠,٧٨٤
٢.	الثاني: العمل والانجاز	٤١	٠,٨٨١
٣.	الثالث: أخلاقيات الوظيفة	٢٧	٠,٨٤١
٤.	الرابع : العمل الإنساني	١٢	٠,٨١٦
	المقياس ككل	١٠٣	٠,٩٨٤

٢- **طريقة ألفا كرونباخ :** تم حساب الثبات بطريقة الفاكرونباخ (cronbach Alpha) التي تمتاز بتناسقها وإمكانية الوثوق بنتائجها في حسابات الارتباطات بين درجات فقرات المقياس جميعها بكون الفقرة عبارة عن مقياس قائم بذاته ، ويؤشر معامل الثبات إلى اتساق أداء الفرد ، أي التجانس بين فقرات المقياس (عودة ، ٢٠٠٠: ٣٥٤).

وطبقت هذه المعادلة على درجات أفراد عينة الثبات لكل مجال من مجالات المقياس، الجدول (١٣)، فضلاً عن استخراج الثبات للمقياس ككل فبلغت قيمته (٠.٩٨٣)، إذ اتضح أن معاملات الثبات للمقياس ككل، ولكل مجال كانت جيدة، إذ يشير فوران (foran) إلى أن معامل الثبات ينبغي أن يزيد عن (٠.٧٠). (foran,1961:85).

جدول (١٠) معاملات الثبات لمجالات مقياس المساءلة الإدارية باستخدام معامل الفاكرونباخ

المجالات	عدد الفقرات	معامل الفاكرونباخ
الأول : الانضباط الوظيفي	٢٣	٠.٧٦٦
الثاني: العمل والانجاز	٤١	٠.٧٧١
الثالث: أخلاقيات الوظيفة	٢٧	٠.٧٤١
الرابع : العمل الإنساني	١٢	٠.٧١٦
المجموع	١٠٣	٠.٧٨٤

وصف مقياس المساءلة الإدارية : تكون المقياس بصورته النهائية في البحث الحالي من (١٠٣) فقرات موزعة على أربعة مجالات هي (الانضباط الوظيفي، و الانضباط الوظيفي، والعمل والانجاز، وأخلاقيات الوظيفة)، وتم تصحيح المقياس وترجمة سلم الإجابة اللفظي إلى سلم رقمي بإعطاء الفقرة الوزن المناسب حسب تأشير المستجيب عن سلم التقدير وبما أن الفقرات صيغت باتجاهين سلبي وإيجابي فقد أعطيت الأوزان لكل استجابة درجة معينة حسب الفقرات واتجاهها وعلى النحو الآتي : موافق بدرجة كبيرة جداً (٥) درجات، موافق بدرجة كبيرة (٤) درجات، موافق بدرجة متوسطة (٣) درجات، موافق بدرجة قليلة (٢) درجتان، موافق بدرجة قليلة جداً (١) درجة واحدة، وتعطى للفقرات الإيجابية والبالغ عددها (٨٥) فقرة، إما الفقرات ذوات الاتجاه السالب فتعطى على نحو معاكس وتشمل (١٨) فقرة وتم حساب الدرجات لكل فرد من أفراد العينة ولكل فقرة من فقرات المقياس، ثم حسبت الدرجة الكلية للمقياس لتمثل الدرجات الخام للتدريسي، لذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب هي (٥١٥) درجة والتي تمثل أعلى الدرجات وأقل درجة يحصل عليها (١٠٣) درجة التي تمثل أدنى درجة كلية على المقياس وبذلك يكون المتوسط النظري للمقياس (٣٠٩) درجة، وبذلك أصبحت الأداة جاهزة للتطبيق.

خامساً: الوسائل الإحصائية:

استعملت عدداً من الوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات بغية التحقق من أهداف البحث وبوساطة برنامج التحليل الإحصائي (spss) وهي:

١. معامل ارتباط بيرسون : لحساب معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المساءلة الإدارية . (شقير واخرون، ٢٠٠٠: ١٦١).

٣. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين : لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس المساءلة الإدارية . (علام، ٢٠٠٥: ٢٠٢)

٤. الاختبار التائي لعينة واحدة : لمعرفة مستوى المساءلة الإدارية وتبعاً للجنس (ذكور - إناث) . (عودة والخليلي، ١٩٨٨: ٣١)

٥. معادلة ألفا كرونباخ : لاستخراج الثبات لمقياس المساءلة الادارية (فيركسون، ١٩٩١: ٢٠٢)

٦. تحليل التباين الثلاثي ويتفاعل (A nova Three - Way Without Interaction): لمعرفة التباين بين الأفراد وبين الفقرات، وتباين الخطأ (المتبقي).

الوسائل الرياضية : النسبة المئوية : لمعرفة دلالة الفرق بين عدد الموافقين وغير الموافقين من الخبراء في صلاحية مقياس المساءلة الإدارية، وكذلك في صلاحية فقرات المقياس.

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها :

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث الحالي بعد تطبيق مقياس البحث (المساءلة الإدارية) على عينة البحث المتمثلة بالهيئة التدريسية كليات جامعة ميسان، فتم تحليل البيانات الخاصة بما يضمن تحقيق أهداف البحث التي استخلصت منها، ويمكن عرض نتائج البحث كما يأتي :

أولاً: لتحقيق الهدف الأول بالتعرف على (درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى عمداء كليات جامعة

ميسان من وجهة نظر الهيئة التدريسية).

استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط النظري ومتوسط درجات أفراد العينة على مقياس المساءلة الإدارية، وقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة الهيئة التدريسية في أداة المساءلة الإدارية (٣٨٥,٤٤) بانحراف معياري (٦٥,٩٩٧) وعند

مقارنته بالمتوسط النظري للأداة (٣٠٩) باستخدام الاختبار التائي ، فلقد بلغت قيمة الاختبار التائي المحسوبة (٩٢,١٥٩) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٤٨)، والجدول (١١) يوضح ذلك .

جدول (١١) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لقياس درجة تطبيق المساءلة الإدارية من وجهة نظر الهيئة التدريسية

الأداة	عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط النظري	القيمة التائية	
					المحسوبة	الجدولية
المساءلة الإدارية	٢٤٩	٣٨٥,٤٤	٦٥,٩٩٧	٣٠٩	٩٢,١٥٩	١,٩٦٠

ويتضح من الجدول (١١) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات العينة والمتوسط النظري لمقياس المساءلة الإدارية ولصالح المتوسط الحسابي المتحقق (الهيئة التدريسية)، هذا يعني أن عمداء الكليات في جامعة ميسان يمتلكون درجة عالية في المساءلة الإدارية في أدائهم الإداري في تسيير الكليات التي يتولون إدارتها وتوجيهه نحو تحقيق الأهداف المنشودة من وجهة نظر الهيئة التدريسية، فإدارتهم لكلياتهم بصورة جيدة يعكس صورة عن إلمامهم بالقوانين والأنظمة الإدارية الخاصة بالكلية من وجهة نظر الهيئة التدريسية ، وهذا ما يؤكد أن قوة التعليم الجامعي تكمن في قوة كلياته المتمثلة في إدارتهم التي يشغلها عمداء الكليات (الأسدي، وآخرون ، ١٩٩٧: ٢٤٣). وان وصول العمداء لكلياتهم إلى هذا المستوى غير العالي من إدارتهم يعكس دورهم الفاعل في التعامل مع التسارع المستمر الذي تعيشه المجتمعات الإنسانية اليوم في التطور والتقدم في مختلف المجالات التربوية والسياسية والاجتماعية (الشمرى ، ٢٠٠٧ : ١١٢)، ويمكن أن تعزى النتيجة هذه إلى أسباب أخرى منها عدم خبرة عمداء الكليات أنفسهم بالعمل الإداري ، وضعف روابط العلاقة مع التدريسيين ، والتفاعل غير البناء بينهم في وضع الخطط الإيجابية وتقسيم العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات والالتزام في تنفيذها ، مما تنعكس بضرورة غير ايجابية على نجاح العمليات الخاصة بعمل عميد الكلية ، مما يتطلب إدارة متميزة بمن يشغلها من عمداء الكليات من وجهة نظر الهيئة التدريسية .

رابعاً: لتحقيق الهدف الثاني (التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة تطبيق المساءلة

الإدارية لدى رؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة ميسان وفقاً للمتغيرات الآتية)

١. التخصص العلمي للكلية (علمي ، إنساني)، ٢. الجنس (ذكور - إناث)، ٣. اللقب العلمي (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس ، مدرس مساعد)

جدول (١٢) نتائج تحليل التباين الثلاثي ويتفاعل بين متوسط الجنس وتخصص الكلية واللقب العلمي لمقياس

المساءلة الإدارية الوقت من وجهة نظر الهيئة التدريسية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	القيمة الفائقة	
				المحسوبة	الجدولية
الجنس	١٦٦٩٢,٢٣٥	١	١٦٦٩٢,٢٣٥	٠,٨٠٥٣	٣,٨٤١
اللقب العلمي	٥٣٣٨٠,٤٦٢	٣	١٧٧٩٣,٤٨٧٣	٠,٨٥٨٤	٢,٦٠٤
تخصص الكلية	١٠٢٠٢,٨٧٣	١	١٠٢٠٢,٨٧٣	٠,٤٩٢٢	٣,٨٤١
الجنس، اللقب العلمي	٣٩٧٢٤,٤٣١	٣	١٣٢٤١,٤٧٧	٠,٦٣٨٨	٢,٦٠٤
الجنس ، تخصص الكلية	١٨٣٠٠,٦٣٣	١	١٨٣٠٠,٦٣٣	٠,٨٨٢٩	٣,٨٤١
اللقب العلمي ، تخصص الكلية	٢٤٨٤٩,٥٨٥	٣	٨٢٨٣,١٩٥	٠,٣٩٩٦	٢,٦٠٤
الجنس،اللقب العلمي،تخصص الكلية	٨٩٤,٧٢٣	٣	٢٩٨,٢٤١	٠,١٤٣٨	٢,٦٠٤
الخطأ	٤٨٥٠١٢,٤٨٤	٢٣٤	٢٠٧٢٧٠,٢٩٢٣	-	
الكلية	٣٨٠,٤٩٦٤٠,٠٠	٢٤٩			

يتضح من الجدول (١٢) والخاص بتحليل التباين الثلاثي والتفاعل لمقياس إدارة الوقت من وجهة نظر الهيئة التدريسية ما يأتي

بلغت القيمة الفائقة المحسوبة بين درجات الجنس (٠,٨٠٥٣) وهي أقل من القيمة الفائقة الجدولية البالغة (٣,٨٤١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١، ٢٣٤)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الذكور والإناث في متغير المساءلة الإدارية من وجهة نظر الهيئة التدريسية وبحسب متغير الجنس ، ويشير إلى تجانس العمداء في هذه السمة وانتمائهم إلى مجتمع واحد ، وان عمداء الكليات يجسدون المساءلة الإدارية في تعاملهم اليومي مع الآخرين بشكل مقارب إلى حد كبير الأمر الذي أدى إلى عدم ظهور فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر الهيئة التدريسية في متغير الجنس، واتفقت هذه

النتيجة مع نتائج دراسات كل من دراسة (بوش ١٩٩٩) (Bosh.S,1999) و (Delmmer D&. Leggelrl.J,2001)، واختلفت مع ما أظهرته نتائج دراستي (العتيبي ٢٠٠٨) دراسة (النباتي ٢٠١١).

بلغت القيمة الفائية المحسوبة بين درجات اللقب العلمي (٠,٨٥٨٤) وهي أقل من القيمة الجدولية البالغة (٢,٦٠٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣, ٢٣٤)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس المساءلة الإدارية من وجهة نظر الهيئة التدريسية وبحسب متغير اللقب العلمي، وبأن توافر إدارة جيدة للمساءلة الإدارية له دور كبير شعور المرؤوسين بالثقة عند تعاملهم مع التدريسيين الأمر الذي ينعكس على أدائهم لواجباتهم الوظيفية بشكلها الصحيح والدقيق، وانفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من دراسة وانفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من دراسة (بوش ١٩٩٩) (Bosh.S,1999) و (Delmmer D&. Leggelrl.J,2001)، واختلفت مع ما أظهرته نتائج دراستي (العتيبي ٢٠٠٨) دراسة (النباتي ٢٠١١).

٣. بلغت القيمة الفائية المحسوبة بين درجات تخصص الكلية (٠,٤٩٢٢) وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١, ٢٣٤)، مما يشير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وأن توافر السمات القيادية لعمداء الكليات له علاقة مهمة في التركيز على واجباتهم الإدارية والقيادية، وقد يعود السبب في ذلك أن عمداء الكليات العلمية يدركون أهمية المساءلة الإدارية في مجالات عملهم ويعملون على تنمية الاتجاهات السليمة في نفوس العاملين معه وتهيئه المناخ المناسب، أي كلما كانت إدارة جيدة دل ذلك على ارتفاع درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى عمداء الكليات من وجهة نظر الهيئة التدريسية وبحسب متغير تخصص الكلية، الأمر الذي أدى إلى عدم ظهور فروق ذات دلالة إحصائية وعدم وجود فرق بين متوسط درجات تخصص الكلية.

٤. بلغت القيمة الفائية المحسوبة بين درجات التفاعل بين متغيري الجنس واللقب العلمي (٠,٦٣٨٨) وهي أقل من القيمة الجدولية البالغة (٢,٦٠٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣, ٢٣٤)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وأن الوعي بأهمية الالتزام بمبادئ وتطبيقات العمل الإداري والقيادي بالشكل الصحيح بتجسيدهم لإدارة جيدة، وأن تعاملهم الجيد مع الآخرين بعلاقات حب واحترام وتقدير وإن يتيح عمداء الكليات فرص للعاملين معه للتعبير عن آرائهم ومشاكلهم بحرية ودون خوف لأن ذلك سيعزز فيهم الشعور بالاعتزاز والثقة بالنفس ويزرع في نفوسهم الاحترام والحب للآخرين، مما أدى إلى عدم ظهور فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر الهيئة التدريسية وبحسب متغيري الجنس واللقب العلمي.

٥. بلغت القيمة الفائية المحسوبة بين درجات التفاعل بين متغيري الجنس وتخصص الكلية (٠,٨٨٢٩) وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١, ٢٣٤)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وأن إتاحة الفرص من قبل عمداء الكليات للعاملين معهم لتحمل المسؤوليات والعمل المشترك حتى وإن كان ذلك العمل بسيطاً وتلك المسؤولية بسيطة الأداء والتنفيذ سيؤدي إلى تعزيز ثقة رؤساء الأقسام العلمية والتدريسيين بشكل عام والطلبة بهم بشكل خاص وصولاً إلى تحقيق الأهداف الأمر الذي أدى إلى عدم ظهور فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر الهيئة التدريسية وبحسب متغيري الجنس وتخصص الكلية.

٦. بلغت النسبة الفائية المحسوبة في التفاعل بين درجات متغيري اللقب العلمي وتخصص الكلية (٠,٣٩٩٦) وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٢,٦٠٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣, ٢٣٤)، مما يشير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وقد يعود السبب في ذلك إلى توثيق العلاقة بين عمداء الكليات وزملائه العاملين معه سنقود حتماً إلى تقوية أو أصر العلاقة وإخلاصهم وتقانيهم في العمل وعلى تقديم أقصى ما يستطيعون مت أجل تحقيق الأهداف المنشودة لكلياتهم، الأمر الذي سيساعد كثيراً في تطبيق مبادئ المساءلة الإدارية بشكل صحيح بعيداً عن مظاهر التسلط والفساد.

٧. بلغت القيمة الفائية المحسوبة في التفاعل بين درجات الجنس واللقب العلمي وتخصص (٠,١٤٣٨) وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٢,٦٠٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣, ٢٣٤)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر الهيئة التدريسية، أن اهتمام عمداء الكليات بالمشاكل والصعوبات تواجه العاملين معه داخل وخارجها وإيجاد الحلول المناسبة لها ضماناً لعدم تفاقمها وإقرارها لنتائج سلبية يكون لها الأثر السيئ على حاضر ومستقبل العاملين في الكليات ويجعلهم أكثر التزاماً وأكثر حرصاً لإدارة شفافة ونزيهة، الأمر الذي أدى إلى عدم ظهور فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر الهيئة التدريسية في متغيرات الجنس واللقب العلمي وتخصص الكلية.

الفصل الخامس : الاستنتاجات ، التوصيات ، المقترحات

أ. الاستنتاجات : من خلال نتائج البحث الحالي ، تم التوصل إلى الاستنتاجات الآتية :

١. تمتع عمداء كليات جامعة ميسان من وجهة نظر الهيئة التدريسية بدرجة تطبيق المساءلة الإدارية.
٢. تبين عدم وجود فرق في العلاقة بين متغيرات الجنس واللقب العلمي من وجهة نظر الهيئة التدريسية ، وتخصص الكلية والجنس ولقب (أستاذ - أستاذ مساعد) و (أستاذ مساعد - مدرس) من وجهة نظر التدريسيين.
٣. لا يوجد أثر للتفاعلات بين (الجنس و تخصص الكلية واللقب العلمي) معا في درجة تطبيق المساءلة الإدارية من وجهة نظر التدريسيين.

ب: التوصيات : تم التوصل إلى ما يأتي :

١. الاهتمام بتوفير المصادر العلمية من كتب ومجلات في تطوير الوصف الوظيفي الواضح مجال المساءلة الإدارية وضرورة معرفة السلوكيات التي تعرضهم للمساءلة الإدارية .
٢. ضرورة قيام عمداء الكليات العلمية بترسيخ ثقافة المساءلة الإدارية وطرح ذلك من خلال الندوات واللقاءات والدورات التدريبية بكافة مستوياتها ذات الصلة بالمساءلة الإدارية حتى تصبح من الأمور المعروفة لغالبية العاملين في الكلية .
٣. ضرورة ربط العقوبة مع التطبيق فبدون العقوبة لا يمكن إنجاح نظام المساءلة الإدارية ومن الضروري أيضا ترسيخ مبدأ الثواب عن طريق إيجاد حوافز مادية ومعنوية للمتميزين هذا من جهة ومن جهة ثانية زيادة الثقة والتعاون بين عمداء الكليات وزملائهم رؤساء الأقسام العلمية والتدريسيين وتوفير جو من التفاهم والتعاون والعلاقات الإنسانية السليمة بين جميع العاملين بهذه المؤسسة التربوية .

ج. المقترحات : من خلال ما تقدم يقترح ما يأتي :

١. إجراء دراسة لمعرفة درجة تطبيق المساءلة الإدارية في جامعات أخرى مثل (بغداد ، البصرة ، الموصل ، جامعات الفرات الأوسط ، وجامعات إقليم كردستان) .
٢. إجراء دراسة عن المساءلة الإدارية حسب المتغيرات السكانية الأخرى مثل (العمر ، الدورات التدريبية ، مدة الخدمة وغيرها) لرؤساء الأقسام في الجامعات .
٣. إجراء دراسة ترمي إلى معرفة العلاقة بين المساءلة الإدارية ومتغيرات أخرى (كالرضا الوظيفي ، والمناخ التنظيمي الخ) .

قائمة المصادر العربية والأجنبية :

١. أبو حمدة ، سعده ، احمد . (٢٠٠٨) درجة تطبيق المساءلة الإدارية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان ، الأردن .
٢. اخو أرشيدة ، عالية خلف . (٢٠٠٦) . المساءلة والفاعلية في الإدارة والتربوية ، ط١، دار ومكتبة الحامد، عمان ، الأردن .
٣. الأسدي ، جمال وآخرون . (١٩٩٧) . القدرة على القيادة التربوية لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة الموصل ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، العدد (١٠) ، جامعة الموصل ، الموصل ، العراق .
٤. الإمام ، مصطفى والعجيلي ، صباح وعبد الرحمن ، أنور حسين . (١٩٩٠) . التقويم والقياس ، مطبعة التعليم العالي ، جامعة بغداد ، بغداد ، العراق .
٥. البديري ، طارق عبد الحميد . (٢٠٠١) . الأساليب القيادية في المؤسسات التعليمية ، ط٣، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
٦. بطاح ، احمد . (٢٠٠٦) . قضايا معاصرة في الإدارة التربوية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
٧. التميمي ، حسنين حسن عبد . (٢٠٠٨) : السلوك القيادي لرؤساء الأقسام في جامعة بغداد وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية ، رسالة ماجستير (غير منشورة) . المعهد العالي للدراسات التربوية والنفسية ، ، بغداد - العراق .
٨. ثورندايك ، روبرت وهيجن ، إليزابيث ، ١٩٨٨ ، القياس والتقويم في علم النفس والتربية ، ترجمة عبد الله زيد الكيلاني وعبد الرحمن ، مركز الكتب الأردني ، عمان . الأردن .
٩. حركات ، محمد (١٩٩١) . دور المساءلة والرقابة في تحقيق التنمية والوحدة ، مجلة المستقبل العربي ، مجلد (١٤) العدد (٢٢) .
١٠. خشاب ، سلمان عبود سلمان خشاب . (٢٠١١) . برنامج تدريبي مقترح لرؤساء أقسام الجامعة المستنصرية في ضوء معايير الجودة الشاملة ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية الأساسية ، الجامعة المستنصرية .
١١. الروابدة ، محمد علي والدويري ، احمد عودة . (٢٠٠٤) . المساءلة العامة في ضوء المتغيرات التي يشهدها حقل الإدارة العامة ، أبحاث اليرموك ، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ٢٠٠٤ ، (٢) ، الأردن .

١٢. الزعبي، ميسون طلاع. (٢٠٠٣). درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مديريات التربية والتعليم في الأردن ومعوقات تطبيقها، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، عمان ، الأردن.
١٣. الزبياري، صابر عبد الله سعيد .(١٩٩٧). الخصائص السيكمترية لأسلوب المواقف اللفظية والعبارة التقريرية في بناء مقاييس الشخصية ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية (ابن رشد) ، جامعة بغداد ، بغداد ، العراق .
١٤. السالم، مؤيد سعيد .(١٩٨٨). نظرية المنظمة ، مطبعة شفيق ، بغداد ، العراق .
١٥. الشمري، منتهى جاسم عبد سوسن .(٢٠٠٧). الأداء الإداري لرؤساء الأقسام العلمية في مؤسسات التعليم العالي الرسمي في محافظة بغداد وعلاقته بسمات الشخصية المبدعة ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية (ابن رشد) ، جامعة بغداد ، بغداد ، العراق .
١٦. صالح، احمد عبد الله .(٢٠٠١). بناء منظومة المساءلة عن الإدارة المهنية كوسيلة لدعم النزاهة الإدارية والتنظيمية ، مؤتمر أفاق جديدة في تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة الإدارية (منظور استراتيجي) ، المنظومة العربية للتنمية الإدارية ، ط١، القاهرة ، مصر .
١٧. الطائي، يوسف حبيب ، وآخرون .(٢٠٠٨). إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
١٨. طرفان، محمد عبد القادر .(٢٠٠٥). المساءلة (مفهومها وأنواعها وتطبيقاتها في الإدارة المدرسية الحديثة) ، الاونروا ، دائرة التربية والتعليم ، معهد التربية ، HT.1 .
١٩. الطويل، هاني عبد الرحمن صالح .(١٩٩٩). الإدارة التعليمية مفاهيم وأفاق ، ط١، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان ، الأردن .
٢٠. _____ .(٢٠٠٦). الإدارة التعليمية مفاهيم وأفاق ، ط١، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان ، الأردن
٢١. الظاهر ، زكريا محمد .(١٩٩٩). مبادئ القياس والتقويم في التربية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن
٢٢. السراي، عبد كاطع سموم .(٢٠٠٧). المناخ التنظيمي في جامعتي واسط والمستنصرية (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية الأساسية ، الجامعة المستنصرية ، بغداد ، العراق .
٢٣. عبد الرحمن ، سعد .(١٩٩٧). القياس النفسي والتربوي، ط٣ ، مكتبة الفلاح ، الكويت .
٢٤. عبيدات، نوفان .(٢٠٠٣). البحث العلمي مفهومه ، أدواته ، أساليبه ، ط١، دار أسامة للنشر والتوزيع ، الرياض ، السعودية.
٢٥. العتيبي، راشد .(٢٠٠٨). اثر المساءلة الإدارية على فاعلية الجامعات الحكومية بالسعودية ،رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة مؤته ، الكرك ، الأردن .
٢٦. علام ، صلاح الدين محمود .(٢٠٠٠). القياس والتقويم التربوي والنفسي (أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر .
٢٧. العمري، حيدر .(٢٠٠٤). واقع المساءلة الإدارية في وزارة التربية والتعليم في الأردن (دراسة تحليلية تطورية) ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .
٢٨. عودة ، احمد سليمان (٢٠٠٠) . القياس والتقويم في العملية التدريسية ، ط٢ ، دار الأمل ، اريد ، الأردن.
٢٩. _____ ، والخليلي، خليل يوسف .(١٩٩٨)، الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية ، ط ١ ، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع ، عمان ،الأردن .
٣٠. فرج ، صفوت .(١٩٨٠)، القياس النفسي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر .
٣١. فوزي ، سامح .(١٩٩٩). المساءلة والشفافية : إشكاليات تحديث الإدارة المصرية في عالم متغير ، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية ، القاهرة ، مصر .
٣٢. رشيد ، وجدان طارق رشيد .(٢٠٠٦). العلاقات الإنسانية المرغوبة من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية (ابن الهيثم) ، جامعة بغداد ، بغداد ، العراق .
٣٣. الكبيسي ، كامل ثامر .(٢٠٠١). العلاقة بين التحليل المنطقي والتحليل الإحصائي لفقرات المقاييس التربوية والنفسية ، مجلة الأستاذ ، عدد(٢٥)، كلية التربية (ابن رشد)، جامعة بغداد ، بغداد ، العراق .
٣٤. كرمه ، منير جبريل .(٢٠٠٩)، معايير ومؤشرات المساءلة الذاتية لاستشراف دور المحاضر في الدراسات العليا في فلسطين ، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الأول لكلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين
٣٥. المدني ، معين محمد عبد الفتاح بنونة .(٢٠٠٧). المساءلة الإدارية تطبيقاتها ومعوقاتها ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة ، السعودية .
٣٦. ملحم ، سامي محمد .(٢٠٠٢). القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط٣، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطبع ، عمان ، الأردن .
٣٧. النباتي ، عواطف .(٢٠١١). واقع ممارسات القيادة الإدارية للمساءلة الإدارية في جامعة أم القرى ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة ، السعودية.
٣٨. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .(١٩٨٨). قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨
٣٩. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي(٢٠٠٢)، الإنشائية وتطوير كفاءة الأداء في قطاع التعليم .
٣٦. _____ .(٢٠٠٩). وثيقة إصلاح التعليم العالي، مطبعة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، أيلول.
٤٠. _____ .(٢٠٠٧). المؤتمر الثالث للتعليم العالي لعام (٢٠٠٧)، بغداد ، العراق .
٤١. _____ .(٢٠٠٥). الندوة العلمية في لجامعة واسط لعام ٢٠٠٥ ، مطبعة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، واسط .

المصادر الأجنبية :

42. Adkins , D.C. (1974). Test Construction . Ohio , Able& company .
- 43.Allen, Mary & Yen.(1979). Introduction to measurement theory, California,.
- 44.Bosh,S .(2003). (Accountability in Washington's public Higher Education Institution's community collage Transfer student's it in), Washington's state university , Dissertation abstract's ,Degree : PHD . PP:161Eble ,R,L
45. Bovens Mark .(2003). public Accountability form ;www.usguuu.nl /19/12/2016.
46. Crocker, L. and Algian, J. (1986). Introduction to classical and modern test theory. New York: CBS College Publishing.
47. Delmmer, D& Leggelr.J(2001) . (U.S .ocal Government Managers &the complexity of Responsibility &Accountability in Democratic Governance. journal of public Admonition Research & Theory 11(1).73.

48. Ebel, R.L. (1972). Essentials of Educational Measurement, New Jersey, Englewood Cliffs Prentice – Hall.
49. Foran, J.G. (1961) "A note on methods of measuring Reliability" Journal of Educational Psychology, Vol.22 No.4.
50. Fox, David, D., (1969). the search process in education, New York, Holt,
51. Ghisell, E. E., Campbell, J.P. & Zedeck, S. (1981). Measurement theory for the behavioral sciences, San Francisco, W.H. Freeman.
52. Goodin, R., (2004), Democratic ; The sector and All, seminar series on "Institutional analysis of low politics and society, sunny buffalo l law school baldy center for law & social policy .
53. Guilford, J.P. (1954). General psychology, N.Y. Divan, no strand company.
54. Hammond, Linda. (1989). Accountability mechanisms clearing house on urban Education, NY, ERIC# ED418202.
55. Harlow, C. (2002). Accountability in the European union, oxford university press, oxford, UK.
56. Hill, Paul, & Lake, Robin. (1997). To ward a –k-12 Education Accountability system in Washington state, Eric, no; ED418202.
57. Holden, R.R. & et al (1985) structured personality test Item characteristics and Validity journal of Research in personality, Vol.19.
58. Mar ant, E.G. (1984). Hand Book of Psychological Assessment, No sir And
59. Marshall, Raymond L. (1972): "Factors Related to Teacher Morale in Abstracts International", Vol.45, No.12
60. Mulgan, R. (2000). Accountability :An ever – expanding concept public Administration Review, 78(3), pp:555-573.
61. Murphy, C.A. (1988). "Causes and consequences of Role stress Among higher Education Administrators " Accession, no, ED, 299865.
62. Oppenheim, A.N. (1966). Questioners design & Attitude Measurement, London, Heine man Education books ltd, Rein Hold Company.
63. Romzek, B. (2000). Dynamics of public sector Accountability in Era of Reform international Review of Adamastration on sciences 66, 21.44.
64. Smith, N. (1966) The Relationship Between Item Validity and Test Validity. Psychometric a, 1(3) 69-76
65. Stanly, Julian, C and Hopkins, Kenneth, D. (1972). "Educational and Psychological Measurement and Evaluation, 4th ed . prentice Hill, International, INC, London, England .
66. Tyler, L.E. (1971) Test and Measurement, 2nd Prediction Principles of Personality Assessment, Mishmash stets Addison Wesley .
67. Vernon, s. (1998). Legal Aspects of whistle blowing in the social services, Arnold, London, UK.
68. Zeller, R. A. & Carmines G. G. (1986), Measurement in the Social Sciences, the link between theory and data, New York . Cambridge University press.

ملحق (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة واسط / كلية التربية / قسم العلوم التربوية والنفسية

استبيان استطلاعي

الأستاذ الفاضل المحترم
التخصص اللقب العلمي

تحية طيبة :

يروم الباحثان انجاز بحثهما الموسوم بـ (المساءلة الإدارية لدى عمداء كليات جامعة ميسان من وجهة نظر الهيئة التدريسية)، ومن متطلبات بحثه بناء أداة ملائمة لقياس المساءلة الإدارية، ومن خلال اطلعهما على الأبيات والدراسات السابقة والاستبانة الاستطلاعية التي قدمت لمجموعة من الخبراء والمحكمين في العلوم التربوية والنفسية والتي عرف المساءلة الإدارية نظرياً بأنها (عملية منظمة وهادفة يحاول من خلالها التأكد من أن عمداء الكليات يحققون أهدافهم وأهدافهم المطلوبة وصولاً للنتائج المرغوبة من خلال عناصر كالاتضباط الوظيفي والعمل والانجاز وأخلاقيات المهنة ومجال العلاقات الإنسانية)، ومن خلال التعريف أعلاه حدد الباحثان (٤) مجالات للمساءلة الإدارية وهي :
١. كالاتضباط الوظيفي، ٢. العمل والانجاز، ٣. وأخلاقيات المهنة، ٤. العلاقات الإنسانية.

ونظراً لما يعهده فيكم من خبرة علمية وعملية في هذا المجال ، يود الباحثان إبداء معرفة رأيكم بمدى الدقة في اختيار المجالات المذكورة ملاحظاتكم القيمة وأرائكم السديدة والحكم فيما يخص السؤلين الآتيين :

السؤال الأول ، ما هي أهم المجالات التي تقترحونها أو تعتقدون أن عمداء الكليات ينبغي ان يقوموا بها والتي يمكن أن تشتمل عليها أداة المساءلة الإدارية في هذا البحث .
السؤال الثاني : أية اقتراحات أو ملاحظاتكم ترونها مناسبة

ملحق (٢)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة واسط /كلية التربية /قسم العلوم التربوية والنفسية

استبانته آراء الخبراء والمحكمين حول صلاحية مقياس المساعلة الإدارية بصورته الأولى

الأستاذ الفاضل المحترم

التخصص اللقب العلمي

تحية طيبة :

يروم الباحثان انجاز بحثهما الموسوم ب(المساعلة الإدارية لدى عمداء كليات جامعة ميسان من وجهة نظر الهيئة التدريسية)، ومن متطلبات بحثه بناء أداة ملائمة لقياس المساعلة الإدارية، ومن خلال اطلاعهما على الأدبيات والدراسات السابقة والاستبانته الاستطلاعية التي قدمت لمجموعة من الخبراء والمحكمين في العلوم التربوية والنفسية والتي عرفا المساعلة الإدارية نظرياً بأنها (عملية منظمة وهادفة يحاول من خلالها التأكد من أن عمداء الكليات يحققون أعمالهم وأهدافهم المطلوبة وصولاً للنتائج المرغوبة من خلال عناصر

رقم الفقرة	الفقرات	صلاحية الفقرات			صلاحية الفقرات للمجال الذي وضعت فيه		
		نعم	لا	لا أعلم	نعم	لا	لا أعلم
١.	يلتزم العميد بمواعيد الدوام الرسمي لعمله						
٢.	يراعي العميد التسلسل الهرمي في العمل						
٣.	يحرص العميد على التقيد بالتعليمات واللوائح والأنظمة الخاصة بالعمل						
٤.	يؤذي العميد عمله بكل بنشاط وإرتياح						
٥.	يتحمل العميد المسؤولية عند حدوث خطأ ناتج عن عمله						
٦.	تحرص رئاسة الجامعة على مساواة العمداء بعد الخطأ مباشرة عند ثبوته						
٧.	تلتزم رئاسة الجامعة العمداء بتقديم تفسيرات لقراراتهم وتصرفاتهم المخالفة						
٨.	يخير العميد رئاسة الجامعة عند مغادرته العمل						
٩.	يمتنع العميد عن إفشاء أسرار الكلية						
١٠.	يحرص العميد على عدم إثارة المشاكل في الكلية						
١١.	يتابع العميد التزام العاملين لمواعيد الدوام الرسمي:						
١٢.	يتقبل العميد الهدايا وما شابهها من أشخاص تربطهم مصلحة بالكلية						
١٣.	يقضي العميد أسرار العاملين معه التي استأمنوه عليها						
١٤.	يعطي العميد الأولوية في بعض الأمور حسب العلاقات الشخصية						
١٥.	يستعمل العميد المال العام لخدمة مصالحه الشخصية						
١٦.	يطعن العميد برئاسة الجامعة أمام العاملين معه بإبراز المخالفات وتحويلها						
١٧.	يسيء العميد استخدام ممتلكات الكلية						
١٨.	يحابي العميد بعض العاملين في الكلية الذين تربطهم به مصالح شخصية						
١٩.	يقوم العميد باستقبال الزوار الخاصين به أثناء الدوام الرسمي في الكلية بشكل ملحوظ						
٢٠.	يستغل وضعه كمعيد للأضرار ببعض العاملين الذين لا تربطهم بعلاقات جيدة معه						
٢١.	يلفت العميد نظر بعض التدريسيين الذين يحابون بعض الطلبة لأسياب شخصية						
٢٢.	يحرص العميد إلى انضباط العاملين في الكلية						
٢٣.	يحرص العميد في تركيز التدريسيين على أداء الطلبة						

كالانضباط الوظيفي والعمل والانجاز وأخلاقيات المهنة ومجال العلاقات الإنسانية) ، ومن خلال التعريف أعلاه حدد الباحثان (٤) مجالات وكما مبين في الاستبانة المرفقة طياً للمساعدة الإدارية ، ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية ، يرجى من حضراتكم بيان رأيكم حول صلاحية الفقرات من عدمها مع العلم أن بدائل الإجابة خماسية التدرج والتأشير بما يأتي :

١. أن كانت صيغة الفقرة صحيحة وتعد مهمة كما هي .
٢. أن كانت صيغة الفقرة صحيحة وتحتاج إلى تعديل .
٣. صلاحية الفقرة للمجال الذي وضعت فيه، أو تحتاج نقل إلى مجال آخر .
٤. أن كانت صيغة الفقرة غير صحيحة.
٥. أن كانت صيغة الفقرة تحتاج إلى تصويب .
٦. ملاحظة كون الفقرة ايجابية باعتماد إشارة (+) أن كانت ايجابية أو إشارة (-) أن كانت سلبية .
٧. كما يرجو الباحث إضافة أي فقرة أو مجال يمكن أن ترونه مهما ومناسياً ولم يذكر .

مجال الانضباط الوظيفي : هو السلوكي الوظيفي المرغوب لعمداء الكليات والتزامهم بالادوار الرسمي والقواعد والسياسات واللوائح والأنظمة والتعليمات والإجراءات الخاصة والمعدة مسبقاً بالجامعة التي يعملون فيها ومتابعة عمل الكليات والعاملين فيها.

الرقم	البيان	صلاحية الفقرات			صلاحية الفقرات للمجال الذي وضعت فيه		
		صحة	إيجابية	سلبية	صحة	إيجابية	سلبية
١.	يحرص العميد على ضبط المخالفات بكل أنواعها للعاملين معه وعدم التهاون فيها						
٢.	يتجنب العميد ارتكاب الأخطاء المتكررة المتعاقبة بالعمل						
٣.	يقوم العميد بالتخطيط للأداء والعمل المناط به						
٤.	يشجع العميد ويحفز العاملين معه على انجاز الأعمال الموكلة إليهم؛						
٥.	يشارك العميد في الاجتماعات الدورية مع العاملين معه						
٦.	يحرص العميد على متابعة وتوجيه العاملين معه						
٧.	يشجع العميد رؤساء الأقسام في الإشراف اليومي على أقسامهم						
٨.	لدى العميد الرغبة في تنظيم وإنجاز الأعمال اليومية						
٩.	يعتمد العميد على نفسه في انجاز الأعمال الفردية						
١٠.	يحقق العميد في سوء استغلال العاملين لوقت الدوام الرسمي						
١١.	يحرص العميد على استخدام نماذج (الايزو) في نظام الجودة						
١٢.	يهتم العميد بمراجعة العاملين معه فيما يخص الأداء في العمل						
١٣.	يؤنب العميد العاملين معه على عدم انصياعهم للتعليمات والأوامر الصادرة						
١٤.	يحرص العميد على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في انجاز الأعمال						
١٥.	يحرص العميد بمعالجة فتر دافعية العمل لدى بعض العاملين معه						
١٦.	يبتهج العميد منهج التجديد والتطوير في الإدارة.						
١٧.	يقوم العميد بتشجيع العمل الجماعي بين العاملين معه						
١٨.	يقوم العميد بمتابعة تنفيذ رؤساء الأقسام والتدريسين لأهداف خططهم الدراسية						
١٩.	يقوم العميد بمتابعة قضايا وحاجات العاملين المهنية						
٢٠.	يشجع العميد رؤساء الأقسام والتدريسين على استخدام أساليب تقويم مناسبة ومتنوعة						
٢١.	يسعى العميد باستمرار لتحسين مستوى أدائه الحالي						
٢٢.	يحرص العميد على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب						
٢٣.	يحرص العميد على ضبط المخالفات أثناء العمل وعدم التهاون فيها أن وجدت						
٢٤.	قوة العميد على تحمل المسؤولية في ظروف العمل الطارئة.						
٢٥.	قوة العميد على الحوار وإدارة النقاش والتواصل مع العاملين معه						
٢٦.	يحرص العميد على التعاون مع العاملين معه لانجاز الأعمال						
٢٧.	يبتهج العميد في إدارته نهج التطوير والتجديد						
٢٨.	يقدر العميد العاملين لتقديم والتعامل معه بإيجابية .						
٢٩.	يحرص العميد على زيادة المنافسة بين العاملين لتطوير كفاياتهم المهنية						
٣٠.	يحرص العميد إلى تحسن نوعية التعليم						
٣١.	يوزع العميد المهام بكل أشكالها على العاملين وفق المقدرة والكفاءة						
٣٢.	يعقد العميد اجتماعات دورية مع رؤساء الأقسام في الكلية						
٣٣.	يحرص العميد على الاهتمام بالمستجدات التربوية والأخذ بها						
٣٤.	يحرص العميد على احترام آراء العاملين معه في الكلية						
٣٥.	يقوم العميد بمتابعة التحصيل العلمي للطلبة						
٣٦.	يحارب العميد المحسوبية والرشوة داخل الكلية						
٣٧.	ينصف العميد العاملين المبدعين في أدائهم داخل الكلية						
٣٨.	بحث رؤساء الأقسام والتدريسين على تنمية قدراتهم في حل المشكلات التي تواجههم						
٣٩.	يحفز التدريسين على استخدامهم الوسائل التي تعزز الإيجابية في عملية التعلم						
٤٠.	يحاسب العميد العاملين الذين يسلكون سلوك لا ينسجم مع قيم الكلية						
٤١.	يحرص العميد إلى مواكبة التطور التكنولوجي للتعليم						

مجال العمل والانجاز: هو قيام عمداء الكليات بإنجاز المهام المطلوبة المقررة لهم وتوزيع المهام الإدارية والفنية للعاملين في الكلية من

تدريسين وموظفين حسب القدرة والكفاءة

مجال أخلاقيات العمل الوظيفي :هو التزام عمداء الكليات بالمعايير الأخلاقية العامة التي يجب أن يتقيد بها عميد الكلية والابتعاد عن استغلال مناصبهم أو القيام بالضغط على بعض العاملين من تدريسين أو موظفين لتحقيق مكاسب شخصية بمظهر لا يليق بمكانتهم.

رقم الفقرة	الفقرات	صلاحية الفقرات			صلاحية الفقرات للمجال الذي وضعت فيه		
		صلاحية	غير صلاحية	للعمل	صلاحية	غير صلاحية	للعمل
١.	يسعى العميد على عدم انتقاد سياسة جامعته						
٢.	يحرص العميد على تحقيق العدالة والمساواة في تعامله مع العاملين معه						
٣.	يحرص العميد على الظهور بمظهر يليق بمكانته كعميد كلية						
٤.	يستغل العميد الصلاحيات المخولة لرؤساء الأقسام والمفوضة إليهم بطريقة خاطئة						
٥.	يحرص العميد على عدم نقل مشاكله الشخصية إلى الكلية						
٦.	يحافظ العميد على السلوك الأخلاقي المتعلق بالعمل						
٧.	يحرص العميد على عدم استغلال مكانته لتحقيق مكاسب شخصية						
٨.	يتجاهل العميد التعليمات التي تصدرها رئاسة الجامعة						
٩.	يحرص العميد على عدم التشهير بالعاملين معه						
١٠.	يراعي العميد عدم التردد في تقديم الخدمة للعاملين معه						
١١.	يحرص العميد على تقبل الحوار والنقد البناء						
١٢.	يحرص العميد على إحداث وترك انطباع جيد لدى العاملين معه						
١٣.	يحرص العميد على عدم استخدام الهاتف بشكل غير مبرر						
١٤.	يتعمد العميد إلى التأخر عن الدوام الرسمي صباحاً						
١٥.	يسيء عميد الكلية التعامل مع العاملين معه						
١٦.	يحرص العميد على عدم نقل ما يحدث داخل الكلية من خلافات إلى المجتمع المحلي						
١٧.	يؤمن العميد دور التدريسيين الذين يقومون ببحوث إجرائية مبدعة لتطوير المنهج						
١٨.	يؤمن العميد ممارسات العاملين معه التي تعكس القيم والاتجاهات الإيجابية.						
١٩.	يحرص العميد على عقد اجتماعات دورية لمجلس الكلية مع رؤساء الأقسام العلمية						
٢٠.	يحرص العميد على عدم التردد في تقديم للعاملين معه						
٢١.	يحرص العميد على الاهتمام بالمستجدات التربوية والأخذ بها						
٢٢.	يعمل العميد على تصويب الأخطاء بدلاً من إخفائها						
٢٣.	يفتعل العميد المنازعات مع العاملين معه						
٢٤.	يغادر العميد الدوام الرسمي دون أن يسبق من رئيس الجامعة						
٢٥.	يحرص العميد التعرف على احتياجات العاملين في الكلية						

٢٦	يحرص العميد إلى الحد من استقلالية رؤساء الأقسام والتدريسين وحريرتهم في استخدام صلاحياتهم						
٢٧	يحرص العميد على بناء روح الثقة بين رؤساء الأقسام والتدريسين والموظفين والطلبة .						

مجالات العلاقات الإنسانية : هو إحساس أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين والطلبة بإقامة عملاء الكليات للعلاقة الطيبة التي تربطهم مع بعضهم البعض والابتعاد عن التعصب والطائفية والإحسان في المعاملة.

رقم الفقرة	الفقرات	صلاحية الفقرات			صلاحية الفقرات للمجال الذي وضعت فيه		
		صلاحية	غير صلاحية	التعليق	صلاحية	غير صلاحية	التعليق
١.	يحرص العميد على تنظيم برامج اجتماعية تعزز العلاقة مابين العاملين في الكلية						
٢.	يحرص العميد على بناء علاقات طيبة مع العاملين معه في الكلية						
٣.	يعزز العميد علاقاته الاجتماعية مع المجتمع المحلي						
٤.	يحرص العميد على نبذ التعصب والطائفية والحزبية والفئوية مابين العاملين معه						
٥.	يحرص العميد على مشاركة العاملين معه في مناسباتهم الاجتماعية						
٦.	يتعامل العميد مع العاملين معه بمرونة واحترام						
٧.	يحارب العميد المحسوبية والرشوة في العمل داخل الكلية						
٨.	يحرص العميد إلى التعرف على إمكانيات المجتمع المحلي واحتياجاته						
٩.	يحرص العميد على القيام بزيارات تبادلية بين الكلية المؤسسات الحكومية والمجتمع المدني						
١٠.	يحرص العميد على إيجاد جو من الثقة بين رؤساء الأقسام والتدريسين والموظفين والطلبة						
١١.	يحرص العميد على حل مشكلات الطلبة التربوية						
١٢.	يحرص العميد على تعزيز فرص المنافسة الشريفة بين الطلبة						

ملحق (٣)

أسماء الخبراء والمحكمين الذين استعان بهم في تحديد صلاحية والأهمية النسبية مقياس المساءلة الإدارية بحسب الحروف الهجائية ضمن كل لقب علمي

١.	اللقب العلمي والاسم	التخصص	مكان العمل	الاستبانه	الأهمية النسبية لمقياس المساءلة الإدارية	صلاحية فقرات مقياس المساءلة الإدارية بحسب النسبة المئوية
أسماء الخبراء بحسب لقب أستاذ وترتيب التقدم في اللقب العلمي						
١	أ.د. سعد علي زابر	طرائق تدريس	جامعة بغداد كلية التربية ابن رشد	✓	✓	
٢	أ.د. صالح نهر الزامل	أصول تربوية	جامعة واسط كلية التربية	✓	✓	✓
أسماء المحكمين بحسب لقب أستاذ مساعد وترتيب تقدم اللقب العلمي						
١	أ.د. أنوار صباح	طرق رياضيات	جامعة ميسان كلية التربية أساسية	✓	✓	✓
٢	أ.د. احمد عبد المحسن	طرق عامة	جامعة ميسان كلية التربية أساسية	✓	✓	✓
٣	أ.د. عبد الحسين رزوقي	قياس وتقويم	جامعة بغداد كلية التربية ابن الهيثم	✓	✓	
٤	أ.د. سامي عبد الفلاح	إدارة تربوية	جامعة بغداد كلية التربية ابن الهيثم	✓	✓	✓
٥	أ.د. تحسين علي حسين	علم نفس اجتماع	جامعة واسط كلية التربية	✓	✓	✓
٦	أ.د. عبود جواد راضي	علم نفس تربوي	جامعة واسط كلية التربية	✓	✓	✓
٧	أ.د. رشيد ناصر خليفة	علم نفس تربوي	جامعة واسط كلية التربية	✓	✓	✓
٨	أ.د. علي عبد الكاظم عجة	علم النفس العام	جامعة واسط كلية التربية	✓	✓	✓
٧	أ.د. محمد هادي حسن	طرائق ومناهج	جامعة واسط كلية التربية	✓	✓	✓

اسماء المحكمين بحسب لقب مدرس وترتيب قدم اللقب العلمي					
١	م.د. أسهمان لازم غير	ط.ت. اجتماعيات	جامعة ميسان كلية تربية أساسية	✓	✓
٢	م.د. أسماء شاكر حمودي	صحة نفسية	جامعة واسط كلية التربية	✓	✓
٣	م. د. شيماء تصيف عناد	علم النفس النمو	جامعة واسط كلية التربية	✓	✓
٤	م.د.حسين كريم فوزان	ط.ت. عربي	الكلية التربوية المفتوحة واسط	✓	✓
٥	م. د. عبد كاظم سموم	إدارة تربوية	جامعة واسط كلية التربية	✓	✓
٦	م. د. محمد حسن جابر	علم نفس تربوي	جامعة واسط كلية التربية	✓	✓
٧	م. د. مالك فضيل	إرشاد تربوي	جامعة واسط كلية التربية	✓	✓
٨	م.د. يسرى كريم هاشم	ط.ت. اجتماعيات	جامعة ميسان كلية تربية أساسية	✓	✓
٩	م.د. غسان كاظم جبر	ط.ت. فنية	جامعة ميسان كلية تربية أساسية	✓	✓

ملحق (٤)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة واسط /كلية التربية /قسم العلوم التربوية والنفسية

استبانه آراء الخبراء والمحكمين حول الأهمية النسبية لمجالات مقياس المساعلة الإدارية

الأستاذ الفاضل..... المحترم

التخصص..... الدرجة العلمية

تحية طيبة

يروم الباحثان إجراء دراستهما الموسومة ب (المساعلة الإدارية لدى عمداء كليات جامعة ميسان من وجهة نظر الهيئة التدريسية) ومن متطلبات بحثهما بناء أداة لقياس المساعلة الإدارية ومن خلاله اطلاعه على الأدبيات والدراسات السابقة، عرفا المساعلة الإدارية بأنه (عملية منظمة وهادفة يحاول من خلالها التأكد من أن عمداء الكليات يحققون أعمالهم وأهدافهم المطلوبة وصولا للنتائج المرجوة من خلال عناصر كالانضباط الوظيفي والعمل الانجاز وأخلاقيات المهنة والعلاقات الإنسانية) ومن خلال التعريف النظري وبعد القيام بتوجيه استبانه استطلاعية مفتوحة لعدد من الخبراء والمحكمين بالعلوم التربوية والنفسية حدد (٤) مجالات وكما مبين في الجدول أدناه، ولتحديد الأهمية النسبية وضع ترتيب لكل مجال من هذه المجالات، فالمجال الذي ترونه بأن أهميته كبيرة جدا يعطى الدرجة (٤) وتعطى الدرجة (١) للمجال ذو الأهمية قليلة جدا وهكذا بالنسبة للمجالات الأخرى بحيث يكون كل مجال يحصل على ترتيب واحد فقط دون تكرار درجته للمجالات الأخرى ، ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية ، يرجو الباحثان من حضراتكم بيان رأيكم حول الأهمية النسبية في ضوء التدرج المعتمد مع الشكر والامتنان

ت	المجال	الأهمية النسبية			
		١	٢	٣	٤
١.	الانضباط الوظيفي: هو السلوكيات الوظيفية المرغوبة لعمداء الكليات والتزامهم بالدوام الرسمي والقواعد والسياسات واللوائح والأنظمة والتعليمات والإجراءات الخاصة والمعدة مسبقاً بالجامعة التي يعملون فيها ومتابعة عمل الكليات والعاملين فيها.				
٢.	العمل والانجاز: هو قيام عمداء الكليات ى بانجاز المهام المطلوبة المقررة لهم وتوزيع المهام الإدارية والفنية للعاملين في الكلية من تدريسيين وموظفين حسب القدرة والكفاءة .				
٣.	أخلاقيات الوظيفية:هو التزام عمداء الكليات بالمعايير الأخلاقية العامة التي يجب أن يتقيد بها عميد الكلية والابتعاد عن استغلال مناصبهم أو القيام بالضغط على بعض العاملين من تدريسيين أو موظفين لتحقيق مكاسب شخصية بمظهر لا يليق بمكانتهم.				
٤.	مجال العلاقات الإنسانية: هو إحساس أعضاء الهيئة التدريسية بإقامة عمداء الكليات للعلاقة الطيبة التي تربطهم مع بعضهم البعض والابتعاد عن التعصب والطائفية والإحسان في المعاملة .				

الباحث

د.عبدكاظم سموم السراي

ملحق (٥)

بسم الله الرحمن الرحيم

الباحث

د. سلام غياض العتابي

جامعة واسط /كلية التربية /قسم العلوم التربوية والنفسية

مقياس المساعلة الإدارية بصيغته النهائية

أخي التدريسي: .. يروم الباحثان إجراء البحث بحسب ب (المساعلة الإدارية لدى عمداء كليات جامعة ميسان من وجهة نظر الهيئة التدريسية)، وبغية تحقيق أهداف البحث نضع بين أيديكم مجموعة من الفقرات تعبر عن المساعلة الإدارية في جامعة ميسان ، يرجى التفضل بقراءة كل فقرة من الفقرات والنظر في مدى انطباقها على رئيس قسمك من خلال اختيار البديل الذي يعبر عن الأسلوب الذي تستخدمه ، وذلك بوضع علامة (√) أمام الفقرة وتحت البديل الذي تراه مناسباً من وجهة نظرك، وقد وضع خمسة بدائل أمام كل فقرة من فقرات المقياس ، يرجى تعاونكم معنا من خلال الإجابة الصريحة والموضوعية عن مقياس البحث ، علماً بأن المعلومات التي ستذكر فيها لا تستخدم إلا لإغراض البحث العلمي فقط ، شاكرين تعاونكم العلمي ، ويرجى عدم ترك إي فقرة دون إجابة ولا حاجة لذكر الاسم ، وكما في المثال التوضيحي الآتي .

الجنس : ذكر أنثى

ت	الفقرات	موافق			
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة جدا
١	يحرص العميد على تعزيز فرص المنافسة الشريفة بين الطلبة	✓			

تخصص الكلية: علمي أنساني

اللقب العلمي: استاذ مساعد مدرس مساعد

الباحث

موافق عليها بدرجة

د. عبد كاظم سموم

د. سلام غياض العتابي

الصفات	كبرى جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١. يلتزم العميد بمواعيد الدوام الرسمي لعمله					
٢. يراعي العميد التسلسل الهرمي في العمل					
٣. يحرص العميد على التقيد بالتعليمات واللائح والأنظمة الخاصة بالعمل					
٤. يؤدي العميد عمله بكل نشاط وإتقان					
٥. يتحمل العميد المسؤولية عند حدوث خطأ ناتج عن عمله					
٦. تحرص رئاسة الجامعة على مساعدة العمداء بعد الخطأ مباشرة عند ثبوته					
٧. تلزم رئاسة الجامعة العمداء بتقديم تفسيرات لقراراتهم وتصرفاتهم المخالفة					
٨. يخبر العميد رئاسة الجامعة عند مغادرته العمل					
٩. يتمتع العميد عن إفشاء أسرار الكلية					
١٠. يحرص العميد على عدم إثارة المشاكل في الكلية					
١١. يتابع العميد التزام العاملين لمواعيد الدوام الرسمي:					
١٢. يتقبل العميد الهدايا وما شابهها من أشخاص تربطهم مصلحة بالكلية					
١٣. يقضي العميد أسرار العاملين معه التي استأنوه عليها					
١٤. يعطي العميد الأولوية في بعض الأمور حسب العلاقات الشخصية					
١٥. يستعمل العميد المال العام لخدمة مصالحه الشخصية					
١٦. يطلع العميد برئاسة الجامعة أمام العاملين معه بإقرار المخالفات وتحويلها					
١٧. يسيء العميد استخدام ممتلكات الكلية					
١٨. يحابي العميد بعض العاملين في الكلية الذين تربطهم به مصالح شخصية					
١٩. يقوم العميد باستقبال الزوار الخاصين به أثناء الدوام الرسمي في الكلية بشكل ملحوظ					
٢٠. يستغل وضعه كمعيد للأضرار ببعض العاملين الذين لا تربطهم بعلاقات جيدة معه					
٢١. يلتفت العميد نظر بعض التدريسيين الذين يحابون بعض الطلبة لأسباب شخصية					
٢٢. يحرص العميد إلى انضباط العاملين في الكلية					
٢٣. يحرص العميد في تركيز التدريسيين على أداء الطلبة					
٢٤. يحرص العميد على ضبط المخالفات بكل أنواعها للعاملين معه وعدم التهاون فيها					
٢٥. يتجنب العميد ارتكاب الأخطاء المتكررة المتعاقبة بالعمل					
٢٦. يقوم العميد بالتخطيط لكفاء والعمل المناط به					
٢٧. يشجع العميد ويحفز العاملين معه على انجاز الأعمال الموكلة إليهم:					
٢٨. يشارك العميد في الاجتماعات الدورية مع العاملين معه					
٢٩. يحرص العميد على متابعة وتوجيه العاملين معه					
٣٠. يشجع العميد رؤساء الأقسام في الإشراف اليومي على أقسامهم					
٣١. لدى العميد الرغبة في تنظيم وإنجاز الأعمال اليومية					
٣٢. يعتمد العميد على نفسه في انجاز الأعمال الفردية					
٣٣. يحقق العميد في سوء استغلال العاملين لوقت الدوام الرسمي					
٣٤. يحرص العميد على استخدام نماذج (الايرو) في نظام الجودة					
٣٥. يهتم العميد بمراجعة العاملين معه فيما يخص الأداء في العمل					
٣٦. يؤنب العميد العاملين معه على عدم انصياعهم للتعليمات والأوامر الصادرة					
٣٧. يحرص العميد على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في انجاز الأعمال					
٣٨. يحرص العميد بمعالجة فتور دافعية العمل لدى بعض العاملين معه					
٣٩. ينتهج العميد منهج التجديد والتطوير في الإدارة.					
٤٠. يقوم العميد بتشجيع العمل الجماعي بين العاملين معه					
٤١. يقوم العميد بمتابعة تنفيذ رؤساء الأقسام والتدريسيين لأهداف خططهم الدراسية					
٤٢. يقوم العميد بمتابعة قضايا وحاجات العاملين المهنية					
٤٣. يشجع العميد رؤساء الأقسام والتدريسيين على استخدام أساليب تقويم مناسبة ومتنوعة					
٤٤. يسعى العميد باستمرار لتحسين مستوى أدائه الحالي					
٤٥. يحرص العميد على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب					
٤٦. يحرص العميد على ضبط المخالفات أثناء العمل وعدم التهاون فيها أن وجدت					
٤٧. قدرة العميد على تحمل المسؤولية في ظروف العمل الطارئة.					
٤٨. قدرة العميد على الحوار وإدارة النقاش والتواصل مع العاملين معه					
٤٩. يحرص العميد على التعاون مع العاملين معه لإنجاز الأعمال					
٥٠. ينتهج العميد في إدارته نهج التطوير والتجديد					
٥١. يقدّر العميد العاملين لتقديم والتعامل معه بإيجابية .					
٥٢. يحرص العميد على زيادة المنافسة بين العاملين لتطوير كفاءاتهم المهنية					
٥٣. يحرص العميد إلى تحسن نوعية التعليم					
٥٤. يوزع العميد المهام بكل أشكالها على العاملين وفق المقدرة والكفاءة					
٥٥. يعقد العميد اجتماعات دورية مع رؤساء الأقسام في الكلية					
٥٦. يحرص العميد على الاهتمام بالمستجدات التربوية والأخذ بها					
٥٧. يحرص العميد على احترام آراء العاملين معه في الكلية					
٥٨. يقوم العميد بمتابعة التحصيل العلمي للطلبة					
٥٩. يحارب العميد المحسوبية والرشوة داخل الكلية					
٦٠. ينصف العميد العاملين المبدعين في أدائهم داخل الكلية					
٦١. يبحث رؤساء الأقسام والتدريسيين على تنمية قدراتهم في حل المشكلات التي تواجههم					
٦٢. يحفز التدريسيين على استخدامهم الوسائل التي تعزز الإيجابية في عملية التعلم					
٦٣. يحاسب العميد العاملين الذين يسلكون بسلوك لا ينسجم مع قيم الكلية					

٦٤	يحرص العميد إلى مواكبة التطور التكنولوجي للتعليم				
٦٥	يسعى العميد على عدم انتقاد سياسة جامعتة				
٦٦	يحرص العميد على تحقيق العدالة والمساواة في تعامله مع العاملين معه				
٦٧	يحرص العميد على الظهور بمظهر يليق بمكانته كعميد كلية				
٦٨	يستغل العميد الصلاحيات المخولة لرؤساء الأقسام والمفوضة إليهم بطريقة خاطئة				
٦٩	يحرص العميد على عدم نقل مشاكله الشخصية إلى الكلية				
٧٠	يحافظ العميد على السلوك الأخلاقي المتعلق بالعمل				
٧١	يحرص العميد على عدم استغلال مكانته لتحقيق مكاسب شخصية				
٧٢	يتجاهل العميد التعليمات التي تصدرها رئاسة الجامعة				
٧٣	يحرص العميد على عدم التشهير بالعاملين معه				
٧٤	يراعي العميد عدم التردد في تقديم الخدمة للعاملين معه				
٧٥	يحرص العميد على تقبل الحوار والنقد البناء				
٧٦	يحرص العميد على إحداث وترك انطباع جيد لدى العاملين معه				
٧٧	يحرص العميد على عدم استخدام الهاتف بشكل غير مبرر				
٧٨	يتعمد العميد إلى التأخر عن الدوام الرسمي صباحاً				
٧٩	يسيء عميد الكلية التعامل مع العاملين معه				
٨٠	يحرص العميد على عدم نقل ما يحدث داخل الكلية من خلافات إلى المجتمع المحلي				
٨١	يثمن العميد دور التدريسيين الذين يقومون ببحوث إجرائية مبدعة لتطوير المنهج				
٨٢	يثمن العميد ممارسات المعلمين معه التي تعكس القيم والاتجاهات الإيجابية.				
٨٣	يحرص العميد على عقد اجتماعات دورية لمجلس الكلية مع رؤساء الأقسام العلمية				
٨٤	يحرص العميد على عدم التردد في تقديم للعاملين معه				
٨٥	يحرص العميد على الاهتمام بالمستجدات التربوية والأخذ بها				
٨٦	يعمل العميد على تصويب الأخطاء بدلاً من إخفائها				
٨٦	يقفل العميد المنازعات مع العاملين معه				
٨٧	يغادر العميد الدوام الرسمي دون إذن مسبق من رئيس الجامعة				
٨٨	يحرص العميد التعرف على احتياجات العاملين في الكلية				
٨٩	يحرص العميد إلى الحد من استقلالية رؤساء الأقسام والتدريسيين وحرّيتهم في استخدام صلاحياتهم				
٩٠	يحرص العميد على بناء روح الثقة بين رؤساء الأقسام والتدريسيين والموظفين والطلبة .				
٩١	يسعى العميد على عدم انتقاد سياسة جامعتة				
٩٢	يحرص العميد على تنظيم برامج اجتماعية تعزز العلاقة مابين العاملين في الكلية				
٩٣	يحرص العميد على بناء علاقات طيبة مع العاملين معه في الكلية				
٩٤	يعزز العميد علاقاته الاجتماعية مع المجتمع المحلي				
٩٥	يحرص العميد على نبذ التعصب والطائفية والحزبية والفئوية مابين العاملين معه				
٩٦	يحرص العميد على مشاركة العاملين معه في مناسباتهم الاجتماعية				
٩٧	يتعامل العميد مع العاملين معه بمرونة واحترام				
٩٨	يحارب العميد المصوبية والرشوة في العمل داخل الكلية				
٩٩	يحرص العميد إلى التعرف على إمكانيات المجتمع المحلي واحتياجاته				
١٠٠	يحرص العميد على القيام بزيارات تبادلية بين الكلية المؤسسات الحكومية والمجتمع المدني				
١٠١	يحرص العميد على إيجاد جو من الثقة بين رؤساء الأقسام والتدريسيين والموظفين والطلبة				
١٠٢	يحرص العميد على حل مشكلات الطلبة التربوية				
١٠٣	يحرص العميد على تعزيز فرص المنافسة الشريفة بين الطلبة				