

مستوى إدراك الرقابة الذاتية والادارية لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط

The level of perception of self-control and administrative control of a employees of Amar Thelidji University



حسان نجاة

مخبر الصحة النفسية جامعة الأغواط الجزائر

nadjethassane@gmail.com

عمومن رمضان*

مخبر الصحة النفسية جامعة الأغواط الجزائر

r.amoumen@lagh-univ.dz

تاريخ الاستلام: 2022/01/27 تاريخ القبول 2022/05/03 تاريخ النشر 2022/05/04



ملخص: هدفت الدراسة الى معرفة مستوى الرقابة الذاتية والادارية لدى عينة من موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط، والتعرف على دلالة الفروق في متوسطات إدراك الرقابة الذاتية وأهميتها حسب الفئة المهنية والأقدمية في العمل، وذلك باستخدام المنهج الوصفي وتطبيق استبيان من إعداد الباحثين، على عينة مكونة من 80 موظف (إداريين-أساتذة)، وبعد التأكد من الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة والمعالجة الإحصائية للبيانات توصلنا إلى أن مستوى إدراك الرقابة الادارية والذاتية لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط منخفض، كما لا توجد فروق في درجات إدراك الرقابة الذاتية لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى للفئة المهنية أو الأقدمية في العمل.

* المؤلف المراسل

الكلمات المفتاحية: الرقابة؛ الرقابة الذاتية؛ الرقابة الإدارية؛ الفئة المهنية؛ الأقدمية في العمل

Abstract: The study aimed to know the level of self-control and administrative control of a sample of Amar Thelidji University employees in Laghouat, and to identify the significance of the differences in self-prevention averages and their importance according to the professional category and seniority at work, using the descriptive approach and applying a questionnaire prepared by the researchers, on a sample of 80 employees (Administrators - professors), and after confirming the psychometric properties of the study tool and statistical treatment of the data, we came to the following results:

- The level of administrative control and self-censorship among the employees of Amar Thelidji University in Laghouat is low.
- There are no differences in the degrees of self-censorship among the employees of Amar Thelidji University in Laghouat according to the professional category or seniority at work.

key words: Control; self-censorship; administrative control; professional category; seniority at work.

مقدمة:

تعتمد المؤسسات الناجحة على إدارة جيدة تمكنها من مواجهة المشاكل والصعوبات وذلك بالاعتماد على مجموعة من الوظائف والعمليات الإدارية والهامة التي لا يمكن الاستغناء عنها كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، حيث أن هذه العناصر تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة ومواجهة المنافسة الحادة التي تتعرض لها. كما ان هناك ضرورة ماسة وملحة لممارسة أنشطة الرقابة باستمرار في مختلف الأوقات والأزمنة، لأن تنفيذ الأعمال والمهام لا يتم في الغالب بشكل تام ومتقن لأن تطبيق الخطط يتم في العادة بواسطة البشر ومن المعروف أن هؤلاء متفاوتون في قدراتهم ودافعيتهم وثقتهم وأدائهم، الأمر الذي يفترض وجود رقابة مستمرة وذلك حتى يمكن إزالة أسباب الاحتكاك أو النزاع أو الصراع بين العاملين في المؤسسات والسهر على توفير سبل الاتصال داخل المستويات المختلفة للهيكل التنظيمية، كما تعد الرقابة أحد أهم الدعائم الأساسية في

المؤسسة الاقتصادية فهي عملية ديناميكية مستمرة تتطلب إجراءات مدروسة من أجل ضمان التوافق مع الخطط والسياسات التي تعتمد عليها المؤسسات في سير أعمالها، فهي تحافظ على التوازن بين الوسائل والأهداف أو بين الجهود والنتائج، بقصد التحقق من وجود توافق بين الأداء الفعلي والأداء المقصود والمخطط له .

إن الرقابة كوظيفة إدارية أساسية في المؤسسة هي على العكس مما يتصور البعض على أنها تتبع التنفيذ فقط ومحاولة كشف الأخطاء والانحرافات، بل انها عملية مستمرة منذ بدء التخطيط وحتى المرحلة الأخيرة من التنفيذ، فهي تضمن انجاز العمليات الصحيحة في الوقت الصحيح وبالطريقة الصحيحة وعلى يد الأشخاص المناسبين، إضافة إلى الاهتمام بالرقابة الذاتية فهي شعور بالرقابة ينبع من داخل الفرد، وذلك بوضع طرق وأهداف محددة يسعى الفرد للوصول إليها ومن جهة وجميع الانحرافات التي تحول على تحقيق هذه الأهداف التي تخدم عمله وتخدم المؤسسة من جهة أخرى.

1.1- الإشكالية: يشهد المجتمع تغيرات جذرية وعميقة خاصة مع تحرر الاقتصاد العالمي وموجة العولمة وما تتطلب المنافسة الاقتصادية من فعالية وكفاءة وترشيد واستخدام أمثل لكل موارد المؤسسة مهما كانت طبيعتها، ومع تزايد الحاجة إلى التهيئة السريعة والشاملة ارتفع عدد المؤسسات وتوسعت مجالات نشاطها وأصبحت ذات تأثير فعال على الحياة الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وأخذت أحجام مختلفة وأشكالا قانونية متعددة، فوجدت الشركات الوطنية والمؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري والإداري والاجتماعي والقانوني... الخ، كما وجدت المؤسسات الخاصة بمختلف أنواعها، إذ لا بد من الرقابة بمختلف أساليبها ووسائلها على تلك المؤسسات ومتابعة أعمالها للتأكد من مدى مطابقتها للخطط الموضوعة، وكيفية استعمال المال العام المسند إليها، إذ نلاحظ أن كل مؤسسة سواء عامة او خاصة كانت مؤسسة خدمتية يجب أن تخضع لمراقبة معينة حسب طبيعة النشاط الذي تقوم به¹

إضافة إلى ما سبق فإن أي عمل بدون رقابة تكون نسبة النجاح فيه قليلة، وهي تعمل على قياس درجة أداء النشاطات التي تتم في المؤسسة قصد تحقيق أهدافها، وهذا وفق معايير يفترض أن تكون موضوعة مسبقا لكل وجه من أوجه النشاط بهدف تقويم الانحراف وتصحيح الأخطاء ومعالجة أوجه النقص والإهمال وتنمية الكفاءة الإنتاجية.

يؤكد بعض الباحثين أن الرقابة لا تكفي، بل لابد من غرس القيم الأخلاقية للموظفين وتنمية الرقابة الذاتية من خلال غرس تلك القيم في التعليم العام، ومن خلال التدريب المتواصل وعلى هذا الأساس فإن الرقابة عملية لتقويم الأداء وتقدير الإنجاز ودعم الإدارة للمؤسسة في نشاطها اليومي الذي يستهدف أولا وأخرا رعاية المصلحة العامة لجميع العاملين بالجامعة، ويقصد بالتحقق من أن العمل يسير وفقا للأهداف المرسومة والمخطط لها بكفاءة وفي وقت محدد لها كما انها تساهم في خلق التماسك والانسجام والثقة والتفاهم بين العاملين بمختلف فئاتهم، رؤساء أو مرؤوسين، تغرس فيهم مبادئ الاحترام والقوانين والسهر على تطبيقها بصفة صحيحة وواضحة دون تحريف أو تغيير.

فحسب دراسة عبد الله النيمان(2001)² بعنوان الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، بهدف التعرف على واقع أنظمة الرقابة الإدارية فيها ومدى فاعليتها تجاه الأداء الوظيفي ومعرفة أهم العقبات والمشكلات التي تواجهها العملية الرقابية وكذلك الوسائل المتبعة لتنفيذها في شرطة منطقة حائل، حيث اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة أين توصل إلى أن استجابات افراد العينة على محور واقع الرقابة الإدارية بموافقتهم على وجود رقابة ادارية بشكل دائم على الأقسام التابعة للشرطة، كما تمارس الرقابة الإدارية من خلال الزيارات المفاجئة لمواقع العمل ومن خلال الاجتماعات واللقاءات الدورية والاتصالات السرية ومراجعة السجلات.

أما المحاباة والعلاقات الشخصية فتحول دون المساءلة والحاسبة وضعف الرقابة الذاتية عند أداء العمل وعدم وجود نظام رقابي مخصص وحديث وضعف الوعي بالرقابة الذاتية وتباعد المواقع الجغرافية للمراكز والأقسام وعدم وجود دورات تدريبية حول الرقابة الإدارية. كما جاءت دراسة السعد بلوم (2011)³ بعنوان أساليب الرقابة ودورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية بهدف التعرف على مدى تأثير أساليب الرقابة بأنواعها على تماسك المؤسسة والتنمية الفعالة لأداء المؤسسة الاقتصادية، وبعد استخدام المنهج المقارن وتطبيق المقابلة والملاحظة وتوزيع الاستبيان على عينة من فئات العمال الإداريين والتقنيين يقدر عددهم بـ 1386 عامل، توصل إلى أن الرقابة عملية دينامية تتصف بالحركة، وعدم نجاح الرقابة الإدارية في تطوير العملية الانتاجية بالمؤسسة، كما لاحظ ضعف الرقابة بمختلف أساليبها بالمؤسسة محل الدراسة. من خلال ما سبق نستعرض دراستنا هذه لإبراز أهمية كل من الرقابة الإدارية والذاتية من وجهة نظر الموظفين بجامعة عمار ثليجي بالأغواط، فجاءت إشكالية الدراسة موضحة في التساؤلات التالية :

- 1/ ما مستوى إدراك الرقابة الإدارية والذاتية لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط ؟
- 2/ هل توجد فروق في درجات الرقابة الذاتية لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى إلى الفئة المهنية؟
- 3/ هل توجد فروق في درجات الرقابة الذاتية لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى إلى الأقدمية في العمل ؟

2.1- الفرضيات:

- 1/ توجد فروق في درجات إدراك الرقابة الذاتية لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى إلى الفئة المهنية.
- 2/ توجد فروق في درجات إدراك الرقابة الذاتية لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى إلى الأقدمية .

3.1 – أهمية الدراسة: تتجلى أهمية الدراسة من أهمية الموضوع كمحاولة لإلقاء الضوء على بعض جوانب ظاهرة تدني الأداء في الخدمة المهنية ووسائل الرقابة عليها، وضعف مسؤولية الإدارة وتحليل عناصر هذه الظاهرة ومن ثم تفسيرها واقتراح سبل العلاج لها، وتنبع أهمية الدراسة كذلك من قلة البحوث التي كتبت في هذا المجال وتحديد أهم وسائل الرقابة في بعض القطاعات منها قطاع التعليم العالي.

4.1- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

الرقابة الإدارية: هي وظيفة من الوظائف الإدارية يقصد بها رقابة المسؤول أو المشرف بجامعة عمار ثليجي بالأغواط على أداء الموظف، وهي وسيلة هامة لمعالجة والانحرافات والاهداف وفقا للخطة الموضوعية والأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة من قبل المؤسسة، ويعبر عنها بالدرجة المتحصل عليها في الاستبيان.

الرقابة الذاتية: وهو أن يراقب الفرد العامل بالجامعة (إداريين أو أساتذة) أنفسهم في جميع أقوالهم وأفعالهم، وأن لا يتعدى الموظف حدوده المسموح بها في ظل الحرية التي كفلها له دينه ومجتمعه، ويعبر عنها بالدرجة المتحصل عليها في الاستبيان.

2. الإطار النظري للدراسة

1.2- الرقابة الإدارية:

تشير الأدبيات الخاصة بالرقابة الإدارية الى ان لها مفاهيم متعددة متنوعة، حيث أن الأصل الاشتقاقي للرقابة هو الفعل "رقيب" ويرقب وراقبه أي حرصه، ورقيب القوم حارسهم وبهذا المعنى تعني مراقبة الاعمال ومصالح الناس، فيقال عن الرجل الرقيب الذي يراقب للقوم رحلهم إذا غابوا⁴.

كما يعرف أستاذ الإدارة العامة الأمريكي مارشال ديموك " Marshall E. Dimock " الرقابة بأنها " الطريقة أو الوسيلة التي يمكن للقيادة أو الرئاسة الإدارية أن تعرف وتحدد بها مدى تحقق الأهداف على أكمل وجه وبكفاية وفي الوقت المناسب المحدد لها⁵، كما

يعرّف ديسلر "Dessler" الرقابة بأنها وظيفة للتأكد من أن الأنشطة توفر لنا النتائج المرغوبة، تتعلق بوضع الهدف وقياس أدائه واتخاذ الاجراء التصحيحي المناسب له⁶.

أما المعنى الاصطلاحي للرقابة الإدارية فهي الوظيفة الإدارية التي بموجبها يتم مراجعة المهام والأدوات المنجزة للتعرف على ما تم تنفيذه بالمقارنة لما خطط ونظم له⁷، كما تتمثل الرقابة الإدارية في كافة الإجراءات والأساليب والطرق المتعلقة بالكفاءة التشغيلية والالتزام بالسياسات الإدارية، أي أن الهدف من الرقابة الإدارية هو التحقق من كفاءة أداء العمليات التشغيلية في المنظمة والتحقق من الالتزام بالقوانين واللوائح التي وضعتها الإدارة

ويعرفها "تومسون" بأنها جعل الأشياء تتم طبقا للطريقة أو الخطط الموضوعية⁸. والرقابة الإدارية واحدة من الوظائف الرئيسية الأربعة تهم بمراقبة أداء المنظمة وتحديد ما إذا تحققت أهدافها أم لا، فالتخطيط والتنظيم والتوجيه يجب أن يتابعوا للحفاظ على كفاءتهم وفعاليتهم، فالرقابة معنية بمتابعة كل هذه الوظائف لتقييم أداء المنظمة تجاه تحقيق أهدافها⁹.

وتبرز أهمية الرقابة في صلتها الوثيقة بباقي مكونات العملية الإدارية، فهي عملية ترشيد علمي للقرارات التي يتخذها المدير في دورة العمل الكاملة (التخطيط والتنظيم والتوجيه والتنسيق ثم التنفيذ والمتابعة والتقييم)، وهي أحد العناصر الرئيسية الهامة للعملية الادارية التي يقوم بها المدير في أي مستوى إداري، كما تعتبر الرقابة الإدارية عملية مستمرة وملازمة ومكمّلة ولا يمكن أن تؤدي بشكل منفصل عن الوظائف الادارية الأخرى، وتمكن من اكتشاف الانحرافات وتحديد المسؤول عن الانحراف، فهي تعمل على خدمة الإدارة ومساعدتها على ضمان الأداء وفقا للخطط الموضوعية¹⁰.

2-2- أنواع الرقابة الإدارية: هناك العديد من أنواع الرقابة الإدارية، ويمكن التعرف عليها كما يلي:

- الرقابة الداخلية: تخضع المنشأة للرقابة الداخلية المباشرة وغير المباشرة، حيث يراقب التقسيم من قبل المدير المسؤول عنه ومن قبل تقسيمات أخرى مكلفة بإجراء الرقابة الدورية والاستثنائية¹¹، أي وجود قسم خاص في المنظمة مهتم بالأعمال الرقابية¹².

- الرقابة الخارجية: يمارس الرقابة الخارجية جهة من خارج المنظمة، إما على أساس عقد موقع مع هذه الجهة الخارجية أو بحكم القانون الذي يجبر في كثير من البلدان والشركات المساهمة العامة على تعيين مدقق خارجي لكي يقوم بالتدقيق على حساباتها وكتابة تقرير عن دقة هذه الحسابات وفق الأصول المتعارف عليها¹³.

- الرقابة على مستوى الفرد: يسعى هذا النوع من الرقابة إلى تقسيم أداء الأفراد العاملين ومعرفة مستوى كفاءتهم في العمل وسلوكهم وذلك بمقارنة أدائهم مع المعايير الخاصة بذلك¹⁴، فهناك العديد من العاملين الذي يمارسون بعض السلوكيات المخالفة لضوابط العمل وقواعد السلوك، كالتأخر عن الدوام والانصراف باكرا قبل انتهاء الدوام والتمارض وإضاعة الوقت ورفض تنفيذ التغيير وعرقلة سير العمل... إلخ، ماهي إلا بعض من المخالفات التي تحتاج تصويبا من إدارة المنظمة وتتطلب وضع تعليمات خاصة بانضباط العاملين¹³.

- الرقابة على مستوى الوحدة الإدارية: وهي الرقابة على أداء ونتائج أعمال الدائرة أو القسم، حيث يقوم بداية مدير الدائرة أو رئيس القسم بالرقابة على أعمال الوحدة التنظيمية التابعة له بالإضافة إلى الرقابة التي تفرضها الإدارة العليا على أعمال كافة الدوائر والأقسام، ويهدف هذا النوع إلى قياس وتقييم الإنجاز لإدارة واحدة أو قسم من أقسامها لمعرفة مدى كفاءة أدائها لمهامها وتحقيق الأهداف المطلوبة منها¹⁵.

2-3- الرقابة الذاتية. تعتبر الرقابة الذاتية بأنها ما كان نابعا من داخل الفرد، ويعلم حقيقة أن الله عز وجل مطلع عليه يعلم السر وأخفى، وراقب عليه في كل حركاته.

فهي كفيلة وحدها حين يحسها القلب البشري على حقيقتها فتجعل منه فردا حذرا وخير مراقب لنفسه. فهي بذلك تربي في الفرد النفس اللوامة التي تُرجعه وتحاسبه أولا عندما يفعل شيئا مخالفا لما أمر الله به، أو يخالف ما هو موكل اليه من طرف الآخرين سواء كانوا أفرادا أو جماعات¹⁶.

ويقصد بالرقابة الذاتية أن يراقب الفرد نفسه في جميع أقواله وأفعاله، وأن لا يتعدى الحدود المسموح له بها في ظل الحرية التي كفلها له دينه أو مجتمعه، وأن يكون قادرا على التصرف الكامل في جميع شؤون حياته مع تحمل النتائج المتوقعة لتلك التصرفات سواء كانت إيجابية أو سلبية ويصبح قادرا على الابداع والتفكير¹⁷، هذه الرقابة نابعة من داخل الانسان، وهي التي تباشر عليه سلطة داخلية، فتوقظ فيه الضمير وتعمق الشعور بالالتزام دون الحاجة إلى وجود رقابة خارجية¹⁸.

مما سبق يتضح أن الرقابة الذاتية مراقبة الانسان لنفسه في جميع تصرفاته، والقدرة على تحمل نتائجها الإيجابية أو السلبية.

أما أهمية الرقابة الذاتية فهي تنمي شعور الفرد بمحاسبة نفسه على كل أمر صغير أو كبير، كما تساعد على اكتشاف أخطائه بنفسه، وذلك لعلاجها والتغلب عليها وعدم الوقوع فيها مرة أخرى.

فهي تنمي شعور الفرد واحساسه بالمسؤولية تجاه ما يقوم به من أعمال وما يؤديه من مهام، وتخلق روح التعاون والمودة والحب بين افراد المجتمع، وتنظيم حياتهم¹⁶.

كما تدعوا الى السعي لمكارم الاخلاق وفضائل الاعمال، فالرقابة الذاتية تؤكد على أن الانسان مسؤول عن أعماله وأفعاله أمام انفسه، وليس خوفا من غيره.

2-4- بعض مصطلحات الرقابة الذاتية في علم النفس:

اختلفت مسميات العلماء لها في علم النفس، فمنهم من أطلق عليها لفظ الرقابة الذاتية أو (المراقبة) بينما البعض الآخر أطلق عليها الفاظا متعددة مثل لفظ الحكم

الخلقي، الضبط الذاتي، الضمير،... وعلى الرغم من تعدد المسميات إلا أن المعنى سيظل واحدا ويهدف إلى غاية واحدة منها:

- الحكم الخلقي: هو قدرة الفرد على إصدار القرارات والأحكام بصورة أخلاقية التي تستند إلى مبادئ داخلية لدى الفرد، والتصرف وفقا لهذه الأحكام، فالحكم الخلقي يشير إلى التفكير بالخيارات والبدائل التي تقود في النهاية لاتخاذ القرار الخلقي بعد المرور بعمليات ذهنية معرفية مترابطة، ذات أساس منتظم يعتمد على قيم الفرد وأفكاره وأخلاقه¹⁹.

في حين يعتبر الضبط الذاتي حسب جولد فريد (gold fried, 2007) بأنه: العملية التي من خلالها يتعرف الفرد على العوامل الأساسية التي توجه وتقوم وتنظم سلوكه²⁰.

الجانب الميداني للدراسة:

1- منهج الدراسة : يتوقف المنهج المتبع على طبيعة الموضوع الذي يختاره الباحث أثناء قيامه بالبحث، وبذلك اخترنا المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الوقائع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كافيا أو تعبيرا كميا، فالتعبير الكمي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى²¹.

2- مجتمع وعينة الدراسة : أجري البحث الميداني بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط للموسم الجامعي 2019-2020، كما تم إحصاء مجتمع وعينة الدراسة كالتالي:

الجدول (01) : يمثل توزيع مجتمع وعينة الدراسة.

الإستيبيانات الصالحة للدراسة		الإستيبيانات المسترجعة		الموزعة	المجتمع
العدد	%	العدد	%		
80	97	82	82	100	112

لقد تم توزيع 100 استبيان على مجتمع الدراسة المقدر بـ 112، استرجع منها 82 استبيان، أي بنسبة 82 % وكانت منها 80 بنسبة 98 % صالحة للتحليل والدراسة.

3- خصائص عينة الدراسة :

جدول (02) : يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الفئة المهنية

النسبة %	التكرار	الجنس
75 %	60	أساتذة
25 %	20	إداريين
100 %	80	المجموع

يلاحظ ان نسبة فئة الأساتذة ممثلة بنسبة 75 % لعينة الدراسة بالمقارنة مع العمال الإداريين.

جدول (03) : يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل

النسبة %	التكرار	مدة العمل
68 %	55	من 5 إلى 10 سنوات
32 %	25	من 11 سنة فما فوق
100 %	80	المجموع

ان نسبة فئة العمال ذوو اقدمية في العمل من 10 سنوات فأقل يمثلون نسبة 68 % لعينة الدراسة بالمقارنة مع العمال الأكثر أقدمية بالجامعة.

4- أداة الدراسة: لكل دراسة أو بحث علمي مجموعة من الأدوات والوسائل التي يستخدمها الباحث ويطوعها للمنهج الذي يستخدمه ويحاول إيجاد أدوات توصله إلى الحقائق المرجوة ، وللحصول على القدر الكافي من المعلومات والبيانات التي تفيد موضوع الدراسة ، لذلك تم اعتمادنا على استبيان الرقابة الإدارية والذاتية (من إعداد الباحثين) ، حيث تم بناءه بعد الاطلاع على بعض مقاييس الرقابة الإدارية والذاتية، يتكون من 22

عبارة موزعة على بعدين هما بعد الرقابة الإدارية وبعد الرقابة الذاتية كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول (04): يوضح أبعاد وبنود إستبيان الرقابة الادارية والذاتية

البُعد	الاستبيان	البنود
رقابة إدارية	رقابة إدارية وذاتية	14
رقابة ذاتية		08
	المجموع	22

يتم التصحيح بإعطاء الأوزان التالية للعبارات الموجبة : أوافق تماما 1 ، أوافق 2 ، غير متأكد 3 ، أوافق 4 ، أوافق تماما 5 وتعكس في العبارات السالبة .

قبل تطبيق أي أداة من الأدوات يجب التأكد من مدى استقرارها وموضوعيتها وثباتها وصدقها وهو ما يعرف بالخصائص السيكمترية للأداة، حيث تم اختيار عينة استطلاعية مكونة (30) موظف بين إداري وأستاذ من مختلف الرتب الوظيفية بالجامعة :

- الصدق : تم حساب الصدق التمييزي حيث يعتبر أحد الطرق الإحصائية في قياس الصدق بطريقة المقارنة الطرفية، أين قمنا بتقسيم درجات العينة إلى طرفين بعد ترتيبها وأخذ نسبة 27 % من الدرجات في كل مجموعة، الطرف الأول يمثل القيم الدنيا من الدرجات والطرف الثاني يمثل القيم العليا من الدرجات للعينة الاستطلاعية، ثم حساب الفرق "ت" بين القيم العليا والقيم الدنيا وتوصلنا إلى النتائج المبينة في الجدول .

الجدول(05): يوضح نتائج الصدق التمييزي لأداة الدراسة :

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
المجموعة الدنيا	8	60,25	7.30	9,51	14	0,000	0,01 دالة
المجموعة العليا	8	92,25	6.08				

بلغت القيمة "ت" لدلالة الفرق بين المجموعتين لإستبيان الرقابة الإدارية والذاتية 9,51 وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0,01 لأن الدلالة 0,000 أقل من مستوى

الدلالة، أي أن الفرق دال إحصائيا بين مجموعتي القيم المتطرفة، ومنه الاستبيان لديه القدرة على التمييز بين الفئات المختلفة ، وبالتالي فهو صادق .

- الثبات : للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي α كرونباخ .

جدول (06) : يوضح نتائج الثبات للأداة باستخدام الإتساق الداخلي :

إستبيان إدراك الرقابة الإدارية والذاتية		
حجم العينة	عدد البنود	قيمة α كرونباخ
30	22	0,84

تدل النتائج المبينة في الجدول أن ثبات استبيان الرقابة الإدارية والذاتية بلغ (0,84) وهي نسبة عالية تدل على اتساق عبارات أداة الدراسة وقابليتها للتطبيق .

3. تحليل النتائج:

بعد ضبط الدراسة منهجيا واختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة، وبناء أداة الدراسة المناسبة، ثم التأكد من صلاحيتها للتطبيق، وبعد اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة فرضيات الدراسة نقدم تحليلا وتفسيرا لأهم النتائج المتوصل إليها:

1.3- نتائج التساؤل الأول:

ينص التساؤل على ما يلي: ما مستوى إدراك الرقابة الإدارية والذاتية لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط ؟

جدول (07) : يوضح نتائج الفرق بين المتوسطين لتحديد مستوى الرقابة

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الفرق "ت"	الدلالة	مستوى الدلالة
الرقابة الإدارية	80	28,59	6,13	42	2,59	0,011	0,05 دالة
الرقابة الذاتية	80	11,21	3,14	24	4,67	0,000	0,01 دالة

يتبين من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي لدرجات الرقابة الإدارية لدى عينة الدراسة بلغ 28,59 بانحراف معياري قدره 6,13، وقيمة الفرق "ت" 2,59 لدرجات الرقابة الإدارية بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي 42، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,05، أي أن مستوى إدراك الرقابة الإدارية لدى عينة الدراسة منخفض.

أما المتوسط الحسابي لدرجات الرقابة الذاتية لدى عينة الدراسة بلغ 11,21 بانحراف معياري قدره 3,14، وقيمة الفرق "ت" 4,67 لدرجات الرقابة الذاتية بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي 24، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,01. أي أن مستوى إدراك الرقابة الذاتية لدى عينة الدراسة منخفض.

ويرجع الباحثين ضعف كل من مستوى إدراك الرقابة الإدارية أو الرقابة الذاتية لدى عينة الدراسة إلى غياب الشعور بالمسؤولية، وعدم الالتزام بعقد العمل خاصة من الإداريين، ومن جهة أخرى غياب الدور وعدم قدرة الموظفين (أساتذة أو إداريين) على الالتزام بالصلاحيات المقدمة في إطار تنظيمي نوعاً ما يمتاز بالتراخي وعدم التشديد على متابعة المهام أو المساءلة في حال التقصير أو الغياب، كما أن من صور ضعف أساليب الرقابة أثر سلبي على أشكال الانضباط والالتزام الوظيفي وغياب بعض القيم التنظيمية لدى العاملين بالجامعة.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة عبد الله الرحمان الذميان بعنوان الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، حيث أظهرت استجابات أفراد العينة على محور واقع الرقابة الإدارية موافقتهم على أنه توجد رقابة إدارية بشكل دائم على الأقسام التابعة لشرطة المناطق وأن حسن أداء الشرطة المنطقة يرجع لكفاءة العاملين بها وإخلاصهم وأن الأداء العام لعينة الدراسة يتمتع بمستوى رفيع وأن الرقابة الإدارية ذات فعالية عالية.

2.3- نتائج الفرضية الأولى:

نص الفرضية: توجد فروق في درجات الرقابة الذاتية لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى إلى الفئة المهنية؟

ولاختبار الفرضية تم حساب إختبار "ت" لعينتين مستقلتين والنتائج مبينة في الجدول :

جدول (08) : يوضح نتائج اختبار الفرضية الأولى

الفئة المهنية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
إداريين	20	10,19	4,34	0,67	78	0,50	0,05 غير دالة
أساتذة	60	11,24	3,59				

يتضح لنا من خلال الجدول أن متوسط درجات عينة الإداريين في إدراكهم للرقابة الذاتية بلغ 10,19 بانحراف معياري قدره 4,34 ، أما متوسط عينة الإناث فقد بلغ 11,24 بانحراف قدره 3,59 ، حيث بلغت قيمة الفرق "ت" 0,67 وهي قيمة غير دالة إحصائيا لأن الدلالة 0,50 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وعليه لا توجد فروق بين الإداريين والاساتذة في إدراكهم للرقابة الذاتية .

بحيث نفسر ذلك أن المسؤوليات والمهام في بيئة العمل مشتركة ومتكاملة، كما أن المؤسسة لا تعمل على بعث الثقة وروح المسؤولية في العمال من خلال غياب تطبيق أساليب الرقابة الفعالة على جميع الفئات والمستويات.

وعليه يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الظروف التنظيمية في المؤسسة متشابهة بالنسبة للعمال والعاملات كتوزيع الزمني وطبيعة العمل دون متابعة .

كما أن غالبية المؤسسات تعمل في ظل ظروف بيئية دائمة التغير وكثيرا ما يترتب على ذلك تعديل بعض الأهداف والاستراتيجيات والخطط، ومنه يكون النظام الرقابي قابل للتكيف مع هذه التغيرات والتعديلات في المنظمة وفي البيئة المحيطة بها، ودون ذلك فقد تضطر المؤسسة لإعادة تصميم النظام الرقابي بأكمله مع كل تغيير في الظروف الداخلية

أو الخارجية المحيطة، كما ينبغي لأي نظام رقابي فعال أن يكون مقبولا لجميع الأعضاء الموظفين في المؤسسة، وحتى يُقبل هذا النظام لا بد من مشاركة الأعضاء في تصميمه خاصة عند وضع المعايير الرقابية، فكلما كانت هناك مشاركة من قبل الأفراد تدل على قبولهم للنظام مما يظهر في تعهدهم والتزامهم بالتنفيذ والمتابعة، وكلما أدى الى نجاح العملية الرقابية وتحقيق أهدافها²².

3.3- نتائج الفرضية الثانية:

نص الفرضية: توجد فروق في درجات الرقابة الذاتية لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى إلى الأقدمية في العمل ؟

جدول (09) : يوضح نتائج اختبار الفرضية الثانية

الأقدمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
10 سنوات فما اقل	55	12,45	1,39	1,85	78	0,06	0,05
11 سنة فما فوق	25	10,68	3,62				

يتضح لنا من خلال الجدول أن متوسط درجات الرقابة الذاتية لدى العاملين ذوي أقدمية 10 سنوات فما أقل بلغ 12,45 وانحراف معياري قدره 1,39، أما متوسط درجات الرقابة الذاتية لدى عينة العاملين ذوي أقدمية 11 سنة فما فوق بلغ 10,68 وانحراف قدره 3,62، حيث بلغت قيمة الفرق "ت" 1.85 وهي قيمة غير دالة إحصائيا لأن الدلالة 0,06 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وعليه لا توجد فروق بين فئتي الاقدمية في درجات الرقابة الذاتية.

إن عدم وجود اختلاف بين الفئات العمالية حسب الأقدمية في إدراكهم للرقابة الذاتية وأهميتها قد يعود الى طبيعة الظروف التي يمر بها كل من الموظفون الجدد او الذين

لديهم سنوات طويلة من العمل بالجامعة، حيث يتعرضون لنفس الظروف المهنية والتنظيمية السائدة داخل المؤسسة، وأن لهذه العوامل التنظيمية من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة الجامعية الدور الكبير في تحقيق أهدافهم الشخصية وأهداف التنظيم، كالأنظمة والإجراءات والرواتب والحوافز المادية والمعنوية ونوع القيادة وأساليب اتخاذ القرار والإشراف والرقابة والعلاقات بين الزملاء. كما أكدت بعض الدراسات والأبحاث أن مركز الفرد التنظيمي يتيح له فرص النمو والترقية، بالإضافة إلى نمط الإشراف السائد ومناسبته لدرجة الرقابة التي تفرض على أوجه النشاط التي يمارسها الفرد.

كما أشار الطراونة، (2012)²³ إلى أن الرقابة السليمة يجب أن تقنع العاملين بأن معايير الأداء الموضوعية عادلة وقد صممت بطريقة لا تؤدي لإرهاقهم لأنها قد راعت الإمكانيات المتاحة لعملية التنفيذ، وأن الرقابة ماهي الا أداة لقياس تقدمهم وتحسين مستوى أدائهم والكشف عن المقصرين في عملهم لمساعدتهم على تجاوز التقصير وتحسين معدلات الأداء.

خاتمة:

لقد تعرض الباحثين الى ظاهرة من أهم الظواهر التي اهتمت بها الادارة الحديثة، وهي ظاهرة الرقابة الإدارية والذاتية في المؤسسة، ولقد حاول الباحثين الاشارة إلى واقع الرقابة الادارية والذاتية ومستوى إدراكها من طرف العاملين بالمؤسسات الجامعية، حيث يعتبر وجود أي نظام رقابي في أي منظمة أمر غاية في الأهمية وذلك لضمان التنسيق بين الافراد المعنيين أو المكلفين فيها، كما لا يعتبر أي نظام للرقابة جيدا أو فعالا إلا من خلال احترام طبيعة العمل، إذ لا بد من أن يراعي مناسبة النشاط من ناحية وقدرة المديرين والمشرفين على تنفيذ أساليب الرقابة المناسبة من ناحية أخرى، كما يجب ان لا يكون التعقيد في نظام الرقابة مما يجعل الرقابة غير فعالة في تحقيق أهداف التنظيم.

ومنه جاءت هذه الدراسة بعد حصر جميع الجوانب النظرية الخاصة بالموضوع والتحليل الكمي للبيانات التي تحصلنا عليها من خلال التطبيق الميداني لأداة الدراسة على عينة من موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط، وبعد تحليل وتفسير نتائج الدراسة تبين أن مستوى إدراك الرقابة الإدارية والذاتية لدى موظفي جامعة الأغواط منخفض، كما لا توجد فروق في درجات الرقابة الذاتية لدى موظفي الجامعة تعزى إلى الفئة المهنية (إداريين وأساتذة) أو الأقدمية في العمل، وهذا ما يؤكد غياب الدور الرقابي وظهور مظاهر الغياب وعدم احترام مواعيد العمل، كما تتجلى مؤشرات هذه الظاهرة أيضا في تراخي وتباطؤ الموظف وعدم تحميله للمسؤولية في إنجاز المهام .

ومنه نقترح :

- زيادة الشعور بالمسؤولية وتوعية العاملين بضرورة ممارسة الرقابة الذاتية
- دراسة الرقابة الذاتية وعلاقتها بنمط الشخصية في الوسط الجامعي
- دراسة موضوع الرقابة الادارية والتنظيمية وعلاقتها بالأمن النفسي للعامل.
- دراسة أخلاقيات وقيم العمل وعلاقتها بأساليب الرقابة بالجامعة الجزائرية
- دراسة موضوع الرقابة الادارية والذاتية وعلاقته بإدراك العدالة التنظيمية

الهوامش:

¹ فؤاد عبد الله العمر (1991)، أخلاق العمل وسلوك العاملين، نشر المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب بالبنك الإسلامي للتنمية، ط1، ص195.

² عبدالله النميان (2001)، الرقابة الادارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الاجهزة الامنية دراسة تحليلية- أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، السعودية.

³ السعيد بلوم (2011)، أساليب الرقابة ودورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية، كلية العلوم السياسية والاجتماعية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة قسنطينة، الجزائر.

⁴ إبن منظور (2008)، لسان العرب، المجلد 3، القاهرة: دار المعارف، ص82.

⁵ منصور علي (1999)، مبادئ الإدارة" أسس ومفاهيم"، مصر: مجموعة النيل العربية، ص240.

⁶ جوهر، عبد الله الحسين، (2012)، الإدارة الحديثة التخطيط التطوير الرقابة، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، ص39.

⁷ زين الدين، بلال أمين (2012)، ظاهرة الفساد الاداري في الدول العربية والتشريع المقارن، مصر: دار الفكر الجامعي، ص97.

- ⁸ أبو قحف عبد السلام (2002)، أساسيات التنظيم والإدارة، الإسكندرية: الدار الجامعية الجديدة، ص 472.
- ⁹ الشويكي سمير (2006)، المعجم الإداري، الأردن: دار أسامة للشرق الثقافي، ص 176.
- ¹⁰ ديري، زاهد محمد (2011)، الرقابة الإدارية، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ص 15.
- ¹¹ الشماع، خليل محمد حسن (2004)، مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ص 347.
- ¹² الحلالة محمد عزت، المدادحة احمد نافع (2010)، المفاهيم الحديثة في علم الإدارة، الأردن: اثراء للنشر والتوزيع، ص 210.
- ¹³ درة، عبد الباري إبراهيم، جودة محفوظ أحمد (2012)، الأساسيات في الإدارة المعاصرة (منحنى نظامي)، الأردن: دار وائل للنشر، ص ص 280-282.
- ¹⁴ مصطفى أحمد (2012)، الرقابة الادارية، عمان، الأردن: دار البداية للنشر، ص 106.
- ¹⁵ كافي، مصطفى يوسف (2012)، المفاهيم الإدارية الحديثة مبادئ الإدارة، عمان، ص 106.
- ¹⁶ حريم حسين (2003)، إدارة المنظمات منظور كلي، الأردن: الحامد للنشر والتوزيع
- ¹⁷ اللحيان، إبراهيم عبد الله (2010)، دور الرقابة الذاتية في الحد من السلوكيات المدانة من وجهة نظر العاملين بشعبة سجن الملز، رسالة الماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ¹⁸ الأحمد، عبد العزيز احمد (2008)، مفهوم الرقابة الذاتية وفلسفتها لدى مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت ودورها في تفعيل إدارة الجودة التربوية الشاملة.
- ¹⁹ التاج هيام موسى، الصمادي جميل محمود (2012)، الفروق في الحكم الخلفي بين الأفراد المعوقين والعاديين في الأردن وعلاقتها بتجاهات التنشئة الوالدية، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، الامارات العربية المتحدة، ص ص 92-120.
- ²⁰ ابراهيم باجس معالي (2015)، فاعلية برنامج تدريبي في تحسين الضبط الذاتي وخفض العزلة لدى الطلبة المراهقين، مجلة دراسات، العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 42، العدد 1، الجامعة الأردنية، ص ص 79-90
- ²¹ عبيدات ، ذوقان وآخرون (2003) البحث العلمي، مفهومه، أدواته، أساليبه، عمان : دار أسامة للنشر والتوزيع
- ²² البراني فتح الله وآخرون (2020)، الرقابة الإدارية ودورها في تحسين أداء الموظفين : تأطير نظري، International Journal of Management and Human Science (IJMHS), Volume 4, Issue 1, Pages 37-48
- ²³ الطراونة، هاني خلف (2012)، نظريات الإدارة الحديثة ووظائفها، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع، ص 174.