

أثر المساءلة من منظور إسلامي في أداء المعلمين بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان بولاية بوشر من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم

THE IMPACT OF ACCOUNTABILITY FROM AN ISLAMIC PERSPECTIVE ON THE PERFORMANCE OF TEACHERS IN GOVERNMENT SCHOOLS IN THE SULTANATE OF OMAN, IN THE STATE OF BAUSHER, FROM THE POINT OF VIEW OF SCHOOL PRINCIPALS AND THEIR ASSISTANTS

By:

Abdulsalam Salim Abdullah Al-Abri.

*Corresponding Author, PhD Student, Islamic Education Programme, Academy of Islamic Studies, University of Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia.
abdulsalamalabri@gmail.com , s2125725@siswa.um.edu.my

&

Mohamad Azrien bin Mohamed Adnan (PhD)

Senior Language Teacher, Islamic Education Programme, Academy of Islamic Studies, University Malaya, 50603 Kuala Lumpur, Malaysia.
mdazrien@um.edu.my

Asyraf Isyraqi bin Jamil (PhD)

Associate Professor, Islamic Education Programme, Academy of Islamic Studies, University of Malaya, 50603 Kuala Lumpur, Malaysia.
isyraqi@um.edu.my

المستخلص: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر المساءلة من منظور إسلامي في أداء المعلمين بالمدارس الحكومية في سلطنة عُمان بولاية بوشر، وتكمن مشكلة الدراسة في وجود قصور في أداء بعض المعلمين في عدة جوانب منها: انضباطهم، وفي إنجازهم داخل الحصص الدراسية، وفي التزامهم بأخلاقيات المهنة، وفي علاقتهم أثناء ممارستهم العملية التعليمية، وتكمن أهمية الدراسة في محاولة تسليط الضوء على أهمية معرفة أثر المساءلة من منظور إسلامي في أداء المعلمين، واستخدم الباحثون عينة عشوائية مكونة من (24) مدير مدرسة ومديرا مساعدا بالمدارس الحكومية لولاية بوشر، وتم اختيارهم بطريقة العينة القصدية، واعتمدت هذه الدراسة في طريقة إعدادها المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحثون الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تكونت من مجال المساءلة من منظور إسلامي، ومجال أداء المعلمين، وتضمن المتغير المستقل (المساءلة) على أربعة أبعاد هي: (الانضباط، الإنجاز، أخلاقيات المهنة،

العلاقات الإنسانية)، ولاستخراج النتائج من الاستبانة تمت معالجة البيانات المستخلصة عن طريق استخدام الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي للمساءلة من منظور اسلامي في أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم وفق أبعادها الأربعة، وأوصت الدراسة إلى غرس مبدأ المساءلة الذاتية القائمة على المنظور الاسلامي، مع أهمية ربط مخرجات المساءلة بالثواب والعقاب وفق المنظور الإسلامي.

الكلمات المفتاحية: المساءلة، المنظور الاسلامي، أداء المعلمين، سلطنة عُمان، ولاية بوشهر.

ABSTRACT

This study aims to reveal the impact of accountability from an Islamic perspective on the performance of teachers in government schools in the Sultanate of Oman in the state of Bausher. And in their relations during the practice of the educational process, and the importance of the study lies in an attempt to shed light on the importance of knowing the impact of accountability from an Islamic perspective on the performance of teachers, and the researchers used a random sample consisting of (24) school principals and assistant principals in government schools in the state of Bausher, and they were chosen using the intentional sampling method, In the way it was prepared, this study relied on the analytical descriptive approach, and the researchers used the questionnaire as a tool for data collection, which consisted of the field of accountability from an Islamic perspective, and the field of teacher performance. The independent variable (accountability) included four dimensions: (discipline, achievement, professional ethics, human relations), and to extract the results from the questionnaire, the extracted data were processed by using statistical packages for social sciences (SPSS), and the results of the study showed that there is a positive effect of accountability from an Islamic perspective in the performance of teachers from the point of view of school principals and their assistants according to its four dimensions, and the study recommended to instill the principle of accountability subjectivity based on the Islamic perspective, with the importance of linking the outcomes of accountability with reward and according to the Islamic perspective.

Keywords: accountability, Islamic perspective, teacher performance, Sultanate of Oman, Bausher state.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة الدراسة

الإسلام منهج حياة للبشرية جمعاء، فهو دين شامل ومتكامل لكل نواحي الحياة، وصالح لكل زمان ومكان، ويقوم على مجموعة من القواعد الثابتة، وهذا يعطيه صفة الثبات (مرسي، 2018)، وكما أن شريعته بما فروع وتفصيل تتكيف حسب الظروف والأحوال، وهذا يعطيه صفة المرونة. وقد ورد مفهوم المساءلة والمحاسبية في القرآن الكريم في آيات عديدة، وهذا دليل قوي على تقدير أثر المساءلة على الإنسان في مختلف الحياة المختلفة. ويشير الأدب التربوي إلى أن بعض الدول العربية أخذت تفعل برامج المساءلة، ففي سلطنة عمان يتبنى العديد من المؤسسات الحكومية كالهئية العمانية للاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم، ووزارة التربية والتعليم مبدأ المساءلة كركيزة أساسية في تحسن جودة التعليم المدرسي، وهناك الكثير من الأبحاث والدراسات تتحدث عن أسباب انحدار التعليم العام والمشكلات التي يعانها القطاع التربوي كالتسيب والإهمال والفساد الإداري وانخفاض الأداء، والهدر في توظيف الموارد، وتدني المستوي التحصيلي للطلبة، بالإضافة إلى تدني إنتاجية بعض المعلمين لشعورهم بعدم وجود نظام صارم وواضح الملازم للمساءلة. وبناء على ذلك وقع اختيار الباحث عند تحديد عنوان موضوع الدراسة على معرفة أثر المساءلة من منظور إسلامي في الأداء المعلمين.

أهمية الدراسة

تبرز الغاية من هذه الدراسة في محاول الباحث ابراز أثر المساءلة من منظور إسلامي في الأداء المعلمين، ويمكن حصر أهمية الدراسة - رأي الباحث - فيما يلي:

- تتناول هذه الدراسة موضوع المساءلة من منظور اسلامي وأثرها في تحسين أداء المعلمين، وما يترتب عليه من المساهمة في عملية الإصلاح والتطوير للمنظومة التعليمية.
- ستزود هذه الدراسة كلاً من المعلمين والمعلمات ومدراء المدارس ومساعدتهم بأهمية المساءلة من منظور اسلامي، وأثرها وواقع تطبيقها، مما يولد اتجاهات إيجابية نحو المساءلة.
- على حد علم الباحث قد تكون هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تناولت موضوع المساءلة من منظور إسلامي في سلطنة عمان.

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة من شعور الباحث بالمشكلة من خلال ملاحظته أثناء عمله كمدير مدرسة بسلطنة عمان وجود قصور مهني لدى بعض المعلمين في عدة جوانب منها: انضباطهم، وفي إنجازهم داخل الحصص الدراسية، وفي التزامهم بأخلاقيات مهنة التعليم أثناء ممارستهم العملية التعليمية. وتغليب المجاملات والعواطف عند بعض مدراء المدارس في مساءلة المعلمين عن أدائهم الوظيفي، واعتقاد البعض منهم بأن تفعيل المساءلة له آثار سلبية على أداء المعلم، وإن من المستحسن تجنبها، وبناءً على ما سبق رأي الباحث ضرورة اجراء هذه الدراسة لتسليط الضوء على المساءلة من منظور إسلامي وأثرها في أداء المعلمين بمدارس ولاية بوشهر في سلطنة عمان.

أسئلة الدراسة

حدد الباحثون مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر المساءلة من منظور إسلامي على الأداء الوظيفي المعلمين بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان بولاية بوشر من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم؟
وتنبثق منه أسئلة فرعية:

- 1- ما العلاقة بين تطبيق المساءلة ورفع مستوى أداء المعلمين بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان بولاية بوشر؟
- 2- ما إيجابيات تطبيق المساءلة بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان بولاية بوشر؟
- 3- ما معوقات تطبيق المساءلة بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان بولاية بوشر؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الآتي:

- 1- معرفة أثر المساءلة من منظور إسلامي على أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم بمدارس ولاية بوشر في سلطنة عمان.
- 2- الكشف عن طبيعة العلاقة بين تطبيق المساءلة من منظور إسلامي وأداء المعلمين.
- 3- اظهار إيجابيات تطبيق المساءلة من منظور اسلامي بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان بولاية بوشر؟
- 4- معرفة معوقات تطبيق المساءلة بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان بولاية بوشر؟

حدود الدراسة

تقتصر حدود الدراسة على:

- الحدود الموضوعية:** ستتناول هذه الدراسة موضوع المساءلة من منظور إسلامي وأثرها على أداء المعلمين.
- الحدود البشرية:** ستطبق هذه الدراسة على عينة عشوائية مكونة من مديري المدارس ومساعدتهم بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان بولاية بوشر.
- الحدود المكانية:** المدارس التابعة لحكومة في سلطنة عمان بولاية بوشر.
- الحدود الزمانية:** أجريت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2022/2021م.

مصطلحات الدراسة

اشتمل الدراسة على مجموعة من المصطلحات منها:

• **المساءلة:** التحقق من تنفيذ المهام الموكلة للأفراد العاملين في النظام التربوي، وفقا معايير ومنهجية واضحة، معدة ومخطط لها مسبق (Madaus, 2001).

ويعرف الباحث مصطلح (المساءلة) إجرائيا: بأنها عملية يتم من خلالها متابعة وتقييم أداء المعلمين والمعلمات داخل المدارس ومحاسبتهم عما يقومون به من أعمال، والكشف عن نقاط القوة لتعزيزها، ومواطن القصور لمعالجتها.

• **الأداء الوظيفي:** هو الدرجة التي يتم بها إنجاز المهام التي تشكل عمل الفرد من أجل تحقيق الأهداف المرجوة. (محمد، 2001).

ويعرف الباحث مصطلح (الأداء) إجرائيا في هذه الدراسة: بأنه " مخرجات الجهد المبذول من قبل المعلم أثناء أدائه لعمله داخل المدرسة".

• **المنظور الإسلامي:** ويقصد الباحث بقوله من منظور إسلامي إجرائيا: - أي من خلال نظرة إسلامية فاحصة متروية، وأصل النظر في اللغة تقليب البصر والبصيرة لإدراك الشيء ورؤيته، وقد يراد به التأمل والفحص وهنا يعني فهم أخلاق العمل وفق ما ورد في كتاب الله تعالى وسنة نبيه محمد صلى الله عليه وسلم. بمعنى ربط الممارسات السلوكية بالدين وسياسة الدنيا. (ابن خلدون، 1984)

مخطط الدراسة:

تحتوي هذه الدراسة على خمسة فصول، وكل منها يحتوي على الآتي:

الفصل الأول يحتوي على مقدمة الدراسة، وأهميتها، ومشكلتها، وأسئلتها، وأهدافها، وحدودها، ومصطلحاتها، وأخيرا هيكل الدراسة، بينما يشتمل الفصل الثاني للدراسة على: مراجعة الادب النظري والدراسات السابقة، وبه قسمين، القسم الأول يختص بمراجعة الادب النظري للدراسة الذي يتكون من ثلاثة مباحث: المبحث الأول: المساءلة في الإسلام، يحتوي هذا المبحث على أربعة مطالب المطلب الأول: تاريخ المساءلة في الإسلام، والمطلب الثاني: المحاسبية في القرآن الكريم، والمطلب الثالث: تأصيل المحاسبية في الإسلام. والمطلب الرابع: مبادئ المساءلة في الكتاب والسنة، والمبحث الثاني: الأداء في الإسلام، ويحتوي هذا المبحث على ثلاثة مطالب، المطلب الأول مفهوم الأداء في الإسلام، والمطلب الثاني: أخلاق الأداء (العمل) في الإسلام، والمطلب الثالث: مبادئ تقويم الأداء في الإسلام، والمبحث الثالث: المساءلة وعلاقتها بأداء المعلم، ويحتوي هذا المبحث على ثلاثة مطالب: المساءلة وتقييم الأداء الوظيفي، المساءلة وعلاقتها بتقييم الأداء والحوافز، أهمية المساءلة الذاتية من منظور إسلامي وبينما يشتمل القسم الثاني على مراجعة الدراسات السابقة، ويشتمل على ثلاثة محاور، المحور الأول يتعلق بالدراسات السابقة التي تناولت مجال الأداء الوظيفي (المتغير التابع)، والمحور الثاني بالدراسات التي تناولت المساءلة، وثالث المحاور تناولت الدراسات التي توضح العلاقة بين المساءلة والأداء الوظيفي للمعلم. والفصل الثالث منهجية الدراسة وإجراءاتها، واشتمل على فرضية الدراسة، وأداتها، ومجتمعها وعينيتها، وصدق وثبات أداتها وأخيرا طرق المعالجة الإحصائية. والفصل الرابع تناول نتائج الدراسة ومناقشتها، وأخيرا الفصل الخامس ذكرا الباحثين فيه المقترحات والتوصيات.

الفصل الثاني: مراجعة الادب النظري والدراسات السابقة

يحتوي هذا على قسمين، القسم الأول يختص بمراجعة الادب النظري للدراسة الذي يتكون من ثلاثة مباحث: المبحث الأول: المساءلة في الإسلام، والمبحث الثاني: الأداء في الإسلام، والمبحث الثالث: المساءلة وعلاقتها بأداء المعلم، وبينما يشتمل القسم الثاني على مراجعة الدراسات السابقة.

مراجعة الادب النظري

المبحث الأول: المساءلة في الإسلام

يحتوي هذا المبحث على أربعة مطالب: المطلب الأول: تاريخ المساءلة في الإسلام، والمطلب الثاني: المحاسبية في القرآن الكريم، والمطلب الثالث: تأصيل المحاسبية في الإسلام. والمطلب الرابع: مبادئ المساءلة في الكتاب والسنة.

: تمهيد:

إن التعليم الإسلامي القائم على أسس شرعية صحيحة، هو الذي أنتج لنا حضارة أنارت العالم بالعلم والمعرفة، وحققت العالم الاسلامي حينها التفوق في كل ميادين، لذا يحاول الباحث تسليط الضوء على المساءلة في قطاع التعليم من منظور إسلامي.

المطلب الأول: تاريخ المساءلة في الإسلام

أقر الله - سبحانه وتعالى - المساءلة منذ بدأ خلق الكون بما فيه من مخلوقات، إذ مر تاريخ المساءلة بأربع مراحل كونية كما أشار العمري (2004):

المرحلة الأولى: عندما أمر الله - سبحانه وتعالى - الملائكة أن يسجدوا لأدم فسجدوا جميعاً إلا إبليس أبى وأستكبر، فحاسبه الله تعالى وسأله على ذلك وطرده من الجنة، قال تعالى ﴿إِذْ قُلْنَا لِلْمَلَائِكَةِ اسْجُدُوا لِآدَمَ فَسَجَدُوا إِلَّا إِبْلِيسَ أَبَى وَاسْتَكْبَرَ وَكَانَ مِنَ الْكَافِرِينَ﴾ (البقرة: الآية 34).

المرحلة الثانية: فقد كانت عندما أسكن الله تعالى آدم وزوجته الجنة، وحذرهم أن يقربا إحدى شجر الجنة، وألا يأكلا منها، ولكن الشيطان أغواهما ووقعا في معصية الله تعالى فاستحقا المساءلة قال تعالى: ﴿فَدَلَّهُمَا بِعُرْوَةٍ ۖ فَلَمَّا ذَاقَا الشَّجَرَ بَدَتْ لَهُمَا سَوْءُهُمَا وَطَفِقَا يَخْصِفَانِ عَلَيْهِمَا مِنْ وَرَقِ الْجَنَّةِ وَنَادَاهُمَا رَبُّهُمَا أَلَمْ أَخْبَأْكُمْ عَنْ تِلْكَ الشَّجَرَةِ وَأَقُلْ لَكُمَا إِنَّ الشَّيْطَانَ لَكُمْ عَدُوٌّ مُبِينٌ (22) قَالَ رَبَّنَا ظَلَمْنَا أَنْفُسَنَا وَإِن لَّمْ تَغْفِرْ لَنَا وَتَرْحَمْنَا لَنَكُونَنَّ مِنَ الْخَاسِرِينَ (23) قَالَ أَهْبِطُوا بَعْضُكُمْ لِبَعْضٍ عَدُوٌّ ۗ وَلَكُمْ فِي الْأَرْضِ مُسْتَقَرٌّ وَمَتَاعٌ إِلَىٰ حِينٍ (24) قَالَ فِيهَا تَحْيَوْنَ وَفِيهَا تَمُوتُونَ وَمِنْهَا تُخْرَجُونَ (25)﴾ (الأعراف: 22-25).

المرحلة الثالثة: كانت من خلال رسالة الإسلام ، وما ورد في الحديث النبوي عن عبد الله بن عمر -رضي الله عنه- عن النبي -صلى الله عليه وسلم - قال: "أَلَا كَلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَإِلِمَامٌ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ، وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَّةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا، وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ، وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ، أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ". (صحيح البخاري: 7138)

المرحلة الرابعة: ستكون يوم الحساب، إذ يحاسب الله - سبحانه وتعالى - الإنسان عن جميع أعماله، قال تعالى: ﴿إِنْ تَكْفُرُوا فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ عَنْكُمْ وَلَا يَرْضَىٰ لِعِبَادِهِ الْكُفْرَ وَإِنْ تَشْكُرُوا يَرْضَهُ لَكُمْ﴾ وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۗ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُمْ مَرْجِعُكُمْ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۗ إِنَّهُ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ ﴿الزمر: 69﴾، وروي عن أبي برزة الأسلمي -رضي الله عنه- عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "لا تزول قدما عبد يوم القيامة حتى يسأل عن عمره فيما أفناه، وعن عمله فيما فعل، وعن ماله من أين اكتسبه وفيما أنفقه، وعن جسمه فيما أبلاه" (الترمذي: رقم 2417)، وبهذا يمكن القول بأن تاريخ المساءلة في الاسلام نشأ منذ بدأ الخليقة على هذه الأرض إلى يوم القيامة فالإنسان مسائل عن جميع أعماله.

المطلب الثاني: المحاسبية في القرآن الكريم

إن القرآن الكريم منحه متكامل لجميع جوانب الحياة المختلفة، الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والإدارية، وأمر الله - سبحانه وتعالى - بتدبر والتفكير في آياته وتطبيقها، ويتميز هذا المنهج بأنه من رب العالمين، فهو صالح لكل زمان ومكان، فالإنسان مسائل في حياته على ما أتبع، أو خالف وفق شريعة الإسلام، ويظهر ذلك في قوله تعالى: ﴿فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ﴾ (الزلزلة: 7، 8). ولقد جاءت كلمة محاسبة مرادفة لكلمة حساب وتعني العد والإحصاء، وأساس ذلك قوله تعالى: ﴿وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ آيَاتَيْنِ ۗ فَمَحْوَنًا آيَةَ اللَّيْلِ وَجَعَلْنَا آيَةَ النَّهَارِ مُبْصِرَةً لِّتَبْتَغُوا فَضْلًا مِّن رَّبِّكُمْ وَلِتَعْلَمُوا عَدَدَ السِّنِينَ وَالْحِسَابَ ۗ وَكُلَّ شَيْءٍ فَصَّلْنَاهُ تَفْصِيلًا﴾ (الإسراء: 12). (مرسي، 2018)

باختصار، تهدف المساءلة الإسلامية بشكل عام إلى الإشراف ومحاسبة المسؤولين والموظفين بغض النظر عن مستواهم في سلم المسؤولية، نظرًا لأن المساءلة هي مفهوم أساسي في العلاقات الإنسانية، تبدأ المساءلة بالالتزام بين الإنسان وخالفه قبل كل شيء، ومن ثم بين الأفراد فيما بينهم.

المطلب الثالث: تأصيل المحاسبية في الإسلام

يعرف التأصيل الإسلامي للعلوم والمعارف المختلفة بأنه بناء المعارف والعلوم وفق الأصول والقواعد الإسلامية بجمعها، واستنباطها، وتدليل مفرداتها التفصيلية وفق المنظور الإسلامي (إبراهيم، 2015). ويمكن تعريف المحاسبة في الإسلام في مجال التعليم بأنها: تأسيس العلوم المحاسبية التعليمية على ما يناسبها في الشريعة الإسلامية من أدلة مكتوبة، أو قواعد عامة، أو افتراضات مبنية عليها؛ للتغلب على المشكلات الموجودة في الواقع التعليمي. (مرسي، 2018)

ويهدف التأصيل في الدين الإسلامي إلى القيام بالتبليغ الذي يعد وسيلة لنشر الإسلام وأخلاقه السمحة وقيمه الرفيعة، قال تعالى ﴿قُلْ يَا أَيُّهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَكُمْ الْحَقُّ مِنْ رَبِّكُمْ ۖ فَمَنِ اهْتَدَىٰ فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ ۖ وَمَنْ ضَلَّ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَنَّا ۖ وَمَا أَنَا عَلَيْكُمْ بِوَكِيلٍ﴾ (يونس: 1-8)، كما بلغ الرسول -صلى الله عليه وسلم- ما أنزل إليه من ربه. ويعد التأصيل الإسلامي جانباً من التبليغ عن رسول الله -صلى الله عليه وسلم- فعن عبدالله بن عمرو أن النبي -صلى الله عليه وسلم- قال "بلغوا عني ولو آية وحدثوا عن بني إسرائيل ولا حرج، ومن كذب على متعمداً فليتبوا مقعده من النار. (البخاري: 3461، ص 1537). كما يهدف التأصيل في الإسلام إلى القدوة وبناء المجتمع فقال تعالى: ﴿وَيَقُولُ الَّذِينَ كَفَرُوا لَوْلَا نُزِّلَ عَلَيْهِ آيَةٌ مِنْ رَبِّهِ ۗ إِنَّمَا أَنْتَ مُنذِرٌ ۖ وَلِكُلِّ قَوْمٍ هَادٍ﴾ (الرعد: 7). (النيسابوري، 2006)

المطلب الرابع: مبادئ المساءلة في الكتاب والسنة

الإسلام دين جاء لتنظيم جميع العلاقات بين الإنسان وربه، وبين الإنسان وجميع المخلوقات الأخرى من نبات وحيوان وجمادات، وبين الإنسان وأخيه، ولهذا العلاقة في الدين أربعة أمور تتمثل في صحة: العقد، ووفاء العهد، وصدق القصد، واجتناب الحد، فصحة العقد: الجزم بعقائد أهل السنة، ووفاء العهد: امتثال الأوامر، وصدق القصد: أداء العبادة بالنية والإخلاص، واجتناب الحد: اجتناب النواهي. (المكي، 1305هـ)

وللمساءلة مبادئ وتطبيقات أصيلة في الإسلام منها ما يلي:

1-المسئولية:

الإنسان مسؤول عما يفعله، وذلك لأنه مكلف، قال - سبحانه وتعالى - ﴿إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا (72) لِيُعَذِّبَ اللَّهُ الْمُنَافِقِينَ وَالْمُنَافِقَاتِ وَالْمُشْرِكِينَ وَالْمُشْرِكَاتِ وَيَتُوبَ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا (73)﴾ (الأحزاب: 72-73).

ويتضح مما سبق أن الإنسان مسائلا عن كل ما يفعله في حياته من أعمال وأفعال، وعن كل النعم التي أنعمه الله بها عليه، كما يسأل عن جوارحه السمع والبصر والقلب.

2- الرقابة:

وردت لفظ الرقابة في المصحف الشريف في مواضع عديدة؛ قال الله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا﴾ (النساء، 1)، ﴿وَارْتَقِبُوا إِلَيَّ مَعَكُمْ رَقِيبًا﴾ (هود: 39)، وقوله تعالى: ﴿مَا يَلْفُظُ مِنْ قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ﴾ (ق: 18)، ومن أنواع المراقبة أيضا مراقبة الرئيس للمرؤوسين والمدير للعاملين والموظفين، ومراقبة الأب لأولاده وللأهله قال الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ...﴾ (التحریم: 6). (عبد المنعم، 2001)

3-الشفافية: الشفافية هي إفصاح وضوح المؤسسة التعليمية أما الجمهور، والدولة، ومؤسسات المجتمع المدني، ويتحقق ذلك من خلال مصداقية المؤسسة في الإعلان عن سير العمل فيها وجودته، وفتح أبواب المؤسسة ومساءلتها أمام الجمهور. وتتمثل جوهر الشفافية في الإسلام في المصداقية، والإفصاح، والوضوح، والمشاركة. (عبد المنعم، 2001)

4-التقويم: التقويم عملية يتم من خلالها تشخيص جوانب القوة والقصور في العملية التعليمية، لتعزيز جوانب القوة في الأداء ولمعالجة جوانب القصور، فهي عملية مستمرة تقع على عاتق الإدارة التعليمية، وذلك بهدف تحقيق الأهداف المرجوة. (الحري، 2012)

5-التفتيش: يعد التفتيش مفهوم ورد ضمنا في المصحف الشريف في أكثر من موضع، قال الله تعالى: ﴿قَالُوا تَأَلَّفَ تَأَلَّفَ لَقَدْ عَلِمْتُمْ مَّا جِئْنَا لِنُفْسِدَ فِي الْأَرْضِ وَمَا كُنَّا سُرِقِينَ (73) قَالُوا فَمَا جَزَاؤُهُ. إِنْ كُنْتُمْ كَذِبِينَ (74) قَالُوا جَزَاؤُهُ مَنْ وُجِدَ فِي رَحْلِهِ فَهُوَ جَزَاؤُهُ كَذَلِكَ نُجْزِي الظَّالِمِينَ (75) فَبَدَأَ بِأَوْعِيَّتِهِمْ قَبْلَ وِعَاءِ أَخِيهِ ثُمَّ اسْتَخْرَجَهَا مِنْ وِعَاءِ أَخِيهِ... (76)﴾ (يوسف: 73-76). (الحري، 2012)

المبحث الثاني: الأداء في الاسلام.

يحتوي هذا المبحث على ثلاثة مطالب، المطلب الأول مفهوم الأداء في الإسلام، والمطلب الثاني: أخلاق الأداء (العمل) في الإسلام، والمطلب الثالث: مبادئ تقويم الأداء في الإسلام.

تمهيد:

الاسلام ينظر إلى أداء العمل على إنه عبادة وليس فقط حق من حقوق الإنسان، ويعتبر العمل في أصول الدين واجب شرعي وهو وسيلة لبناء الأرض، وذلك لا يتحقق إلا بالأداء والعمل المستمر، والقدح في الأرض بحثاً عن نعم الله، واستخراجاً لثرواتها، وتعبيداً لطرقتها، واستصلاح أراضيها، ومن أجل ذلك سخر الله له بما فيه من سماء وأرض، وجعل ذلك كله مسخراً للإنسان ولنشاطه العقلي والبدني.

المطلب الأول: مفهوم الأداء في الإسلام.

يظهر مفهوم الأداء (العمل) في الإسلام باعتباره الأساس لعمارة الأرض ولتوفير الحاجات الأساسية لمعيشة الإنسان، وهو عبادة وواجب من واجبات الإنسان، وأنه من أهم شروط الاستخلاص الله تعالى للإنسان في الأرض وهو أن يقوم بعمارة الأرض ولا تتم العمارة إلا بالعمل (السعدان، 2005). قال تعالى: {هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا ..} (سورة هود: 61)، وقد وردت أحاديث كثيرة في السنة النبوية تتحدث عن الأداء و العمل وأهميته، فعن الزبير بن العوام، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ قَالَ: وَالَّذِي نَفْسِي بِيَدِهِ، لَأَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ حَبْلَهُ، فَيَحْتَضِبَ عَلَى ظَهْرِهِ؛ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَأْتِيَ رَجُلًا، فَيَسْأَلَهُ، أَعْطَاهُ أَوْ مَنَعَهُ). (البخاري: 1471، ص 358)

المطلب الثاني: أخلاق الأداء في الإسلام.

أوضح الميداني (1999) أن الخُلُق في لغة هو: "السَّجِيَّة، والطبع، والمرءة" واصطلاحاً: صفة مستقرة في النَّفس ذات أثر في السلوك محمودة أو مذمومة". وذكر بدران (1981) معنى الأخلاق بأنها: "مجموعة الضوابط والقواعد التي يخضع لها الإنسان في سلوكه، ويحكم إليها في تقييم تصرفاته، وتوصف بالحسن أو بالقبح"، وقال السعدان (2005): إن أخلاقيات الأداء هي المبادئ التي تعدّ أساساً للسلوك المطلوب للأفراد، والمعايير التي تعتمد عليها المنظمة في تقييم أدائهم، وتستند أخلاقيات الأداء في الإسلامية إلى القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، وتشمل المبادئ الآتية:

- الإتيان في العمل. يقصد بذلك أداء الأعمال حسب المواصفات المطلوبة، والحرص على إنهاء العمل بالوقت المطلوب. ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ (القصص: 26)، وقوله صلى الله عليه وسلم "إنَّ الله تعالى يحبُّ من العامل إذا عمل أن يحسن." (رواه الألباني، في صحيح الجامع، عن عائشة أم المؤمنين، الصفحة أو الرقم: 1880، حسن)

- الرفق والتسامح مع العاملين: يقصد بذلك التعامل بأسلوب حسن مع زملاء في العمل، ومع المستفيدين، وتوجيه العاملين بأسلوب مناسب يراعي قدراتهم وامكاناتهم. ﴿فِيمَا رَحِمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ (آل عمران: 159)، ويقول الرسول عليه

السَّلام في هذا المجال "اللهم من ولي من أمر أمتي شيئاً فشفق عليهم فأشفق عليه، ومن ولي من أمر أمتي شيئاً فرفق بهم فأرفق به". (صحيح مسلم: 1208)

- الإبداع والابتكار: يقصد بذلك مدى الاهتمام بتقديم المقترحات والمعلومات، وكذلك مدى الاهتمام بتشجيع الممارسات الإبداعية والمبتكرة. لقوله تعالى: ﴿وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ﴾ (التوبة: 71).

- الشعور بالمسؤولية: يقصد بذلك القيام بأداء الواجبات الوظيفية ومن خلال استشعار حجم المسؤولية أمام الله وأمام المجتمع، والمحافظة على الممتلكات العامة، والمحافظة على المال العام. لقوله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾. (النساء: 58)، وقوله عليه السلام: "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته". (صحيح مسلم: 1201)

- العدالة: يقصد بذلك مدى الاهتمام بتحقيق العدالة في معاملة العاملين، والمستفيدين من الخدمة، وتوفير أدوات التظلم الملائمة لهم. لقوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ...﴾. (المائدة: 8)

- الأمانة والاستقامة: يقصد بذلك القيام بأداء الواجبات بكل أمانة واستقامة، قال تعالى: ﴿وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ﴾. (المؤمنون: 8)

- التعاون: يقصد بذلك مدى توفر روح التعاون والمشاركة بين العاملين، وتماسك فرق العمل، قال تعالى: ﴿قَالَ مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ...﴾. (الكهف: 95)

- السمع والطاعة لولي الأمر: يقصد بذلك تنفيذ تعليمات المسؤول المتعلقة بالعمل شريطة توافيقها مع الشريعة والعرف والقانون، ويتضمن ذلك إعلام ولي الأمر بأية تجاوزات قبل القيام باتخاذ القرار. قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ...﴾. (النساء: 59)

- المحافظة على كرامة الوظيفة وشرفها: يقصد بذلك عدم القيام بأية سلوكيات تتناقض مع شرف الوظيفة وكرامتها أثناء العمل، وخارج العمل، والابتعاد عن مواطن الشبهات وكل ما يثير الريبة في السمعة.

- الانضباط التنظيمي: ويقصد به مستوى اندماج الموظف في المؤسسة، وحرصه على الاستمرار فيها. (السعدان، 2005)

المطلب الثالث: مبادئ تقويم الأداء في الإسلام

ذكر دهمان (2012) إن تقويم الأداء يؤكد على التزام الموظفين بالثقافة المؤسسية، حيث إنه نشاط شامل ومنظم مصمم لتحديد مدى قدرة الموظف على أداء المهام الموكلة إليه، والالتزام بالمعايير التنظيمية، والالتزام بالمبادئ والقيم المؤسسية خلال فترة زمنية.. وللإسلام مبادئ في تقويم أداء الموظفين والعاملين، تكمن في المبادئ الآتية.

المبدأ الأول: استحضر رقابة الله سبحانه على العمل: يمثل المسلم للرقابة الله تعالى على أعماله وأفعاله، قال الله تعالى: ﴿مَا يَلْفِظُ مِنْ قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ﴾ (ق: 18).

المبدأ الثاني: التقويم الذاتي: لقوله تعالى ﴿وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّلَهَا (7) فَأَهَمَّهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا (8) قَدْ أَفْلَحَ مَنْ رَزَقَهَا (9) وَقَدْ حَابَّ مَنْ دَسَّسَهَا﴾ (الشمس: 7-10). فالإنسان إذا ارتكب فعلاً مخالفاً لفطرته يشعر بتأنيب الضمير، كما وضع ذلك رسول الله صلى الله عليه وسلم على أهمية التقويم الذاتي والرقابة الذاتية على أداء الفرد، في حديثه عن ابن عباس قال: كنت ردف رسول الله صلى الله عليه وسلم فالتفت إلي فقال: يا غلام، احفظ الله يحفظك، احفظ الله يحده أمانك، تعرّف إلى الله في الرخاء، يعرفك في الشدة قد جف القلم بما هو كائن، فلو أن الخلق كلهم جمعاً أرادوا أن ينفعوك بشيء لم يقضه الله لك، لم يقدروا عليه، أو أرادوا أن يضروك بشيء لم يقضه الله عليك، لم يقدروا عليه... واعلم أن ما أصابك لم يكن ليخطئك وما أخطأك لم يكن ليصيبك، واعلم أن التصبر مع الصبر، وأن الفرج مع الكرب، وأن مع العسر يسرا. (أخرجه الترمذي، (2516) بنحوه، وأحمد (2803) باختلاف يسير)

المبدأ الثالث: العدل: قال سبحانه وتعالى: ﴿وَلَا تَقْرُبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ وَأَوْفُوا بِالْكَيْلِ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ لَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا...﴾ (الأنعام: 152). لذا يجب أن تقوم المؤسسات بتقييم الموظفين بطريقة عادلة وموضوعية.

المبدأ الرابع: الاستمرارية: تقويم الأداء في الإسلام تقويم مستمر طوال أيام العمل، قال تعالى: ﴿يَوْمَ يَبْعَثُهُمُ اللَّهُ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُهُم بِمَا عَمِلُوا أَحْصَاهُ اللَّهُ وَنَسُوهُ...﴾ (المجادلة: 6)، وفي حادثة عمر رضي الله عنه عندما حاول أن يجد من غلاء مهر الزواج للتسهيل على الشباب، فقامت امرأة من عامة المسلمين، فاعترضت على ذلك أمام جماعة المسلمين، فيعلن رضي الله عنه على الملاء أنه أخطأ وأصاب امرأة. وهذا يدل على ضرورة أن نعتز بالأخطاء ونتراجع عنه.

المبدأ الخامس: التقويم بالصحة: يتميز نظام الإداري الإسلامي عن غيره من الأنظمة بتقويم الموظف لزميله في العمل، وذلك عن طريق الإرشاد والتناصح والتوجيه، ويتم ذلك بالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، لقوله تعالى: ﴿وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ...﴾ (ال عمران: 104). (دهمان، 2012)

المبحث الثالث: المساءلة وعلاقتها بأداء المعلم

يحتوي هذا المبحث على ثلاثة مطالب: المساءلة وتقييم الأداء الوظيفي، المساءلة وعلاقتها بتقييم الأداء والخوف، أهمية المساءلة الذاتية من منظور إسلامي.

تمهيد:

إن مبدأ مساءلة المعلم عن أداءه وعن جودة تدريسه لطلبته هو العنصر الضامن لمكانة ورفي مهنة التدريس وتعزيز التعلم، والمبدأ الآخر أن أنظمة التعليم مسؤولة أمام المعلم من حيث توفير التدريب وتهيئة ظروف العمل المناسب وتوفير الوسائل التي تعينه على أداء عمله، وأن المعلم لا يسيطر على العديد من العوامل التي تؤثر على أداءه وأداء طلابه. ولذلك يجب أن تؤكد السياسات واللوائح المعنية بمساءلة المعلم مبدأ التحسين وجودة التدريس والتعليم، ومن الضروري عدم إلقاء اللوم على المعلم في جميع المشاكل في النظام التعليمي. ((اليونسكو، 2020))

المطلب الأول: المساءلة وتقييم الأداء الوظيفي

إن خضوع المعلم للمساءلة لتقييم أدائه وملاحظة تطوره المهني، يمكن استخدام ذلك لقياس تطور المعلم اعتماداً لخطة التطوير المهني التي تعدها الإدارة المدرسية. وأن يكون التقييم الوظيفي مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بالتعليم المهني المستمر، وأن يرتبط تقييم الأداء بمعايير محددة، وأن يكون التقييم تكوينياً يركز على تحسين الممارسة المهنية، ويرتبط برؤية وأهداف المدرسة. وينبغي أن تكون الأهداف واضحة ومشتركة بين جميع الأفراد داخل المدرسة، وأن يكون شفافاً ومنصفاً. وترتبط المساءلة بتقييم أداء المعلم المتدني أو ضعيف الأداء، ويتطلب ذلك تحديد وتشخيص مبكر لنقاط الضعف ووضع تدابير لتحسين الأداء. وحدد مجلس التعليم العام لإطار العمل الأُسكوتلندي (2012) منظومة للتعامل مع المعلم الضعيف تتكون من الآتي:

1-المعلم ذو الأداء الضعيف (قصير الأمد): تتكون من مرحلة الدعم، وفي حالة لم يتحسن أدائه يعقد له جلسة تأديبية رسمية من قبل رب العمل.

2-المعلم ذو الأداء الضعيف (طويل الأمد): تتكون من المرحلة التأديبية الرسمية لرب العمل، وفي حالة لم يتحسن الأداء يتم إحالة المعلم إلى مجلس التعليم العام للنظر في شأن إنهاء خدماته. (<https://www.gtcs.org.u>)

المطلب الثاني: المساءلة وعلاقتها بتقييم الأداء والحوافز

غالباً ما ترتبط المساءلة بتقييم أداء الموظف بالحوافز والعقوبات، وتكون الحوافز غالباً بصيغة مكافآت مالية أو غير مالية. وتكون العقوبات بصيغة خصومات مالية أو قرارات تأديبية، وعند استخدام الحوافز والعقوبات المرتبطة بالأداء يجب أن تكون معايير إدارتها منصفة وشفافة وتمتاز بالمصداقية، وأن يكون الأفراد المسؤولين عن تطبيقها مدربين تدريباً جيداً، وألا تكون مبنية على معايير ذاتية أو محاملة أو محاباة وألا تكون القرارات التأديبية كيدية. وعندما يتبين أن أداء المعلم لا يفي بالمعايير، يجب إعطائه ملحوظات واضحة وبناءة تحدد جوانب الأداء التي يحتاج إلى تحسينها، وكيفية القيام بها مع توفير الدعم له من قبل المؤسسة والمسؤولين. (<https://www.gtcs.org.uk>)

المطلب الثالث: أهمية المساءلة الذاتية من منظور اسلامي

من أكبر السمات التي تميز الأنظمة الإدارية الإسلامية عن الأنظمة الإدارية المعاصرة الأخرى التأكيد على المساءلة الذاتية كطريقة أساسية لضبط في سلوك الأفراد داخل المنظمات وخارجها، فعندئذٍ سيحاسبه الله عاجلاً أم آجلاً. وهذا واضح في قوله تعالى: ﴿وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيُبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ ۗ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ﴾ (الأنعام:165). وتتجلى معاني المساءلة القائمة على الرقابة الذاتية وعظمتها في تفسير الرسول صلى الله عليه وسلم للإحسان عندما سئل عنه حيث قال " .. الإحسان أن تعبد الله كأنك تراه فإن لم تكن تراه فإنه يراك... " (صحيح البخاري: 4777)، ومن هنا كانت المساءلة الذاتية في النظام الإداري في الإسلام مبدأً عظيمًا واسلوباً إدارياً لم تصل إليه النظم والقوانين الوضعية المعاصرة تلك المساءلة التي حولت سيدنا عمر بن الخطاب وزرعت في قلبه العدل والرحمة واللين والإنصاف. (محمد وطارق، 2021)

ويرى الباحث أن الفهم التقليدي للمساءلة غير كافٍ عند مقارنته بالمبدأ الإسلامي للمساءلة. هذا لأن الجميع في الإسلام مسئولون أمام الله كافٍ وأمام الشعب. وعليه، فإن الإيفاء بالمسؤوليات هو عمل من أعمال العبادة والعمل الصالح، مما يؤدي إلى تحقيق الثواب في الدنيا والآخرة. ويرى الباحث كذلك أن أهم نتائج المساءلة هي الكشف المبكر عن الفساد، في حين أن للفساد الإداري العديد من الآثار السلبية، من أهمها وقف تقديم الخدمات بشكل فعال من قبل المؤسسات، والروتين، وهروب رأس

المال، وفقدان ثقة المجتمع.. لذلك أقترح تشجيع دور المساءلة الذاتية من منظور إسلامي؛ لتنمية وتطوير قدرة الأفراد على اكتشاف سبل ووسائل الفساد في مؤسساتهم، وسن قوانين واضحة تجرم الفساد الإداري وتحديد العقوبات عليه، وتنمية الدوافع الدينية لدى العاملين لتفعيل وتعزيز الرقابة الذاتية والمساءلة المزدوجة.

مراجعة الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات ذات العلاقة بموضوع المساءلة نجد أن هناك العديد من الدراسات قد تناولت المساءلة من أبعاد مختلفة، وقد أمكن الوقوف على العديد من الدراسات في مجال المساءلة، وقام الباحث بتصنيفها في مجالين حسب موضوع الدراسة، وبناء على متغيرات الدراسة: المتغير المستقل (المساءلة)، والمتغير التابع (أداء المعلمين)، وسيتم عرض هذه الدراسات من الأحدث إلى الأقدم وجاءت على النحو التالي:

أولاً: دراسات سابقة تناولت مجال الأداء الوظيفي (المتغير التابع)

دراسة صفاء وإبراهيم بني حمدان (2021) بعنوان: مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جرش من وجهة نظرهم وعلاقته ببعض المتغيرات. وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية بالمملكة الأردنية بمحافظة جرش من وجهة نظرهم وعلاقته ببعض المتغيرات. وشملت عينة الدراسة من (320) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية الحكومية التابعة لمحافظة جرش. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، ووظفت الاستبانة في الدراسة كأداة لجمع البيانات وتأكد الباحثان من صدقها وثباتها. بالطرق الإحصائية، وأظهرت نتائج الدراسة بأن درجة مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم جاءت بدرجة متوسطة. وكذلك وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($05.0 \leq a$) عند تحليل استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جرش من وجهة نظرهم تعزى للجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي. وأوصت الدراسة بأهمية تحفيز المعلمين وتنمية الرقابة الذاتية لديهم، وتشجيعهم على الأداء المتميز.

ودراسة العتيبي وشريف (2018) بعنوان: "العلاقات الإنسانية لدى قادة مدارس بمحافظة الطائف وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين"، وهدفت دراسة العتيبي وشريف إلى الكشف عن واقع العلاقات الإنسانية لدى قادة مدارس محافظة الطائف وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين، وقد استخدم الباحثين المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة والاستبانة كأداة لجمع البيانات للدراسة، وقد قاما بالبحثان باختيار عينة عشوائية بلغت (383) معلماً و(105) مشرفاً تربوياً، ثم استخدمتا المتوسطات الحسابية الموزونة للكشف عن واقع العلاقات الإنسانية لدى قيادات المدارس، ومستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين، كما استخدمتا اختبار (Anova) واختبار (T) للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات المستجيبين التي تعزى لمتغيرات الدراسة، واستخدم معامل ارتباط (Pearson) للكشف عن العلاقة بين واقع العلاقات الإنسانية لدى قادة المدارس والأداء الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها: أن مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين كان مرتفعاً بمتوسط حسابي (3.66)، وأثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين ممارسة قادة المدارس للعلاقات الإنسانية وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين.

ثانيا: دراسات تناولت مجال المساءلة (المتغير المستقل)

دراسة السعود، والطراونة(2021م) بعنوان "درجة تطبيق القيادات المدرسية لإجراءات المساءلة الذكية الداعمة لتحويل المدارس الحكومية إلى وحدات جودة من وجهة نظر القيادات المدرسية". يهدف الباحثون في هذه الدراسة إلى تحديد إلى أي مدى يستخدم قادة المدارس إجراءات المساءلة الذكية. من أجل تحسين أداء المدارس الحكومية من وجهة نظر قادة المدارس، تم إنشاء استبيان وتقديمه لعينة عشوائية قوامها (770) مديراً من كلا الجنسين. كشفت النتائج أن قادة المدارس يُظهرون عموماً تطبيقاً متوسطاً للمساءلة الذكية في جميع المجالات. اقترحت الدراسة تطوير دليل إداري لقادة المدارس لتطبيق المساءلة الذكية بشكل فعال.

ودراسة الحلوة (2021) بعنوان " دور الإعلام في تعزيز قيمة المساءلة لدى الشباب من منظور تربوي إسلامي " و هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الاعلام في تعزيز قيمة المساءلة لدى الشباب، واتبعت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي التحليلي القائم على تحليل الوثائق والمراجع المرتبطة بموضوع الدراسة وتناولت الموضوع من جانب تربوي بمنظور إسلامي، فتناولت في إطارها النظري التعريف بقيمة المساءلة وما يرتبط بها من قيم أخرى: كالمحاسبة، والشفافية، والمسؤولية، فأوضحت الباحثة قيمة المساءلة وشروطها وآثارها التربوية وعوامل تعزيزها لدى الشباب، وأخيراً أوصت بتفعيل دور الاعلام في تعزيز قيمة المساءلة لدى الشباب باتباع ما جاء في القرآن الكريم وسنة النبي محمد صلى الله عليه وسلم.

دراسة عمار وخاطر(2020م) بعنوان " واقع المساءلة التربوية ومعوقات تطبيقها في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البحيرة من وجهة نظر مديريها". كان الهدف الرئيسي للدراسة هو وضع مقترحات لتطوير درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البحيرة بجمهورية مصر العربية للمساءلة التربوية للمعلمين في مجالات: الانضباط الوظيفي، والأداء المهني، وأخلاقيات المهنة، والتغلب على معوقات التطبيق، واستخدام الباحثان المنهج الوصفي للوقوف على الأسس النظرية للمساءلة، ولتحديد مستوى ممارسة المديرين لمجالات مساءلة المعلم، ومعرفة معوقات تطبيقها، ووظف الباحثان الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، حيث بلغت عينة الدراسة (350) مدير مدرسة ومديرة مدرسة، وخرجت الدراسة بنائح من أهمها إلى أن جميع مجالات المساءلة التربوية جاءت بتقديرها متوسط، وأكبر تقدير كان لمجال أخلاقيات المهنة، وجاء المستوى الكلي لممارسة المديرين لمجالات المساءلة التربوية بتقدير متوسط، وأن النسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة حول معوقات المساءلة التربوية بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة البحيرة بتقدير متوسط. وأوصت الدراسة بتخصيص تقسيم إداري يسمى " وحدة المساءلة" في كل مدرسة، ومراجعة اللوائح والقرارات والتعليمات بصورة مستمرة لدعم تطبيق المساءلة التربوية للمعلمين في المدارس، مع ضرورة وضع معايير وآليات مساءلة المعلم تتسم بالمصداقية والوضوح، وأن تراعي التوازن بين جميع مسؤولياته، وتتفق مع معايير الجودة، والاستفادة من نتائج المساءلة التربوية في تحديد الغايات التدريسية للمعلمين، وتحسين وتطوير قدراتهم، ومهاراتهم المهنية.

ثالثا: الدراسات السابقة التي توضح العلاقة بين المساءلة وبين الأداء الوظيفي

دراسة خليفة (2017) بعنوان: " المساءلة الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية "هدفت الدراسة إلى معرفة أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر الهيئة الإدارية في ثلاث جامعات ليبية حكومية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام أداة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبلغ حجم مجتمع الدراسة (11138) مفردة، وبلغ عينة الدراسة (371) فرد، واستعانت الباحثة ببرنامج التحليل الإحصائي لإدخال ومعالجة البيانات، واختبار الفروض، وجاءت نتائج

الدراسة بوجود تأثير إيجابي على أداء الموظفين عند تطبيق المساءلة الإدارية مع وجود قصور في تطبيقها على الميدان من وجهة نظر الهيئة الإدارية، وأوصت الدراسة بتعزيز الوعي بين العاملين في الجامعات بمفهوم المساءلة الإدارية وأهميتها وأهدافها وإيجابياتها وذلك من أجل القضاء على الخوف من المساءلة وللتأكيد على أنها وسيلة للتحسين والإصلاح.

دراسة الشحوت وزهير (2016) بعنوان "درجة فعالية المساءلة الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي في محافظة الزرقاء بالأردن". هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة فعالية المساءلة الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي في محافظة الزرقاء بالأردن، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهداف الدراسة، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد طبقت على عينة عشوائية طبقية تكونت من (407) معلما، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة فاعلية المساءلة الإدارية عند مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء كانت مرتفعة، وكان مستوى الأداء الوظيفي عند المعلمين مرتفعا، كما بينت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية لمستوى أداء المعلمين تعزى لمتغيري النوع لصالح الإناث والمؤهل العلمي لصالح البكالوريوس، كما تبين وجود علاقة إيجابية طردية بين درجة المساءلة الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة واجراءاتها

فرضية الدراسة:

انبثق عن مشكلة الدراسة فرضية موجهة، حيث ارتبطت بدراسة الأثر بمتغيري الدراسة، فجاء المتغير المستقل متعلقاً بالمساءلة من منظور إسلامي، بينما جاء المتغير التابع في الأداء الوظيفي للمعلمين، وبعد دراسة الأدبيات والدراسات السابقة أفترض الباحث وجود تأثيراً إيجابياً للمتغير المستقل على المتغير التابع، فإن الباحث يفترض الآتي: "يوجد أثر إيجابي للمساءلة التربوية من منظور إسلامي في الأداء الوظيفي للمعلمين بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان بولاية بوشر"

أدوات الدراسة:

قام الباحث في هذه الدراسة بتطوير استبانة (Closed Questionnaire)؛ لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة لمعرفة أثر المساءلة من منظور إسلامي في أداء المعلمين بالمدارس الحكومية بسلطنة عمان في ولاية بوشر، وقد مر إعداد الاستبانة بالخطوات التالية:

- مراجعة الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالي من أبرزها: دراسة السعود والطراونة (2021)، ودراسة الحلوة (2021)، ودراسة عمار وخاطر (2020)، دراسة صفاء وإبراهيم بني حمدان (2021) ودراسة العتيبي وشريف (2018)، دراسة خليفة (2017)، ودراسة الشحوت وزهير (2016).
- اعداد استبانة مقيدة اشتملت على قسمين أساسيين: القسم الأول: يشمل المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة وهي (النوع، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة). بينما يشمل القسم الثاني على محورين و(4) أبعاد وسيطة لمحور المساءلة، تحتوي على (26) عبارة موزعة على محوري الدراسة في الاستبانة بصورتها النهائية.

- كما تم قياس استجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاداة وفقا لمقياس خماسي (لكرت) مكون من (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

مجتمع الدراسة وعينتها:

أختار الباحث تطبيق الدراسة على مجتمع المعلمين، وأختار عينة عشوائية من مديري ومديرات مدارس ولاية بوشهر ومساعدتهم البالغ عددهم (24) مديرا ومساعد مدير، والجدول رقم (1) يوضح التوزيع الديمغرافي لعينة الدراسة:

جدول (1) التوزيع الديمغرافي لعينة الدراسة

النوع	الذكور		الاناث		المجموع الكلي
	مدير مدرسة	مساعد مدير	مديرة مدرسة	مساعدة مدير	
العدد	6	3	10	5	
المجموع	9		15		24

صدق أداة الدراسة:

وقام الباحث بالتحقق من صدق أداة الدراسة بطريقة الصدق الظاهري (Validity Face)، فعرض الأداة في صورتها الأولية على عدد (8) محكمين من المجتمع التربوي و عدد من أساتذة جامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان، وهيئة الاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم، ومن وزارة التربية والتعليم؛ وذلك لاستشارتهم حول درجة شمول وانتفاء مجالات الاستبانة لما وضعت لقياسه، ومدى كفاية عبارات كل مجال، ومدى ارتباط كل فقرة بمجالها، والنظر في وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية، وأية إضافة أو حذف فقرة يرونها، وبعد ذلك تم اختيار الفقرات التي أجمع على مناسبتها أكثر من نصف المحكمين، وبعد ذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية. وبعد ذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية بواقع (26) فقرة، والتي توزعت على محورين و(4) أبعاد للمساءلة، وتوزعت الأبعاد كالتالي: (4) فقرات لبعدهم الانضباط، و(4) فقرات لبعدهم الإنجاز، و(4) فقرات لبعدهم أخلاقيات المهنة، و(4) فقرات لبعدهم العلاقات الإنسانية، وجاء محور أداء المعلمين ب (10) عبارات.

ثبات أداة الدراسة:

أظهرت نتائج تحليل معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) بأن قيم الثبات لمجالات المساءلة تراوحت ما بين (0.870-0.920) وهي نتيجة تتراوح بين الممتازة والجيدة حسب المعيار المعتمد في التقييم معامل ألفا. وحسب النتائج في الجدول (3.3) فقد أظهرت نتائج أن أعلى قيمة لمعامل ألفا جاءت لصالح لبعدهم الانضباط حيث بلغت قيمته (0.920) وهي

بتقدير ممتاز. أما أقل قيمة فقد حصل عليها بعد الإنجاز للمساءلة بقيمة (0.870) وبتقدير جيد. وعلى مستوى جميع الفقرات فقد حافظت الفقرات في جميع المحاور المدروسة على بقائها حسب معامل ألفا. أما بالنسبة للمجموع الكلي لثبات أداة الدراسة والتي اشتملت على (26) فقرة لجميع المحاور، فقد جاءت قيمة ألفا بتقدير ممتاز، حيث بلغت قيمتها (0.941). ومن خلال ما سبق من تحليل يحكم الباحث على جودة وثبات وصلاحيّة أداة الدراسة للتطبيق الفعلي على عينة الدراسة للمجتمع الكلي.

جدول (2) قيم معامل الارتباط "ألفا كرونباخ" لقياس ثبات مجالات أداة الدراسة

المحور	أبعاد الاستبانة	عدد الفقرات	عدد الفقرات بعد التحليل	معامل "ألفا كرونباخ"	النتيجة
1	الانضباط	4	4	0.920	ممتاز
2	الإنجاز	4	4	0.870	جيد
المساءلة من منظور إسلامي	3 أخلاقيات المهنة	4	4	0.917	ممتاز
	4 العلاقات الإنسانية	4	4	0.910	ممتاز
	الثبات الكلي لمجالات المساءلة	16	16	0,965	ممتاز
2	الأداء الوظيفي للمعلمين	10	10	0.918	ممتاز
3	الثبات الكلي لمجالات الاستبانة	26	26	0.941	ممتاز

(المصدر: الباحث)

المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحث في هذه الدراسة العديد من المعالجات الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لحساب:

- " للتحقق من ثبات الاستبانة تم استخدام معامل ارتباط "ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha".
 - لحساب ثبات الاستبانة تم استخراج معامل ارتباط "بيرسون Pearson Correlation Coefficient".
 - المتوسطات الحسابية
- ولتفسير استجابات عينة الدراسة على مجالات المساءلة التربوية وتأثيرها على أداء المعلمين بمدارس الحكومية في سلطنة عمان بولاية بوشر من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم، تم ترميز البيانات كما يوضحه جدول (3) على النحو التالي:

جدول (3): وصف تقديرات الاستبانة ومحاورها حسب مدى الاستجابات

الوصف	منخفضة	متوسطة	مرتفعة
مدى المتوسطات	أقل من 2	2	من: 2 +
النسبة المئوية (%)	أقل من 50%	50%	50%+

(المصدر: الباحث)

الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها:

- نتائج السؤال الرئيسي: "ما أثر المساءلة من منظور إسلامي على أداء المعلمين بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان بولاية بوشهر؟"

وللإجابة على هذه السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات وعبارات، فقد جاءت النتائج للمجال الأول (المساءلة) تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.864) لعبد الانضباط، و(2.916) لبعده الإنجاز، و(2.875) لبعده العلاقات الإنسانية مقارنة بالمتوسط النظري البالغ (2.00). وكذلك جاءت النتائج للمجال الثاني (الأداء الوظيفي للمعلمين) بمتوسط (2.487) لجميع فقرات المجال.

أولاً: المجال الأول (المساءلة):

البعده الأول: الانضباط

كانت استجابات أفراد العينة على العبارات، كما هي موضحة في الجدول (4):

جدول (4) التكرارات والمتوسطات الحسابية لإجابات العينة على عبارات البعده الأول: الانضباط

م	العبارة	موافق بشدة	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الدرجة
1	ألتزم بمواعيد العمل الرسمي.	22	2	0	2.916	مرتفعة
2	أحرص على التقيد باللوائح والانظمة.	24	0	0	3.00	مرتفعة
3	أتحمل المسؤولية عند حدوث خطأ بسببي.	20	3	1	2.791	مرتفعة
4	تحرص الإدارة على مساءلة المعلمين.	18	6	0	2.750	مرتفعة

يتضح من الجدول رقم (3) إن جميع عبارات الانضباط دالة إحصائياً وموجبة، مما يدل على أهمية قياس انضباط المعلمين وعلاقته بمستوى أدائهم، حسب تقديرات أفراد عينة الدراسة.

البعد الثاني: الإنجاز

كانت استجابات أفراد العينة على العبارات، كما هي موضحة في الجدول (5):

جدول (5) التكرارات والمتوسطات الحسابية لإجابات العينة على عبارات البعد الثاني: الإنجاز

م	العبارات	موافق بشدة	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الدرجة
1	أحرص على إنجاز العمل وفق خطة محددة.	24	0	0	3.00	مرتفعة
2	أحرص على التعاون مع الآخرين لإنجاز العمل	22	2	0	2.916	مرتفعة
3	استخدم وسائل تكنولوجية في إنجاز العمل.	18	6	0	2.750	مرتفعة
4	أسعى باستمرار لتحسن مستوى أدائي.	24	0	0	3.00	مرتفعة

يتضح من الجدول (5) أن جميع عبارات بعد الإنجاز دالة إحصائياً وموجبة، مما يدل على أهمية قياس إنجاز المعلمين وعلاقته بمستوى أدائهم، حسب تقديرات أفراد عينة الدراسة.

البعد الثالث: أخلاقيات المهنة

كانت استجابات أفراد العينة على العبارات، كما هي موضحة في الجدول (6):

الجدول (6) التكرارات والمتوسطات الحسابية لإجابات العينة على عبارات البعد الثالث أخلاقيات المهنة

م	العبارات	موافق بشدة	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الدرجة
1	أحافظ على السلوك الأخلاقي للمهنة.	24	0	0	3.00	مرتفعة
2	أحرص على عدم استخدام الهاتف بشكل متكرر.	12	12	0	2.500	مرتفعة
3	أحرص على معاملة الطلاب بعدالة ومساواة.	24	0	0	3.00	مرتفعة
4	التزم باستخدام مرافق المدرسة بطريقة سليمة.	24	0	0	3.00	مرتفعة

وتبين من الجدول (6) أن جميع عبارات بعد أخلاقيات المهنة دالة إحصائياً وموجبة، مما يدل على أهمية أخلاقيات المهنة وعلاقتها بمستوى أدائهم، حسب تقديرات أفراد عينة الدراسة. وتتنفق هذه النتيجة مع دراسة عمار وخاطر (2020).

البعد الرابع: العلاقات الانسانية

كانت استجابات أفراد العينة على العبارات، كما هي مبينة في الجدول (7):

الجدول (7) التكرارات والمتوسط الحسابي لإجابات العينة على عبارات البعد الرابع: العلاقات الانسانية

م	العبارة	موافق بشدة	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الدرجة
1	أحرص على بناء علاقات طيبة مع المسؤولين.	20	4	0	2.833	مرتفعة
2	أتعامل مع المعلمين بمرونة.	12	12	0	2.500	مرتفعة
3	أعزز علاقتي الاجتماعية مع المجتمع.	24	0	0	3.00	مرتفعة
4	أحرص على مشاركة المعلمين بمناسبة الاجتماعات.	15	9	0	2.625	مرتفعة

ويتبين من جدول (7) أن جميع عبارات العلاقات الانسانية دالة إحصائيا وموجبة، مما يبينه الجدول السابق ارتفاع تقدير المدراء ومساعدتهم لأهمية العلاقات الانسانية بينهم وبين المعلمين، وعلاقتها بمستوى الأداء، حسب تقديرات أفراد عينة الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العتيبي وشريف (2018) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية بين مستوى تطبيق مدراء المدارس للعلاقات الإنسانية وارتفاع المستوى الأداء الوظيفي للمعلمين.

المجال الثاني: الأداء الوظيفي للمعلمين

كانت استجابات أفراد العينة على عبارات مجال الأداء الوظيفي للمعلمين، كما هي موضحة في الجدول (8):

الجدول (8) التكرارات والمتوسطات الحسابية لإجابات العينة على عبارات المجال الثاني: الأداء الوظيفي للمعلمين

م	العبارة	موافق بشدة	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الدرجة
1	إتقان تقديم المادة العلمية التي أدرسها.	21	2	1	2.833	مرتفعة
2	ارتفاع درجات تحصيل طلبي في الامتحانات.	12	12	0	2.500	مرتفعة
3	استخدام لغة تدريس سليمة متوافقة مع المادة الدراسية.	24	0	0	3.00	مرتفعة
4	جودة تخطيط المنهاج الدراسي الذي أدرسه.	15	8	1	2.583	مرتفعة
5	الاستفادة القصوى من زمن تعلم الطلبة بما يحقق لهم تعلم فعال.	20	3	1	2.791	مرتفعة

م	العبارة	موافق بشدة	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الدرجة
6	توجيه سلوك طلبتي نحو الالتزام بالقيم والأخلاق الإسلامية.	22	2	0	2.916	مرتفعة
7	تطبيق استراتيجيات التعلم التي ترفع من تحصيل طلبتي.	17	5	2	2.625	مرتفعة
8	إيجاد مواقف تعلم تحفز طلبتي على تطبيق المعارف والمهارات.	21	2	1	2.833	مرتفعة
9	تقديم إفادة راجعة لطلبتي تدعم تعلمهم.	16	6	2	2.666	مرتفعة
10	الحفاظ على أمن طلبتي وسلامتهم جسدياً ونفسياً.	23	1	0	2.958	مرتفعة

ويتضح من جدول (8) أن جميع عبارات مجال الأداء الوظيفي للمعلمين دالة إحصائياً وموجبة، مما يبينه الجدول السابق ارتفاع تقدير المدرء ومساعدتهم لأهمية قياس الأداء الوظيفي للمعلمين، وعلاقتها بالمساءلة، حسب تقديرات أفراد عينة الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من الصفا وإبراهيم (2021)، والعتبي، وشريف (2018).

- نتيجة السؤال الفرعي الأول: ما العلاقة بين تطبيق المساءلة ورفع مستوى أداء بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان؟
اتضح وجود علاقة إيجابية ارتباطية بين تطبيق المساءلة وأداء المعلمين، وهذه النتيجة أظهرتها نتائج الجدول (9)، بوجود علاقة ارتباطية إيجابية بين مجالات المساءلة، حيث جاءت أعلى قيمة ارتباطية لمحور مجال أخلاقيات المهنة حيث بلغت (0.922)، وأدنا علاقة ارتباطية مع مجال الانضباط وبقيمة (0.857) وتدل جميع النتائج على وجود علاقة ارتباطية إيجابية مرتفعة بين مجالات المساءلة الإدارية والدرجة الكلية لجميع الفقرات وكذلك يدل على ثبات أداة الدراسة حسب هذا العامل.
جدول (9) العلاقة بين مجالات المساءلة

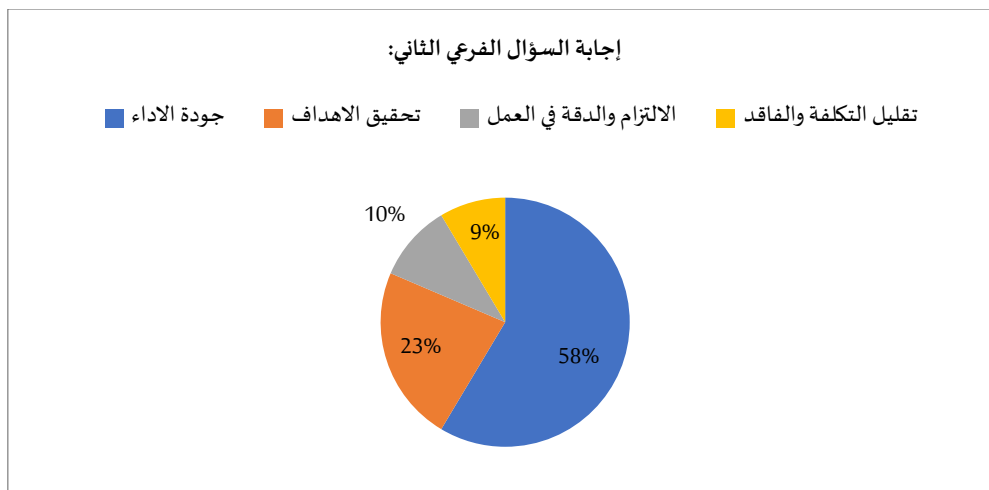
المتغير	أبعاد أداة الدراسة	أرقام الفقرات	عدد الفقرات	معامل الارتباط
المساءلة	1	مجال الانضباط	4-1	0.857**
التربوية	2	مجال الإنجاز	4-1	0.863**
	3	مجال أخلاقيات المهنة	4-1	0.922**
	4	مجال العلاقات الإنسانية	4-1	0.886**

وإن النتيجة السابقة اتفقت مع ما جاء في الدراسات السابقة لكل من دراسة خليفة (2017)، والشحوت وزهير (2016) التي كشفت وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين تطبيق المساءلة في المدارس وأثرها الإيجابي على أداء المعلمين.

نتيجة السؤال الفرعي الثاني: "ما إيجابيات تطبيق المساءلة من منظور إسلامي في المدارس الحكومية في سلطنة عمان بولاية بوشهر؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حصر استجابات أفراد العينة من خلال أداة الدراسة، حيث جاءت إجاباتهم مبيّنة في التمثيل البياني (1) على النحو التالي:

الرسم البياني (1) إيجابيات تطبيق المساءلة من منظور إسلامي



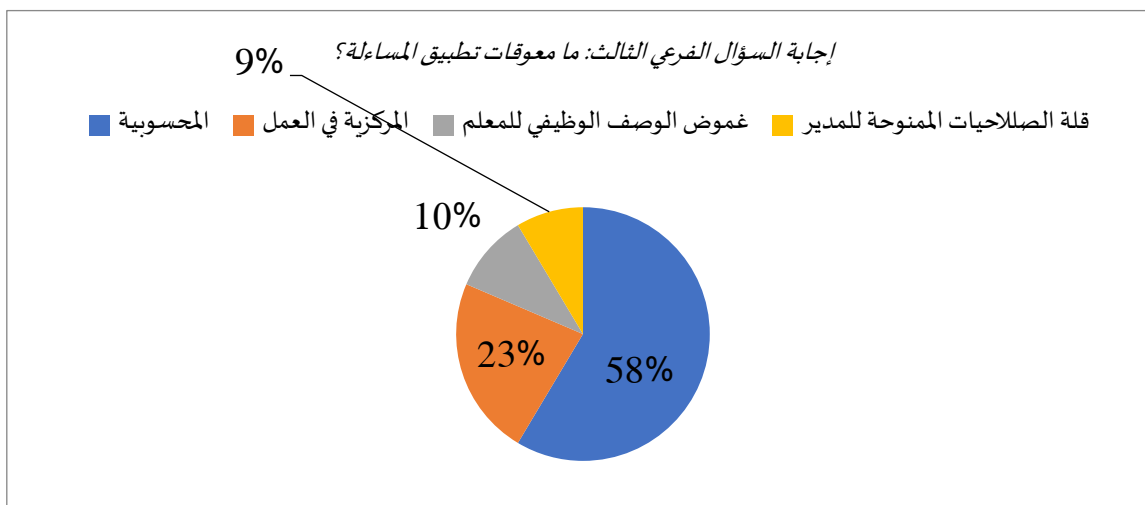
(المصدر: الباحث)

ويتضح من الرسم البياني رقم (1) أن إيجابيات تطبيق المساءلة لدى المعلمين جاءت (مرتبة حسب أعلى نسبة) وفق وجهة نظر مدراء المدارس ومساعدتهم وهي كالتالي: 1- جودة الأداء الوظيفي بنسبة 58% 2- تحقيق أهداف المؤسسة بنسبة (23%) 3- الالتزام والدقة في العمل بنسبة (10%) 4- تقليل التكلفة والفاقد بنسبة (9%).

• نتيجة السؤال الفرعي الثالث: "ما معوقات تطبيق المساءلة من منظور إسلامي في المدارس الحكومية في سلطنة بولاية بوشهر؟

وللإجابة على السؤال أعلاه، تم حصر استجابات أفراد العينة من خلال أداة الدراسة، حيث جاءت إجاباتهم مبيّنة في الرسم البياني رقم (2) على النحو التالي:

الرسم البياني (2) معوقات تطبيق المساءلة من منظور اسلامي



(المصدر: الباحث)

يتضح من الرسم البياني (2) أن معوقات تطبيق المساءلة لدى المعلمين من وجهة نظر مدراء المدارس ومساعدتهم تؤدي إلى الاتي: (مرتبة حسب أعلى نسبة): حيث جاءت المحسوبية في المرتبة الأولى بنسبة (58%)، وجاءت المركزية في العمل في المرتبة الثانية بنسبة (23%)، ثم جاء غموض الوصف الوظيفي في المرتبة الثالثة بنسبة (10%)، وأخيرا جاءت قلة الصلاحيات الممنوحة لمدير المدرسة بنسبة (9%) في المرتبة الأخيرة.

ونستنتج مما سبق من تحليل نتيجة إجابة السؤال الرئيس للدراسة المتمثل في " ما أثر المساءلة من منظور إسلامي على أداء المعلمين في المدارس الحكومية في سلطنة عمان بولاية بوشهر؟ بأن الدراسة الميدانية أثبتت فرضية الدراسة المتمثلة في وجود أثر إيجابي ومرتفع للمساءلة من منظور إسلامي على أداء المعلمين. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من: دراسة السعود والطرانة (2021)، ودراسة الحلوة (2021)، ودراسة عمار وخاطر (2020)، دراسة صفاء وإبراهيم بني حمدان (2021)، ودراسة العتيبي وشريف (2018)، دراسة خليفة (2017)، ودراسة الشحوت وزهير (2016).

الفصل الخامس: التوصيات والمقترحات.

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحثون ويقترحون الآتي:

أظهرت النتائج أعلاها ارتفاع درجة استجابة الأفراد على أبعاد المساءلة من منظور إسلامي في مدارس ولاية بوشهر بسلطنة عمان، وكذلك أظهرت وجود معوقات عديدة تحد من فعالية المساءلة، كما أظهر وجود علاقة إيجابية بين المساءلة من منظور إسلامي وبين أداء المعلمين، فإن الباحثون يوصون بالآتي:

1. غرس مبدأ المساءلة الذاتية القائمة على الايمان بالله تعالى والالتزام بالشريعة الإسلامية.
2. اعداد وصف وظيفي واضح لمهام المعلم، يمكن المدراء ومساعدتهم من قياس أداء المعلم بكل حيادية وموضوعية.
3. أهمية ترسيخ مبدأ الثواب والعقاب القائم وفق المنظور الإسلامي.

4. تهيئة بيئة المدرسة لبناء اجواء إنسانية واجتماعية تشجع على التطوير الذاتي وتحسين الأداء المهني، وبناء علاقات إنسانية بين المدرء والمعلمين قائمة على الاحترام المتبادل.
5. الاهتمام بالحوافز المادية في نظام المساءلة باعتبار أن هذه الحوافز تدفع المعلمين إلى جودة الأداء.
6. النهوض بقطاع التعليم بناء شراكة بين وزارة التربية والتعليم وبين المؤسسات المعنية بقياس جودة التعليم من خلال تفعيل الدور الرقابي للهيئة العمانية للاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم بسلطنة عمان.
- كما يقترح الباحثون إجراء بحوث تعالج جوانب المساءلة في الموضوعات الآتية:
- إجراء دراسة مماثلة لدراسة الحالية في قطاعات تعليمية مختلفة وفي مستويات وظيفية أخرى للكشف عن واقع المساءلة في سلطنة عمان، ومعوقاتها، تأخذ بعين الاعتبار متغيرات وفئات أخرى غير التي تمت تناولها في هذه الدراسة.
 - إجراء دراسة لبناء نموذج إطار للمساءلة التربوية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان.

REFERENCES

- Abdel Moneim, N. & Ibrahim, K. (2001). Barriers to school administration performance in achieving the goals of general secondary education, Cairo: National Center for Educational Research.
- Al Helwa, T. (2012). The role of mass media in promoting the value of responsibility among young people from an Islamic educational perspective. *Journal of Education*, 40:192, pp. 46-86.
- Al-Hassan, M. (2010). Degrees of administrative accountability and effectiveness and their relationship among principals of public secondary schools and their departments in the West Bank governorates from the perspective of workers in education departments, Unpublished Master's Thesis, An-Najah University, Palestine.
- Al-Maidani, Abdul Rahman (1999), Islamic ethics and its foundations. Fourth edition, Damascus: Dar Al-Qalam.
- Al-Makki, A. (1305 AH). The great footnote called the Most Merciful talents on the demands of charity in matters of religion and people of faith. Cairo: al-Mataba' al-Khairiya.
- Al-Nisaburi, A. (2006). Sahih Muslim, Volume (2). The Book of Remembrance, Supplication, Repentance and Asking for Forgiveness, Chapter: Unity in Qur'anic Recitation and Remembrance, Riyadh: Dar Taibah, p. 857.
- Al-Otaibi, & Sharif, M. (2018). Human relations among school leaders in Taif governorate and their relationship with teachers' job performance. *Scientific Journal*, 34:11, pp. 231-262.
- Al-Saadon, A. (2005). Work ethics and Appeals Board experience in supervision. A paper presented at a symposium on work ethics in the government and private sector, Institute of Public Administration, Kingdom of Saudi Arabia, Riyadh, 1/20/1426 AH.

Al-Saud, K & al-Tarawneh, K. (2012). The degree of implementation of smart accountability measures by school leaders that support the transformation of public schools into quality units from the point of view of school leaders, *Scientific Journal of College of Education*, 27:11, p. 466-489.

Al-Shakhout, F. & Zuhair, H. (2016). The Effectiveness of Administrative Accountability Among Secondary School Principals and Its Relationship with the Level of Job Performance of Teachers in Zarqa Governorate. Unpublished Master Thesis. Hashemite University, Zarqa. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/820177>

Ammar, A & Khater, N. (2020). The reality of educational accountability and obstacles to its implementation in basic education schools in Buhaira Governorate from the point of view of its principal. *Journal of the Faculty of Education*. 123: 2, pp. 277-362.

Badran, U. (1981). Extending the Applicability of Ethical Judgment to Preparatory and Secondary Students in Jordan, Unpublished Master's Thesis, University of Jordan.

Bani Hamdan, S, & Bani Hamdan, I. (2021). The level of job performance of public secondary school teachers in Jerash Governorate from their point of view and its relationship with some variables, *Islamic Journal for Educational and Psychological Studies*, 5:29, pp. 419-432.

Dahman, Abdel Moneim. (2012). Islamic Principles in Performance Appraisal Processes, Islamic Transactions Jurisprudence Research Center, accessed 12-19-2021. <https://kantakji.com/2295>.

General Scottish Council for Education. (2021). The problem and evaluation of teacher performance. <https://www.gtcs.org.uk/>

Harir, R. (2012). Educational Calendar, Amman: Dar Al-Manhaj.

Ibn Khaldun, A. (1984). Introduction: The Modern Library, 2nd edition. Sidon, Beirut.

Khalifa, M. (2017). Administrative accountability and its impact on workplace performance, *Scientific Journal of Commercial and Environmental Studies*, 8:4, p. 618.

Madaus, G.F, (2000). Educational Accountability. ERIC, ED. 286550 Mathers, Judith and King, Richard A. (2001). Teachers Perception of Accountability. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association Seattle, WA. (April Colorado, Eric - No: ED455212 (2017-4-17).

Merazga Hakima, ET. al. (2020). *Online Journal of Research in Islamic Studies*, 7:1, pp. 69-85.

Mohammad, R. (2001). Human Resource Management: A Future Vision, Cairo: Dar Al-Jamaia.

Morsi, A. Muhammad M. (2018). Islamic Rooting of Educational Accounting in the Light of the Holy Qur'an and Sunnah of the Prophet. *Educational and Psychological Studies*, 33:101, pp. 227-285.

Muhammad, T. A., & Tariq Abu Al-Wafa. (2021). The emergence of administrative control in Islam - monitoring workers and holding them accountable during the era of the Rightly

Guided Caliphs as an example (11-40 AH / 632-661 AD). *Nile Valley Journal for Human, Social and Educational Studies and Research*, 32:32, pp. 615-652.