

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الاغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل



واقع الرقابة الادارية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين

دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط

مذكرة مكملة تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

الأستاذة المشرف:

د. بن خليف ربيعة

من اعداد الطالبة:

❖ الحويطي فاطنة

لجنة المناقشة

رئيسا	استاذ محاضر "ب"	د. بن سعدة أمال
مشرفا	استاذ محاضر "ب"	د. بن خليف ربيعة
ممتحنا	استاذ محاضر "ب"	د. لاعقانة فضيلة

السنة الجامعية: 2024/2025



الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي ثمرة جهدي الى ذلك الشخص الذي رحل سجدته الى رب السماء ولكن روحه حاضرة معي يوما في السراء والضراء الى ذلك المقام الراسخ في ذهني وأفكاري الى أبي الغالي الحاج عبد الله الحويطي (رحمة الله عليه).

إلى النفس التي شربت منها أكواب السعادة، إلى من رسمت على وجهها خطوط العذاب لأرى نور السعادة إلى من هي يدعون أجدها في كل محنة إلى الغالية أمي (أطال الله في عمرها).

إلى سكان قلبي وقطعة من روحي وجزء مني إلى من نقشت حروف اسمي معهم تحت دفتر واحد اخواتي وهيبة، بشرى، وأخي سندي ابراهيم.

والى كل الاصدقاء الاوفياء والزملاء والزميلات من قسم العلوم الاجتماعية اللذين حملتهم الذاكرة ولم يكتبهم القلم.



شكر و عرفان

نشكر الله سبحانه وتعالى على ما أنعم به على من فضله وتوفيقه لي، والقائل في محكم تنزيله

{وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِيبًا مِنْ لَدُنْ رَبِّكُمْ فَلْيُحْسِنُوا الصَّلَاةَ لِلَّذِينَ فِيكُمْ يَتْلُونَ آيَاتِهِمْ لِيَرْحَمَهُمْ وَلَا يَرْتَدُّوا عَلَى أَعْقَابِهِمْ لِئِنَّكُمْ لَتَكُونُونَ رَاغِبِينَ} سورة إبراهيم، الآية (07).

ومن باب الاعتراف بالجميل لا يسعني إلا أن اتقدم ببالغ عبارات الشكر والتقدير الى دكتورة الكريمة والمشرفة على المنكرة أستاذتي الفاضلة "بن خليف لربيعة" الصراحة تقف حروفي وتعجز كلماتي على جهدك وعطائك وتواصلك المستمر معي، أنا جد ممتة لكي أولاً لقبولك بالإشراف على مذكرتي، ثانياً على أسلوبك الراقي والمحترم وتعاملك الهين معي دعائي لكي دائماً أن يحفظك الله ويمتلك بالصحة والسلامة وأن يزيدك من علمه وينير دربك كل التقدير والثناء لكي.

كما أتوجه بالتحية والشكر والامتنان إلى كافة أساتذة قسم علم الاجتماع والديمغرافيا الذين كانوا جزء من مسارنا العلمي وشكرا لكم فردا فردا لكل ما قدمتموه من علم ومعرفة وفقكم الله.

كم أتقدم بجزيل الشكر الى الدكاترة الأفاضل بن سعدة امال وعاقنة فضيلة

أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذا العمل. الشكر والتقدير



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

	الاهداء
	الشكر والتقدير
	الملخص بالعربية
	الملخص بالإنجليزية
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
2-12	الفصل الأول: بناء موضوع الدراسة
2	أولاً: الاشكالية
3	ثانياً: الفرضيات
3	ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع
4	رابعاً: أهمية الدراسة
4	خامساً: اهداف الدراسة
5	سادساً: المفاهيم
10	سابعاً: المقاربة النظرية
14-16	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
14	أولاً: الدراسة الأولى
14	ثانياً: الدراسة الثانية
14	ثالثاً: الدراسة الثالثة
15	رابعاً: الدراسة الرابعة
15	خامساً: الدراسة الخامسة
18-33	الفصل الثالث: الطريقة والأدوات
18	أولاً: مجالات الدراسة
19	ثانياً: المنهج المستخدم
19	ثالثاً: أدوات جمع المعلومات
21	رابعاً: المعاينة

فهرس المحتويات

22	خامسا: خصائص عينة الدراسة
35-41	الفصل الرابع: النتائج والمناقشة
38	أولاً: تحليل بيانات الفرضية الأولى
38	ثانياً: مناقشة نتائج الفرضية الأولى
39	ثالثاً: تحليل بيانات الفرضية الثانية
39	رابعاً: مناقشة نتائج الفرضية الثانية
	خامساً: الاستنتاج العام

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
22	يمثل توزيع العينة حسب متغير الجنس.	01
23	يمثل خصائص العينة حسب متغير السن.	02
24	يمثل خصائص العينة حسب المستوى التعليمي.	03
25	يمثل طبيعة العمل للمبحوثين.	04
26	يمثل سنوات الخبرة.	05
27	يبين علاقة وجود نظام رقابة فعال في الكلية وتأثيره على رأي المبحوث حول غياب المعايير وتأثيرها السلبي.	06
27	يوضح اعلام الموظفين بهذه المعايير.	07
28	يوضح علاقة مساهمة المعايير الواضحة ماهر مطلوب من المبحوث وأثره على شعوره بأن وجود هذه المعايير يقلل من الأخطاء.	08
28	يبين وجود تحديث معايير الرقابة بشكل دوري.	09
29	يوضح وجود نظام رقابة فعال داخل المؤسسة.	10
30	يبين شعور المبحوث أن الرقابة تتابع الاداء بشكل منتظم وأثره على مساهمة الرقابة في تحسين التزامه بالمهام.	11
30	يوضح مساهمة الرقابة في تحسن التزام المبحوث بمهامه وعلاقتها بمساعدتها في تصحيح الاخطاء بشكل فعال.	12
31	يبين علاقة الرقابة وتحفيزها للمبحوث وتأثيرها على شعوره بالمسؤولية.	13
31	يوضح تطبيق الرقابة بأسلوب مرن وغير تعسفي.	14
32	يبين علاقة اشتراك الموظف في مناقشة نتائج الرقابة وتأثيرها على رأيه أن الرقابة تعزز العلاقة بين الادارة والموظفين.	15
35	اختبار الارتباط باستعمال معامل بيرسون.	16

قائمة الجداول

36	يوضح نتائج الفرضية الثانية قيم المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة.	17
37	نتائج اختبار "ت" للفروق بين الجنسين (ذكور، اناث).	18
38	نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA للعينات المستقلة (العمر، الإقدمية، المستوى التعليمي).	19

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق:

الصفحة	العنوان	الرقم
39	استمارة الاستبيان	01
53	الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاجتماعية	02

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور الرقابة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين، وذلك من خلال دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الأغواط. وتكمن أهمية هذا الموضوع في أن الرقابة تُعد أداة فعالة لضمان التزام الموظفين بالمهام الموكلة إليهم، وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبيان وزع على عينة من الموظفين والإداريين بالكلية.

وتوصلت النتائج إلى أن الرقابة المنتظمة، سواء كانت ذاتية أو خارجية، تسهم بشكل ملحوظ في رفع مستوى الانضباط وتحسين جودة الأداء الوظيفي. كما بيّنت الدراسة أن وضوح المعايير الرقابية، وتوفير تغذية راجعة مستمرة، لهما أثر إيجابي على دافعية الموظفين وفعالية أدائهم.

الكلمات المفتاحية: الرقابة الإدارية، الأداء الوظيفي، الانضباط، الدافعية.

Abstract:

This study aims to shed light on the role of administrative oversight in improving employee performance. This study was conducted through a field study at the Faculty of Social and Human Sciences at Laghouat University. The importance of this topic lies in the fact that oversight is an effective tool for ensuring employee commitment to assigned tasks and achieving organizational goals efficiently and effectively.

The study relied on a descriptive analytical approach, and data was collected through a questionnaire distributed to a sample of faculty employees and administrators.

The results indicated that regular oversight, whether internal or external, significantly contributes to raising the level of discipline and improving the quality of job performance. The study also demonstrated that clear oversight standards and providing continuous feedback have a positive impact on employee motivation and the effectiveness of their performance

Keywords: Administrative control, job performance, discipline, motivation



مقدمة

تمثل المؤسسة نظاما اقتصاديا واجتماعيا مفتوحا يتفاعل مع محيطه من خلال مجموعة من الفاعلين. وتواجه مؤسسات العالم اليوم تحديات متنوعة نابعة بشكل أساسي من اتساع البيئة الخارجية وما تشهده من تغيرات معقدة ومتداخلة في مختلف المجالات. والمؤسسات الجزائرية، شأنها شأن غيرها، تشهد توسعا وتقدما علميا، مما يستدعي تبني أنظمة مثالية لتحقيق أهدافها وتطوير أدائها. وتعتمد المؤسسات الناجحة على إدارة فعالة تمكنها من مواجهة المشكلات والصعوبات من خلال تطبيق مجموعة من الوظائف والعمليات الإدارية الأساسية كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة.

وتُعدّ الرقابة إحدى أهم هذه الوظائف الإدارية، حيث تقع على عاتقها مسؤولية متابعة أداء الموظفين والإشراف عليهم لضمان تنفيذ الخطط وتحقيق الأهداف المنشودة. وتعتمد الرقابة في أداء مهامها على خطوات ومراحل وأساليب متنوعة، من أبرزها وضع معايير واضحة بناء على القوانين لتقييم أداء الموظفين. وسعيا لتحقيق أهدافها، تبنت الكلية نظاما رقابيا يعد خط الدفاع الأول لضمان وحماية مصالحها، فهي بمثابة العين الساهرة التي تضمن سلامة سير العمليات.

إن النظام الرقابي الفعال يلعب دورا جوهريا في تحسين الأداء وضبط سلوكيات الموظفين، كما يساعد في اكتشاف ومعالجة أي قصور أو خلل. ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور الرقابة في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين بجامعة عمار ثلجي في الأغواط، من خلال دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية. وقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى عدة فصول، حيث تناول الجزء الأول مقدمة عامة حول موضوع البحث، وتضمن الفصل الأول الإطار النظري للدراسة، بينما خصص الفصل الثاني للتعريف بميدان الدراسة. أما الجزء الأخير عرض النتائج وتحليلها لنصل إلى مناقشة النتائج.



الفصل الأول: بناء الموضوع

أولاً: إشكالية

في ظل التطورات المتسارعة والتحديات التنافسية المتزايدة على الصعيد العالمي في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية، تسعى المؤسسات جاهدة لمواكبة هذا التقدم والتكيف مع المعطيات الجديدة التي تفوق في كثير من الأحيان قدراته.

ويُقاس أداء المؤسسة من خلال النتائج التي تحققها، ومدى فاعليتها في تحقيق أهدافها بكفاءة، من خلال الاستخدام الأمثل للموارد والحفاظ على أصولها، بما يضمن تحقيق أعلى مردودية، والحفاظ على سمعتها ومكانتها في السوق. ويتوقف ذلك إلى حد كبير على كفاءة الإدارة التي تتحمل مسؤولية تحقيق الأداء المطلوب، من خلال اعتماد وظائف إدارية أساسية مثل التخطيط، التنظيم، والرقابة.

وتعد الرقابة من الوظائف الحيوية التي لا يمكن الاستغناء عنها، نظراً لدورها الفعّال في تحسين أداء الموظفين وضمان التزامهم، حيث إن غياب نظام رقابي فعّال قد يؤثر سلباً على تحقيق أهداف المؤسسة. وفي هذا الإطار، تعتبر الجامعات من بين المؤسسات التي تسعى جاهدة إلى تطبيق نظام رقابة فعال ومتكامل.

ومن هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة بهدف تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه الرقابة داخل المنظمات، ومدى إسهامها في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين. ولضبط موضوع الدراسة وتوجيهه، انطلقنا من التساؤل الرئيسي التالي:

ما دور الرقابة في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة

الأغواط؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي عدد من الأسئلة الجزئية التالية:

- هل يساهم وضع معايير واضحة للرقابة في تحسين أداء الموظفين بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط؟
- هل يساهم نظام الرقابة في تحسين أداء الموظفين بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط؟

ثانياً: الفرضيات

الفرضية العامة:

تساهم الرقابة الادارية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط.

الفرضيات الجزئية:

1. يساهم وضع المعايير واضحة للرقابة في تحسين اداء الموظفين بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة.

2. يساهم نظام الرقابة الفعال في تحسين أداء الموظفين بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط؟

خامساً: أسباب اختيار الموضوع

هناك أسباب عديدة دفعتني لاختيار الموضوع الدراسة، يمكن تقسيمها الى ذاتية وموضوعية.

أ- الأسباب الذاتية:

- تستند رغبتني في دراسة موضوع الرقابة وعلاقته بالأداء الوظيفي إلى قناعتي بأن تطوير أنظمة رقابية فعالة يمثل عنصراً استراتيجياً أساسياً في بناء مؤسسات تتمتع بالرشادة التنظيمية وتحقق أداء وظيفياً متميزاً.
- من خلال مسيرتي المهنية، تبلورت لدي ملاحظات وتساؤلات عميقة حول هذا الجانب، الأمر الذي حفزني على استكشافه أكاديمياً عبر هذه الدراسة.

ب- الأسباب الموضوعية:

- السعي لفهم وتفسير بعض المعوقات التي تعيق فعالية النظام الرقابي في إدارة الكلية.
- تستدعي طبيعة العمل في كلية العلوم الاجتماعية حاجة ملحة لاستجلاء نوع الرقابة الذي يحقق أعلى مستويات الفعالية.
- الكشف عن التحديات التي تواجه الأداء الوظيفي للعاملين في الكلية.

رابعاً: أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من الضرورة المتزايدة لفهم العلاقة بين الرقابة الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي، خاصة في ظل التحديات المتعددة التي تواجه المؤسسات ضمن بيئة عمل تتسم بالديناميكية والتغير المستمر. وتتجلى أهمية هذه الدراسة على مستويين رئيسيين:

(1) الأهمية النظرية:

- تقدم الدراسة إطار نظري متكامل حول دور الرقابة الإدارية كأحدى الوظائف الأساسية للإدارة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، مما يسهم في تطوير الأبحاث والدراسات المستقبلية في هذا المجال.
- تسلط الدراسة الضوء على الأبعاد المختلفة للعلاقة بين الرقابة وتحسين الأداء الوظيفي، مما يعزز الفهم النظري لهذه العلاقة.
- تقدم الدراسة فهما معمقا لأحدث الأساليب والأدوات الرقابية التي يمكن أن تسهم في تحقيق الكفاءة والفعالية داخل الكلية.

(2) الأهمية التطبيقية:

- تساعد الدراسة المؤسسات على تحسين نظم الرقابة الإدارية من خلال تقديم توصيات عملية تستند إلى نتائج تحليلية ودراسات ميدانية.
- تمكن المؤسسات من الاستفادة من نتائج الدراسة لتحسين أداء موظفيها وزيادة الإنتاجية وجودة العمل.
- توضح الدراسة للمديرين أهمية الرقابة كأداة لاتخاذ قرارات استراتيجية تدعم تحقيق الأهداف المؤسسية.

خامسا: أهداف الدراسة

تستمد أهداف الدراسة أهميتها الجوهرية من دورها في رسم المسار الذي يسلكه الباحث للتحقق من صحة الفروض المقترحة. وعليه، فقد تم تحديد الأهداف التالية لدراستنا:

الأهداف الرئيسية:

- استكشاف العلاقة بين تطبيق نظم الرقابة ومدى تأثيرها على تحسين أداء الموظفين وجودة العمل داخل كلية العلوم الاجتماعية.
- التعرف على الجوانب التي تسهم في تعزيز أو إضعاف تأثير الرقابة على الأداء الوظيفي، بما في ذلك الأدوات المستخدمة وأساليب التنفيذ.
- تقديم توصيات عملية للمؤسسات حول كيفية تطوير آليات الرقابة الإدارية لتحسين الأداء الوظيفي وضمان استدامة النتائج الإيجابية.

الأهداف الفرعية:

- دراسة الأدوات التي يمكن أن تستخدمها الكلية لتطبيق نظم رقابة فعالة.
- التعرف على المشكلات والعقبات التي تعيق تطبيق الرقابة بفعالية وكيفية التغلب عليها.
- تحليل دور الرقابة في خلق بيئة عمل إيجابية تحفز الموظفين على تحسين أدائهم.

سادسا: المفاهيم

1. مفهوم الرقابة الادارية:

1.1. الرقابة:

التعريف اللغوي:

الرقابة لغة مصدر رقب، وقد وردت للدلالة على معان عديدة منها: المحافظة، يقال: رقب الرجل وطنه، أي: حرسه وحفظه وحماه، ومنه الرقيب الذي هو اسم من أسمائه سبحانه وتعالى وهو الحافظ الذي لا يغيب عنه شيء، وجاء أيضا: الرقيب: الحافظ المنتظر.¹

التعريف الاصطلاحي:

هنالك العديد من التعاريف لمفهوم الرقابة، فقد اقترح الكتاب تعاريف عديدة تفاوتت في مدى شموليتها وعمقها:

¹ فوزية شيباني، دور الرقابة التنظيمية في تحسين جودة العمل، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 33، العدد 04، جامعة الجزائر، 2022، ص ص 700..

- حيث عرفها "هنري فايول" على أنها: «الإشراف والمراجعة من سلطة أعلى بقصد معرفة ككيفية سير العمال والتأكد من أن الموارد المتاحة تستخدم وفقا للخطة المرسومة.
- وعرفها "كونتز" و "دونيل" بأنها: (قياس أعمال المرؤوسين وتصويبها بغرض التأكد من أن أهداف المشروع والخطط التي وضعت لتحقيقها قد أنجزت).
- وقال: "جويتز" أن: (الرقابة الإدارية تسعى إلى جعل الأحداث والأفعال تتوافق والخطط).
- أما "دبديان" فقد عرفها بأنها: «عمليات التأكد من الانجاز الفعال لأهداف المنظمة.¹

التعريف الاجرائي:

الرقابة هي عملية متابعة تنفيذ الأعمال ومقارنتها بالخطط والأهداف المحددة للمؤسسة، بهدف اكتشاف الانحرافات وتصحيحها لضمان السير في الاتجاه الصحيح نحو تحقيق الأهداف. كما تشمل الرقابة تقويم أداء الموظفين، وتستخدم كأداة لتحديد نقاط القوة والضعف وتوجيه الجهود نحو التحسين والتطوير.

1.2. الإدارة:

التعريف اللغوي:

مصدره أدار: بمعنى جعله يدور، أدار الرأي أحاطه.²

التعريف الاصطلاحي:

هي نشاط إنساني متكرر ومستمر نجده في كل المنظمات وعلى كل المستويات، والإدارة تمثل العنصر الحركي الإنساني والقوة الدافعة الرئيسية في عمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية وفي كل مظاهر النشاط الإنساني.³

التعريف الاجرائي:

¹ فوزية شيباني، مرجع سبق ذكره، ص 701.

² علي بن هادية واخرون، القاموس الجديد للطالب- معجم القبائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الطبعة الثانية، الجزائر، 0990، ص7.

³ علي السلمي: السلوك الإنساني في الإدارة، مكتبة غريب، القاهرة، مصر، دون تاريخ، ص7.

هي مجموعة من الوظائف والأنشطة الهادفة التي يتم على مستواها اتخاذ القرارات وصياغة الأهداف وتجميع الموارد البشرية والمادية والمالية واستخدامها بكفاءة لتحقيق النمو والاستقرار للمؤسسة الاستشفائية.

1.3. الرقابة الإدارية:

التعريف الاصطلاحي:

التعريف الأول: تنطوي الرقابة على التحقق إذا كان كل شيء يحدث طبقا للخطة الموضوعية والتعليمات الصادرة، وغرضها هو الإشارة إلى نقاط الضعف والأخطاء بقصد معالجتها ومنع تكرار حدوثها وهي تنطبق على كل شيء: معدات، أفراد، أفعال.¹

التعريف الثاني: يعرف الفقيه الفرنسي توزيعه الرقابة الرئاسية بأنها: «السلطات التي يباشرها، والتي يمكنه بمقتضاها إصدار الرئيس الإداري تجاه المرؤوسين التابعين له رئاسياً، وذلك عن الحلول محلهم في العمل أحيانا الأوامر لهم وإلغاء وتعديل أعمالهم فضال بقصد تحقيق التجانس في الحكومة وحماية المصالح الجماعية للأمة».²

التعريف الاجرائي:

هي الوظيفة الإدارية التي تقوم على المتابعة المستمرة للعمال التقنيين لمختلف الأنشطة والعمليات الإدارية، التي يؤديها الطاقم الإداري وكل العمال الموزعين على كافة مصالحها، من خلال وضع معايير للأداء المطلوب ومقارنتها بالأداء الفعلي وذلك لتصحيح الأخطاء ومعالجتها لتحقيق أهدافها والارتقاء بخدماتها الصحية.

1.4. مفهوم الاداء:

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع الأداء، وزيادة اهتمام المنظمات بأنواعها به، إلا أنه لم يتم التوصل إلى اتفاق حول تحديد مفهوم موحد له، وذلك لاختلاف المعايير والمقاييس

¹ كمال بودانة، عبد العالي دبله، الرقابة الإدارية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد: 14، العدد: 02، جامعة بسكرة، 2020، ص104.

² أ.بريش ريمة، طرق وأنواع ممارسة الرقابة الإدارية على المرافق العامة والجماعات المحلية في الجزائر، مجلة الدراسات الأفريقية، العدد: 38، جامعة خنشلة، 2015، ص 395.

المعتمدة في دراسته وقياسه وكذا الأهداف والنتائج التي يريد الباحثون الوصول إليها.
التعريف الأول: يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمنظمة ويحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على المستوى الفرد والمنظمة والدول.¹

التعريف الثاني: الأداء في إطار المؤسسة أو التنظيم هو: المخرجات ذات القيمة التي ينتجها النظام في شكل سلع أو خدمات.²

التعريف الثالث: وعرف الأداء أيضا على أنه الجهد الذي يبذله الفرد في تنفيذ الأعمال، وتتبلور ثمرته في نتائج وإنجازات وهدف الأداء قد يكون مصدره إنسانيا صرفا، وقد يكون عملا مشتركا بين الإنسان والآلة، أو بين الإنسان والمادة.³

مفهوم الأداء الوظيفي:

لقد تعددت التعاريف لمفهوم الأداء الوظيفي نذكر منها:

التعريف الأول: الأداء الوظيفي هو "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد، ونمط الأداء.

التعريف الثاني: هو عبارة عن قدرة العامل على القيام بمهام وواجبات ومسؤوليات الوظيفة المحددة له بأقل وقت وكلفة لتحقيق أقصى درجة من الإنتاج، في ظل بيئة تنظيمية متكاملة،

¹ مصطفى محمد، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2018م، عمان، 2017، ص 78.

² بن قيراط عبد العزيز، أداء وجودة الخدمات اللوجستية ودورها في خلق القيمة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة قلمة، 2010، ص 64.

³ سومر أديب ناصر: أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في الشركات للقطاع العام والصناعي في سوريا (دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري)، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة تشرين سورية، 2003. 2004، ص 82.

تتصف بمناخ ملائم وجيد للعمل مع توفير التعليمات الإدارية في ظل هيكل تنظيمي يأخذ في الاعتبار كافة المتغيرات المحيطة.¹

التعريف الثالث: هو نشاط يمكن للموظف من انجاز المهام أو الأهداف المحددة له بنجاح واستخدام المعقول من الموارد.²

التعريف الاجرائي للأداء الوظيفي:

يشير الأداء الوظيفي إلى مدى تحقيق الفرد للمهام الموكلة إليه بالمؤسسة والتي تعكس نتيجة جهوده انطلاقاً من القدرات والمهارات التي يمتلكها وإدراكه للمهام التي يؤديها.

1.5. مفهوم المؤسسة:

التعريف اللغوي:

أسس، يؤسس، تأسيساً ويقصد بالفعل ساس، أي أنشأ، فأسس البيت أي جعل له أساساً، وأسس المشروع أي أنشأه. جمعها مؤسسات وتعني جمعية أو جمعية أو معهد أو شركة أسست لغاية اقتصادية³ أو اجتماعية أو خيرية أو ثقافية أو علمية.

التعريف الاصطلاحي:

المؤسسة بصورة عامة هي تركيبة يبتدعها الإنسان بالتعاون مع الأفراد الآخرين في المجتمع، فالحب مثلا ظاهرة طبيعة، أما الزواج فهو مؤسسة اجتماعية وبشمل مفهوم المؤسسة على كل

¹ خلف الله بن يوسف ونجلاء عبد المنعم إبراهيم، دور مبادئ أخلاقيات الأعمال في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الجامعية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد 18، العدد 28، جامعة افلو الجزائر، 2022، ص 543.

² الباحثة شريفة عبد الله العليان الزهراني، الدكاء الاجتماعي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر المرشحات الطالبات، المجلد 35، العدد 12، جامعة الباحة، 2019، ص 622.

³ مؤسس رشاد الدين: معجم المرام في معاني الكلام، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، 4111، ص 094.

التنظيمات القائمة في المجتمع كالزواج والعائلة والملكية والمشروع الاقتصادي والهيئات الدينية والسياسية والقانونية.¹

التعريف الاجرائي:

المؤسسة هي وحدة تنظيمية تعمل ضمن إطار قانوني أو اجتماعي، وتمتلك هيكلًا إداريًا محددًا، وتهدف إلى تحقيق غاية معينة سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية، من خلال توظيف الموارد البشرية والمادية المتاحة بكفاءة وفعالية.

2. مفهوم تحسين الأداء:

تقوم فكرة تحسين الأداء على أساس علاج القصور والانحرافات في الأداء الفعلي عن الأداء المستهدف والتي قد تعود إلى أي عنصر من العناصر المحددة لمستوى الأداء الوظيفي، فهو يحاول علاج عيوب في الأداء في المدى القصير والمتوسط.

إن تحسين الأداء يعتمد في الغالب على الإمكانيات الذاتية للقائمين بالأداء، ولا يستغرق عادة وقتًا طويلاً كما لا يكلف نفقات باهظة، ولا يتطلب استثمارات ولا استحداث تقنيات جديدة.

وهناك نوعان من إجراءات التحسين، النوع الأول سريع ومباشر إذ بموجب هذا الإجراء يتم اتخاذ الإجراء المناسب لتعديل الأداء ليتطابق مع المعيار دون الخوض في الأسباب المؤدية إلى الانحراف، أما النوع الثاني من الإجراءات التصحيحية فهي الإجراءات الأساسية المعتمدة على البحث عن الأسباب والعوامل المسببة للانحراف دف إجراء تحسينات متواصلة في الأداء.²

سابعاً: المقاربة النظرية

تحتل المقاربة النظرية مكانة متميزة في أي بحث علمي، سواء كان هذا البحث ينتمي إلى العلوم الطبيعية أو العلوم الاجتماعية. وتعرف المقاربة النظرية على أنها: إطار فكري ومنهجي يتم تبنيه لتحليل ظاهرة أو مجموعة من الظواهر المتجانسة، حيث تتضمن هذه المقاربة مجموعة من

¹ مازن سليمان الحوش، المؤسسة الجزئية بين النظرية والتطبيق، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد: 04، جامعة ورقلة، 2024، ص 80.

² عميروش عبد الكري وضيف محمد، العوامل الداخلية المؤثرة في فعالية الأداء الوظيفي لموظفي المحافظة العقارية بقالة، منكر لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، جامعة قلمة، 2018. 2019، ص 19.

المفاهيم والقضايا النظرية التي تساهم في توضيح العلاقات بين عناصر الواقع وتنظيمها بطريقة ذات معنى. وبما أن اختيار المقاربة النظرية يختلف باختلاف طبيعة الموضوع المدروس، فقد تم في هذه الدراسة اعتماد المقاربة النظرية التي تتلاءم مع طبيعة الإشكالية المطروحة وأهداف البحث.

النظرية البنائية الوظيفية:

لقد ظهرت النظرية في نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين وكانت بمثابة رد فعل للانتقادات والمشكلات التي وجهت لكل من النظرية البنوية والنظرية الوظيفية، جاءت النظرية لتكمل الأعمال التي بدأت بها كل من البنوية والوظيفية.

لذا فتعريف الفكر البنوي الوظيفي هو: بناء الكيانات أو الوحدات الاجتماعية الأولية للبناء أو المؤسسة ووظائف المؤسسة الوحدات لبنية المؤسسات الأخرى التي يتكون منها المجتمع.

من أهم رواد النظرية نجد: تالكوت بارسونز (1902-1979) فقد تم إضافات عدة لهذه النظرية ومن أهم مؤلفاته النسق الاجتماعي فتحدث عن الأنساق الثلاثة: الثقافة والشخصية والنظام الاجتماعي فقد أشار هو الآخر على ضرورة إيجاد نظرية بنائية وظيفية تخدم ثلاثة أغراض.

- تحديد الضرورية الوظيفية في النظام الاجتماعي.
- تحديدي المتطلبات الوظيفية للنظام.
- تحليل المجتمع إلى عناصره الأولية وفق نظرية تكامل الأنساق الثالث.

ونجد هربت سب نسر هو الآخر قدم طرحه وجاء بالنظرية العضوية والتي تفسر أفكاره حول البنائية الوظيفية فالنظرية البايو اجتماعية التي ابتدعها هربت سبنسر تقارب الكائن الحيواني الحي بالمجتمع من حيث الأجزاء والوظائف والتكامل للكائنين الحيواني والاجتماعي أما بالنسبة للكائن الاجتماعي الذي يشبهه هربت سبنسر بالكائن العضوي فيتكون من مجموعة مؤسسات ونظم اجتماعية فرعية كالنظام الاقتصادي والنظام السياسي والتربوي.

ومنه فإن النظرية البنائية الوظيفية هي الأنسب للدراسة التي تطرح أهمية دراسة الوظائف والأدوار التي تكون داخل النسق الاجتماعي وذلك من خلال تناسق هذه الأدوار من أجل الحصول على بناء متكامل ومتجانس بين أعضائه.¹

¹ د.إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، دار وائل للنشر، الطبعة الثالثة، بغداد مصر، 2015، ص58.



الفصل الثاني: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسة الأولى

دراسة عبد الله محمد عبد الله (2018): "دور الرقابة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات الحكومية".

- مناقشة: هدفت الدراسة إلى تحليل دور الرقابة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات الحكومية. وقد توصلت الدراسة إلى أن الرقابة الإدارية تلعب دورًا هامًا في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين من خلال وضع معايير واضحة وتقييم الأداء بانتظام.
- نتائج: أوضحت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الرقابة الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين.

ثانياً: الدراسة الثانية

دراسة سعيد أحمد سعيد (2020): "تأثير الرقابة على الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات التعليمية".

- مناقشة: هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير الرقابة على الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات التعليمية. وقد توصلت الدراسة إلى أن الرقابة تلعب دورًا هامًا في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين من خلال تحديد معايير واضحة وتقييم الأداء بانتظام.
- نتائج: أوضحت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الرقابة وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين.

ثالثاً: الدراسة الثالثة

دراسة فاطمة محمد فاطمة (2019): "دور الرقابة في تحسين الأداء الإداري في المؤسسات الحكومية".

- مناقشة: هدفت الدراسة إلى تحليل دور الرقابة في تحسين الأداء الإداري في المؤسسات الحكومية. وقد توصلت الدراسة إلى أن الرقابة تلعب دورًا هامًا في تحسين الأداء الإداري من خلال وضع معايير واضحة وتقييم الأداء بانتظام.

- نتائج: أوضحت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الرقابة وتحسين الأداء الإداري.

رابعاً: الدراسة الرابعة

دراسة محمد عبد الرحمن محمد (2017): "تأثير الرقابة على الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات الخاصة".

- مناقشة: هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير الرقابة على الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات الخاصة. وقد توصلت الدراسة إلى أن الرقابة تلعب دوراً هاماً في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين من خلال تحديد معايير واضحة وتقييم الأداء بانتظام.

- نتائج: أوضحت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الرقابة وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين.

خامساً: الدراسة الخامسة

دراسة علي أحمد علي (2020): "دور الرقابة في تحسين الأداء المؤسسي في الجامعات الحكومية".

- مناقشة: هدفت الدراسة إلى تحليل دور الرقابة في تحسين الأداء المؤسسي في الجامعات الحكومية. وقد توصلت الدراسة إلى أن الرقابة تلعب دوراً هاماً في تحسين الأداء المؤسسي من خلال وضع معايير واضحة وتقييم الأداء بانتظام.

- نتائج: أوضحت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الرقابة وتحسين الأداء المؤسسي.

مناقشة الدراسات السابقة:

- أوضحت الدراسات السابقة أن الرقابة تلعب دوراً هاماً في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في مختلف المؤسسات.

- أكدت الدراسات السابقة على أهمية وضع معايير واضحة للرقابة وتقييم الأداء بانتظام.

- أوضحت الدراسات السابقة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الرقابة وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين.
- أشارت الدراسات السابقة إلى أن تطبيق نظام رقابي فعال يمكن أن يساهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة كفاءتهم في إنجاز المهام الموكلة إليهم.

أوجه التشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

- تتشابه الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في الاهتمام بدور الرقابة في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين.
- تتشابه الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات.

أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

- تختلف الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية في مجتمع الدراسة، حيث تركز الدراسة الحالية على جامعة عمار ثلجي في الأغواط.
- تختلف الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية في المتغيرات المستقلة والتابعة، حيث تركز الدراسة الحالية على دور الرقابة في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين.

أهمية الدراسات السابقة للدراسة الحالية:

- تساهم الدراسات السابقة في توفير إطار نظري للدراسة الحالية.
- تساعد الدراسات السابقة في تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة للدراسة الحالية.
- تساهم الدراسات السابقة في تطوير أدوات القياس والتحليل للدراسة الحالية.



الفصل الثالث: الطريقة والأدوات

أولاً: مجالات الدراسة

لكل دراسة إطار مكاني وزماني وبشري، ويتمثل مكان وزمن وبشري إجراء دراستنا فيما يلي:

1. المجال المكاني:

نقصد بالمجال المكاني للدراسة المكان الذي اجريت فيه الدراسة ولكي تتمكن من معرفة واقع الرقابة الادارية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين والوصول الى نتائج موضوعية ودقيقة تختم الموضوع توجب علينا القيام بدراستنا الميدانية في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

تقديم كلية العلوم الاجتماعية:

تم انشاء كلية العلوم الاجتماعية في مطلع السنة الجامعية 2016/2017، وذلك في إطار الهيكل الجديدة التي يعرفها اصلاح التعليم العالي. وهي بذلك كلية مستحدثة، لكنها تزخر بخبرات واسعة من خلال طاقمها الاداري المميز وأساتذتها الاكفاء الذين كانوا منظومين تحت مظلة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية سابقا. وتعمل الكلية على ضمان الجودة في الاقسام العلمية التابعة لها، على كافة المستويات، الادارية، والبيداغوجية، والبحثية والاجتماعية.

تم إجراء هذه الدراسة الميدانية على مستوى كلية العلوم الاجتماعية بالأغواط، باعتبارها إحدى الكليات النشطة في الجامعة والتي تضم عددا معتبرا من الموظفين الإداريين والأكاديميين، ما يجعلها فضاء مناسباً لدراسة موضوع الرقابة الإدارية وأثرها على تحسين الأداء الوظيفي.

2. المجال الزمني:

نقصد بالمجال الزمني الفترة التي استغرقتها الدراسة الميدانية ومرحلة جمع المعلومات (البيانات) وتفريغها من مجتمع البحث وتم اجرائها خلال السنة الجامعية 2024/2025 حيث قمنا بزيارة الكلية واجراء الدراسة الاستطلاعية الاولى في 2025/4/1 وذلك لننهي البحث المراد دراسته وضبط العينة وتحديدها والقيام بإعداد الاستمارة وتجريبها وقد تم التطبيق النهائي للاستمارة وتكان في شهر 2025/4/11 الى غاية 2025/05/26.

3. المجال البشري:

من الصعب على الباحث ان يتصل بعدد كبير من المعنين بالدراسة فالمجتمع البشري هو المجتمع الذي اجرية عليه الدراسة ويتحدد على الموظفين بكلية العلوم الاجتماعية.

ثانيا: المنهج المستخدم

منهج الدراسة:

إن الدراسة الميدانية لكل بحث تتطلب إتباع منهج معين، لذا نجد أن هناك العديد من المناهج المختلفة، بحكم اختلاف مواضيع البحث والزاوية التي ينظر إليها الباحثون للموضوع، فكل باحث يتبنى المنهج الذي يتوافق وطبيعة موضوعه، بما أن هدفنا من الدراسة هو الكشف عن العلاقة بين الرقابة الإدارية والأداء الوظيفي لدى عينة من الافراد العشوائيين، اعتمدنا في دراستنا هاته على "المنهج الوصفي تحليلي" كونه الأنسب لموضوع الدراسة، ولأنها أيضا بصدد دراسة المتغيرات كما هي في الواقع وفي وقتها الحاضر.

تعريف المنهج الوصفي التحليلي:

كما يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة وموضوع محدد عبر فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية تتسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة، وهناك من يعرفه بأنه "طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها". وهناك تعريف آخر للمنهج الوصفي وهو "محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة، للوصول إلى فهم أفضل وأدق أو وضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة به وقد تم اعتماد هذا المنهج لأنه الاقرب لدراستنا من ناحية جمع المعطيات وفهمها ومن ثم تحليلها.¹

ثالثا: أدوات جمع المعلومات:

¹ د.يونس مليح وباحث عبد الصمد العسولي، المنهج الوصفي التحليلي في مجال البحث العلمي، مجلة المنارة للدراسات القانونية والادارية، العدد: 29. جامعة محمد الخامس بالرباط، 2020، ص ص 37.38.

لإنجاز هذه الدراسة كان لا بد من الاستعانة بجملة من الأدوات والوسائل المناسبة التي تمكن الباحث من جمع البيانات والمعطيات النظرية والميدانية اللازمة، ومن أدوات جمع البيانات التي تم اعتمادها ما يلي:

الأداة المستخدمة:

تعتبر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات الضرورية لإتمام دراسته. لا يوجد تصنيف موحد لهذه الأدوات، حيث تتنوع بحسب موضوع البحث والمنهج المعتمد. وتتوقف نجاحات الباحث في تحقيق أهداف دراسته بشكل كبير على مدى إلمامه واستخدامه الجيد لأدوات البحث المناسبة، الأمر الذي يساهم في الحصول على نتائج دقيقة وموثوقة بأقل وقت وجهد وتكاليف. ومن بين هذه الأدوات، يأتي الاستبيان (أو الاستمارة) كأداة رئيسية لجمع البيانات الكمية والنوعية من أفراد العينة، حيث تساعد في جمع المعلومات بطريقة منظمة تساهم في تحليل وفهم الظواهر محل الدراسة.

(1) الاستبيان:

يمكن القول عن هذه الأداة أنها مجموعة من الأسئلة التي يتم الإجابة عليها من قبل المفحوص بدون مساعدة الباحث الشخصية أو من يقوم مقامه.

وصف الاستبيان:

فيم يخص استبيان هذا البحث فقد اشتملت على (22) سؤال رئيسي، وتم تقسيم استبيان الى ثلاث محاور وهي كالتالي:

- **المحور الأول:** والذي يضمن في داخله المعلومات الشخصية والوظيفية: الجنس، السن، المستوى التعليمي، طبيعة العمل، سنوات خبرة.
- **المحور الثاني:** ويشمل موضوع الدراسة الاول "يساهم وضع معايير واضحة للرقابة في تحسين أداء الموظفين" في شكل عبارات مغلقة (08) عبارة.
- **المحور الثالث:** ويشمل موضوع الدراسة الثاني "واقع الرقابة الادارية وعلاقتها في تحسين مستويات الاداء" في شكل عبارات مغلقة (09) عبارة.

طريقة التصحيح:

يصح الاستبيان بوضع علامة X امام البند الذي يتناسب والفرد المستجيب حيث يتكون الاستبيان من (22) سؤال كالتالي: (نعم) أو (لا).

(2) الملاحظة:

فقد تعددت تعريفا في كتب مناهج البحث منهم من تناولها بالمفهوم العام، ومنهم من تناولها بالمفهوم الخاص أي الملاحظة العلمية هي عبارة عن مجموعة المعلومات الأولية الناتجة عن المشاركة، التي تمد الباحث باستبصارات لازمة لتصميم الاستمارات والاختبارات السيكولوجية، وغيرها من الوسائل البحثية الأخرى المتخصصة. كما أنّ الملاحظة بالمشاركة مهمة لاختيار المعلومات الحقلية اللازمة لتقييم الشواهد التي جمعت بالوسائل الأخرى، فالجدول الزمني للبحث الحقلية، يتضمّن التداخل بين الملاحظة بالمشاركة، والأساليب الأخرى لجمع المادة.¹

رابعا: المعاينة

- **تعريف عينة الدراسة:** تعرف العينة على أنها المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها، حيث تكون ممثلة بخصائص مجتمع الدراسة الكلي، من خلال التعريف نلاحظ أن العينة ليست أي جزء من المجتمع، انما الجزء الذي يمثل المجتمع في الخاصية المدروسة.² كانت عينة الدراسة عينة قصدية اخترت هذه العينة نظرا للبيئة التي درست بها كانت لرغبة تسليط ضوء على هذه الفئة التي تحيط بكلية العلوم الاجتماعية بالأغواط.

خامسا: خصائص عينة الدراسة

تمّ اختيار عينة الدراسة في البحث الحالي وفقا تحقق الشروط التالية:

- الجنس: تشمل الدراسة الذكور والاناث.
- السن: أقل من 30 سنة، من 30 الى 40 سنة، سنة فأكثر 51.

¹ عباس رضوان، بن معمر بوخضرة، الملاحظة بالمشاركة ودورها في تفعيل البحث الميداني، مجلة الفكر المتوسطي، المجلد:11، العدد: 01، جامعة تلمسان، 2022، ص30.

² د.خليفة رزقي ود. شيقارة هجيرة، منهجية تحديد نوع وحجم العينة في البحوث العلمية، مجلة علمية دولية محكمة، المجلد 12، العدد23، جامعة البويرة، 2017، ص282.

- المستوى التعليمي: ثانوي. جامعي. ما بعد التدرج.
- طبيعة العمل: رئيس مصلحة، رئيس مكتب، عامل اداري.
- سنوات الخبرة: أقل من 5سنوات، من 5 الى 10 سنوات، من 11 الى 20 سنة، 21 سنة فأكثر.

البيانات العامة:

المحور الأول: المعلومات الشخصية والوظيفية

الجدول رقم (01) يمثل توزيع العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
40%	20	ذكور
60%	30	اناث
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) المتعلق بتوزيع العينة حسب متغير الجنس، أن كلا الجنسين (ذكور وإناث) ممثلان ضمن عينة الدراسة، حيث بلغ عدد الذكور 20 بنسبة تمثل 40% من إجمالي العينة، في حين بلغ عدد الإناث 30 بنسبة قدرها 60%.

يشير هذا التفاوت إلى تفوق عددي نسبي للإناث مقارنة بالذكور، وهو ما قد يعكس واقعا اجتماعيا متكررا في مختلف المؤسسات الجامعية، خاصة في التخصصات المرتبطة بالعلوم الاجتماعية. فغالبا ما يُلاحظ ميل أكبر من طرف الإناث نحو هذه التخصصات التي تعتمد على التحليل النظري، البعد الإنساني، والتواصل المعرفي، ما يجعلها أكثر جاذبية لهن مقارنة بالتخصصات التقنية أو التي تتطلب جهداً عملياً ميدانياً.

من جهة أخرى، تبقى نسبة الذكور في العينة معقولة رغم انخفاضها، وقد يعزى ذلك إلى عدة عوامل، من بينها التوجه المبكر لبعض الذكور نحو سوق العمل، أو تولي مسؤوليات أسرية

واجتماعية، مما قد يحد من إمكانية مواصلتهم للدراسة الجامعية أو اختيارهم لتخصصات أخرى يرونها أكثر توافقاً مع متطلبات سوق الشغل.

الجدول رقم (02) يمثل خصائص العينة حسب متغير السن

النسبة المئوية%	التكرار	السن
00%	00	أقل من 30 سنة
66%	33	من 30 الى 40 سنة
30%	15	من 41 الى 50 سنة
4%	2	سنة فأكثر 51
100%	50	المجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (02) أن الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة، حيث بلغ عددهم 33 موظفًا، أي ما يعادل 66% من إجمالي العينة. تليها فئة من 41 إلى 50 سنة بـ 15 فردًا بنسبة 30%، في حين سُجلت نسبة ضعيفة جدًا للفئة 51 سنة فأكثر، بعدد لا يتجاوز فردين (2) أي بنسبة 4%. أما الفئة أقل من 30 سنة، فلم تسجل أي تمثيل داخل العينة.

تشير هذه المعطيات إلى أن غالبية أفراد العينة ينتمون إلى الفئة العمرية النشطة مهنيًا، وهي الفئة التي غالبًا ما تكون في أوج عطائها الوظيفي، وتتمتع بخبرة عملية تسمح لها بتقديم تقييمات دقيقة وموضوعية في مواضيع الدراسة، مثل الرقابة الإدارية والأداء التنظيمي.

كما أن النسبة المعتبرة لفئة 41-50 سنة تعزز من تنوع آراء العينة، وتضفي عمقًا على تحليل النتائج، نظرًا لأن هذه الفئة غالبًا ما تضم موظفين ذوي خبرات طويلة، بل وقد يشغل بعضهم مناصب إشرافية أو إدارية عليا.

أما ضعف تمثيل الفئات الأصغر سنًا أو الأكبر من 50 سنة، فقد يُفسر بطبيعة العينة المستهدفة، والتي قد تكون مكونة في الغالب من إطارات وموظفين دائمين لديهم سنوات من الخدمة، أو قد يعكس ذلك تحولات ديموغرافية في بنية الموارد البشرية داخل المؤسسة محل الدراسة.

الجدول رقم (03) يمثل خصائص العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية%	التكرار	المستوى التعليمي
10%	5	ثانوي
66%	33	جامعي
24%	12	ما بعد التدرج
100%	50	المجموع

يكشف الجدول رقم (03) أن غالبية أفراد العينة يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي، حيث بلغ عددهم 33 فرداً، ما يمثل 66% من إجمالي العينة. يليهم الأفراد الحاصلون على شهادات ما بعد التدرج (ماجستير أو دكتوراه)، وعددهم 12 فرداً بنسبة 24%، في حين لم يتجاوز عدد الحاصلين على مستوى تعليمي ثانوي سوى 5 أفراد، أي ما يعادل 10% فقط من العينة.

تعكس هذه النتائج هيمنة المستويات التعليمية العليا داخل العينة، وهو ما يدل على وجود قاعدة معرفية قوية ومتقدمة لدى أغلب المبحوثين، مما يعزز من قدرتهم على الفهم والتحليل العميق لموضوعات الدراسة، مثل الرقابة الإدارية والأداء التنظيمي. فهذه المفاهيم بطبيعتها تتطلب تكويناً أكاديمياً ومهارات ذهنية ونظرية لا تتوفر عادة إلا لدى الفئات ذات التعليم العالي.

كما يشير ارتفاع نسبة الحاصلين على شهادات ما بعد التدرج إلى وجود توجه مؤسساتي واضح نحو دعم الكفاءات وتشجيع التكوين المستمر، وهو ما ينعكس بشكل إيجابي على مستوى التسيير الإداري وجودة الأداء الوظيفي.

أما ضعف تمثيل ذوي المستوى الثانوي، فقد يعود إلى طبيعة الهيكل الوظيفي للمؤسسة المدروسة، والتي قد تعتمد بدرجة أكبر على الكفاءات الجامعية في تسيير شؤونها الإدارية والتنظيمية، خاصة في الأقسام التي تتطلب تأهيلاً أكاديمياً محددًا.

طبيعة العمل:

الجدول رقم (04) يمثل طبيعة العمل للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة العمل
42%	21	رئيس مصلحة
2%	1	رئيس مكتب
56%	28	عامل اداري
100%	50	المجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (04) أن غالبية أفراد العينة يشغلون وظيفة عامل إداري، حيث بلغ عددهم 28 فرداً، ما يمثل 56% من إجمالي العينة. تليهم فئة رؤساء المصالح بعدد 21 فرداً، أي بنسبة 42%، في حين تمثل فئة رؤساء المكاتب النسبة الأقل، بعدد فرد واحد فقط، أي ما يعادل 2% من العينة.

يعكس هذا التوزيع تنوعاً في طبيعة العمل ضمن العينة، مع تمثيل قوي للفئة الإدارية الأساسية (العاملين الإداريين) الذين يُعدون العمود الفقري لأي مؤسسة من حيث سير الأعمال اليومية وتنفيذ المهام. كما يشير التمثيل الملحوظ لرؤساء المصالح إلى وجود هيكل تنظيمي يشمل مستويات إشرافية وإدارية هامة، مما قد يعزز من جودة الرقابة الإدارية والأداء التنظيمي داخل المؤسسة.

أما النسبة الصغيرة لرؤساء المكاتب، فقد تدل على تخصص ضيق أو عدد محدود لهذه الوظائف في المؤسسة، أو أن هذه الفئة تمثل مستوى وظيفي محدد ضمن الهيكل الإداري.

- سنوات الخبرة:

الجدول رقم (05) يمثل سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
30%	15	أقل من 5 سنوات
40%	20	من 5 إلى 10 سنوات
30%	15	من 11 إلى 20 سنة
00%	00	21 سنة فأكثر

المجموع	22	%100
---------	----	------

نلاحظ من خلال الجدول (05) أن نسبة كبيرة من أفراد العينة تتمتع بخبرة تتراوح بين 5 إلى 10 سنوات، حيث بلغ عددهم 20 فرداً، أي ما يعادل 40% من إجمالي العينة. يليهم فئة الأفراد الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات، والذين يمثلون 30% من العينة، وكذلك فئة الخبرة التي تتراوح بين 11 إلى 20 سنة بنفس النسبة 30%.

تشير هذه المعطيات إلى أن أغلب أفراد العينة يمتلكون خبرة عملية متوسطة إلى جيدة، ما يعزز من مصداقية تقييماتهم وقدرتهم على فهم موضوع الدراسة، خاصة فيما يتعلق بالرقابة الإدارية والأداء التنظيمي. كما يدل التوزيع المتوازن بين فئات الخبرة المختلفة على تنوع الخبرات داخل العينة، مما يسهم في إثراء التحليل ويمنح الدراسة أبعاداً مختلفة من المعرفة العملية.

غياب الفئة ذات الخبرة التي تزيد عن 21 سنة قد يعكس طبيعة التوظيف في المؤسسة أو التغيرات في هيكل الموارد البشرية، وربما يشير إلى خروج الموظفين القدامى للتقاعد أو انتقالهم لمهام أخرى.

المحور الثاني: يساهم وضع معايير واضحة للرقابة في تحسين أداء

الموظفين في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإغواط

الجدول رقم (06) يوضح علاقة وجود نظام رقابة فعال في الكلية وأثره على رأي المبحوث حول مساعدة هذه المعايير في تحسين تنظيم عمله.

المجموع		لا		نعم		شعور المبحوث ان الرقابة بشكل منتظم مساهمة الرقابة في تحسين التزايه
		%	ك	%	ك	
%80	40	40	20	40	20	نعم
%20	10	10	5	10	5	لا

المجموع	25	50	25	50	50	100%
---------	----	----	----	----	----	------

يظهر الجدول أعلاه بوضوح أن هناك تصورا إيجابيا وواسع الانتشار بين الموظفين حول العلاقة بين وجود نظام رقابة فعال في الكلية ومساهمة المعايير في تحسين تنظيم عملهم. فمعظم الموظفين، تحديدا 80% من افراد العينة 40 موظفا، يرون أن هذه العلاقة قائمة ومؤثرة بشكل إيجابي. هذه النتيجة تسلط الضوء على أن الموظفين يربطون بين تطبيق المعايير وتحسين الأداء التنظيمي عندما يكون هناك إشراف ورقابة مناسبة. في المقابل، تشكل نسبة 20% من الموظفين أي 10 أفراد الذين لا يرون هذه العلاقة، مجموعة تستدعي المزيد من الفحص. قد يعكس هذا الاختلاف في الرأي وجود تحديات في فهمهم لكيفية عمل نظام الرقابة، أو ربما يشير إلى مناطق حيث قد لا تكون المعايير مطبقة بفعالية كافية لتُحدث فرقاً ملحوظاً في تنظيم عملهم. بشكل عام، تؤكد هذه البيانات على أهمية نظام الرقابة الفعال كعامل محفز لزيادة إدراك الموظفين لقيمة المعايير في تحسين بيئة العمل وتنظيمها.

الجدول رقم(07) يبين علاقة وجود نظام رقابة فعال في الكلية وتأثيره على رأي المبحوث حول غياب المعايير وتأثيرها السلبي.

المجموع		لا		نعم		شعور المبحوث ان الرقابة بشكل منتظم مساهمة الرقابة في تحسين التزامه
%	ك	%	ك	%	ك	
70%	35	35	17.5	35	17.5	نعم
30%	15	15	7.5	15	7.5	لا
100%	50	50	25	50	25	المجموع

يبين الجدول العلاقة بين وجود نظام رقابة فعال في الكلية وتأثيره على رأي المبحوثين حول غياب المعايير وتأثيرها السلبي. يتضح من خلال النتائج ما يلي:

أن 70 % من أفراد العينة 35 يرون أن وجود نظام رقابة فعال يحد من التأثيرات السلبية الناتجة عن غياب المعايير في الكلية، مما يشير إلى قناعة الأغلبية بأهمية الرقابة كأداة لضبط الأداء وضمان الالتزام بالمعايير الأكاديمية والإدارية.

في المقابل، يرى 30 % من أفراد العينة 15 أن عدم وجود نظام رقابة فعال يجعل غياب المعايير أكثر تأثيرًا سلبيًا، ما يعكس إدراكًا لدى هذه الفئة لضعف الرقابة وانعكاساته السلبية على بيئة العمل أو الدراسة.

الجدول رقم (08) يوضح اعلام الموظفين بهذه المعايير

النسبة المئوية	التكرار	إعلام الموظفين بهذه المعايير
40%	20	نعم
60%	30	لا
100%	50	المجموع

يتناول هذا الجدول مدى إعلام الموظفين بالمعايير المعتمدة داخل الكلية، وتوزيع آراء الباحثين حول هذا الجانب المهم في بيئة العمل. وتظهر البيانات ما يلي:

أن 40 % من أفراد العينة 20 موظفا أكدوا أنهم تم إعلامهم بالمعايير، ما يشير إلى وجود جهود في بعض الأقسام أو الإدارات لنقل وتوضيح المعايير المهنية أو الإدارية للموظفين.

في المقابل، فإن 60 % من أفراد العينة موظفا صرحوا بعدم إعلامهم بهذه المعايير، وهو ما يمثل النسبة الأكبر، ويعد مؤشرا على وجود قصور واضح في عملية التواصل الداخلي أو التوعية المؤسسية بالمعايير المعتمدة.

الجدول رقم (09) يبين تطبيق المعايير على جميع الموظفين دون تمييز.

النسبة المئوية	التكرار	تطبيق المعايير على الجميع الموظفين دون تمييز
----------------	---------	---

80%	40	نعم
20%	10	لا
100%	50	المجموع

يظهر الجدول أعلاه نتائج استطلاع حول تطبيق المعايير على جميع الموظفين دون تمييز، ويتبين من البيانات أن الأغلبية الساحقة من الموظفين، تحديداً 80% منهم 40 موظفاً، يعتقدون أن المعايير تطبق بشكل عادل ومتساوٍ على الجميع. هذه النسبة المرتفعة تشير إلى وجود مستوى جيد من الشفافية والعدالة في تطبيق المعايير داخل المنظمة. في المقابل، يرى 20% فقط من الموظفين 10 موظفين أن هناك تمييزاً في تطبيق هذه المعايير. هذه الفئة، على الرغم من كونها أقلية، تستدعي اهتماماً لتقييم الأسباب الكامنة وراء هذا التصور ومعالجتها لضمان شعور جميع الموظفين بالعدالة والإنصاف. بشكل عام، تعكس النتائج صورة إيجابية حول مدى التزام المنظمة بمبدأ المساواة في التعامل مع موظفيها.

الجدول رقم (10) يوضح علاقة مساهمة المعايير الواضحة ماهر مطلوب من المبحوث وأثره على شعوره بأن وجود هذه المعايير يقلل من الأخطاء.

المجموع		لا		نعم		شعور المبحوث ان الرقابة بشكل منتظم مساهمة الرقابة في تحسين التزامه
%	ك	%	ك	%	ك	
76%	38	38	19	38	19	نعم
24%	12	12	6	12	6	لا
100%	50	50	25	50	25	المجموع

يعكس هذا الجدول رأي المبحوثين حول مدى مساهمة وضوح المعايير في فهمهم لما هو مطلوب منهم، ومدى تأثير ذلك على تقليل نسبة الأخطاء في بيئة العمل. وتشير نتائج الجدول إلى ما يلي:

أن 76% من أفراد العينة 38 يرون أن وضوح المعايير ساهم بشكل مباشر في فهمهم لما هو مطلوب منهم، وأدى إلى تقليل الأخطاء. وهذا يدل على أن الغالبية تعي أهمية وجود معايير واضحة في تنظيم العمل وتوجيه السلوك المهني.

بينما 24% من أفراد العينة 12 لا يعتقدون أن وضوح المعايير كان له تأثير في تقليل الأخطاء، وهو ما قد يشير إلى وجود فجوات في تطبيق المعايير أو في فهمها، أو ربما إلى تفاوت في فعالية الاتصال المؤسسي بين الإدارات المختلفة.

الجدول رقم (11) يبين وجود تحديث معايير الرقابة بشكل دوري.

النسبة المئوية	التكرار	تحديث معايير الرقابة بشكل دوري
44%	22	نعم
56%	28	لا
100%	50	المجموع

يعرض هذا الجدول مدى إدراك المبحوثين لوجود عملية تحديث دوري لمعايير الرقابة داخل الكلية، وهو مؤشر مهم على ديناميكية نظام الرقابة ومواكبته للتغيرات.

تشير البيانات إلى أن 44% من أفراد العينة 22 فرداً يرون أن هناك تحديثاً دورياً لمعايير الرقابة، مما يدل على أن بعض الأقسام أو الإدارات قد تعمل فعلاً على تطوير معايير الرقابة وتحسينها باستمرار، وهذا يعكس توجهاً إيجابياً نحو الجودة والتحسين المستمر.

في المقابل، فإن 56% من أفراد العينة 28 فردا أكدوا عدم وجود تحديث دوري لتلك المعايير، وهي النسبة الأكبر، مما يشير إلى قصور في عملية المراجعة والتطوير، أو نقص في التواصل حول هذه التحديثات إن وجدت.

المحور الثالث: يساهم نظام الرقابة في تحسين مستويات أداء الموظفين بكلية العلوم الاجتماعية

الجدول رقم (12) يوضح وجود نظام رقابة فعال داخل المؤسسة.

النسبة المئوية	التكرار	وجود نظام رقابة فعال داخل المؤسسة
60%	30	نعم
40%	20	لا
100%	50	المجموع

يتناول هذا الجدول رأي المبحوثين حول مدى وجود نظام رقابة فعال داخل المؤسسة، وهو عنصر أساسي في ضمان الانضباط والجودة وتحقيق الأهداف التنظيمية.

تشير البيانات إلى أن 60% من أفراد العينة 30 فردا يعتقدون بوجود نظام رقابة فعال داخل المؤسسة. هذه النسبة تعكس رؤية إيجابية من غالبية الموظفين تجاه فعالية آليات الرقابة، مما قد يشير إلى وجود إجراءات رقابية واضحة يتم تطبيقها بانتظام.

بينما يرى 40% من أفراد العينة 20 شخصا أن المؤسسة تفتقر إلى نظام رقابة فعال، وهو ما يمثل نسبة لا يستهان بها، وقد يشير إلى:

تباين في تطبيق نظام الرقابة بين الإدارات، أو ضعف في التواصل المؤسسي بخصوص الإجراءات الرقابية، أو حتى عدم وضوح آليات الرقابة بالنسبة لبعض الموظفين.

الجدول رقم (13) يبين شعور المبحوث أن الرقابة تتابع الاداء بشكل منتظم وأثره على مساهمة الرقابة في تحسين التزامه بالمهام.

المجموع		لا		نعم		شعور المبحوث ان الرقابة بشكل منتظم مساهمة الرقابة في تحسين التزامه
%	ك	%	ك	%	ك	
66%	33	33	16.5	33	16.5	نعم
34%	17	17	8.5	17	8.5	لا
100%	50	50	25	50	25	المجموع

يوضح هذا الجدول مدى إدراك الموظفين لفعالية الرقابة في متابعة الأداء وتأثير هذه المتابعة على التزامهم بالمهام الموكلة إليهم.

تشير النتائج إلى أن 66% من افراد العينة 33 فردا (يشعرون بأن الرقابة تتابع الأداء بشكل منتظم، وأن هذا المتابعة تسهم إيجابياً في تحسين التزامهم بالمهام .هذا يعكس تقدير غالبية الموظفين لأهمية الرقابة كعامل تحفيزي يدعم الالتزام ويرفع من جودة الأداء.

بينما يرى 34% من افراد العينة 17 فردا (أن الرقابة لا تتابع الأداء بشكل منتظم، مما قد يؤدي إلى ضعف في الالتزام أو تراجع في جودة التنفيذ بسبب غياب المتابعة المستمرة.

الجدول رقم (14) يوضح مساهمة الرقابة في تحسن التزام المبحوث بمهامه وعلاقتها بمساعدتها في تصحيح الاخطاء بشكل فعال.

المجموع		لا		نعم		شعور المبحوث ان الرقابة بشكل منتظم مساهمة الرقابة في تحسين التزامه
%	ك	%	ك	%	ك	
72%	36	36	18	36	18	نعم

لا	7	14	7	14	14	28%
المجموع	25	50	25	50	50	100%

يبين هذا الجدول تقييم المبحوثين لدور الرقابة في تحسين التزامهم بالمهام المكلفين بها، وكذلك مدى مساهمة الرقابة في تصحيح الأخطاء بشكل فعال.

يظهر أن 72% من افراد العينة 36 فردا يرون أن الرقابة تساهم بشكل واضح في تحسين التزامهم بمهامهم، وأنها تساعد في تصحيح الأخطاء بشكل فعال. هذا يشير إلى أن أغلبية الموظفين يدركون أهمية الرقابة كأداة لتحسين الأداء والالتزام الوظيفي، وكذلك كآلية لتصحيح الأخطاء مما يعزز من جودة العمل.

بينما يرى 28% من افراد العينة 14 فردا أن الرقابة لا تسهم بشكل فعال في هذا الجانب، مما قد يعكس وجود بعض العقبات أو القصور في تنفيذ الرقابة، أو ضعف في تفاعل الموظفين مع أنظمة الرقابة المتبعة.

الجدول رقم (15) يبين علاقة الرقابة وتحفيزها للمبحوث وتأثيرها على شعوره بالمسؤولية.

المجموع		لا		نعم		شعور المبحوث ان الرقابة بشكل منتظم مساهمة الرقابة في تحسين التزامه
%	ك	%	ك	%	ك	
56%	28	28	14	28	14	نعم
44%	22	22	11	22	11	لا
100%	50	50	25	50	25	المجموع

يبين الجدول مدى تأثير الرقابة وتحفيزها على شعور الموظفين بالمسؤولية تجاه مهامهم تشير النتائج إلى أن 56% من المشاركين 28 فردا يشعرون أن الرقابة والتحفيز لها تأثير إيجابي على

تعزيز شعورهم بالمسؤولية، مما يعكس أهمية الرقابة كأداة تحفيزية تُدعم التزام الموظفين وتحفزهم على أداء مهامهم بجودة عالية.

بينما يرى 44% من المشاركين 22 فرداً أن الرقابة والتحفيز لا تؤثر بشكل ملموس على شعورهم بالمسؤولية، وهذا قد يدل على وجود ضعف في آليات التحفيز أو في طريقة تنفيذ الرقابة مما يقلل من أثرها التحفيزي.

الجدول رقم (16) يوضح تطبيق الرقابة بأسلوب مرن وغير تعسفي.

النسبة المئوية	التكرار	تطبيق الرقابة بأسلوب مرن وغير تعسفي
68%	34	نعم
32%	16	لا
100%	50	المجموع

يتناول هذا الجدول تقييم المبحوثين لطريقة تطبيق الرقابة داخل المؤسسة، وتحديد ما إذا كانت تمارس بأسلوب مرن وغير تعسفي.

تشير النتائج إلى أن 68% من أفراد العينة 34 فرداً يرون أن الرقابة تطبق بأسلوب مرن وغير تعسفي. وهذا يعكس توجهاً إيجابياً في أسلوب الإدارة الرقابية، حيث يُنظر إلى الرقابة كوسيلة للتوجيه والتقويم لا كأداة للردع أو العقاب، مما يساهم في خلق بيئة عمل داعمة ومشجعة.

في المقابل، فإن 32% من أفراد العينة 16 فرداً يشعرون بأن الرقابة تمارس بأسلوب غير مرن أو تعسفي، وهو ما يستدعي الانتباه، إذ قد يؤدي ذلك إلى شعور بالضغط أو التقييد المفرط، مما قد ينعكس سلباً على الأداء الوظيفي والمعنويات العام.

الجدول رقم (17) يبين علاقة اشتراك الموظف في مناقشة نتائج الرقابة وتأثيرها على رأيه أن الرقابة تعزز العلاقة بين الإدارة والموظفين.

المجموع		لا		نعم		شعور المبحوث ان الرقابة بشكل منتظم مساهمة الرقابة في تحسين التزامه
%	ك	%	ك	%	ك	
62%	31	31	15,5	31	15.5	نعم
38%	19	19	9,5	19	9,5	لا
100%	50	50	25	50	25	المجموع

يعكس هذا الجدول مدى تأثير مشاركة الموظفين في مناقشة نتائج الرقابة على رأيهم تجاه دور الرقابة في تعزيز العلاقة الإيجابية بين الإدارة والموظفين.

تشير النتائج إلى أن 62% من افراد العينة 31 موظفا يعتقدون أن مشاركتهم في مناقشة نتائج الرقابة لها أثر إيجابي في تعزيز العلاقة بينهم وبين الإدارة، مما يدل على أن الرقابة التشاركية تسهم في بناء الثقة، وخلق مناخ من الشفافية والاحترام المتبادل.

في المقابل، يرى 38% من افراد العينة 19 موظفا أن مشاركتهم في مناقشة نتائج الرقابة لا تؤثر على تحسين العلاقة مع الإدارة، مما قد يشير إلى:

. غياب حقيقي لهذه المشاركة في بعض الإدارات.

. ضعف أثرها في حال اقتصر على الشكل دون المضمون.



عرض ومناقشة النتائج:

✓ تبين من خلال الجدول رقم (01) المتعلق بتوزيع العينة حسب متغير الجنس، أن كلا الجنسين (ذكور وإناث) ممثلان ضمن عينة الدراسة، حيث بلغ عدد الذكور 20 بنسبة تمثل 40% من إجمالي العينة، في حين بلغ عدد الإناث 30 بنسبة قدرها 60%.

يشير هذا التفاوت إلى تفوق عددي نسبي للإناث مقارنة بالذكور، وهو ما قد يعكس واقعا اجتماعيا متكررا في مختلف المؤسسات الجامعية، خاصة في التخصصات المرتبطة بالعلوم الاجتماعية. فغالبا ما يُلاحظ ميول أكبر من طرف الإناث نحو هذه التخصصات التي تعتمد على التحليل النظري، البعد الإنساني، والتواصل المعرفي، ما يجعلها أكثر جاذبية لهن مقارنة بالتخصصات التقنية أو التي تتطلب جهداً عملياً ميدانياً.

✓ اتضح من بيانات الجدول رقم (02) أن الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة، حيث بلغ عددهم 33 موظفًا، أي ما يعادل 66% من إجمالي العينة.

تشير هذه المعطيات إلى أن غالبية أفراد العينة ينتمون إلى الفئة العمرية النشطة مهنيًا، وهي الفئة التي غالبًا ما تكون في أوج عطائها الوظيفي، وتتمتع بخبرة عملية تسمح لها بتقديم تقييمات دقيقة وموضوعية في مواضيع الدراسة، مثل الرقابة الإدارية والأداء التنظيمي.

✓ كشف الجدول رقم (03) أن غالبية أفراد العينة يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي، حيث بلغ عددهم 33 فردا، ما يمثل 66% من إجمالي العينة. يليهم الأفراد الحاصلون على شهادات ما بعد التدرج (ماجستير أو دكتوراه)، وعددهم 12 فردًا بنسبة 24%، في حين لم يتجاوز عدد الحاصلين على مستوى تعليمي ثانوي سوى 5 أفراد، أي ما يعادل 10% فقط من العينة.

تعكس هذه النتائج هيمنة المستويات التعليمية العليا داخل العينة، وهو ما يدل على وجود قاعدة معرفية قوية ومتقدمة لدى أغلب المبحوثين، مما يعزز من قدرتهم على الفهم والتحليل العميق لموضوعات الدراسة، مثل الرقابة الإدارية والأداء التنظيمي. فهذه المفاهيم بطبيعتها تتطلب تكوينًا أكاديميًا ومهارات ذهنية ونظرية لا تتوفر عادة إلا لدى الفئات ذات التعليم العالي.

✓ اتضح من بيانات الجدول رقم (04) أن غالبية أفراد العينة يشغلون وظيفة عامل إداري، حيث بلغ عددهم 28 فرداً، ما يمثل 56% من إجمالي العينة.

يعكس هذا التوزيع تنوعاً في طبيعة العمل ضمن العينة، مع تمثيل قوي للفئة الإدارية الأساسية (العاملين الإداريين) الذين يُعدون العمود الفقري لأي مؤسسة من حيث سير الأعمال اليومية وتنفيذ المهام. كما يشير التمثيل الملحوظ لرؤساء المصالح إلى وجود هيكل تنظيمي يشمل مستويات إشرافية وإدارية هامة، مما قد يعزز من جودة الرقابة الإدارية والأداء التنظيمي داخل المؤسسة.

✓ لاحظنا من خلال الجدول (05) أن نسبة كبيرة من أفراد العينة تتمتع بخبرة تتراوح بين 5 إلى 10 سنوات، حيث بلغ عددهم 20 فرداً، أي ما يعادل 40% من إجمالي العينة. تشير هذه المعطيات إلى أن أغلب أفراد العينة يمتلكون خبرة عملية متوسطة إلى جيدة، ما يعزز من مصداقية تقييماتهم وقدرتهم على فهم موضوع الدراسة، خاصة فيما يتعلق بالرقابة الإدارية والأداء التنظيمي. كما يدل التوزيع المتوازن بين فئات الخبرة المختلفة على تنوع الخبرات داخل العينة، مما يساهم في إثراء التحليل ويمنح الدراسة أبعاداً مختلفة من المعرفة العملية.

المحور الثاني: يساهم وضع معايير واضحة للرقابة في تحسين أداء الموظفين في

كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الاغواط

✓ اتضح من بيانات الجدول رقم (06) أن هناك تصوراً إيجابياً وواسع الانتشار بين الموظفين حول العلاقة بين وجود نظام رقابة فعال في الكلية ومساهمة المعايير في تحسين تنظيم عملهم. فمعظم الموظفين، تحديداً 80% من أفراد العينة 40 موظفاً، يرون أن هذه العلاقة قائمة ومؤثرة بشكل إيجابي. هذه النتيجة تسلط الضوء على أن الموظفين يربطون بين تطبيق المعايير وتحسين الأداء التنظيمي عندما يكون هناك إشراف ورقابة مناسبة. في المقابل، تشكل نسبة 20% من الموظفين أي 10 أفراد الذين لا يرون هذه العلاقة، مجموعة

تستدعي المزيد من الفحص. قد يعكس هذا الاختلاف في الرأي وجود تحديات في فهمهم لكيفية عمل نظام الرقابة، أو ربما يشير إلى مناطق حيث قد لا تكون المعايير مطبقة بفعالية كافية لتُحدث فرقاً ملحوظاً في تنظيم عملهم. بشكل عام، تؤكد هذه البيانات على أهمية نظام الرقابة الفعال كعامل محفز لزيادة إدراك الموظفين لقيمة المعايير في تحسين بيئة العمل وتنظيمها.

يبين الجدول العلاقة بين وجود نظام رقابة فعال في الكلية وتأثيره على رأي المبحوثين حول غياب المعايير وتأثيرها السلبي. يتضح من خلال النتائج ما يلي:

أن 70% من أفراد العينة 35 يرون أن وجود نظام رقابة فعال يحد من التأثيرات السلبية الناتجة عن غياب المعايير في الكلية، مما يشير إلى قناعة الأغلبية بأهمية الرقابة كأداة لضبط الأداء وضمن الالتزام بالمعايير الأكاديمية والإدارية.

في المقابل، يرى 30% من أفراد العينة 15 أن عدم وجود نظام رقابة فعال يجعل غياب المعايير أكثر تأثيراً سلباً، ما يعكس إدراكاً لدى هذه الفئة لضعف الرقابة وانعكاساته السلبية على بيئة العمل أو الدراسة.

✓ اتضح من بيانات الجدول رقم (07) مدى إعلام الموظفين بالمعايير المعتمدة داخل الكلية، وتوزيع آراء المبحوثين حول هذا الجانب المهم في بيئة العمل. وتظهر البيانات ما يلي:

أن 40% من أفراد العينة 20 موظفاً أكدوا أنهم تم إعلامهم بالمعايير، ما يشير إلى وجود جهود في بعض الأقسام أو الإدارات لنقل وتوضيح المعايير المهنية أو الإدارية للموظفين.

في المقابل، فإن 60% من أفراد العينة موظفاً صرحوا بعدم إعلامهم بهذه المعايير، وهو ما يمثل النسبة الأكبر، ويعد مؤشراً على وجود قصور واضح في عملية التواصل الداخلي أو التوعية المؤسسية بالمعايير المعتمدة.

✓ اتضح من بيانات الجدول رقم (08) نتائج استطلاع حول تطبيق المعايير على جميع الموظفين دون تمييز، ويتبين من البيانات أن الأغلبية الساحقة من الموظفين، تحديداً 80% منهم 40 موظفاً، يعتقدون أن المعايير تطبق بشكل عادل ومتساوٍ على الجميع. هذه النسبة المرتفعة تشير إلى وجود مستوى جيد من الشفافية والعدالة في تطبيق المعايير داخل المنظمة. في المقابل، يرى 20% فقط من الموظفين 10 موظفين أن هناك تمييزاً في تطبيق هذه المعايير. هذه الفئة، على الرغم من كونها أقلية، تستدعي اهتماماً لتقييم الأسباب الكامنة وراء هذا التصور ومعالجتها لضمان شعور جميع الموظفين بالعدالة والإنصاف. بشكل عام، تعكس النتائج صورة إيجابية حول مدى التزام المنظمة بمبدأ المساواة في التعامل مع موظفيها.

✓ اتضح من بيانات الجدول رقم (09) رأي المبحوثين حول مدى مساهمة وضوح المعايير في فهمهم لما هو مطلوب منهم، ومدى تأثير ذلك على تقليل نسبة الأخطاء في بيئة العمل. وتشير نتائج الجدول إلى ما يلي:

أن 76% من أفراد العينة 38 يرون أن وضوح المعايير ساهم بشكل مباشر في فهمهم لما هو مطلوب منهم، وأدى إلى تقليل الأخطاء. وهذا يدل على أن الغالبية تعي أهمية وجود معايير واضحة في تنظيم العمل وتوجيه السلوك المهني.

بينما 24% من أفراد العينة 12 لا يعتقدون أن وضوح المعايير كان له تأثير في تقليل الأخطاء، وهو ما قد يشير إلى وجود فجوات في تطبيق المعايير أو في فهمها، أو ربما إلى تفاوت في فعالية الاتصال المؤسسي بين الإدارات المختلفة.

✓ اتضح من بيانات الجدول رقم (10) مدى إدراك المبحوثين لوجود عملية تحديث دوري لمعايير الرقابة داخل الكلية، وهو مؤشر مهم على ديناميكية نظام الرقابة ومواكبته للتغيرات.

تشير البيانات إلى أن 44% من أفراد العينة 22 فرداً يرون أن هناك تحديثاً دورياً لمعايير الرقابة، مما يدل على أن بعض الأقسام أو الإدارات قد تعمل فعلاً على تطوير معايير الرقابة وتحسينها باستمرار، وهذا يعكس توجهاً إيجابياً نحو الجودة والتحسين المستمر.

في المقابل، فإن 56% من أفراد العينة 28 فرداً أكدوا عدم وجود تحديث دوري لتلك المعايير، وهي النسبة الأكبر، مما يشير إلى قصور في عملية المراجعة والتطوير، أو نقص في التواصل حول هذه التحديثات إن وجدت.

المحور الثالث: يساهم نظام الرقابة فعال في تحسين مستويات أداء الموظفين بكلية العلوم الاجتماعية

✓ اتضح من بيانات الجدول رقم (11) رأي المبحوثين حول مدى وجود نظام رقابة فعال داخل المؤسسة، وهو عنصر أساسي في ضمان الانضباط والجودة وتحقيق الأهداف التنظيمية.

تشير البيانات إلى أن 60% من أفراد العينة 30 فرداً يعتقدون بوجود نظام رقابة فعال داخل المؤسسة. هذه النسبة تعكس رؤية إيجابية من غالبية الموظفين تجاه فعالية آليات الرقابة، مما قد يشير إلى وجود إجراءات رقابية واضحة يتم تطبيقها بانتظام.

بينما يرى 40% من أفراد العينة 20 شخصاً أن المؤسسة تفتقر إلى نظام رقابة فعال، وهو ما يمثل نسبة لا يستهان بها، وقد يشير إلى:

تباين في تطبيق نظام الرقابة بين الإدارات، أو ضعف في التواصل المؤسسي بخصوص الإجراءات الرقابية، أو حتى عدم وضوح آليات الرقابة بالنسبة لبعض الموظفين.

✓ اتضح من بيانات الجدول رقم (12) مدى إدراك الموظفين لفعالية الرقابة في متابعة الأداء وتأثير هذه المتابعة على التزامهم بالمهام الموكلة إليهم.

تشير النتائج إلى أن 66% من أفراد العينة 33 فرداً يشعرون بأن الرقابة تتابع الأداء بشكل منتظم، وأن هذا المتابعة تسهم إيجابياً في تحسين التزامهم بالمهام. هذا يعكس تقدير غالبية الموظفين لأهمية الرقابة كعامل تحفيزي يدعم الالتزام ويرفع من جودة الأداء.

بينما يرى 34% من أفراد العينة 17 فرداً أن الرقابة لا تتابع الأداء بشكل منتظم، مما قد يؤدي إلى ضعف في الالتزام أو تراجع في جودة التنفيذ بسبب غياب المتابعة المستمرة.

✓ اتضح من بيانات الجدول رقم (13) تقييم المبحوثين لدور الرقابة في تحسين التزامهم بالمهام المكلفين بها، وكذلك مدى مساهمة الرقابة في تصحيح الأخطاء بشكل فعال.

يظهر أن 72% من افراد العينة 36 فردا يرون أن الرقابة تساهم بشكل واضح في تحسين التزامهم بمهامهم، وأنها تساعد في تصحيح الأخطاء بشكل فعال. هذا يشير إلى أن أغلبية الموظفين يدركون أهمية الرقابة كأداة لتحسين الأداء والالتزام الوظيفي، وكذلك كآلية لتصحيح الأخطاء مما يعزز من جودة العمل.

بينما يرى 28% من افراد العينة 14 فردا أن الرقابة لا تسهم بشكل فعال في هذا الجانب، مما قد يعكس وجود بعض العقبات أو القصور في تنفيذ الرقابة، أو ضعف في تفاعل الموظفين مع أنظمة الرقابة المتبعة.

✓ اتضح من بيانات الجدول رقم (14) مدى تأثير الرقابة وتحفيزها على شعور الموظفين بالمسؤولية تجاه مهامهم تشير النتائج إلى أن 56% من المشاركين 28 فردا يشعرون أن الرقابة والتحفيز لها تأثير إيجابي على تعزيز شعورهم بالمسؤولية، مما يعكس أهمية الرقابة كأداة تحفيزية تُدعم التزام الموظفين وتحفزهم على أداء مهامهم بجودة عالية.

بينما يرى 44% من المشاركين 22 فردا أن الرقابة والتحفيز لا تؤثر بشكل ملموس على شعورهم بالمسؤولية، وهذا قد يدل على وجود ضعف في آليات التحفيز أو في طريقة تنفيذ الرقابة مما يقلل من أثرها التحفيزي.

✓ اتضح من بيانات الجدول رقم (15) تقييم المبحوثين لطريقة تطبيق الرقابة داخل المؤسسة، وتحديدًا ما إذا كانت تمارس بأسلوب مرن وغير تعسفي.

تشير النتائج إلى أن 68% من أفراد العينة 34 فردا يرون أن الرقابة تطبق بأسلوب مرن وغير تعسفي. وهذا يعكس توجهًا إيجابيًا في أسلوب الإدارة الرقابية، حيث يُنظر إلى الرقابة كوسيلة للتوجيه والتقويم لا كأداة للردع أو العقاب، مما يساهم في خلق بيئة عمل داعمة ومشجعة.

في المقابل، فإن 32% من افراد العينة 16 فردا يشعرون بأن الرقابة تمارس بأسلوب غير مرن أو تعسفي، وهو ما يستدعي الانتباه، إذ قد يؤدي ذلك إلى شعور بالضغط أو التقييد المفرط، مما قد ينعكس سلبا على الأداء الوظيفي والمعنويات العام.

✓ اتضح من بيانات الجدول رقم (16) مدى تأثير مشاركة الموظفين في مناقشة نتائج الرقابة على رأيهم تجاه دور الرقابة في تعزيز العلاقة الإيجابية بين الإدارة والموظفين.

تشير النتائج إلى أن 62% من افراد العينة 31 موظفا يعتقدون أن مشاركتهم في مناقشة نتائج الرقابة لها أثر إيجابي في تعزيز العلاقة بينهم وبين الإدارة، مما يدل على أن الرقابة التشاركية تُسهم في بناء الثقة، وخلق مناخ من الشفافية والاحترام المتبادل.

في المقابل، يرى 38% من افراد العينة 19 موظفا أن مشاركتهم في مناقشة نتائج الرقابة لا تؤثر على تحسين العلاقة مع الإدارة، مما قد يشير إلى:

. غياب حقيقي لهذه المشاركة في بعض الإدارات.

. ضعف أثرها في حال اقتصر على الشكل دون المضمون.



الخاتمة

بعد دراسة معمقة لموضوع الرقابة ودورها في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين، من خلال دراسة حالة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الأغواط، توصلنا إلى جملة من النتائج التي تؤكد بشكل جلي أهمية الرقابة كعنصر أساسي ضمن المنظومة الإدارية الحديثة، ودورها الحيوي في ترقية مستوى الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسات.

لقد كشفت الدراسة أن الرقابة الإدارية، سواء كانت تقليدية أو حديثة، تُعد أداة فعالة لضبط سير العمل والتأكد من مطابقة النتائج مع الأهداف المسطرة مسبقاً. كما أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يعملون ضمن بيئة رقابية شفافة وواضحة يشعرون بدرجة أعلى من الالتزام والانتماء، مما ينعكس إيجابياً على مردودهم المهني وعلى جودة الخدمات المقدمة داخل المؤسسة.

ومما لا شك فيه، أن الرقابة الإيجابية، عندما تُمارس بأساليب تشاركية قائمة على التواصل الفعال والتقييم البناء، تسهم في خلق بيئة عمل محفزة، وتقلل من معدلات الغياب والنقصير، وتحفز الموظفين على الإبداع والمبادرة. وعلى العكس، فإن اعتماد أساليب رقابية صارمة تقليدية قد يؤدي إلى خلق جو من التوتر وانعدام الثقة بين الإدارة والموظفين، وهو ما ينعكس سلباً على الأداء العام.

وتُبرز نتائج الدراسة كذلك أن فعالية الرقابة لا تتعلق فقط بوجودها، بل بكيفية تطبيقها ومدى انسجامها مع خصوصيات المؤسسة وطبيعة نشاطها. في حالة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، تبين أن الرقابة كانت موجودة، لكنها في بعض الجوانب تفتقر إلى التحيين والتطوير بما يتناسب مع تحديات العصر، خاصة فيما يتعلق بالرقابة الذاتية واستخدام أدوات التكنولوجيا الحديثة في التتبع والتقييم.

الخاتمة

التوصيات:

انطلاقاً مما سبق، توصي الدراسة بما يلي:

- تعزيز الوعي الوظيفي والإداري بمفهوم الرقابة الحديثة، عبر دورات تكوينية لمسؤولي الإدارة والموظفين.
- اعتماد نظام رقابي تفاعلي، يُمكن الموظف من فهم أهداف الرقابة والمشاركة في تطوير أدواتها.
- دمج الرقابة ضمن استراتيجية إدارة الأداء، بدلاً من النظر إليها كوظيفة منفصلة وموسمية.
- الربط بين الرقابة والتحفيز، من خلال اعتماد تقييمات دورية عادلة تُترجم إلى حوافز ملموسة.
- تحديث الهياكل التنظيمية، بما يسمح بانسياب المعلومات، وتوفير تغذية راجعة فورية تضمن التطوير المستمر.

التوصيات:

انطلاقاً مما سبق، توصي الدراسة بما يلي:

- تعزيز الوعي الوظيفي والإداري بمفهوم الرقابة الحديثة، عبر دورات تكوينية لمسؤولي الإدارة والموظفين.
- اعتماد نظام رقابي تفاعلي، يُمكن الموظف من فهم أهداف الرقابة والمشاركة في تطوير أدواتها.
- دمج الرقابة ضمن استراتيجية إدارة الأداء، بدلاً من النظر إليها كوظيفة منفصلة وموسمية.
- الربط بين الرقابة والتحفيز، من خلال اعتماد تقييمات دورية عادلة تُترجم إلى حوافز ملموسة.
- تحديث الهياكل التنظيمية، بما يسمح بانسياب المعلومات، وتوفير تغذية راجعة فورية تضمن التطوير المستمر

الخاتمة



قائمة المراجع

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب

1. علي بن هادية وآخرون، القاموس الجديد للطالب-معجم القبائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الطبعة الثانية، الجزائر، 1990، ص7.
2. علي السلمي، السلوك الانساني في الادارة، مكتبة غريب، القاهرة، مصر، دون تاريخ، ص7.
3. مصطفى محمد، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الاداء، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى 2018م، عمان، 2017، ص78.
4. مؤنس رشاد الدين، معجم المرام في معاني الكلام، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، ص490.
5. احسان محمد الحسين، النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، دار وائل للنشر، الطبعة الثالثة، بغداد مصر، 2015، ص58.
6. زياد علي الجرجاوي، القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان، مطبعة ابناء الجراح، فلسطين بمدينة غزة، 2010، ص15.
7. زياد علي الجرجاوي، القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان، مطبعة ابناء الجراح، فلسطين بمدينة غزة، 2010، ص17.

المقالات العلمية

1. فوزية شيباني، دور الرقابة التنظيمية في تحسين جودة العمل، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 33، العدد04، جامعة الجزائر، 2022، ص ص700.
2. فوزية شيباني، دور الرقابة التنظيمية في تحسين جودة العمل، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 33، العدد04، جامعة الجزائر، 2022، ص ص701.
3. كمال بودانة وعبد العالي دبله، الرقابة الادارية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد14، العدد02، جامعة بسكرة، 2020، ص104.

قائمة المراجع

4. بريش ريمة، طرق وأنواع ممارسة الرقابة الادارية على المرافق العامة والجماعات المحلية في الجزائر، مجلة الدراسات الافريقية، العدد 38، جامعة خنشلة، 2015، ص 395.
5. خلف الله بن يوسف ونجلاء عبد المنعم ابراهيم، دور مبادئ أخلاقيات الاعمال في تحسين الأداء الوظيفي لدى الاساتذة الجامعيين (دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الجامعية، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، المجلد 18، العدد 28، جامعة افلو الجزائر، 2022، ص 543.
6. الباحثة شريفة عبد الله العليان الزهراني، الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمستوى الاداء الوظيفي من وجهة نظر المرشحات الطالبات، المجلد 35، العدد 12، جامعة الباحة، 2019، ص 622.
7. مازن سليمان الحوش، المؤسسة الجزائرية بين النظرية والتطبيق، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 04، جامعة ورقلة، 2024، ص 80.
8. يونس مليح وباحث عبد الصمد العسولي، المنهج الوصفي التحليلي في مجال البحث العلمي، مجلة المنارة للدراسات القانونية والادارية، العدد 29، جامعة محمد الخامس بالرباط، 2020، ص ص 37.38.
9. عباس راضون وبن معمر بوخضرة، الملاحظة بالمشاركة ودورها في تفعيل البحث الميداني، مجلة الفكر المتوسطي، المجلد 11 العدد 01، جامعة تلمسان، 2022، ص 30.
10. خليفي رزقي وشيقارة هجيرة، منهجية تحديد نوع وحجم العينة في البحوث العلمية، مجلة علمية دولية محكمة، المجلد 12، العدد 23، جامعة البويرة، 2017، ص 282.

الرسائل والمذكرات العلمية

1. بن قيراط عبد العزيز، أداء وجودة الخدمات اللوجستية ودورها في خلق القيمة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة قلمة، 2010، ص 64.

قائمة المراجع

2. سومر أديب ناصر، أنظمة الاجور وأثرها على أداء العاملين في الشركات للقطاع العام والصناعي في سوريا(دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري)، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، جامعة تشرين سورية، 2003.2004، ص 82.
3. عميروش عبد الكري وضيف محمد، العوامل الداخلية المؤثرة في فعالية الاداء الوظيفي لموظفي المحافظة العقارية بقالمة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، جامعة قالمة، 2018.2019، ص 19.



قائمة الملاحق

الملاحق

الملحق رقم (01): الاستبيان

جامعة عمار ثليجي _ الاغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

المستوى: سنة ثانية ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل



استمارة بحث حول:

"واقع الرقابة الادارية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين

دراسة حالة. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بالأغواط

في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل أضع بين أيديكم هذه الاستمارة راجية منكم التكرم بالإجابة على هذه الأسئلة بكل صدق وموضوعية خدمة للبحث العلمي، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة التي تعبر عن رأيكم، علما أن هذه المعطيات لا تستخدم الا لغرض علمي.

شكرا جزيلاً لمساهمتمكم القيمة

تحت إشراف الدكتورة

بن خليف ربيعة.

إعداد الطالبة:

الحويطي فاطنة

الملاحق

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس:

ذكر

أنثى

2. السن:

أقل من 30 سنة

من 30 الى 40 سنة

من 41 الى سنة 50

سنة فأكثر 51.

3. المستوى التعليمي:

متوسط

ثانوي

جامعي

4. طبيعة العمل:

رئيس مصلحة

رئيس مكتب

عامل اداري

5. سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات

من 5 الى 10 سنوات

من 11 الى 20 سنة

21 سنة فأكثر

الملاحق

المحور الثاني: يساهم وضع معايير واضحة للرقابة في تحسين أداء الموظفين

6. هل توجد معايير واضحة في الكلية؟

نعم لا

7. هل يتم اعلام الموظفين بهذه المعايير؟

نعم لا

8. هل يتم تطبيق المعايير على جميع الموظفين دون تمييز؟

نعم لا

9. هل تساهم المعايير الواضحة في فهم ما هو مطلوب منك؟

نعم لا

10. هل ساعدتك هذه المعايير في تحسين تنظيم عملك؟

نعم لا

11. هل يتم تحديث معايير الرقابة بشكل دور؟

نعم لا

12. هل تشعر ان وجود معايير واضحة يقلل من الازطاء؟

نعم لا

13. هل غياب المعايير يؤثر سلبا على أدائك؟

الملاحق

نعم لا

المحور الثالث: واقع الرقابة الادارية وعلاقتها في تحسين مستويات الاداء

14. هل هناك نظام رقابة فعال هناك؟

نعم لا

15. هل تشعر ان الرقابة تتابع الاداء بشكل منتظم؟

نعم لا

16. هل تساهم الرقابة في تحسين التزامك بالمهام؟

نعم لا

17. هل تساعد الرقابة على تصحيح الاخطاء بشكل فعال؟

نعم لا

18. هل الرقابة تحفزك على تحسين أدائك؟

نعم لا

19. هل تطبق الرقابة بأسلوب مرن وغير تعسفي؟

نعم لا

20. هل يتم اشراك الموظف في مناقشة نتائج الرقابة؟

نعم لا

الملاحق

21. هل ترى ان الرقابة تعزز العلاقة بين الادارة والموظفين؟

نعم لا

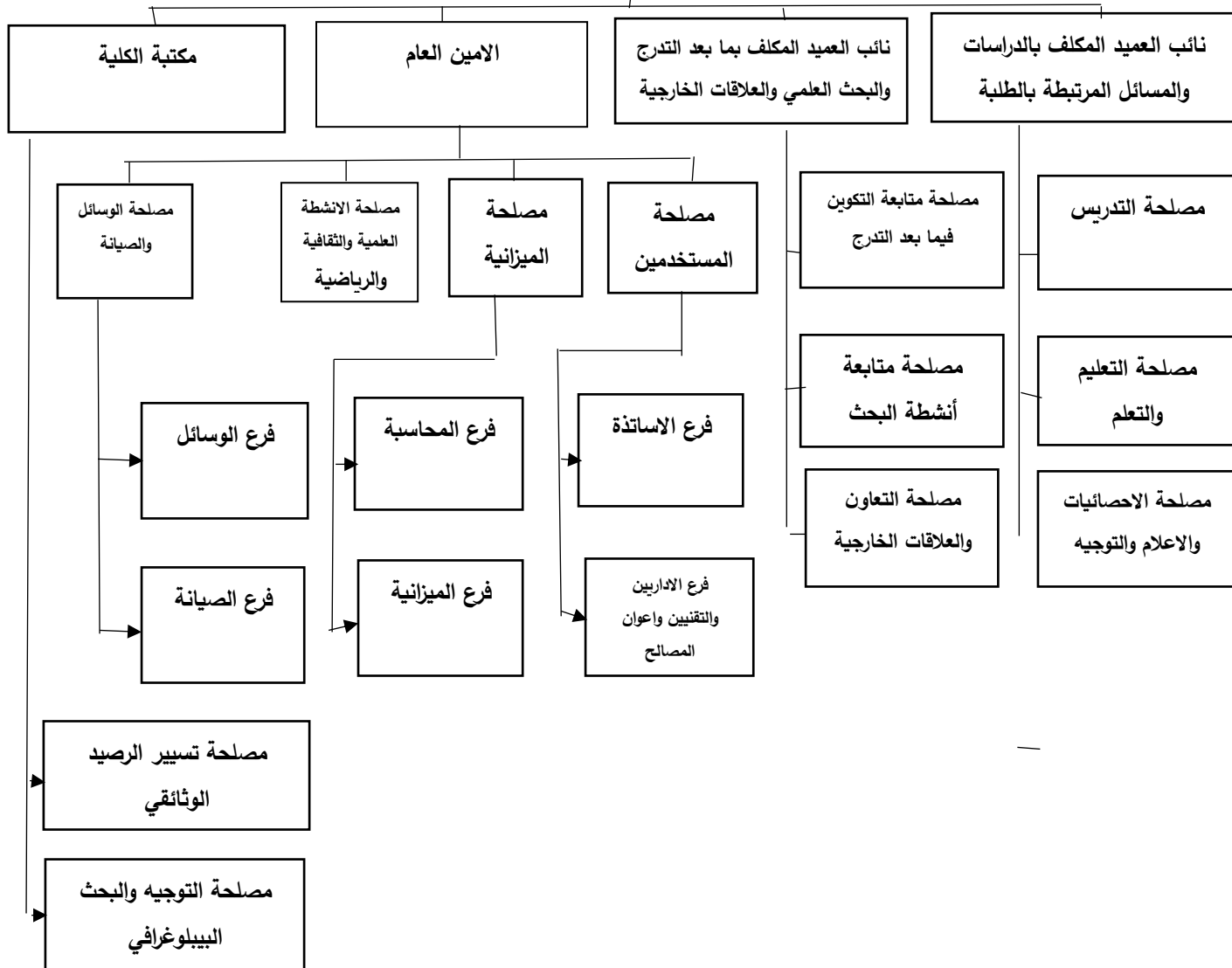
22. هل ترى ان الرقابة تؤدي الى الشعور بالمسؤولية ؟

نعم لا

الملاحق

الملحق رقم (02): الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاجتماعية

عميد الكلية



Statistiques de groupe

	المبحوثين	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات	درجات دنيا	15	80,1000	3,17805	1,00499
	درجات عليا	15	90,8000	1,87380	,59255

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à	
								Inférieur	Supérieur
الدرجات									
Hypothèse de variances égales	,630	,000	-9,171	18	,000	-10,70000	1,16667	-13,15108	
Hypothèse de variances inégales			-9,171	14,583	,000	-10,70000	1,16667	-13,19290	

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	31	100,0
Exclu ^a	0	,0
Total	31	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,674	15

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	31	100,0
	Exclu ^a	0	,0
	Total	31	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,620	14

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	31	100,0
	Exclu ^a	0	,0
	Total	31	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,728	29

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	31	100,0
	Exclu ^a	0	,0
	Total	31	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,119
		Nombre d'éléments	14
	Partie 2	Valeur	,225
		Nombre d'éléments	15
		Nombre total d'éléments	29
Corrélation entre les sous-échelles			,729
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,800
	Longueur inégale		,801
Coefficient de Guttman			,899

الجنس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	18	36,0	36,0	36,0
انثى	32	64,0	64,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

العمر

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide من 25-35 سنة	15	30,0	30,0	30,0
من 35-45 سنة	20	40,0	40,0	70,0
من 45-50 سنة	8	16,0	16,0	86,0
من 50-55 سنة	5	10,0	10,0	96,0
من 55-60 سنة	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

سنوات_الإقديمية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide من 5-10 سنة	21	42,0	42,0	42,0
من 10-20 سنة	20	40,0	40,0	82,0
من 20-30 سنة	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

مستوى_تعليمي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide متوسط	1	2,0	2,0	2,0
ثانوي	15	30,0	30,0	32,0
جامعي	34	68,0	68,0	100,0

Total	50	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Corrélations

		X	Y
X	Corrélation de Pearson	1	,759
	Sig. (bilatérale)		,159
	N	31	31
Y	Corrélation de Pearson	,759	1
	Sig. (bilatérale)	,159	
	N	31	31

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
xx1	31	45,5806	2,97517	,53436

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 30					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
xx1	10,444	30	,000	5,58065	4,4893	6,6719

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
Y	ذكر	18	2,6467	,19386	,06130
	انثى	32	2,6571	,22439	,04897

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes				
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard
Y							
Hypothèse de variances égales	,116	,736	-,127	29	,900	-,01048	,08
Hypothèse de variances inégales			-,134	20,409	,895	-,01048	,07

ANOVA

Y

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	,196	3	,065	1,533	,229
Intragroupes	1,150	47	,043		
Total	1,346	50			

ANOVA

Y

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	,006	2	,003	,066	,936
Intragroupes	1,340	48	,048		
Total	1,346	50			

ANOVA

Y

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	,376	1	,376	11,237	,152
Intragroupes	,970	49	,033		
Total	1,346	50			