

الرقابة الذاتية وأثرها على أداء الأفراد في المؤسسات العمال الصينيون العاملون
بورشات البناء التابعة للوكالة الوطنية لتطوير السكن وتحسينه – عدل- بخنشلة
أنموذجا-

Self-censorship and its impact on the performance of individuals in organizations(Chinese workers working in construction workshops of the National Agency for Housing Development and Improvement in Khenchela as a model)

تاريخ الإرسال: 2021 /04 /25 تاريخ القبول: 2021 /06 /12 تاريخ النشر: 2021/12/30

بوبكر بن عمران

جامعة عباس لغرو، خنشلة، الجزائر ، [Email : benamrane.boubakeur@yahoo.com](mailto:benamrane.boubakeur@yahoo.com)

الملخص:

هدفنا من خلال هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مستوى الرقابة الذاتية لدى العمال الصينيين العاملين بورشات البناء التابعة للوكالة الوطنية لتطوير السكن وتحسينه (عدل) بخنشلة، مع الكشف عن إمكانية وجود علاقة، و تحديد طبيعة هذه العلاقة وقوتها، بين العناصر الثلاثة الأساسية للرقابة الذاتية مجتمعة والمتمثلة في : الوازع الديني، الوازع الأخلاقي والوازع الشخصي، وبين هذه العناصر كل عنصر على حدا مع مستوى الأداء الوظيفي لهذه الفئة من العمال. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد أظهرت نتائجها مايلي: اتجاه متوسط لأفراد عينة الدراسة نحو مستوى الرقابة الذاتية لديهم، مع تسجيل مستوى أداء عالي نسبيا لدى المبحوثين،

الكلمات المفتاحية: الرقابة الذاتية؛ الوازع الديني؛ الوازع الأخلاقي؛ الوازع الشخصي ؛ الأداء الوظيفي.

المؤلف المرسل: بوبكر بن عمران. [Email : benamrane.boubakeur@yahoo.com](mailto:benamrane.boubakeur@yahoo.com)

Abstract:

The aim of this study is to shed light on the self-control level of Chinese workers employed in the workshops of the National Agency of the development and improvement of housing. Our objective is to disclose the possibility of a relationship and determine the nature and strength of this relationship between the three basic elements of self-control collectively represented in: religious faith, morals and personal scruples, and between these elements each element separately with job performance level among this category of workers.. The results revealed the following:

The average direction for the members of the sample of the study towards self-control level they have which means that the sample of the study was not subject to the system of high-level self-control leaving them in need of some kind of external oversight to support the self-control system they have

Keywords: Self-censorship; Religious motive; Moral motivation ; Personal motivation ; the performance

مقدمة:

تمثل الرقابة الذاتية أهم الوسائل التي تقوّم السلوك التنظيمي للأفراد في المنظمات وأكثرها فعالية، لأنها الوسيلة الوحيدة على الإطلاق التي تكفل استمرارية الرقابة وملازمتها للفرد في كل لحظة من لحظات أدائه لوظيفته.

إن الرقابة الذاتية عبارة عن نظام رقابي ينشأ في شخصية الفرد عبر مراحل طويلة ومتتالية من التربية والتوجيه والقدوة، بحيث تصبح هذه الصفة (الرقابة الذاتية) ملازمة للفرد، وجزء مهم وفاعل ومؤثر في شخصيته وفي منظومته الأخلاقية، ومهما



كانت حداثة وقوة الأجهزة الرقابية المتضمنة لعدد كبير من القوانين العقابية أو التحفيزية المعتمدة من طرف المنظمات فإنها تبقى قليلة الجدوى مع انعدام مبدأ (الرقابة الذاتية).

ثانيا : مشكلة الدراسة

إن المتأمل مدى التطور التنظيمي الذي عرفته أغلب المنظمات في العالم يلاحظ أنها نجحت في إحداث قفزة نوعية وكمية في مستوى الإنتاج من خلال حرصها الشديد على تنمية القدرات الفردية للعاملين وكذا الاعتماد على الأساليب والوسائل التكنولوجية الحديثة للرفع من مستوى أدائها، غير أن هذه المنظمات مازالت غير قادرة على مواجهة بعض أشكال التسبب وعدم الالتزام التنظيمي لدى بعض أفرادها مما يؤدي إلى تسجيل نوع من القصور في الأداء رغم وجود أنظمة رقابية مختلفة في هذه المنظمات، ذلك لأنه من الصعب جدا على كل هذه الأجهزة الرقابية سواء الداخلية أو الخارجية ومهما كان نوعها وضع حد وبصفة نهائية لظاهرة التسبب او عدم الالتزام التنظيمي، خاصة اذا امتدت هذه الظاهرة إلى عدد كبير من أفراد المؤسسة، لأن ذلك مرتبط بالأفراد أنفسهم ومدى صحوة ضمائرهم، هذه الضمائر التي تحول دون تكاسل الأفراد أثناء تأديتهم لمهامهم، وتضييعهم لأوقات العمل، وإتلافهم لوسائل الإنتاج، وعدم إتقانهم لما كلفوا به خلال العملية الإنتاجية، ومهما تعددت واختلفت أشكال الأنظمة الرقابية فإنها قليلة الفعالية إن لم تكن غير مجدية مع انعدام ذلك النوع من الرقابة الذي يلزم الفرد في كل لحظة من لحظات أدائه لوظيفته.

إن التساؤل الذي نجد أنفسنا أمامه، هو كيف يمكن توفر نوع من الرقابة ذات القوة المتجددة التي تساعد الفرد في التغلب على نوازع الكسل والقصور والإسراف في تضييع الوقت وعدم بذل الجهد المطلوب في إنجاز العمل. و أي شكل من أشكال الرقابة هذه التي يمكن من خلالها ملاحظة ومتابعة الفرد في المؤسسة وخلال تأديته لمهامه باستمرار ودون أي انقطاع.

إن أي شكل من أشكال الرقابة على الأداء المعمول بها في جميع المنظمات سواء التي تعتمد على التحفيز أو تلك التي تعتمد على العقاب تعجز على أن تتابع باستمرار ودون انقطاع أداء العامل و أن تحارب فيه عوامل التسبب والإغراء ما لم يكن مصدر هذه الرقابة ذاتي، نابع عن الفرد ذاته ومرتبطة بشخصيته وبمنظومته الأخلاقية في هذا الإطار جاءت دراستنا هذه للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

- ما مدى تأثير الرقابة الذاتية على مستوى الأداء لدى الأفراد في المنظمات ؟
- للإجابة على هذا التساؤل الرئيسي نحاول الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية :
- ما مدى تأثير القيم الأخلاقية للأفراد على مستوى أدائهم الوظيفي؟
- إلى أي حد يمكن للوازع الديني أن يؤثر على أداء الأفراد؟
- هل تؤثر الطبائع الشخصية (العامل الفطري) على أداء الأفراد؟

ثالثا: أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال تناولها موضوع الرقابة الذاتية باعتباره من المواضيع الحديثة التي لم يتم التطرق لها كثيرا، بالنظر للكم الكبير من الدراسات التي اهتمت بأشكال كثيرة من الرقابة الخارجية الممارسة على الأفراد داخل المنظمات، بهدف الحرص على تحسين وتطوير أدائهم الوظيفي، هذه الدراسات التي لم تركز كثيرا على العامل الذاتي للفرد في ممارسته للرقابة الذاتية على سلوكه التنظيمي وهو شكل من أشكال الرقابة التي يكون مصدرها الفرد نفسه، والتي لا تقل أهمية وتأثيرا عن الرقابة الخارجية، كما تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تلقي الضوء على الأثر الكبير للرقابة الذاتية على جودة الأداء الوظيفي للأفراد، كما سنحاول من خلال هذه الدراسة تشخيص أهم الأسباب المؤثرة على مستوى الرقابة الذاتية لدى الأفراد الصينيين العاملين بورشات البناء التابعة للوكالة الوطنية لتطوير السكن وتحسينه - عدل-، ومن ثم تقديم بعض الاقتراحات على ضوء النتائج التي سنوصل إليها للتحسين من مستوى أداء الأفراد في المنظمات بالاعتماد على تعزيز نظام الرقابة الذاتية داخلهم وتثمينه.

رابعاً: أهداف الدراسة:

يهدف من خلال هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على أهمية الرقابة الذاتية في الرفع من مستوى الأداء الوظيفي للأفراد، وتحديد العناصر الأساسية لهذه الرقابة مع إبراز مدى تأثير هذه العناصر التي تشكل نظام رقابي موجود داخل كل واحد منا على سلوك الأفراد داخل المؤسسة. كما يهدف من خلال هذه الدراسة إلى تبيان التفاوت في التأثير بين كل من العامل الديني والعامل الأخلاقي والعامل الشخصي باعتبارها العوامل الأساسية المشكلة لنظام الرقابة الذاتية على السلوك التنظيمي للأفراد، ومن ثم اقتراح آليات من شأنها تفعيل النظام الرقابي لدى الأفراد من أجل الرفع من مستوى أدائهم الوظيفي لتحقيق أهداف المؤسسة، وقد اخترنا في دراستنا هذه العمال الصينيون العاملون بورشات البناء التابعة للوكالة الوطنية لتطوير السكن وتحسينه - عدل- بمدينة خنشلة لإجراء الدراسة الميدانية وذلك نظراً لما هو ملاحظ على هذه الفئة من العمال الأجانب من الفعالية والالتزام والنشاط برغم قلة الأجهزة الرقابية الخارجية عليهم.

خامساً: فرضيات الدراسة

بناء على التساؤل الرئيس لهذه الدراسة فإنه يمكن الانطلاق من فرضية رئيسية :
تؤثر الرقابة الذاتية على مستوى الأداء لدى الأفراد في المنظمات
ومن ثلاث فرضيات جزئية هي في حقيقتها إجابات مبدئية عن التساؤلات الفرعية للدراسة وهي:

- 1.تؤثر القيم الأخلاقية للأفراد على مستوى أدائهم الوظيفي
- 2.يؤثر الوازع الديني للأفراد على مستوى أدائهم الوظيفي
- 3.تؤثر الطابع الشخصية للأفراد على أدائهم الوظيفي

سادساً: مفاهيم الدراسة

- 1.الرقابة الذاتية :



تمثل الرقابة الذاتية ذلك الإحساس الذي يحسه الفرد مهما كان موقعه بأنه مكلف بأداء عمل أو مهمة وهو ملزم بأدائها بإتقان وإخلاص، لأنه يعتبر أمين على هذه المهمة ولا رقيب عليه في أدائها سوى ضميره، وبذلك فإن بلوغ الفرد إلى هذا المستوى من الإحساس بالمسؤولية مؤشرا كبيرا على نجاح الفرد في أداء مهامه بإتقان. لذلك فعلى الفرد أن يكون أول رقيب على نفسه.

تعرف الرقابة الذاتية على أنها إحساس العنصر البشري العامل بأنه مكلف بأداء العمل ومؤتمن عليه، من غير حاجة إلى مسؤول يذكره بمسؤوليته. لذلك فإن الرقابة الذاتية تمثل أهم عامل لنجاح العمل، لأنها تغني عن كثير من النظم الرقابية والتوجيهات والمحاسبة والتدقيق وغير ذلك، فالموظف المؤمن هو أقدر الناس على القيام بالعمل (العمر، 1997، ص43).

كما يرى عبد الله بن عبد الرحمن النميان أن الرقابة الذاتية هي تلك الرقابة التي يمارسها الموظف على نفسه فهي تتعلق إذن بمدى إخلاص الموظف وشعوره بالواجب ورغبته في خدمة المصلحة العامة واحترامه وقبوله للأنظمة ومراعاته لأداب اللياقة في تصرفاته مع المواطنين والزملاء والرؤساء والمرؤوسين، ويرى أنه لكي تؤدي الرقابة الذاتية إلى الأداء الجيد، لا بد أن تتوفر لدى الموظف القدرة والمعرفة اللازمتين لتأدية المهام المطلوبة وكذلك وضوح الدور الذي يقوم به الموظف في المؤسسة (النميان ، 1424هـ، ص30).

إذن فالرقابة الذاتية هي الوسيلة التي يراقب الإنسان فيها نفسه قبل أن يراقبه الآخرون ويحاسبها وينتقد ذاته، ويصحح أخطائه قبل أن ينتقده غيره أو يصححها سواه، وتعتبر أفضل وأرقى وأنجح أنواع الرقابة، كما تعتبر الرقابة الذاتية من أهم وأنفع الوسائل التي توجد الخلق القويم في العمل، وتكفل استمراريته التي من ثمارها جودة الأداء.

إن الرقابة الذاتية عبارة عن سلوك مكتسب يتم صقله في شخصية الفرد عبر مشوار طويل من التربية والتوجيه والقدوة، والحث والتشجيع والتقدير، بحيث تصبح

صفة (الرقابة الذاتية) صفة لها حضور اجتماعي فاعل ومؤثر في السلوك التنظيمي لهذا الفرد. لقد اعتبر حسن ابراهيم بلوط أن إستراتيجية الرقابة الذاتية نوع من الممارسات الرقابية التي تعطي الأفراد حق المحاسبة الذاتية على الأعمال التي كلفوا بإنجازها ضمن توقعات الأداء المسموح به. كما يرى بأن الرقابة الذاتية يمارسها عادة الأفراد المحفزون على أخذ المبادرات والذين يملكون القدرات على السيطرة الكاملة على مجريات العمل، فنظرية ماغريغر حسبه دعت إلى دافعية الأفراد وميلهم إلى ممارسة الرقابة الذاتية على العمل الذي يقومون بتأديته، ويفضلون أن يُعطوا حق المشاركة في وضع أهداف الأداء ومعاييرها حتى يتمكنوا من مراقبة أنفسهم، وتحديد مدى أدائهم لعلمهم، بالمقابل تتطلب الرقابة الذاتية درجة كبيرة من الثقة والتعاون ويمكن أن يكتب لها النجاح في حال منح الرؤساء رؤوسهم الثقة وأعطوهم فرصة إثبات ذاتيتهم، وشرحوا لهم مهام المؤسسة وطموحاتها وزودوهم بالموارد الضرورية لأداء أعمالهم (بلوط، 2005، ص 468، ص 469).

✓ خطوات الرقابة الذاتية:

لأن الرقابة الذاتية لا تختلف عن مختلف أشكال الرقابة الأخرى من حيث الأهداف والغايات، رغم الاختلاف في المصادر، فإنها تمر بنفس الخطوات والمراحل التي تميز مختلف أشكال الرقابة على الأداء، وأهم هذه الخطوات:

• دراسة المعايير: . يشر المعيار إلى ما هو مطلوب إنجازه وتحقيقه، ولذلك على الفرد الذي يرغب في مراقبة مستوى أدائه

معرفة - وبصفة دقيقة- ما هو مطلوب منه إنجازه ومستوى وكمية الأداء المطلوب.

• قياس الأداء: بعد تمكن الفرد من تحديد ما هو مطلوب منه وبعد أدائه له، يقوم بقياس هذا الأداء من أجل معرفة كمية ونوعية الانجاز الذي حققه، وتحديد الزمن الفعلي الذي استغرقه هذا الانجاز، وضبط حجم المدخلات التي تتطلبها هذا الانجاز.

• مقارنة الاداء الفعلي بالمستوى المطلوب: في هذه الخطوة يقوم الفرد بمقارنة مستوى أدائه بما كان مخطط له، وبالتالي فهي في الواقع عملية تقييم للأداء، ولكي

ينجح الفرد في هذه العملية -المقارنة- عليه التحلي بالموضوعية في التقييم، واعتماد معايير دقيقة في المقارنة، كما يجب على الفرد خلال عملية تقييمه لأدائه هذه ضبط وتحديد جميع العوامل والأسباب التي أدت إلى حدوث أي انحراف فيه، وتحليل هذه الأسباب ليتمكن الفرد من تكوين صورة شاملة ودقيقة عن أدائه.

• معالجة الانحراف: وهي الخطوة الأخيرة في عملية الرقابة الذاتية على الأداء بحيث يتم فيها معالجة أي انحراف أو قصور في الأداء تم تسجيله في الخطوة السابقة، كما يقوم الفرد خلال هذه الخطوة باختيار السبل التي من شأنها أن تجنبه الوقوع في نفس الأخطاء التي قد تؤثر سلباً على مستوى أدائه (عقلي، 2007، ص 458).
✓ عناصر الرقابة الذاتية:

أُي عامل يمكن أن يحول دون تهاون الفرد وتكاسله وعدم إتقانه لعمله، ما لم يكن هناك وازع داخلي من ذاته، قد يكون هذا الوازع ديني أو دنيوي أو هما معاً، فقد يحرص الفرد على أداء مهامه بأمانة طاعة لله وامتنالاً لأمره ورغبة في ثوابه وخشية من عقابه، وهذا هو (الوازع الديني) وهو أعظم وأكبر وأعمق مؤثر في الإنسان إرادة وعملاً، وقد يكون حرصه ذلك نتيجة ما يتبناه الفرد من مبادئ واتجاهات وتوقعات وفلسفات وهذا هو (الوازع الأخلاقي) أو القيم الأخلاقية للفرد، وهو مؤثر تتحدد أهميته ودرجة تأثيره في نظام الرقابة الذاتية لدى الفرد على قدر ما تضمنه هذا المؤثر من قيم إيجابية اتجاه العمل.

وقد يؤدي الفرد مهامه بإخلاص وتفاني لا بدافع ديني ولا بدافع أخلاقي، ولكنه تجنباً منه لفعل الخطأ لأنه لم يتعود عليه ولأن لديه قناعة بأن عدم الإخلاص والتفاني في العمل يترتب عليه القلق والكآبة وتعب الضمير، وهذا هو (الوازع الشخصي) ويمكن تسميته (القيم الشخصية) لأن الإنسان حينما يقوم بأي سلوك فإنه يحرص على أن يستجيب سلوكه هذا لما تمليه خصائصه الشخصية.

أولاً: الوازع الديني

• تعريف الوازع لغة: ورد الوازع لغة بمعنيين:

الأول: بمعنى الكف فقد ورد في معاجم اللغة أن الوازع كف النفس عن الهوى، الوازع: الزاجر عن الشيء والناهي عنه.

أما الثاني: فهو بمعنى الإلهام، ويقال أوزعه الشيء ألهمه إياه. (ابن منظور، 711هـ ، ص 320)

• تعريف الوازع اصطلاحاً: يعرف السيوطي الوازع على أنه الدافع والباعث الذي يدفع الإنسان لإتيان سلوك معين، والمانع والزاجر الذي يمنع الإنسان من إتيان سلوك معين (السيوطي، د ت ، ص 387).

• ماهية الوازع الديني: يشكل الدين بالنسبة لكثير من الناس أعلى سلطة مبدؤها قاعدة العقاب والثواب، وهو كذلك نظام اجتماعي يقوم عليه تنظيم المجتمع، وبالتالي فهناك علاقة وثيقة بين الدين والسلوك الاجتماعي والتنظيمي، ويؤكد الكثير من علماء الاجتماع على دور الدين في تقويم سلوك الأفراد والجماعات معاً لأنه يتضمن علاقة لا تقوم فقط بين فرد وآخر، لكنها تقوم كذلك بين الإنسان وقوة أعلى منه. فالدين يفرض نظام رقابة على سلوك الفرد ملازم له، يستمد هذا النظام قوته أساساً من الخوف من غضب الله، ويرى بعض الكتاب أمثال " B.Kidd " والفيلسوف المعاصر "لويس Lewis" ان قاعدة السلوك الخلقي لا تقوى على البقاء بدون تأييد من الدين. فالنظام الديني سلطة قوية لتنظيم العلاقات الاجتماعية بين الناس في ضوء مشيئة قوى فوق بشرية، ولهذا فإن قواعد السلوك الخلقي لا يمكنها البقاء والاستمرار بدون سلطة الاعتقاد الديني . (العادلي، 1985، ص 57).

يتم الاعتماد على الوازع الديني في تفعيل نظام الرقابة الذاتية لدى الأفراد في المنظمات من خلال تنمية القيم الدينية لديهم والتركيز على البعد الديني في محاربة الفساد، وذلك لأن معظم حالات الفساد تتم بسرية وبطرق عالية المهارة فيكون من الصعب وضع تشريعات وقوانين تقضي على أنماط الفساد بصورة تامة في ظل هذه السرية، وبذلك يتضح جلياً دور الوازع الديني في الرفع من مستوى الأداء وتجويده، فلا شك أن القيم الدينية في جميع الديانات السماوية تدعو إلى الفضيلة والالتزام بالأخلاق

في جميع نواحي السلوك البشري، ويقوم جوهر تلك القيم على فرض رقابة ذاتية على الفرد في كل أعماله، ففي حال التزام كل فرد بهذه الرقابة الذاتية والتي تقوم على الخوف من الله سبحانه وتعالى فإن ذلك يعد الأسلوب الأمثل لمنع حدوث الفساد بكل صوره وأنواعه.

إن معنى عبارة "الوازع الديني" في معاجم اللغة العربية تعني "زاجر ومانع داخلي يردع عن شيء ما ويمنع من ارتكاب سلوك معين"، وبالتالي فإن الدين وما يتضمنه من مبادئ يعتبر الباعث على الالتزام والانضباط في كل مسائل الحياة بما فيها العمل، واجتناب جميع أشكال التسبب والتقصير في الحياة.

• دور الوازع الديني في نظام الرقابة الذاتية: يشكل الدين لدى أغلب الشعوب والأمم أعلى سلطة على الفرد يعتمد على مبدأ العقاب والثواب، كما يمثل نظام اجتماعي يمتد تأثيره إلى مختلف مؤسسات المجتمع بما فيها منظمات العمل، وبذلك فالعلاقة وثيقة جدا بين الدين وجميع سلوكيات الأفراد في جميع مؤسسات المجتمع، لذلك يؤكد الكثير من علماء الاجتماع على الدور الكبير الذي يلعبه الدين في ضبط سلوك الأفراد، وذلك لأنه يمثل علاقة لا تقوم بين الفرد وفرد آخر يمكن أن يشوبها من حين لآخر بعض الاضطرابات، وتتأثر بسهولة بأقل العوامل الخارجية تأثيرا، لكنها علاقة تقوم بين الفرد وقوة أعلى منه، لذلك فالدين يفرض رقابة ملازمة للفرد هذه الرقابة فوق إجتماعية تتمثل في الخوف من الله والرغبة في رضاه. فإذا ما أخذنا الإسلام كأخر دين عرفته البشرية، فإننا نجد مبادئه تقوم على ضبط سلوك الفرد في جميع مناحي الحياة بما فيها سلوكه أثناء تأديته لعمله ليحقق في النهاية بعد مراقبة هذا السلوك وضبطه وتقويمه خير للمجتمع إذا كان هذا السلوك اجتماعي عام، وللمنظمة إذا كان هذا السلوك يتمثل في الأداء الوظيفي، هذه الرقابة أو هذا الضبط ليس رقابة أو ضبط لأهداف مادية أو وظيفية ولكنها رقابة وضبط تأتي نتيجة لإيمان الفرد وتسليمه الكامل لأوامر الله ونواهيه. (معجب، 1415هـ، ص 82)

أما بالنسبة لباقي الأديان في العالم فقد بحث فيبر من خلال دراسته لأثر الأفكار الدينية على النشاط الاقتصادي، في دور العامل الديني وأثره على مستوى الأداء لدى



الأفراد، حيث تسأل ماكس فيبر كيف يمكن للأديان أن تصوغ الأفكار وتراقب الممارسات الفردية، وقد توصل إلى أن الأديان تقوم بـ:

- تطبع سلوك الأفراد.

- لها دور في صياغة أساليب العيش في جميع مناحي الحياة بما فيها الوظيفية.
- العامل الديني له الأثر العميق في عقلنة السلوك، لذلك فالعامل الديني يشجع على العمل ويحرص على الإتقان، ويدفع إلى الإنتاج وتحويل الثروات إلى رأس مال.
- يحارب ويعارض جميع أشكال التبذير في الوقت والجهد والمال لتحسين الأداء.

كما تسأل فيبر من خلال دراسته هذه عن الدين الأكثر تأثيراً على السلوك الاقتصادي للفرد أهو الكاثوليك أو البروتستانت؟ (مصطفى ، د ت، ص 183)، بحيث توصل إلى أن العقيدة البروتستانتية لا تدعو إلى الانسحاب من الحياة العامة والتقشف والزهد الرهباني كما هو عند الكاثوليك، وإنما يرى البروتستانت الخلاص من خلال نشاط الإنسان واجتهاده في عمله، وذلك بالتقشف والاستثمار الفعال، ولذلك فالعمل عندهم وسيلة ورسالة تؤدي بإتقان للحصول على الخلاص.

ثانياً: الوازع الأخلاقي :

صنفت القيم الأخلاقية في مجال المنظمات إلى مجموعتين أساسيين هما مجموعة القيم الأخلاقية المتعلقة بالفرد بصفته عنصر من المؤسسة وهي ما يصطلح عليه بأخلاقيات العمل، ومجموعة القيم التنظيمية المتعلقة بالمنظمات، وتعتبر القيم الأخلاقية للأفراد في المؤسسة من أهم العناصر المشكلة للثقافة التنظيمية لهذه المؤسسة، بحيث يترتب عليها أثر كبير في حياة الأفراد ليس فقط الخاصة بل وحتى على الحياة العملية من حيث تأثيرها في سلوكهم واتجاهاتهم وعلاقاتهم، وهي بذلك تشكل الإطار الرئيسي لتوجيه سلوك الأفراد والجماعات داخل المؤسسات وخارجها، حيث تلعب دور المراقب الداخلي لأفعال وتصرفات الفرد وتحدد سلوكه المقبول او المرفوض، الصواب او الخطأ، ويسعى الفرد دائماً الى جعل سلوكه متوافقاً ومنسجماً مع القيم التي

يؤمن بها كالأمانة، الانضباط، العمل الجماعي، الالتزام، التعاون (آل يسين ، 2010، ص 26).

يتفق كل من (Gaiden و Nigro) على ارتباط الاخلاق بالمواقف فقد أشار (Gaiden) إلى أن الأخلاق هي تطبيق الفرد لما يؤمن به من القيم خلال القيام بوظيفته أما (Nigro) فقد أشار إلى أن الأخلاق هي مجموعة من المبادئ التي تأمروتنها عن أداء سلوكيات معينة تحت ظروف معينة.

كما يشير مصطلح أخلاقيات العمل لأي مؤسسة - حسب الغامدي- إلى القيم الأخلاقية التي تميز السلوك التنظيمي لأفراد هذه المؤسسة، وتنشأ الأخلاق المهنية عموماً من المنظومة الأخلاقية للفرد والتي تتكون من الأخلاق العامة التي تلقاها من خلال تنشئته الاجتماعية في الأسرة والمدرسة والجامعة والأصدقاء والمجتمع، إذن هي بيان للقيم والمبادئ التي ينبغي ان توجه وتراقب وتقوم العمل اليومي للفرد في المؤسسة، وعموما لا يوجد تعريف محدد لأخلاق العمل، بل تناول كل كاتب هذا الموضوع من زاوية معينة، أما كتاب الإدارة فقد تناولوا قيم العمل على أنها: مجموعة المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية والمهنية التي تحدد سلوك الموظف الإداري، وترسم له الطريق السليم الذي يقوده إلى أداء واجبه الوظيفي ودوره في المنظومة الإنتاجية التي ينتهي إليها، وهي إلى جانب ذلك السياج المنيع الذي يحميه من الخطأ والزلل، ويحول بينه وبين ارتكاب أي عمل يخالف ضميره، أو يتنافى مع مبادئه (الغامدي، 2009، ص 33).

لقد عرفت فتيحي أخلاقيات العمل على انها مجموعة عامة من المعتقدات والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات أثناء أدائه لعمله، والتميز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيء، وأن مصادر تلك القيم والمعتقدات للفرد تأتي من خلال الأسرة، والأصدقاء والمدرسة (فتحي، 2005، ص 108) ، إن ما يعتقده الموظف فيما يتعلق بالعمل له تأثير كبير في مدى التزامه بهذا العمل وإتقانه له، فالذين يعتقدون بأهمية المحافظة على أوقات الدوام إنما يفعلون ذلك بغض النظر عن طبيعة عملهم أو العواقب التي قد تنتج عن عدم التزامهم، فهذا الانضباط يكون أفضل من الانضباط الذي تحكمه اللوائح والقوانين (المعيوف وآخرون، 2002، ص 48) .

• دور العامل الأخلاقي في نظام الرقابة الذاتية: لقد قدم بوشهولز نموذج لأنظمة قيّمية تفسر العلاقة القائمة بين العامل الأخلاقي كعنصر من عناصر الرقابة الذاتية وبين مستوى الأداء لدى الفرد وفيما يلي عرض لهذه الأنظمة (الرويج وسنان، 1999، ص 120) :

01. نظام قيم أخلاقيات العمل: يرى هذا النظام بان العمل شيء مقدس يجب الإخلاص فيه لأنه يمنح الفرد الشرف والكرامة، وان فائدة الفرد للمجتمع تقاس بحجم الأعمال المفيدة التي يقدمها للمجتمع، لذلك فمن الضروري والواجب على الفرد القادر على العمل أن يعمل وإلا فهو إنسان غير مفيد في نظر مجتمعه .

02. نظام القيم التنظيمية : يكتسب العمل معناه ضمن حدود هذه القيم عبر تأثيره في المجموعة التي يعمل فيها الفرد، وكذلك مدى إسهامه في التأثير في موقع الفرد وحالته في الهيكل التنظيمي. وترى هذه القيم أن العمل ليس غاية في حد ذاته وإنما وسيلة لخدمة اهتمامات ومصالح المجموعة وتوظيف قدراتها (أي المجموعة) لصالح الفرد حتى يتمكن من تحقيق نجاحه في المؤسسة اعتمادا على قدرته بالتوافق مع الجماعة التي يعمل معها .

03. نظام القيم الإنسانية : بواسطة العمل يستطيع الفرد اكتشاف ذاته وتحقيق إنسانيته، تؤكد القيم الإنسانية على وجوب الاهتمام بالإنسان في موقع العمل أكثر من الاهتمام بالجوانب المادية في المؤسسة، وان إعادة تصميم الوظائف ضرورة جادة في المؤسسة لكي تسمح لهم باكتشاف ذاتهم ومنحهم شعور عالي بالانجاز.

04. نظام قيم المشاركة الجماعية : ترى هذه القيم أن العمل هو الأساس في إشباع الحاجات المتعددة للأفراد، وهي تنتقد المنظمات التي تديرها القلة لأنها لا تفسح المجال أمام العاملين ليكون لهم دور مهم في إدارتها عبر المشاركة في قراراتها الرئيسية الأمر الذي سيكون له الأثر البالغ في تحجيم اغترابهم وتعظيم إبداعاتهم .

ثالثا: الوازع الشخصي (القيم الشخصية)

تعتبر القيم الشخصية عنصر أساسي ومهم في تشكيل وتكوين شخصية الفرد، لما لها من تأثير كبير في حياته بصفة عامة سواء الاجتماعية، العلمية أو العملية، لأنها تمثل أحد المكونات الأساسية للشخصية ويمتد تأثيرها إلى سلوك الفرد واتجاهاته وعلاقاته، فهي بالتالي تشكل إطارا يتم من خلاله توجيه ومراقبة سلوك الأفراد في المنظمات، وتقوم بدور المراقب الداخلي الذي يتولى مراقبة سلوك الفرد وتصرفاته، فالقيم الشخصية للفرد هي التي تسعى دائما لجعل هذا الفرد ذا سلوك متسق ومتوافق مع ما يؤمن به في جميع حياته وعلى رأسها العمل، وعليه فإن أغلب الدارسين لسلوك الأفراد يعتمدون بصفة أساسية على دراسة القيم الشخصية للأفراد عند تحليلهم للسلوك الإنساني، وقد اختلف مفهوم القيم الشخصية عند الباحثين بين النظرة الشمولية التي ترى بأن القيم الشخصية للفرد تتضمن الجانب الاجتماعي والجانب الديني والجانب الوظيفي أو المهني، وبين نظرة التخصيص التي ترى بأن القيم الشخصية تقتصر فقط على القيم الذاتية بمعزل عن الجانب الديني أو الاجتماعي أو المهني.

ولكي تتمكن من الوقوف عند المعنى الحقيقي لمفهوم القيم الشخصية لابد من تحديد مفهوم الشخصية أولا، هذا المفهوم الذي كان قدماء الفلاسفة والمفكرين سابقين لطرحه قبل أن يتناوله بالدراسة علماء النفس والاجتماع في أبحاثهم العلمية، وقد شكلت الشخصية كمفهوم فلسفي لدى الفلاسفة محورا أساسيا في دراستهم وتحليلهم لطبيعة العلاقات الإنسانية والتواصل الاجتماعي، غير أن علماء النفس اختلفوا ولم يتفقوا على تعريف واحد للشخصية فقد عرفها ألبرت بأنها تنظيم ديناميكي داخل الفرد لجميع الأجهزة النفسية والجسمية الذي يحدد توافقه مع البيئة، كما يرى ماكل بأن الشخصية هي التنظيم الفعلي المتكامل من خلال مراحل معينة من مراحل نموها كما تتضمن الجوانب النفسية من معرفة وأخلاق إضافة إلى المهارات والاتجاهات التي كونها الفرد خلال حياته (القربوتي، 1993م، ص 92).

إن خصائص شخصية الفرد وما تتضمنه من قيم شخصية تلعب دورا كبيرا في مجال العمل، حيث تؤثر القيم الشخصية في طريقة إدراك الفرد لبيئة عمله، وفي نظرته للمناخ التنظيمي الذي يعمل في إطاره، هذا الإدراك أو هذه النظرة التي تتشكل

من خلالها أو على أساسها الرقابة الداخلية للفرد من جانبها الشخصي على أدائه لعمله، لأنه كلما تمكنت القيم الشخصية للفرد من جعله يدرك مدى صحة وسلامة بيئة عمله كلما كان راض عن عمله ومخلصا في أدائه دون الحاجة إلى أي رقابة خارجية، فالخصائص الشخصية تؤثر وتتأثر بمختلف العوامل المتعلقة بالعمل (هلال، 2000، ص 39).

• أثر القيم الشخصية على الأداء: لقد اهتم علما الإدارة بالجانب الشخصي للأفراد وقيمهم الشخصية عند دراستهم لكل أشكال السلوك التنظيمي وأهمها الأداء الوظيفي والمبني للأفراد، وذلك لما للقيم الشخصية من تأثير على سلوك الأفراد في المنظمات، وتختلف القيم الشخصية باختلاف الأفراد، فقد يتميز الفرد بالتسيب واللامبالاة والأنانية والإهمال، كما قد يتميز بالانضباط والالتزام والولاء والإخلاص كل ذلك من تلقاء نفسه.

إن القيم الشخصية بالتالي لها علاقة تأثير مباشر على أداء الفرد في عمله، فمتى التزم الفرد بقيم شخصية معينة ظهرت ملامح تلك القيم وتجلت مضمونها على مستوى أدائه، كما أن التوافق بين القيم الشخصية للفرد وبين خصائص البيئة التنظيمية التي يعمل فيها وأهمها: نمط القيادة والإشراف، مستوى الثقة المتبادل بين المسؤول والفرد، طبيعة الأنظمة الرقابية ومستواها، كل هذه الخصائص تدفع الفرد إلى ممارسة نوع من الرقابة الذاتية على أدائه، وإن اختلفت هذه القيم التي اختارها الفرد لنفسه مع خصائص بيئته التنظيمية فإن ذلك يؤدي إلى ضعف نظام الرقابة الذاتية للفرد بل قد يؤدي ذلك إلى أن يطور الفرد من طرق وأساليب تمكنه من تجنب كل أشكال الرقابة الخارجية التي تمارسها المؤسسة عليه مما قد يؤثر وبشكل كبير على مستوى أدائه.

2. الأداء الوظيفي :

يعتبر الأداء من المفاهيم التي نالت النصيب الأوفر من الاهتمام والتحليل في البحوث والدراسات الإدارية بشكل عام، وفي المواضيع المتعلقة بالموارد البشرية بشكل خاص، وذلك بالنظر لأهمية الموضوع بالنسبة للفرد والمؤسسة من جهة، وتداخله مع



مختلف العلوم والاتجاهات الفكرية من جهة أخرى، ولقد ازداد الاهتمام بدراسته ليس من باب التعرف على مدى كفاءة الأفراد وتحديد مستحقاتهم وعوائدهم المناسبة لأدائهم، ولا من قبيل إثراء المعرفة الإنسانية فحسب، ولكن الأهم من ذلك كله هو التمكن من تطوير فعالية المنظمات وتحسين أدائها في ظل بيئة تنافسية تفرض عليها التكيف مع المتطلبات الحديثة، من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المأمولة.

أولاً: ماهية الأداء الوظيفي

مفهوم الأداء:

لقد كان من الصعب ضبط مفهوم الأداء، نظراً لما يتسم به من تعقيد وغموض لدى البعض، خاصة عندما يحدث خلط لدى الكثيرين بين مفهوم الأداء وبعض المفاهيم ذات الصلة به، كالسلوك أو الإنجاز أو الأفعال، كما أن هذا المتغير يعتبر نتاج لكثير من العوامل المتداخلة والمتكاملة، لذلك يجب التركيز على جميع هذه العوامل أثناء تعريفه وضبطه، وقد اختلف الكثير من الباحثين ولم يتوصلوا إلى إجماع حول مفهوم محدد للأداء، فلا يزال الباحثون يناقشون الأداء كمصطلح فني، ويعتقدون أن الخلاف القائم حول مفهوم الأداء ينبع من اختلاف المعايير والمقاييس التي تعتمد في دراسته وقياسه.

إن هذه الاختلافات إنما ترجع إلى تنوع اتجاهات وأهداف الباحثين في دراساتهم كما هو الشأن بالنسبة لدراستنا هذه، وهناك عدة تعريفات تناولت الأداء الوظيفي في ما يلي أهمها كل حسب المنظور الذي يعتمده في التعريف:

يعرف الدباغ الأداء من منطلق المخرجات على أنه: « حجم ونوع السلع والخدمات التي ينجزها الفرد بوعي وإدراك منه خلال وحدة الزمن، نتيجة استخدامه لوسائل الإنتاج وموارد المؤسسة وإمكانياته المتاحة» (الدباغ، 2008، ص 29)، حيث يرى في تعريفه هذا أن الأداء هو محصلة تفاعل بين وسائل وموارد المؤسسة المتاحة وإمكانيات الفرد، مرتبطة بعامل الزمن.



من نفس المنطلق عرف كل من **Unger** و **Wheelen** الأداء على أنه: النتيجة النهائية للنشاط (243 ، 2002 ، **Wheelen and Hunger**). بينما يعرف عقلة محمد الأداء من منطلق السلوك الإنساني على أنه: «عبارة عن سلوك عملي يؤديه فرد أو مجموعة من الأفراد، يتمثل في أعمال وتصرفات وحركات مقصودة من أجل عمل معين لتحقيق هدف محدد ومرسوم» (المبيضين، 2001، ص2)، حيث يشير هذا التعريف إلى أن الأداء قد يكون فرديا أو جماعيا، أي أنه قد يتعلق بعمل الفرد لوحده أو بالعمل الجماعي. هذا ما دفع البعض من الباحثين إلى الجمع بين السلوك والنتائج أو المخرجات في محاولة منهم لإعطاء تعريف شامل للأداء الوظيفي، وهو ما لم يتوفر في التعريفات السابقة التي اختارت احد المنظورين لتعريف الأداء، وعلى هذا الأساس فإنهم يعرفون الأداء على أنه: «تنفيذ الفرد لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المؤسسة أو الجهة التي تربطه وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الفرد في المؤسسة» (بوخمخم وهروم، 2010، ص56).

على ضوء هذه الآراء والتعريفات التي تم عرضها للأداء، يمكننا أن نعرف الأداء على أنه ناتج سلوك يؤديه الفرد أو مجموعة من الأفراد خلال فترة زمنية محددة، من أجل القيام بعمل أو نشاط معين، للوصول إلى نتائج وأهداف معينة.

ثانيا: أنواع الأداء

قسم عمر محمد تومي الشبيلي الأداء إلى: أداء جزئي وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة ومختلف الوظائف فيها، وأداء كلي للمنظمة والذي يتجسد في الانجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف والأنظمة الفرعية للمنظمة لتحقيقها، ولا يمكن أن ينسب إنجازها إلى أي عنصر دون مشاركة العناصر الأخرى (بوعطيط، 2009، ص77) ، وعليه لا بد من التفريق بين مختلف مستويات الأداء وأنواعه في وقت اختلطت فيه المفاهيم بين هذه المستويات والأنواع، وأهم أنواع الأداء:

• **الأداء الفردي (الوظيفي):** إن الأداء الفردي هو مجموعة الأعمال والأنشطة التي يمارسها الفرد للقيام بمسؤولياته المسندة له في إطار الوحدة التنظيمية التي ينتمي

إليها، قد تكون هذه الوحدة التنظيمية مصلحة من المصالح الإدارية، أو ورشة من ورشات المؤسسة، أو فرع من فروعها، وذلك وصولاً إلى تحقيق أهداف هذه الوحدة التنظيمية التي تمثل بدورها جزءاً من الأهداف العامة للمنظمة.

• الأداء على مستوى الوحدات التنظيمية: يمثل الأعمال والأنشطة التي تمارسها الوحدات التنظيمية (مصالح، ورشات، فروع)، للقيام بمسؤولياتها التي تضطلع بتنفيذها في المؤسسة ككل، وذلك لتحقيق الأهداف العامة للمنظمة التي تم تسطيرها في إطار إستراتيجيتها العامة.

• الأداء على مستوى المؤسسة (المؤسسي): يمثل الأداء المؤسسي أو الأداء على مستوى المؤسسة المحصلة المتكاملة لنتاج أعمال المؤسسة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية وهو يشمل الأبعاد التالية (جيبين، 2009، ص 14):

✓ أداء الأفراد في وحدتهم التنظيمية.

✓ أداء الوحدات التنظيمية في إطار السياسة العامة للمنظمة.

✓ أداء المؤسسة في إطار البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

أما في دراستنا هذه سهتم بدراسة النوع الأول من الأداء والمتمثل في الأداء على مستوى الأفراد كمتغير تابع، أي دراسة الأداء الوظيفي لأفراد مجتمع الدراسة نظراً لأنه يمثل النواة الأساسية لمختلف أنواع الأداء الأخرى.

ثالثاً: عناصر الأداء الوظيفي، محدداته ومؤشراته

1. عناصر الأداء : للأداء عناصر أساسية بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال، نظراً لأهميتها في قياس وتحديد مستوى أداء العاملين، وقد ظهرت كثير من مساهمات الباحثين الرامية إلى التعرف على عناصر الأداء ومكوناته، من أجل الوصول إلى طرق ووسائل يمكن الاعتماد عليها في دعم وتنمية فعالية الأداء الوظيفي للعاملين، وأهم هذه العناصر (الشنطي، 2006، ص 37) : معرفة متطلبات الوظيفة، نوعية العمل، كمية العمل المنجز، المثابرة والثوق.

2. محددات الأداء : إن الأداء لا يتحدد نتيجة لقوى أو ضغوط داخلية للفرد فحسب، ولكنه نتيجة لتفاعل هذه القوى الداخلية وقوى خارجية تتعلق بالبيئة

المحيطة بالفرد، حيث يحدد النموذج الرياضي للأداء (الشنطي، 2006، ص 20) ، الأداء وفق العلاقة التالية:

$$\text{مستوى الأداء} = \text{القدرة على العمل} \times \text{الرغبة في العمل} \times \text{البيئة}$$

وبالرغم من اختلاف الباحثين في تحديد المحددات التفصيلية للأداء، إلا أنه يمكن تقسيمها إلى مجموعتين:

● **محددات بشرية:** هي المحددات المتعلقة بالفرد شاغل الوظيفة أو المؤدي للعمل، حيث وضع كل من Porter وزميله Lawler في سنة 1968 نموذج نظريا يقوم على مجموعة من الفرضيات حول محددات الأداء الوظيفي المتعلقة بالفرد تتكون من ثلاثة عوامل رئيسية وهي: الجهد المبذول، قدرات الفرد وخبراته السابقة، إدراك الفرد لدوره الوظيفي (سلطان، 2003، ص 27).

● **محددات تنظيمية:** وهي المحددات التي تخرج عن سيطرت الموظف وتتعلق بالوظيفة، أو تتعلق بالمؤسسة وأهمها:

متطلبات الوظيفة (العمل)، البيئة الداخلية للتنظيم (الموقف)، البيئة الخارجية للتنظيم (Dimitri Weiss, 2003, P78).

مؤشرات الأداء : هي متغيرات كمية أو نوعية تسمح لنا بالتحقق من التغيرات التي قد تحدث في مستوى الأداء المخطط له، نتيجة لتدخل عامل أو مؤثر خارجي، والمؤشر هو وسيلة لتحديد مستوى أداء المؤسسة أو الفرد، مقارنة بمستوى معين من المخرجات، تعمل مؤشرات الأداء كعوامل إنذار مبكرة على انحراف أداء الفرد أو المؤسسة عن ما كان مخطط له، وذلك بعقد مقارنات بين الأداء الحالي والأداء السابق

جدول رقم 01: مؤشرات الأداء

نوع المؤشر	تعريفه	أمثلة
مؤشر المدخل	مقياس للموارد المادية والمعنوية المستخدمة في الأداء.	• عدد الموظفين المطلوبين للخدمة. • المعبات اللازمة للخدمة. • التموين المستخدم.
مؤشر الكمية	يعبر عن كمية وحجم الخدمة المقدمة.	• عدد الأفراد المستفيدين من الخدمة. • عدد الجلسات أو الساعات المطلوبة للخدمة. • عدد المشاريع المنجزة.
مؤشر الجودة	نوعية الخدمة المقدمة.	• مدى رضا العملاء عن الخدمة.
مؤشر الكفاءة	تكلفة وحدة الخدمة المقدمة والوقت المستغرق.	• تكلفة وحدة الخدمة المنجزة. • نسبة الانجاز خلال فترة زمنية معينة.
مؤشر الفعالية	مدى تحقيق الخدمة للهدف المرجو منها.	• زيادة عدد المستفيدين من الخدمة. • زيادة طلبات الاستفادة من الخدمة.

المصدر: من إعداد الباحث

سابعاً: الدراسات السابقة

في دراسة قام بها كل من (Shapira & Griffith) سنة 1990 بعنوان :

Comparing the Work Values of Engineers with Managers, Production, and Clerical Worker تناولا من خلالها أثر القيم على الأداء، بينت الدراسة أن الأفراد الأكثر إيماناً بقيم العمل البروتستانتية يعملون بجهد واجتهاد، وأهم أكثر اندماجاً من نظرائهم الآخرين الذين لا يؤمنون بهذه القيم (Shapira, & Griffith, 1990, P281) كما قام (Khaleque) سنة 1992 بدراسة بعنوان : *Work Values, Attitude and Performance of Industrial Workers in Bangladesh.* من خلالها إلى التعرف على اتجاهات العاملين وقيمهم في القطاع الصناعي لبنغلاداش وأثرها في أدائهم الوظيفي، وقد طور الباحث لتحقيق أهداف هذه الدراسة استبانة وزعها على 60 عاملاً من مجتمع الدراسة يعملون في أحد مصانع الأقمشة في مدينة دكا في بنغلاداش، حيث توصلت الدراسة إلى أن مستوى الأداء الوظيفي له علاقة معنوية كبيرة بالقيم الأخلاقية والشخصية للعمال (Khaleque, 1992, PP187-195) .



ثامنا: منهجية الدراسة وإجراءاتها

1. منهج الدراسة:

من المعروف أن موضوع أي دراسة وأهدافها هما العاملان الأساسيان الذين يتم على أساسهما اختيار المنهج المناسب وطرق ووسائل جمع البيانات لأي دراسة. ولأن دراستنا هذه دراسة وصفية تركز على الأسلوب الوصفي الذي يقوم على دراسة ووصف ظاهرة الرقابة الذاتية كما هي في الواقع وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيرا كيفيا وكميا في آن واحد، بحيث يؤدي هذا الوصف إلى فهم العلاقات القائمة بين هذه الظاهرة ومستوى الأداء الوظيفي باعتباره هو الأخر ظاهرة تستدعي الدراسة، لهذه الأسباب فقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي الذي ينطلق من شعور مبدئي بوجود مشكلة، بهدف معرفة العلاقة بين الرقابة الذاتية لدى الأفراد ومستوى أدائهم.

1. مجتمع الدراسة:

يتشكل مجتمع دراستنا هذه من العمال الصينيين العاملين بورشات البناء التابعة للوكالة الوطنية لتطوير السكن وتحسينه - عدل - بولاية خنشلة، وهي مؤسسة مكلفة بإنشاء السكنات الاجتماعية في عدة مواقع من المدينة وفي شكل عمارات وتجمعات سكنية جديدة.

خصائص مجتمع الدراسة: تتميز جماعات العمل في المجتمع الصيني بمستوى عالي لنظام العلاقات الإنسانية الحميمة، كما تتميز هذه الجماعات بالتسامح بين أعضاء مجاميع العمل، حيث أصبحت اليوم العلاقات الإنسانية في جماعات العمل لدى الصينيين جزءا أساسيا من حركية إدارة العلاقات، فالعلاقات هي التي تلعب دورا أساسيا في ترقية الأفراد وليس مستويات الأداء، وتأتي هذه الحالة من خلال اعتماد قادة مجموعات العمل في المجتمع الصيني في اختيارهم للأفراد بناء على التساؤلات: هل يمكن الاعتماد عليه؟ هل هو مخلص؟ وليس السؤال: هل يمكن له ان ينجز عمله بشكل جيد؟ (Tan, 1989, P 154) ، بمعنى أن الإخلاص للعمل هو المعيار الأساسي في اختيار

الأفراد في المجتمع الصيني وليس مستوى أدائهم، لأن الإخلاص يتضمن الرقابة الذاتية الملازمة للفرد والتي تؤدي مع الوقت إلى الرفع من مستوى أدائه، بينما القدرة والكفاءة العاليتين في غياب الإخلاص للعمل ليس لهما أي فائدة للمنظمة.

كما تتميز المنظمات الصينية بسيادة الأخلاق، بحيث تعتبر الأخلاق الكونفوشيوسية أقوى من القانون، وروح الجماعة هي السائدة عند الجميع، ومحاسبة الذات ونقدها ضرورة نفسية واجتماعية (سليم، 2000، ص 121) وهو ما يعزز نظام الرقابة الذاتية للأفراد في منظمة الأعمال الصينية على حساب باقي أنظمة الرقابة، وقد حافظ المجتمع الصيني على هذه الأخلاق برغم التحولات الكبيرة التي عرفها كما قال أحد الباحثين الغربيين (إن الفلسفة الماوية حطمة إطار التقاليد لكنها لم تتمكن من تغيير النماذج السلوكية) (سليم، 2000، ص 137)، والقيم الثقافية الصينية غالباً ما ينظر لها على أنها العامل المهم في تحديد الممارسات الإدارية.

2. عينة الدراسة:

لقد قمنا باختيار عينة عشوائية مكونة من 40 فرد بنسبة 30% من المجتمع الأصلي، موزعين على مختلف التخصصات والمستويات بين بنائين ومساعدين ومسيري أشغال ورؤساء ورشات ومهندسين، وقد قمنا بتوزيع 40 استمارة بحث، وقد تمكنا من اعتمادها كلها ولم يتم إلغاء أي منها لأننا كنا قائمين على ملئها من طرف المبحوثين خلال فترة البحث بمساعدة المترجمة، أي بنسبة 100% من العدد الإجمالي للاستمارات، وبنسبة 30% من المجتمع الأصلي للدراسة، وهي نسبة مقبولة.

خصائص عينة الدراسة: بعد استرداد الاستمارات والقيام بتفريغ مضمونها، تبين لنا عدم توازن ملحوظ في توزيع خصائص أفراد العينة بالنسبة لأغلب المتغيرات والخصائص حيث تحصلنا على النتائج التالية:

أ. خصائص العينة حسب متغير الجنس: 97.5% ذكور وذلك راجع لطبيعة نشاط المؤسسة المتعلق بأشغال البناء والتهيئة وهو نشاط مرتبط عادة بالذكور، أما نسبة 2.5% إناث فهي تمثل إداريات ومترجمات.

ب. خصائص العينة حسب متغير السن : شكلت الفئة العمرية من 25 إلى 45 سنة أغلبية افراد العينة بنسبة 70% وهي الفئة الأكثر نشاطا ومردودا وملائمة لمثل هذه الوظائف والمهام، بينما شكلت الفئة العمرية الأكبر من 45 سنة نسبة 27.5% وهي الفئة التي تشغل الوظائف الإشرافية كرؤساء الورشات ومسيري الأشغال وذلك بحكم الخبرة المهنية التي يملكونها.

ج. خصائص العينة حسب متغير المستوى العلمي : تضمنت عينة الدراسة مهندس واحد أي بنسبة 2.5% وتقني واحد (Bac +) كما اشار في الاستمارة كذلك بنسبة 2.5%، أما البقية 95% فهم بدون مستوى لأنهم حسب المترجمة اغلهم قادمون من مجتمع قروي ريفي ذو طابع فلاحي.

د. خصائص العينة حسب متغير الجنسية : مثلت الجنسية الصينية 97.5% من العينة أي 39 فردا صينيا، ونسبة 2.5% من جنسية كورية غير أن هذه الفئة قادمة من الصين في إطار العمالة الصينية.

هـ. خصائص العينة حسب متغير الديانة : تمثل الديانة البوذية نسبة 87.5% من العينة أي 35 فردا بوذيا، بينما نسبة 12.5% من أفراد العينة فضلوا عدم التصريح بعقيدهم أو أنهم بدون عقيدة حسب المترجمة.

3. أدوات جمع البيانات:

نظرا لطبيعة موضوع دراستنا هذه فقد اعتمدنا على الاستبيان عن طريق استمارة جمع المعلومات من عينة الدراسة وذلك نظرا لأنها الطريقة الأنسب في مثل هذا النوع من الدراسات ولخصوصية مجتمع الدراسة، ونظرا لخصوصية مجتمع دراستنا هذه، والمتمثل في العمال الصينيين الذين هم على مستوى محدود من الثقافة، ولا يتقنون كثيرا اللغات الأجنبية، فقد قمنا ببناء استمارة مبدئية باللغة العربية وقمنا بترجمتها إلى اللغة الفرنسية وهي اللغة التي يتعامل بها هؤلاء العمال، ثم أعدنا ترجمتها مرة أخرى إلى اللغة العربية وقارناها مع الاستمارة الأصلية باللغة العربية، ثم قمنا بضبط بعض الاختلالات الحادثة في الترجمة والتي أفقدت بعض العبارات معناها

لنحصل على استمارة نهائية باللغة الفرنسية مطابقة تماما للاستمارة الأصلية، وقد حاولنا قدر الإمكان تبسيط عباراتها، مع التدخل من حين لآخر لشرحها للمبحوثين.

تمثل استبيان هذه الدراسة في استمارة بحث مكونة من 29 عبارة موزعة على 07 فقرات مستقلة تشكل ثلاثة محاور أساسية كمايلي:

الجدول رقم 02: توزيع أسئلة الاستبيان على محاور وفقرات الاستمارة.

المحاور	المحور 01: البيانات العامة	المحور 02: متعلق بقياس الرقابة الذاتية	المحور 03: يتعلّق بقياس الأداء الوظيفي
الفقرة	فقرة 01: البيانات العامة	فقرة 02: الوازع الديني	فقرة 03: الوازع الأخلاقي
عدد أسئلة الفقرة	06	04	04

المصدر: من إعداد الباحث

تم تصميم هذه الاستمارة وصياغة أسئلتها بعد الإطلاع على بعض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع نفسه أو أحد متغيراته، كما ساعدنا في بناء هذه الاستمارة كذلك الاطلاع على التراث النظري الذي تناول كل من الرقابة الذاتية والأداء الوظيفي، وقد قمنا بعرض جزء من هذا التراث في الجانب النظري لهذه الدراسة، أما في ما يتعلق بالأسس التي اعتمدت في تقسيم أسئلة الاستمارة إلى المحاور والفقرات السابق ذكرها فقد استندت إلى الأسس التالية :

أ- بالنسبة للمحاور الثلاثة للاستمارة : خصص محور لقياس المتغير المستقل (الرقابة الذاتية)، وخصص محور لقياس المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وخصص محور لجمع البيانات العامة للمبحوثين.

ب- بالنسبة للفقرات: تم تقسيم أسئلة محور الرقابة الذاتية إلى ثلاثة فقرات استنادا إلى الفرضيات الثلاثة المقترحة في هذه الدراسة وهي: (أثر الوازع الديني على الأداء، أثر الوازع الأخلاقي على الأداء، أثر الوازع الشخصي على الأداء)، بينما خصصت أسئلة المحور الخاص بقياس أداء المبحوثين لقياس ثلاثة مؤشرات أساسية للأداء وهي: الكفاءة، الفعالية، الإبداع، وقد تم موازنة إجابات المبحوثين وفق مقياس ليكرت الخماسي لقياس الاتجاهات كمايلي :

- العبارات الايجابية التي تعبر عن الاتجاه الايجابي للمبحوثين نحو المتغير أو المؤشر المستهدف بالقياس تعطى درجة اكبر ثم تتناقص.
- العبارات السلبية التي تعبر عن الاتجاه السلبى للمبحوثين نحو المتغير أو المؤشر المستهدف بالقياس تعطى درجة اقل ثم تتزايد كما بين الجدول التالي:

جدول رقم 03: موازنة إجابات المبحوثين حسب طبيعة العبارات

رقم العبارة	الخيارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
كل عبارات الاستمارة ما عدا العبارات السلبية	05	04	03	02	01	
العبارات السلبية ذات الرتب: 17-12-10-4-2	01	02	03	04	05	

المصدر: من إعداد الباحث

صدق وثبات أداة الدراسة:

• صدق الاستمارة *Validity*: المقصود بصدق الاستمارة هو إلى أي درجة يقيس محتوى هذه الاستمارة ما وضع لقياسه (الضامن، منذر، 2007، ص112)، كما عرف كل من *Cambell et stanley* الصدق على أنه قدرة الأدوات المستخدمة في البحث على قياس المقصود من قياسه (*Campell, & Stanley, 1991, P113*)، وللتأكد من صدق الأداة المستخدمة في البحث لابد لهذه الأدوات أن تستوفي مجموعة من الشروط أهمها: صدق المحكمين أو ما يصطلح عليه بالصدق الظاهري للاستمارة، فالمحكمين هم عادة أشخاص مختصين في مجال هذا البحث، ويملكون رصيد علمي يجعلهم أكفاء وقادرين على تقييم أسئلة الاستمارة المعروضة عليهم للتحكيم، والتأكد من أنها أسئلة من شأنها فعلا قياس ما وضعت لقياسه.

الصدق الظاهري لاستمارة البحث: قمنا في دراستنا هذه بعرض استمارة البحث على 05 أساتذة محكمين منهم واحد بدرجة أستاذ التعليم العالي، وواحد بدرجة أستاذ محاضر، وثلاث أساتذة بدرجة أستاذ مساعد من ذوي الخبرة بين 05 و10 سنوات، من بينهم أستاذين في تخصص علوم التسيير وثلاثة أساتذة في تخصص العلوم الاجتماعية، ويعرف هذا الإجراء بالصدق الظاهري، وقد سجل كل من هؤلاء الأساتذة مجموعة من الملاحظات المتناسقة والمتقاربة، وبعد الأخذ بأغلب هذه الملاحظات والتوجيهات قمنا

بإجراء بعض التعديلات على أسئلة ومحاور الاستمارة من تغيير في المحتوى لبعض المحاور، وإعادة صياغة بعض الأسئلة وحذف أسئلة أخرى، إلى أن استقرت على 29 سؤالاً موزعة على ثلاثة محاور، بالإضافة إلى محور البيانات العامة كما ذكرنا سابقاً.

• ثبات الاستمارة *Reliability*: يعرف كل من Carmines et Zeller الثبات في أداة جمع البيانات بأنه قدرة الأداة على إعطاء نفس النتائج إذا ما تم تكرار القياس على نفس الشخص أو الأشخاص عدة مرات في أزمنا مختلفة وفي نفس الظروف (Camines, & Zelle, 1991, P113)، لذلك فإنه من البديهي أنه إذا كانت الأداة تتمتع بدرجة كبيرة من الثبات فإنها تعطي نتائج متماثلة أو متطابقة في جميع مرات القياس مع نفس العينة وفي نفس الظروف، وتتم عملية قياس درجة ثبات الاستمارة بثلاثة طرق مختلفة وهي:

- طريقة الاختبار وإعادة الاختبار *Test-retest reliability*.

- طريقة التجزئة النصفية *Split-Half coefficient*.

- معادلة قياس الثبات الفاكرونباخ *Alpha Cronbach*

اعتماداً في قياس ثبات استمارة دراستنا هذه على الطريقة الثالثة وهي معادلة قياس الثبات الفاكرونباخ *Alpha Cronbach*، بحيث يتم في هذه الطريقة حساب معامل الثبات الفاكرونباخ باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية *SPSS*، وتتراوح قيمة المعامل *Alpha Cronbach* بين 0 و 01 حيث يعتبر الحد الأدنى المقبول لهذا المعامل هو 60% أي 0.600، كانت النتائج على النحو التالي.

الجدول رقم 04: معامل الثبات الفاكرونباخ لفقرات محاور الوازع الديني

العبارة	متوسط القياس	معامل الثبات	معامل التمييز Corrélation complète des éléments corrigés	قيمة الفاكرونباخ	الموثوقية الإحصائية	
					معامل الثبات الفاكرونباخ	عدد العبارات
الوازع الديني 01	34,3861	61,599	,584	,822	0.840	04
الوازع الديني 02	34,4653	64,251	,477	,830		
الوازع الديني 03	34,6040	61,282	,632	,818		
الوازع الديني 04	34,8515	60,488	,691	,813		

المصدر: البرنامج الإحصائي *SPSS*

نلاحظ من هذه النتائج أن قيمة معامل الثبات *Alpha Cronbach* يساوي 0,840 وهو معامل ثبات مقبول، العمود *Corrélation complète des éléments corrigés* يظهر معامل التمييز لكل سؤال من أسئلة الفقرة. بحيث يستحسن حذف كل سؤال يسجل معامل تمييز سالب أو ضعيف جدا، لأن ذلك يعني أن هذا السؤال لا علاقة له بالمؤشر المراد قياسه في الفقرة (الوازع الديني)، أو أن علاقته بمؤشر الوازع الديني ضعيفة، وهنا نلاحظ أن كل المعاملات المسجلة على أسئلة الفقرة المتعلقة بالوازع الديني موجبة وليست ضعيفة، وبالتالي فإن جميع أسئلة الفقرة مناسبة للمؤشر المستهدف بها.

الجدول رقم 05: معامل الثبات الفاكرونياخ ل فقرات محور الوازع الاخلاقي

العبارة	متوسط المقياس	معامل التباين	معامل التمييز <i>Corrélation complète des éléments corrigés</i>	قيمة الفاكرونياخ	الموثوقية الإحصائية	
					معامل الثبات الفاكرونياخ	عدد العبارات
الوازع الأخلاقي 01	28,6436	27,332	,286	,695	0,704	04
الوازع الأخلاقي 02	30,0198	23,300	,635	,630		
الوازع الأخلاقي 03	28,7624	27,823	,334	,687		
الوازع الأخلاقي 04	29,8317	23,361	,659	,627		

المصدر: البرنامج الإحصائي SPSS

نلاحظ من هذه النتائج أن قيمة معامل الثبات *Alpha Cronbach* يساوي 0.704 وهو معامل ثبات مقبول، إن معامل التمييز *Corrélation complète des éléments corrigés* لكل سؤال من أسئلة الفقرة يظهر أن أسئلة الفقرة ذات معامل تمييز مقبول رغم أنه ضعيف نوع ما في العبارة رقم 01 ربما لعدم فهمها من طرف بعض المحوئين أو أنها غير مرتبطة كثيرا بعامل الأخلاق.

الجدول رقم 06: معامل الثبات الفاكرونياخ ل فقرات محور الوازع الشخصي

العبارة	متوسط المقياس	معامل التباين	معامل التمييز <i>Corrélation complète des éléments corrigés</i>	قيمة الفاكرونياخ	الموثوقية الإحصائية	
					معامل الثبات الفاكرونياخ	عدد العبارات
الوازع الشخصي 01	27,9901	21,470	,657	,567	0,667	04
الوازع الشخصي 02	28,0000	21,700	,691	,564		
الوازع الشخصي 03	27,5545	22,250	,618	,580		
الوازع الشخصي 04	27,1881	24,314	,490	,613		

المصدر: البرنامج الإحصائي SPSS

نلاحظ من هذه النتائج أن قيمة معامل الثبات *Alpha Cronbach* يساوي 0.667 وهو معامل ثبات مقبول، أما معامل التمييز *Corrélation complète des éléments corrigés* لكل سؤال من أسئلة الفقرة فيظهر أن جميع أسئلة الفقرة ذات معامل تمييز مقبول.

الجدول رقم 07: معامل الثبات الفاكرونباخ ل فقرات محور الأداء الوظيفي للمبحوثين

	متوسط المقياس	معامل التباين	معامل التمييز <i>Corrélation complète des éléments corrigés</i>	قيمة الفاكرونباخ	الموثوقية الإحصائية	
					معامل الثبات الفاكرونباخ	عدد العبارات
الإداء 01	80,4851	92,132	,368	,781	0,790	12
الإداء 02	80,3366	91,686	,430	,778		
الإداء 03	80,3366	93,686	,275	,785		
الإداء 04	80,9703	91,609	,318	,783		
الإداء 05	80,8515	89,348	,459	,775		
الإداء 06	81,5347	89,731	,324	,784		
الإداء 07	80,1386	95,141	,208	,788		
الإداء 08	80,1386	93,641	,342	,783		
الإداء 09	80,2277	92,538	,379	,781		
الإداء 10	80,1485	95,008	,267	,786		
الإداء 11	80,9406	87,316	,433	,776		

المصدر: البرنامج الإحصائي SPSS

نلاحظ من هذه النتائج أن قيمة معامل الثبات *Alpha Cronbach* يساوي 0.790 وهو معامل ثبات مقبول. أما معامل التمييز *Corrélation complète des éléments corrigés* لكل سؤال من أسئلة الفقرة فيظهر أن جميع أسئلة الفقرة ذات معامل تمييز مقبول، رغم أنه ضعيف في بعض الفقرات (7,3,10) غير أن هذا لا يمنع من القول بثبات أسئلة المحور.

الجدول رقم 08: معاملات الثبات الفاكرونباخ لمحاور الدراسة

المحور	العبارات	معامل الثبات (الفاكرونباخ)
الوازع الديني	من 01 إلى 04	0.840
الوازع الأخلاقي	من 05 إلى 08	0.704
الوازع الشخصي	من 09 إلى 12	0.667
أداء أفراد العينة	من 13 إلى 24	0.790

المصدر: البرنامج الإحصائي SPSS

بما أن معاملات الثبات في العبارات المكونة لكل محور من محاور استمارة دراستنا هذه كان أكبر من 60% (0.600)، فإنه يمكن التأكد من وجود خاصية الثبات في أداة الدراسة، أي أن العبارات التي تتألف منها المؤشرات المعتمدة في الدراسة تتمتع بالاتساق الداخلي، وعليه فقد تأكد لنا صدق وثبات استمارة بحثنا هذا في صورتها النهائية، وأنها صالحة للتطبيق على عينة الدراسة ويمكننا الاطمئنان إلى نتائجها.

تاسعا : عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها

أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة

من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة اعتمدنا في تحليل نتائجنا على طريقة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، وهذا لتحديد تقديرات أفراد مجتمع البحث حول مستوى الرقابة الذاتية لديهم من خلال معرفة مستوى كل من: الوازع الديني، الوازع الأخلاقي، الوازع الشخصي لدى أفراد عينة البحث، أما بالنسبة للأداء الوظيفي فقد تم قياسه عن طريق مجموعة من الأسئلة تدور حول كل من الكفاءة والفعالية والإبداع في لأداء لدى أفراد العينة.

وفي الأخير ومن أجل اختبار صحة فرضياتنا في هذه الدراسة، نقوم بحساب معامل الارتباط بيرسون² بين مختلف عناصر الرقابة الذاتية وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، وتحديد طبيعة العلاقة بينهما طردية كانت أو عكسية، ثم الكشف عن نسبة تأثير كل عنصر من هذه العناصر على الأداء عن طريق حساب معامل التحديد r^2 ، وقد اعتمدنا في تحليلنا لنتائج على البرنامج الإحصائي SPSS.

1. طريقة المتوسطات الحسابية: في هذه الطريقة من التحليل نقوم بحساب المتوسطات الحسابية لكل عبارة من عبارات الاستمارة، ثم نقوم بتصنيف قيم المتوسطات الحسابية المحصل عليها ضمن ثلاثة فئات: فئة القيم المنخفضة، فئة

القيم المتوسطة، وفئة القيم المرتفعة، ونقوم بتحديد مجالات هذه الفئات بالاعتماد على الطريقة التالية :

إن أقل قيمة تمنح لإجابة المبحوث حول أي فقرة من فقرات الاستبيان هي **1** ، والتي تقابل الإجابة غير موافق بشدة في العبارات الموجبة، والإجابة موافق بشدة في العبارات السالبة من الاستمارة وفق مقياس ليكرت لقياس الاتجاهات المعتمد في الدراسة، أما أعلى قيمة تمنح لإجابة المبحوث حول أي فقرة من فقرات الاستبيان تساوي **5** ، والتي توافق الإجابة موافق بشدة في العبارات.

الموجبة، والإجابة غير موافق بشدة في العبارات السالبة من الاستمارة حسب نفس المقياس السابق. وبالتالي فطول المجال الذي تتغير فيه متوسطات إجابات المبحوثين هو **5 - 1 = 4**، فإذا ما تم تقسيم هذا المجال إلى ثلاثة مجالات جزئية، باعتبار لدينا ثلاثة تقديرات لأي متوسط حسابي يمكن تسجيله، إما منخفض، أو متوسط، أو مرتفع، فأنا نحصل على طول مجال لكل فئة يساوي **1.33 = 3 ÷ 4** أي:

جدول رقم 10: تصنيف قيم المتوسطات الحسابية المحصل عليها حسب الفئات.

الفئة	مجال الفئة	تقييم المتوسطات
الأولى	[من 01 إلى 2.33]	المتوسطات الإيجابية الواقعة في هذا المجال متوسطات منخفضة
الثانية	[من 2.34 إلى 3.67]	المتوسطات الإيجابية الواقعة في هذا المجال متوسطات متوسطة
الثالثة	[من 3.68 إلى 05]	المتوسطات الإيجابية الواقعة في هذا المجال متوسطات مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحث

وقد قمنا بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول أي فقرة من الفقرات الواردة في الاستمارة، وتحديد المجال الذي تنتهي إليه هذه الإجابات، لمعرفة واقع الرقابة الذاتية لدى أفراد العينة وكذا مستوى الأداء الوظيفي لديهم ، فكانت النتائج كما يلي :

جدول رقم 11 : توزيع عبارات متغيرات الدراسة والتكرارات والنسب المئوية لدرجات الموافقة مقرونة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل متغير.

الرقابة الذاتية وأثرها على أداء الأفراد في المؤسسات (العمال الصينيون العاملون بورشات البناء التابعة للوكالة الوطنية لتطوير السكن وتحسينه- عدل- بخنشلة أمونجا بوبكر بن عمران

مستوى العتبة رقم المتوسط الحسابي	المتغير المعيارى	المتوسط الحسابي	توزيع بشدة		توزيع		توزيع		توزيع		توزيع		الدرجة الكلية	مستوى العتبة
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
ضعيف	1,035	1,578	0	0	7,5	3	17,5	7	20	8	55	22	العبارة رقم 1	البيان اللفظي
ضعيف	1,129	1,178	0	0	0	0	5	2	22,5	9	72,5	29	العبارة رقم 2	
ضعيف	1,142	1,133	0	0	0	0	7,5	3	12,5	5	80	32	العبارة رقم 3	
ضعيف	1,169	1,267	0	0	0	0	5	2	32,5	13	62,5	25	العبارة رقم 4	
الدرجة الكلية لعنصر الوازع الديني														البيان اللفظي
عالي	0,842	4,111	72,5	29	22,5	9	0	0	5	2	0	0	العبارة رقم 1	
عالي	1,090	3,867	62,5	25	12,5	5	22,5	9	2,5	1	0	0	العبارة رقم 2	
عالي	0,948	3,644	70	28	5	2	5	2	5	2	15	6	العبارة رقم 3	
عالي	1,022	3,844	80	32	0	0	0	0	12,5	5	7,5	3	العبارة رقم 4	
الدرجة الكلية لعنصر الوازع الأخلاقي														البيان اللفظي
عالي	0,976	3,867											العبارة رقم 1	
عالي	0,623	4,289	82,5	33	17,5	7	0	0	0	0	0	0	العبارة رقم 2	
عالي	0,709	4,156	0	0	5	2	0	0	17,5	7	77,5	31	العبارة رقم 3	
عالي	1,253	4,311	85	34	15	6	0	0	0	0	0	0	العبارة رقم 4	
عالي	0,593	4,311	0	0	0	0	0	0	15	6	85	34	العبارة رقم 4	
الدرجة الكلية لعنصر الوازع الشخصي														البيان اللفظي
عالي	0,795	4,267											العبارة رقم 1	
عالي	0,623	4,289	82,5	33	17,5	7	0	0	0	0	0	0	العبارة رقم 2	
عالي	0,709	4,156	0	0	5	2	0	0	17,5	7	77,5	31	العبارة رقم 3	
عالي	1,253	4,311	85	34	15	6	0	0	0	0	0	0	العبارة رقم 4	
عالي	0,593	4,311	0	0	0	0	0	0	15	6	85	34	العبارة رقم 4	
الدرجة الكلية لعنصر الوازع الذاتي														البيان اللفظي
عالي	0,888	3,889	52,5	21	32,5	13	15	6	0	0	0	0	العبارة رقم 1	
عالي	0,808	4,022	65	26	25	10	7,5	3	2,5	1	0	0	العبارة رقم 2	
عالي	0,835	4,067	67,5	27	22,5	9	10	4	0	0	0	0	العبارة رقم 3	
عالي	1,000	4,156	75	30	17,5	7	7,5	3	0	0	0	0	العبارة رقم 4	
عالي	1,360	3,800	5	2	20	8	7,5	3	37,5	15	30	12	العبارة رقم 5	
متوسط	0,967	3,511	32,5	13	37,5	15	22,5	9	7,5	3	0	0	العبارة رقم 6	
عالي	0,809	3,756	47,5	19	27,5	11	25	10	0	0	0	0	العبارة رقم 7	
عالي	0,849	3,911	60	24	22,5	9	15	6	2,5	1	0	0	العبارة رقم 8	
عالي	1,015	4,022	72,5	29	7,5	3	20	8	0	0	0	0	العبارة رقم 9	
عالي	1,275	3,978	60	24	27,5	11	12,5	5	0	0	0	0	العبارة رقم 10	
عالي	0,829	3,911	0	0	5	2	5	2	15	6	75	30	العبارة رقم 11	
الدرجة الكلية لمتغير الأداء														
عالي	0,967	3,911												

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من خلال الجدول رقم 11 المتضمن توزيع عبارات متغيرات الدراسة والتكرارات والنسب المئوية لدرجات الموافقة مقرونة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل متغير مالي:

أ. بالنسبة المتغير الوازع الديني، تم تسجيل متوسط عام لهذا المتغير يساوي 1.28 وهو متوسط ضعيف جدا ، مما يعني بأن اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول الأسئلة المتعلقة بالوازع الديني لديهم كانت سلبية، حيث سجل أعلى متوسط قدره 1.57 في العبارة رقم 04 وهو متوسط ضعيف، يتعلق بوجود رقابة إلهية على الفرد أثناء تأديته لمهامه، بمعنى أنه قليل جدا من المبحوثين من يؤمن بوجود نوع من الرقابة الإلهية عليه



أثناء عمله بينما البقية لا يرون وجود هذا النوع من الرقابة مطلقا، وهو أمر طبيعي بالنظر إلى أن اغلب المبحوثين من ديانة بوزية وهي ديانة لا يستحضر فيها الإله إلا أثناء القيام بالطقوس الدينية، وبالتالي لاوجود لأي رقابة دينية خلال قيام الفرد بالاعمال اليومية العادية البعيدة عن الممارسات الدينية .

كما تشير كل قيم الانحراف المعياري المحسوبة، إلى أن أغلب إجابات المبحوثين لم تكن مشتتة بل كانت متقاربة وتصب في اتجاه واحد، بالنظر إلى أنه كلما كان الانحراف المعياري صغير كلما تقاربت اتجاهات المبحوثين وتشابهت بخصوص المتغير المقاس.

من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات المتعلقة بمتغير الوازع الأخلاقي، يتضح أن المتوسط العام لهذا النمط هو 3.86، وهو متوسط عالي مما يوحي بأن أفراد عينة الدراسة يرون بأن العامل الأخلاقي يمارس عليهم نوع من الرقابة الملازمة لهم خلال أداءهم لمختلف اعمالهم وأنشطتهم، وقد سجل أعلى متوسط قدره 4.11 في العبارة رقم 01 التي يرى من خلالها المبحوثين بأن إتقان الفرد لعمله يجعله محترما لدى الغير، وبالتالي فعلى الفرد أن يعمل بجهد واتقان حتى يحقق الاحترام المرغوب دون الحاجة إلى رقابة خارجية ماعدا الدافع الأخلاقي لتحقيق الاحترام، وتشير قيم الانحراف المعياري المحسوبة والتي وصلت إلى 0.9 ولم تتعدى 1.09 كأقصى حد لها، إلى الاتجاه الموحد للمبحوثين نحو الوازع الأخلاقي، وعدم تشتت إجاباتهم بل كانت كلها تصب في اتجاه واحد.

ج. بالنسبة لمتغير الوازع الشخصي، فإن إجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات المتعلقة بهذا الوازع ، تبين أن المتوسط العام لهذا النمط هو 4.26، وهو متوسط حسابي عالي جدا مما يوحي بأن أفراد عينة الدراسة يجمعون على الدور الكبير للعامل الشخصي في ممارسته لنوع من الرقابة الذاتية الملازمة لأفراد العينة خلال أدائهم لأعمالهم ومختلف أنشطتهم، وقد سجل أعلى متوسط قيمته 4.31 في العبارة رقم 3 التي يفضل فيها أغلبية المبحوثين أن يكونوا أكثر مردودا من غيرهم، وهذه ميزة شخصية مرتبطة بشخصية الفرد التي تميل إلى التفوق والتميز، تفضل دائما ان تكون افضل من غيرها وهو ما يدعم نظام الرقابة الذاتية، وتشير قيم الانحراف المعياري المحسوبة والتي

تراوحت بين 0.6 و1.2 إلى نوع من التشتت في إجابات المبحوثين، ربما يعود ذلك إلى الاختلاف في قراءة عبارات المحور مما جعل الإجابات مشتتة. وبصفة عامة فقد سجل متغير الرقابة الذاتية لدى أفراد عينة الدراسة متوسط حسابي قدره 3.14 وهو يصنف ضمن المتوسطات الحسابية المتوسطة، بحيث تأثر كثيرا مستوى الرقابة الذاتية لدى المبحوثين بضعف الوازع الديني، وبعيدا عن هذا العامل فإن الرقابة الذاتية للأفراد الصينيين محل الدراسة عالية جدا، مما يدل على الأثر الكبير للعاملين الشخصي والأخلاقي على نظام الرقابة الذاتية لدى المبحوثين.

د. بالنسبة لمتغير الأداء لدى الأفراد ، فإن إجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات المتعلقة بهذا المتغير تبين أن المتوسط العام يساوي 3.91، وهو متوسط حسابي عالي مما يدل على أن مستوى الأداء لدى المبحوثين عالي في ظل نظام رقابة ذاتي تم التفصيل في طبيعته سابقا، وقد سجل أعلى متوسط قيمته 4.15 في العبارة رقم 4 التي يتفق فيها المبحوثين على عدم لجوئهم إلى الغياب عن عملهم إلا للضرورة القصوى، مما يؤثر إيجابا على مستوى أداءه.

2. اختبار صحة فرضيات الدراسة:

تنطلق دراستنا هذه من فرضية رئيسية واحدة ينبثق منها ثلاثة فرضيات جزئية، ومن أجل اختبار صحة هذه الفرضيات اتبعنا الخطوات التالية:

أ- الخطوة الأولى:

الكشف عن علاقة الارتباط بين متغيرات الفرضية (التابع والمستقل): عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون* بين المتغيرات والذي يرمز له بالرمز (r)، الجدول التالي

* يستخدم لمعرفة العلاقة بين متغيرين أو أكثر ويرمز له بالرمز r وتكون العلاقة إما طردية أو عكسية أو منعدمة، ويأخذ معامل الارتباط قيم محصورة بين 1 و-1 أي: $-1 \leq r \leq 1$ ، وقد اعتمدنا عليه للتأكد من وجود علاقة ارتباط بين المتغير التابع وبين المتغير المستقل في فرضيات الدراسة، وكذا الكشف عن طبيعة وقوة هذه العلاقة.



يبين القيم التي يمكن لمعامل الارتباط بيرسون أن يأخذها والعلاقة التي تقابل كل قيمة من هذه القيم:

جدول رقم 12: طبيعة وقوة العلاقة بين المتغيرات وفقا لقيمة معامل الارتباط r .

معامل الارتباط r		طبيعة العلاقة بين المتغيرين	
من 0 إلى 1	يساوي 0	علاقة عكسية	لا توجد علاقة
من 0.5 إلى 1	من 0 إلى 0.5	علاقة عكسية قوية	علاقة عكسية ضعيفة
من 0.5 إلى 1	من 0 إلى 0.5	علاقة عكسية قوية	علاقة عكسية ضعيفة

المصدر: من إعداد الباحث

أ- الخطوة الثانية:

ب- قبول أو رفض الفرضية: يتم اتخاذ قرار قبول أو رفض فرضيات الدراسة وفق الشروط التالية:

ت- قبول فرضية الدراسة H_1 القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، إذا كان مستوى الثقة المحسوب أقل من مستوى الثقة $**$ المعتمد في دراستنا هذه وهو 0.05.

ث- رفض فرضية الدراسة H_1 وقبول الفرضية الصفرية H_0 القائلة بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين إذا كان مستوى الثقة المحسوب أكبر من مستوى الثقة المعتمد في دراستنا هذه وهو 0.05.

ج: الخطوة الثالثة:

تحديد نسبة تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع: في حالة التأكد من وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين، وقبول الفرضية H_1 القائلة بوجود علاقة ذات دلالة

** - نقصد بمستوى الثقة هو نسبة الخطأ التي يمكن قبولها في تحليلنا للنتائج وهي 0.05، بحيث لا يمكن قبول أكثر من 5% خطأ في نتائج الدراسة، أي أنه إذا ما كررنا نفس الدراسة على نفس العينة وفي نفس الظروف 100 مرة متتالية سنحصل على نفس النتائج 95 مرة.

*- يعرف معامل التحديد بأنه مربع معامل الارتباط، قيمته محصورة بين الصفر والواحد $0 \leq r^2 \leq 1$ ، وهو يقيس نسبة مساهمة المتغير المستقل في التغير الحاصل في المتغير التابع. يكون تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع كبيرا كلما اقتربت قيمة r^2 من الواحد الصحيح، والعكس كلما اقتربت قيمة r^2 من الصفر.

معنوية بين المتغيرين التابع والمستقل، نقوم بحساب مستوى أو نسبة تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع عن طريق حساب قيمة المتغير الإحصائي r^2 وهو معامل التحديد*.

اختبار صحة الفرضية الجزئية الأولى: « تؤثر القيم الأخلاقية للأفراد على مستوى أدائهم الوظيفي »

من أجل اختبار صحة هذه الفرضية نقوم في البداية بدراسة علاقة الارتباط بين كل من عنصر القيم الأخلاقية لدى المبحوثين وبين مستوى أدائهم، عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون r عند مستوى دلالة 0,05، فإن كان هناك ارتباط بين المتغيرين فإن هناك علاقة تأثير بينهما يمكن الكشف عنها وحساب مستواها.

حساب معامل الارتباط بين القيم الأخلاقية لدى المبحوثين وبين مستوى أدائهم :

الجدول التالي يبين معامل الارتباط *Corrélation* بين المتغيرين (القيم الأخلاقية والأداء) كما يبين مستوى الثقة *Sig. (2-tailed)* المحسوبين عن طريق البرنامج الإحصائي *SPSS* :

جدول رقم 13: معامل الارتباط بيرسون بين القيم الأخلاقية للأفراد و مستوى أدائهم الوظيفي.

	مجموع القيم الأخلاقية للأفراد	مجموع الأداء الوظيفي
مجموع القيم الأخلاقية للأفراد	معامل الارتباط بيرسون	0,538*
	مستوى الدلالة (2-tailed)	,039
	N	40
مجموع الأداء الوظيفي	معامل الارتباط بيرسون	0,538*
	مستوى الدلالة (2-tailed)	,039
	N	40

* معامل ارتباط دال عند مستوى ثقة 0,05
المصدر: نتائج البرنامج الإحصائي

من الجدول 13 نلاحظ أن معامل الارتباط بين عنصر القيم الأخلاقية للأفراد وبين الأداء الوظيفي يساوي 0,538، وعليه فالعلاقة بين كل من القيم الأخلاقية لدى المبحوثين وبين مستوى أدائهم علاقة طردية قوية، ذلك لأن معامل الارتباط r بينهما

أكبر من 0.5 ($0.53 < 0.50$) عند مستوى ثقة *Significance Levels* (sig) محسوبة يساوي 0.039، وهو أقل من مستوى الثقة المعتمد في الدراسة 0.05 اي ($0.05 > 0.039$) ، إذن فإننا نقبل بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم الأخلاقية لدى المبحوثين وبين مستوى أدائهم، ومن ثمة صحة فرضية الدراسة H_1 : « تؤثر القيم الأخلاقية للأفراد على مستوى أدائهم الوظيفي »

تحديد نسبة تأثير القيم الأخلاقية للأفراد على مستوى أدائهم الوظيفي:

الجدول التالي يبين نسبة تأثير القيم الأخلاقية للأفراد على مستوى أدائهم الوظيفي محسوبة انطلاقاً من قيمة معامل الارتباط r^2 بين المتغيرين، هذا الأخير محسوب بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS.

جدول رقم 14: معامل التحديد r^2 بين القيم الأخلاقية للأفراد و مستوى أدائهم الوظيفي.

المتغيرات	معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	مستوى الدلالة
القيم الأخلاقية / الأداء الوظيفي	0,538*	0.289 (28%)	0.039

المصدر: من إعداد الباحث

يتضح لنا من الجدول رقم 14 بأن معامل التحديد r^2 الذي يحدد قوة العلاقة بين الأداء وعنصر القيم الأخلاقية للمبحوثين يساوي 0.289، أي أن عنصر القيم الأخلاقية يؤثر بنسبة 28.9% في مستوى الأداء لدى أفراد العينة، وذلك يعني بأن 28.9% من التغير الحاصل في مستوى الأداء لدى أفراد العينة يعود إلى طبيعة قيمهم الأخلاقية، وهي نسبة معتبرة في العلوم الاجتماعية والإنسانية لتعقد ظواهرها ولصعوبة حصر متغيراتها، مما يؤكد الأثر المعتبر لطبيعة القيم الأخلاقية للمبحوثين على مستوى الأداء.

• اختبار صحة الفرضية الجزئية الثانية: « يؤثر الوازع الديني للأفراد على مستوى أدائهم الوظيفي»

من أجل اختبار صحة هذه الفرضية نقوم في البداية بدراسة علاقة الارتباط بين كل من عنصر الوازع الديني لدى المبحوثين وبين مستوى أدائهم، عن طريق حساب معامل

الارتباط بيرسون r عند مستوى دلالة 0.05، فإن كان هناك ارتباط بين المتغيرين فإن هناك علاقة تأثير بينهما يمكن الكشف عنها وحساب مستواها.

حساب معامل الارتباط بين عنصر الوازع الديني للأفراد ومستوى أدائهم الوظيفي.

الجدول التالي يبين معامل الارتباط *Correlation* بين المتغيرين (عنصر الوازع الديني للأفراد والأداء الوظيفي)، ومستوى الثقة *Sig. (2-tailed)* *Significance Levels* المحسوبين عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS :

جدول رقم 15: معامل الارتباط بيرسون بين عنصر الوازع الديني للأفراد ومستوى أدائهم الوظيفي

	مجموع عناصر الوازع الديني	مجموع الأداء الوظيفي
مجموع عنصر الوازع الديني	معامل الارتباط بيرسون	0.188*
	مستوى الدلالة (2-tailed)	.028
مجموع الأداء الوظيفي	N	40
	معامل الارتباط بيرسون	0.188*
	مستوى الدلالة (2-tailed)	.028
	N	40

* معامل ارتباط دال عند مستوى ثقة 0.05
المصدر: نتائج البرنامج الإحصائي SPSS

من الجدول رقم 15 نلاحظ أن معامل الارتباط بين عنصر الوازع الديني وبين الأداء الوظيفي لأفراد العينة يساوي 0.188 وهو معامل ارتباط ضعيف جدا، وعليه فالعلاقة بين كل من عنصر الوازع الديني للأفراد ومستوى أدائهم الوظيفي علاقة ضعيفة جدا ، ذلك لأن معامل الارتباط بينهما أقل من 0.5 أي $0.5 > 0.1$ عند مستوى ثقة *Significance Levels* (sig) محسوب يساوي 0.028، وهو أقل من مستوى الثقة المعتمد في الدراسة 0.05 أي $0.05 > 0.028$ ، إذن فإننا نقبل بوجود علاقة ارتباط ضعيفة جدا بين عنصر الوازع الديني للأفراد وبين مستوى أدائهم الوظيفي وبالتالي صحة فرضية الدراسة H_1 : «يؤثر الوازع الديني للأفراد على مستوى أدائهم الوظيفي» تحديد نسبة تأثير عنصر الوازع الديني للأفراد على أدائهم الوظيفي:

الجدول التالي يبين نسبة تأثير عنصر الوازع الديني على الأداء الوظيفي محسوبة انطلاقا من قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين.

جدول رقم 16: معامل التحديد r^2 بين الأداء الوظيفي وعنصر الوازع الديني للأفراد

مستوى الدلالة	معامل التحديد r^2	معامل الارتباط r	المتغيرات
0.028	0.035 (3.5%)	0.188*	الوازع الديني / الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحث

كما يتضح لنا من الجدول رقم 16 بأن معامل التحديد r^2 الذي يحدد قوة العلاقة بين الأداء وعنصر الوازع الديني يساوي 0.035، أي أن الوازع الديني لدى الأفراد لا يؤثر إلا بنسبة 3.5% فقط في مستوى أدائهم الوظيفي، وذلك يعني أن 3.5% فقط من التغير المسجل على مستوى أداء الأفراد يعود إلى اثر الوازع الديني لديهم. وهي نسبة قليلة جدا مما يعني أنه لا يؤثر الوازع الديني للأفراد على أدائهم الوظيفي إلا بنسبة تكاد تكون منعدمة.

• اختبار صحة الفرضية الجزئية الثالثة «تؤثر الطبائع الشخصية للأفراد (العامل الفطري) على أدائهم الوظيفي»

من أجل اختبار صحة هذه الفرضية نقوم بدراسة علاقة الارتباط بين كل من عنصر الطبائع الشخصية للأفراد وبين مستوى أدائهم الوظيفي، عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون عند مستوى دلالة 0.05.

حساب معامل الارتباط بين عنصر الطبائع الشخصية للأفراد وبين مستوى أدائهم الوظيفي.

الجدول التالي يبين معامل الارتباط *Correlation* بين المتغيرين (الطبائع الشخصية للأفراد والأداء الوظيفي) ومستوى الثقة *Significance Sig. (2-tailed)* *Levels* المحسوبين عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS :

جدول رقم 17: معامل الارتباط بيرسون بين الطابع الشخصية للأفراد ومستوى أدائهم الوظيفي

		Correlations	
		مجموع الطابع الشخصية للأفراد	مجموع الأداء الوظيفي
مجموع الطابع الشخصية للأفراد	معامل الارتباط بيرسون	1	0.652*
	مستوى الدلالة (2-tailed)		.018
	N	40	40
مجموع الأداء الوظيفي	معامل الارتباط بيرسون	0,652*	1
	مستوى الدلالة (2-tailed)		.018
	N	40	40

* معامل ارتباط دال عند مستوى ثقة 0.05
المصدر: نتائج البرنامج الإحصائي SPSS

من الجدول 17 نلاحظ أن معامل الارتباط بين عنصر الطابع الشخصية للأفراد ومستوى أدائهم الوظيفي يساوي 0.652، وعليه فالعلاقة بين كل من أداء الوظيفي للمبحوثين وبين طابعهم الشخصية علاقة طردية قوية، ذلك لأن معامل الارتباط بينهما أكبر من 0.5 ($0.50 < 0.65$) عند مستوى ثقة *Significance Levels* (sig) محسوبة يساوي 0.018، وهو أقل من مستوى الثقة المعتمد في الدراسة 0.05 ($0.05 > 0.018$)، وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الطابع الشخصية للمبحوثين وبين أدائهم الوظيفي، لذلك فإننا نقبل صحة فرضية الدراسة H_1 : « تؤثر الطابع الشخصية للأفراد (العامل الفطري) على أدائهم الوظيفي »

تحديد نسبة تأثير عنصر الطابع الشخصية للأفراد على الأداء الوظيفي

الجدول التالي يبين نسبة تأثير الطابع الشخصية للأفراد على الأداء الوظيفي، محسوبة من قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين.

جدول رقم 18: معامل التحديد r^2 بين الأداء الوظيفي والطابع الشخصية للمبحوثين

المتغير	معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	مستوى الدلالة
الطابع الشخصية / الأداء الوظيفي	0,652	0.425 (42%)	0.018

المصدر: من إعداد الباحث

كما يتضح لنا من الجدول رقم 18 بأن معامل التحديد r^2 الذي يحدد قوة العلاقة بين متغير الأداء وعنصر الطابع الشخصية للمبحوثين يساوي 0.425، أي أن الطابع الشخصية للمبحوثين تؤثر بنسبة 42.5 % في مستوى أدائهم الوظيفي، وذلك يعني بأن 42.5 % من التغير المسجل على مستوى أداء الأفراد يعود لطابعهم الشخصية وهي نسبة كبيرة جدا، مما يدل على أن الطابع الشخصية أو الفطرية للمبحوثين تؤثر بشكل كبير جدا على مستوى أدائهم الوظيفي، أي أن الطابع الشخصية أو الفطرية للمبحوثين ترفع من مستوى الأداء إلى تقريبا النصف.

• اختبار صحة الفرضية الرئيسية: « تؤثر الرقابة الذاتية على مستوى الأداء لدى الأفراد في المنظمات»
 لاختبار صحة الفرضية الرئيسية نقوم بدراسة علاقة الارتباط بين كل من الرقابة الذاتية وبين مستوى الأداء لدى المبحوثين، عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون عند مستوى دلالة 0.05.

حساب معامل الارتباط بين الرقابة الذاتية وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

الجدول التالي يبين معامل الارتباط *Correlation* بين المتغيرين (الرقابة الذاتية والأداء الوظيفي) ومستوى الثقة (*Significance Levels Sig. (2-tailed)*) المحسوبين عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS :

جدول رقم 19: معامل الارتباط بيرسون بين مستوى الرقابة الذاتية والأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

	معامل الارتباط بيرسون	مجموع الرقابة الذاتية	مجموع الأداء الوظيفي
مجموع الرقابة الذاتية	معامل الارتباط بيرسون	1	0.481*
	مستوى الدلالة ثنائي الجذ (2-tailed)		.041
	N	40	40
مجموع الأداء الوظيفي	معامل الارتباط بيرسون	0.481*	1
	مستوى الدلالة ثنائي الجذ (2-tailed)	.041	
	N	40	40

* معامل ارتباط دال عند مستوى ثقة 0.05
 المصدر: نتائج البرنامج الإحصائي SPSS

من الجدول رقم 19 نلاحظ أن معامل الارتباط بين المتغير المستقل المتمثل في الرقابة الذاتية وبين المتغير التابع والمتمثل في الأداء الوظيفي لأفراد العينة يساوي 0,481. فالعلاقة بين كل من الرقابة الذاتية لدى المبحوثين وبين مستوى أدائهم الوظيفي علاقة طردية، لأن معامل الارتباط بينهما أكبر من 00 ($0.481 < 00$) عند مستوى ثقة *Significance Levels* (sig) محسوبة تساوي 0,041، وهو أقل من مستوى الثقة المعتمد في الدراسة 0,05 ($0.041 > 0.05$)، ومنه نستنتج وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الرقابة الذاتية لدى المبحوثين وبين مستوى أدائهم الوظيفي، وذلك ما يؤكد صحة الفرضية الرئيسية للدراسة H_1 : «تؤثر الرقابة الذاتية على مستوى الأداء لدى الأفراد في المنظمات».

تحديد نسبة تأثير الرقابة الذاتية على مستوى الأداء لدى الأفراد

الجدول التالي يبين نسبة تأثير الرقابة الذاتية على مستوى الأداء لدى الأفراد، محسوبة انطلاقاً من قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين.

جدول رقم 20: معامل التحديد r^2 بين مستوى الرقابة الذاتية والأداء الوظيفي للمبحوثين.

المتغيرات	معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	مستوى الدلالة
الرقابة الذاتية / الأداء الوظيفي	0,481*	0.231 (23.1%)	0.041

المصدر: من إعداد الباحث

يبدو واضحاً من الجدول رقم 20 بأن معامل التحديد r^2 الذي يشير إلى نسبة تأثير المتغير المستقل (الرقابة الذاتية) في المتغير التابع (الأداء) يساوي 0,231، أي أن درجة الرقابة الذاتية لدى المبحوثين تؤثر بنسبة 23.1% في مستوى أداء أفراد العينة، وذلك يعني أن نسبة 23.1% من التغير الحاصل في مستوى أداء أفراد العينة يعود إلى درجة الرقابة الذاتية لديهم، وهي نسبة نعتبرها معتبرة، وأن هذا التغير في مستوى الأداء الذي تسببه الرقابة الذاتية هو تغير إيجابي بالنظر إلى العلاقة الطردية التي تربط بين المتغيرين.

عاشرا: النتائج العامة للدراسة

هدفنا من خلال هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مستوى الرقابة الذاتية لدى العمال الصينيين العاملين بورشات البناء التابعة للوكالة الوطنية لتطوير السكن وتحسينه بختشة مع الكشف عن إمكانية وجود علاقة، وتحديد طبيعة هذه العلاقة وقوتها، بين عناصر هذا النوع من الرقابة مجتمعة، وكل عنصر على حدا مع مستوى الأداء الوظيفي لهذه الفئة من العمال، وقد توصلنا في نهاية هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

- اتجاه متوسط لأفراد عينة الدراسة نحو نظام الرقابة الذاتية لديهم، مما يؤكد ضرورة توافر أشكال أخرى من الرقابة على الأفراد ولو بدرجة قليلة.
- اتجاه من متوسط إلى عالي نحو مختلف عناصر الرقابة الذاتية ، والمتفاوتة من عنصر إلى آخر، وهي على الترتيب حسب المتوسطات: الوازع الشخصي، الوازع الأخلاقي، الوازع الديني.
- ميل المبحوثين إلى ممارسة نوع من الرقابة الذاتية المرتكزة أساسا على العامليين الشخصي والأخلاقي على أداءهم المهني من أجل تحسين هذا الأداء وتجويده والرفع من مستواه.
- أظهرت الدراسة كذلك ضعف الوازع الديني في تأثيره على نظام الرقابة الذاتية لدى أفراد العينة الذين يدينون في معظمهم بالديانة البوذية التي تدعو إلى العزلة والزهد وحرمان الذات وتعذيبها ولا قيمة كبيرة للعمل والإنتاج لديها، مما يجعل الدوافع إلى العمل والإنتاج لدى هذه الفئة هي دوافع أخلاقية وشخصية ذات بعد مادي فقط. ورغم ذلك فمستوى الرقابة الذاتية لدى المبحوثين معتبر جدا ولا يمكن اهماله.
- مستوى الأداء لدى أفراد عينة الدراسة عالي نسبيا، أي أنه يمكن أن يكون أكثر مما هو عليه إذا ما تم التكفل بجميع المؤثرات والعوامل التي من شأنها أن ترفع منه وتحسنه.

■ أظهرت الدراسة كذلك أن مستوى الأداء لدى المبحوثين مرتبط ويتأثر إيجاباً وبدرجات متفاوتة على الترتيب بـ

■ نظام الرقابة الذاتية لدى المبحوثين بعناصرها مجتمعة بنسبة 23.1%. أي 23.1% من التغير الحاصل في مستوى الأداء لدى المبحوثين يعود إلى عامل الرقابة الذاتية لديهم.

1. عنصر الطابع الشخصية للمبحوثين بنسبة 42.5 %، أي 42.5 % من تأثير الرقابة الذاتية على الأداء يعود إلى عنصر الطابع الشخصية للأفراد.

2. عنصر القيم الأخلاقية بنسبة 28.9 %، أي 28.9% من تأثير الرقابة الذاتية على الأداء يعود إلى عنصر القيم الأخلاقية للأفراد.

3. عنصر الوازع الديني لدى المبحوثين بنسبة 3.5 %، أي 3.5% من تأثير الرقابة الذاتية على الأداء يعود إلى عنصر الوازع الديني للأفراد.

استخلصنا من النتائج الإحصائية التي أفرزتها هذه الدراسة في نهايتها مايلي: إذا اعتبرنا الأداء الوظيفي للمبحوثين يتأثر مستواه بمجموعة من العوامل تتعلق بالبيئة الداخلية والبيئة الخارجية للمؤسسة محل الدراسة، وكذا الخصائص الشخصية والمعرفية والانفعالية للأفراد، فإن 23.1% من هذا التأثير يعود إلى الخصائص الشخصية للأفراد وبالضبط إلى مستوى الرقابة الذاتية لديهم، وأن النسبة المتبقية 76.9% من هذا التأثير يعود إلى باقي العوامل. وإذا اعتبرنا نظام الرقابة الذاتية لدى الأفراد يتكون من مجموعة كبيرة من العناصر والعوامل والمكونات اتفق كثير من الباحثين على أن أهمها ما تناولناه في دراستنا هذه: عنصر الطابع الشخصية، عنصر القيم الأخلاقية، عنصر الوازع الديني، والتي أثرت مجتمعة على مستوى الرقابة الذاتية لدى المبحوثين بنسبة 69.1% = (23.1% + 28.9% + 3.5%) فإن نسبة 30.9% المتبقية تعود إلى عناصر أخرى للرقابة الذاتية لم يتم تناولها في هذه الدراسة.

✚ قائمة المراجع:

أولاً: باللغة العربية:



المعاجم والقواميس :

1. ابن منظور، (711 هـ)، لسان العرب، مادة (وزع)، جزء 22.

الكتب:

1. الدباغ، عصام عبد الوهاب، (2008)، إدارة الأفراد، زهران للنشر، دون طبعة، دار، عمان الاردن.
2. المبيضين، عقلة محمد (2001)، التدريب الإداري الموجه بالأداء، منشورات المؤسسة العربية للتنمية الإدارية، مصر.
3. المعيوف، صلاح بن معاذ، بن عبد العزيز المهنا محمد (2002)، العوامل المؤثرة في عدم انتظام موظفين في الدوام الرسمي بالمملكة العربية السعودية، الرياض، معهد الادارة العامة .
4. السيوطي، (911)، الأشباه والنظائر، ج 1.
5. العادلي، فاروق محمد (1985)، دراسات في الضبط الاجتماعي، دار الكتاب الجامعي، القاهرة.
6. العمر، فؤاد عبدالله، (1997)، أخلاق العمل وسلوك العاملين: - نشر المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب بالبنك الإسلامي للتنمية- الطبعة الأولى.
7. القريوتي، محمد قاسم، (1993)، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، المؤلف، الأردن.
8. الضامن، منذر، (2007)، اساسيات البحث العلمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
9. بلوط، حسن ابراهيم، (2005)، المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
10. عقلي، عمروصفي، (2007)، الإدارة المعاصرة – التخطيط-التنظيم- الرقابة- ، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان.

11. مصطفى، ابن ادريسو (د ت). أثر الفكرة الدينية على النشاط الاقتصادي من خلال كتاب الاخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية لماكس فيبر.

12. سلطان، محمد سعيد، (2003)، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.

13. عبد الغني، محمد، هلال حسن، (2000)، مهارات إدارة السلوك الإنساني، القاهرة، مركز تطوير الأداء.

الرسائل والأطروحات :

1. آل ياسين، ملاذ محمد مفيد (2010)، علاقة القيم الادارية بانماط السلوك القيادي للمدير الصيني في المنشآت الصناعية الصغيرة، دراسة ميدانية في مدينة كوانجو الصينية، مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمارك، كلية الادارة والاقتصاد، الدراسات العليا.

2. النميان، عبد الله بن عبد الرحمن، (1424 هـ)، الرقابة الادارية، اثرها على الاداء الوظيفي في الاجهزة الامنية، دراسة مسحية على شرطة منطقة حائل، دراسة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الادارية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الادارية.

3. الشنطي، محمود عبد الرحمن ابراهيم، (2006)، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية على وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة قدمت استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الاعمال، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة.

4. بوعيط، جلال الدين، (2009)، الاتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونالغاز عنابة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماجستير علم النفس

التنظيم، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم النفس والعلوم التربوية و الارطوفونيا، جامعة منتوري، قسنطينة.

5. بنت حسين فتحي، صباح، (2005)، السلوكيات الادارية للموظف السعودي وأثرها على أخلاقيات العمل، دراسة تحليلية على ظاهرة توظين الوظائف في القطاع الخاص، رسالة ماجستير في العلوم الادارية، جامعة الملك عبد العزيز.

6. بنت محمد الغامدي، رحمة (2009)، أخلاقيات العمل الاداري لدى مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات بمنطقة الباحة التعليمية، جامعة ام القرى، رسالة ماجستير غير منشورة.

7. محمد جبين، عبد الوهاب ، (2009)، تقييم الأداء في الإدارات الصحية بمديرية الشؤون الصحية بمحافظة الطائف، بحث مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في جامعة St. Clements، تخصص إدارة صحية، جامعة سانت كليمنتس العالمية، سوريا.

المقالات العلمية :

1. الروح، السالم سنان مؤيد، (1999)، القيم الادارية للمدير الصناعي في العراق ، دراسة ميدانية ، مجلة ابحاث اليرموك ، مجلد 15 ، عدد1.
2. بوخمخ، عبد الفتاح ، هروم عزالدين، (2010)، تسيير الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية. دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات، CPG، مجلة الاقتصاد والمجتمع، العدد 06، قسنطينة.
3. معجب ، الحامد محمد، (1415 هـ)، دور المؤسسات التربوية غير الرسمية في عملية الضبط الاجتماعي، مركز ابحاث الجريمة وزارة الداخلية، المملكة العربية السعودية.
4. سليم، عبد الحي وليد، (2000)، المكانة المستقبلية للصين في النظام الدولي 1978 – 2000 ، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية .



ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

1. Campell, T.D & Stanley, J.C , (1963), **Experimental and quasi-Experimental desings for research**, Boston, Houthton MiffinK
2. Camines, E.G, & Zeller, R.A , (1991), **Reliability and Validity** assessment.
3. Dimitri Weiss, (2003) , **Ressources Humaines**, Deuxième éditions méditation d'organisation , Paris.
4. Khaleque, A. : Work Values, (1992), **Attitude and Performance of Industrial Workers in Bangladesh**. Social Indicators Research.
5. Shapira, Z. & Griffith, T.K(1990), **Comparing the Work Values of Engineers with Managers**, Production, and Clerical Workers: A Multivariate Analysis, Journal of Organizational Behavior..
6. Tan ,Hock , (1989), **Business Organization and Management** Comparison between Japanese and Chinese Firms , Department of Japanese Studies National University of Singapore.
7. Wheelen ; TL and Hunger , D J, (2002), **Strategic Management and business Policy**, Eghth Ed, prentic eHall, New Jersey.

