

الرقابة الإدارية وأثرها في تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية الاقتصاد العجيلات

د. فتحي أبو القاسم سالم منصور - كلية الاقتصاد / العجيلات - جامعة
الزاوية

f.mansour@zu.edu.ly

Administrative Control and Its Impact on Improving the Efficiency of Faculty Performance A Field Study at the Faculty of Economics in Al-Ageelat

Abstract.

The study aims to identify the availability of administrative control dimensions (reports, observation, complaints) within the faculty under study, as well as the applicable procedures, regulations and systems, and in order to achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach was used, and the problem of the study was the following question: to what extent does administrative control improve the efficiency of faculty performance I rely on the descriptive analytical approach, and the study has reached a number of results, the most important of which are: There is a statistically significant effect between the dimensions of administrative control and improving the efficiency of faculty performance. this indicates that there is a direct (positive) effect between the dimensions of administrative control and improving the efficiency of faculty members. therefore, the application of the dimensions of administrative control in the college under study effectively contributes to improving the efficiency of faculty members. through the results of the study, the study recommends that the college administration pay attention to the administrative control process in its various dimensions (administrative reports, observation, complaints) because it urges faculty members to work efficiently.

Keywords: Administrative Control, Efficiency, Performance, Teaching Staff.

الملخص

تهدف الدراسة التعرف على توفر أبعاد الرقابة الإدارية (التقارير، الملاحظة، الشكاوي) داخل الكلية قيد الدراسة، وكذلك الإجراءات واللوائح والنظم المطبقة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد تمثلت مشكلة

الدراسة في التساؤل التالي: ما مدى تأثير الرقابة الإدارية في تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس؟ حيث أعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الرقابة الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، وهذا يدل على وجود أثر طردي (موجب) بين أبعاد الرقابة الإدارية وبين تحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس، وعليه فإن تطبيق أبعاد الرقابة الإدارية في الكلية قيد الدراسة يساهم بشكل فعال في تحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس، ومن خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإن الدراسة توصي بضرورة اهتمام إدارة الكلية بعملية الرقابة الإدارية بأبعادها المختلفة (التقارير الإدارية، الملاحظة، الشكاوي) لأنها تحت أعضاء هيئة التدريس على العمل بكفاءة.

الكلمات المفتاحية: الرقابة الإدارية، الكفاءة، الأداء، أعضاء هيئة التدريس.
مقدمة :

يشهد قطاع التعليم العالي في ليبيا تحديات كبيرة أكثر من أي وقت مضى سواء كانت هذه التغييرات خاصة في البيئة الداخلية أو البيئة الخارجية، وفي ظل التحولات التي تشهدها مؤسسات التعليم العالي والمشكلات التي تواجهها من حين إلى آخر، فأنها تسعى دائماً لتحقيق أفضل النتائج من خلال الاهتمام بمتابعة أداء أعضاء هيئة التدريس والسعي إلى تطويره حيث يعتبر العنصر المحفز الرئيسي للمؤسسات التعليمية ويعتبر من أهم عوامل نجاحها، وهذا لا يتحقق إلا من خلال وجود الرقابة الدائمة التي تمكن الإدارة من اكتشاف الأخطاء وتصحيحها.

كمال تعتبر الرقابة الإدارية من أهم الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسة التي تعمل على التوازن بين الوسائل والأهداف وبين الجهود والنتائج من خلال تحقيق تطابق الأداء الفعلي بالأداء المخطط لها والكشف عن الانحرافات ثم العمل على تصحيحها وتقادي وقوعها مستقبلاً، كما تعتبر الرقابة الإدارية الوسيلة الوحيدة التي تعمل على حماية المؤسسة من الفساد الإداري وتقديم النصح للموظفين من أجل تحسين أدائهم ورفع كفاءاتهم في العمل.

أولاً- مشكلة الدراسة:

تعد الرقابة الإدارية وظيفة غير منفصلة عن الوظائف الإدارية الأخرى فهي جزء مكمل للأداء الإداري في المؤسسات ذات طبيعة مستمرة أو دائمة لعملية تقييم الأداء الفعلي ومقارنة بالأداء المخطط له، ومن ثم تحديد الانحرافات ومعالجتها بطريقة

وصفية أو كمية بغية اتخاذ ما يلزم لمعالجة تلك الانحرافات السلبية وتدعيم الانحرافات الإيجابية وهي ضرورية لجميع الأنشطة، وتنطوي على قياس نتائج أعمال الموظفين لمعرفة أماكن الانحرافات وتصحيحها بغرض التقويم لا التصيد، وذلك من خلال التأكد من أن الخطط المرسومة قد نفذت، وأن الأهداف الموضوعه قد تحققت على أكمل وجه في المؤسسة للتأكد من العمل يسير نحو تحقيق أهداف تلك المؤسسة. ومن تكمن مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

ما مدى تأثير الرقابة الإدارية في تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس؟

ثانياً- فرضيات الدراسة:

من خلال الادبيات النظرية والدراسات السابقة بالموضوع فقد تمكنا من وضع الفرضيات التالية.

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين أبعاد الرقابة الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس؟

وقد اشتقت فرضيات فرعية من الفرضية الرئيسية على النحو التالي:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين بعد التقارير الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس؟

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين بعد الملاحظة وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس؟

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين بعد الشكاوي وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس؟

ثالثاً- أهداف الدراسة:

1- التعرف على توفر ابعاد الرقابة الإدارية (التقارير، الملاحظة، الشكاوي) داخل الكلية قيد الدراسة.

2- الكشف عن وجود أي تأثير لإبعاد الرقابة الإدارية المختلفة في تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة قيد الدراسة.

3- التعرف على كيفية تطبيق الإجراءات واللوائح والنظم داخل الكلية قيد الدراسة.

رابعاً- أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية موضوع الرقابة الإدارية كونها وظيفة أساسية لا يمكن الاستغناء عليها أو التهاون في تطبيقها مهما كانت الظروف، وتُعد الرقابة الإدارية من أهم وظائف الإدارة، لما لها من دور حيوي في متابعة وتحسين الأداء

داخل المؤسسات التعليمية. فهي تساعد على التأكد من سير العمل وفقاً للخطط والأهداف المحددة، وتكشف عن الانحرافات أو نقاط الضعف التي قد تؤثر سلباً على جودة التعليم. ومن خلال تطبيق أساليب رقابية فعالة، يمكن تعزيز كفاءة أعضاء هيئة التدريس من خلال تحفيزهم على الالتزام بالمعايير الأكاديمية، وتطوير أدائهم التدريسي والبحثي، وتشجيعهم على تبني أساليب تعليم حديثة، كما تساهم الرقابة الإدارية في ترسيخ مبدأ المساءلة وتحقيق العدالة في تقييم الأداء، مما ينعكس إيجاباً على بيئة العمل الجامعية، ويعزز من مستوى التحصيل العلمي لدى الطلاب. وبذلك تُعد الرقابة أداة استراتيجية لضمان جودة التعليم والارتقاء بالمؤسسة الأكاديمية ككل.

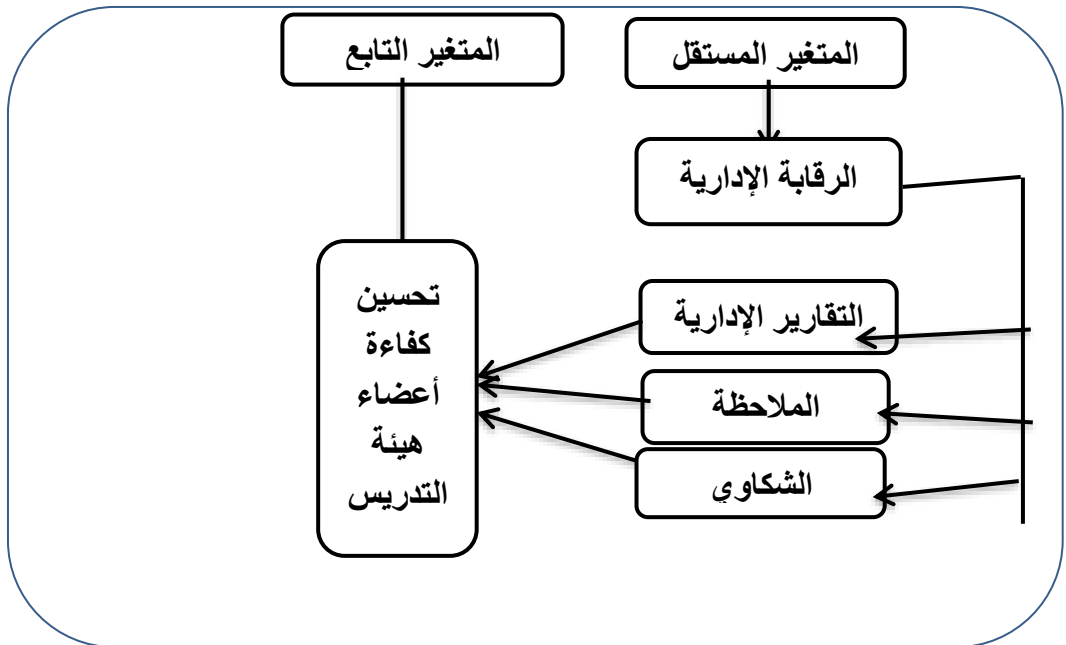
خامساً- حدود الدراسة:

1- **حدود موضوعية.** الرقابة الإدارية وأثرها في تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

2- **حدود مكانية.** دراسة ميدانية على كلية الاقتصاد العجيلات.

3- **حدود زمنية.** تم إجراء الدراسة في الفترة من 1 / 9 / 2024 إلى 30 / 3 / 2025.

سادساً- نموذج الدراسة:



سابعاً- مصطلحات الدراسة:

الرقابة الإدارية: هي ذلك النشاط الإداري المنظم الذي تعمل الجهات المسؤولة على القيام به، وذلك على شكل ملاحظة مستمرة لمستويات الأداء ومعدلات الإنتاجية، بهدف مقارنة الأداء الفعلي للمؤسسات بالمعايير المحددة مسبقاً، وذلك بهدف تحديد الانحرافات وتجنب الأخطاء ومن ثم تحديد طرق وأساليب التصحيح المناسبة (الشيزاوي، 2024، ص20).

الكفاءة: هي القدرة على تحقيق الأهداف والوصول إلى النتائج المرغوب فيها بأقل وقت وجهد ممكنين (الفلاح، والرقادي، 2024، ص 134).

الأداء: هو درجة وتحقيق إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي تحقق أو تشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالباً ما يحدث ليس أو تداخل بين الإدارة والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على اساس النتائج التي حققها الفرد (الروقي، ومحمد، 2024، ص 688).

ثامناً- الدراسات السابقة:

1- دراسة / Jibing LIU, et al ، 2024 ، "تعزيز كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس"، تهدف هذه الدراسة إلى تحقق من مستويات الأهمية لكل من الدعم التنظيمي المُدرَك، والإجراءات التنظيمية الداخلية، والتعلم والنمو، وكفاءة الأداء لدى أعضاء الكادر الأكاديمي في المؤسسات التعليمية الخاصة في تايلاند، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: كان أدراك أعضاء هيئة التدريس للدعم التنظيمي بمستوى متوسط وكان إدراكهم لمسألة الأمن الوظيفي أعلى من الجوانب الأخرى ولقد كانت كفاءة الأداء عالية لدى أعضاء هيئة التدريس وكانت المعرفة المهنية أعلى من غيرها من الجوانب، وقد أوصت الدراسة: ينبغي على إدارات المؤسسات التعليمية دعم أعضاء هيئة التدريس عاطفياً من خلال الاعتراف بإنجازاتهم وتقييمهم بشكل إيجابي عبر أنشطة أو قنوات مختلفة.

2- دراسة / محمد بشير الكاتب، 2024 ، "أثر الرقابة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسات الخاصة"، وتهدف هذه الدراسة إلى اكتشاف أساليب رقابية مستحدثة لتفادي الأخطاء والانحرافات كذلك إيجاد طرق قياسية للأداء والتحفيز والاستمرارية بكفاءة، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن الرقابة الإدارية عنصراً أساسياً لسير العمل بنجاح وكفاءة عالية كما أن الرقابة التي يقوم بها المصرف لها تأثير إيجابي على أداء العاملين، وقد أوصت الدراسة بضرورة تتبع معايير تساهم في

تحسين سلوك العاملين كذلك ضرورة وجود الرقابة الحديثة التي تساعد على كشف الأخطاء والانحرافات.

3- دراسة / معتز محمد سوركي، أيمن سيد أحمد مختار، 2023، "أثر الرقابة الإدارية على أداء العاملين، دراسة تطبيقية على شركة التأمين الإسلامية"، وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر الرقابة على رفع أداء العاملين بشركة التأمين والوسائل والطرق الحديثة المتبعة في تنفيذ الرقابة الإدارية كذلك مدى توفر مقومات الرقابة الإدارية. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن النظم الرقابية الداخلية المطبقة تحقق أهدافها من خلال المحافظة على موارد الشركة المالية، وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على تشخيص المشكلات بسرعة وفعالية لمتابعة أوجه الخلل والقصور ورفع التوصيات الكفيلة بالمعالجة وذلك لسلامة سير الأداء وفق الخطط الموضوعية.

4- دراسة / مجدي محمد مدني عابدين، وآخرون، 2022، "معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة الجامعة الريادية"، وتهدف الدراسة إلى إبراز أهم الأداءات التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس كما تعكس فلسفة الجامعة الريادية والوقوف على أهم المعوقات أداء أعضاء هيئة التدريس، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: تزايد الأعباء التدريسية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس وهذا يشير إلى ضعف التنسيق بين المهام المكلف بها عضو هيئة التدريس، وقد أوصت الدراسة بضرورة توفير البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس التي تساعد على التوجه نحو ريادة الأعمال واكتسابهم مهارات الإبداع والابتكار والمجازفة والاستباقية.

5- دراسة / Anyim, Wisdom okereke, Mole, A, J, C، 2021، "نظام الرقابة الإدارية للأداء الوظيفي الفعال بين أمناء المكتبات الجامعية الاتحادية والولائية"، وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد أنواع نظام الرقابة الإداري المستخدم في المكتبات الجامعية من أجل الأداء الوظيفي الفعال ومدى استخدام هذا النظام لتحسين الأداء الوظيفي في المكتبات، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن نظام الرقابة الإداري يساهم إلى حد كبير في الأداء الوظيفي الفعال من خلال تمكين الموظفين فهم توقعات الوظيفية وتحقيق دقة وموثوقية السجل وتعزيز سلوك الموظفين، وقد أوصت الدراسة بالاهتمام لأمناء المكتبات من خلال المؤتمرات والندوات وورش العمل والتي ستمكنهم من اكتساب المهارات لتقديم أداء أفضل في

توصيفاتهم الوظيفية.

6- دراسة / Duc Huu Pham، 2021، "التطوير المهنية لأعضاء الهيئة الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي" وتهدف هذه الدراسة هي التعرف على كيفية دعم جامعة عالمية للتعليم العالي تُدرّس باللغة الإنجليزية مثل جامعة إنترناشونال التابعة لجامعة فيتنام الوطنية في مدينة هو تشي منه (IN HCMC) لتطوير أساتذتها المهني، وما إذا كانت النشرات في المجالات المُدرجة في قواعد بيانات WoS و Scopus تؤثر على هؤلاء الأساتذة وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن أبحاثهم ساهمت في تطوير المؤسسة بشكل خاص، وفي الوقت نفسه أشارت إلى مدى استفادة أصحاب المصالح (Stakeholders) من ذلك بشكل عام، قد تسهم هذه الدراسة في تطوير جودة مؤسسات التعليم العالي فيما يتعلق بتعزيز النشر الدولي من قبل هيئات التدريس في الجامعات، وصى بضرورة إجراء المزيد من الأبحاث حول الاستعداد الفعّال لجذب الموارد الفكرية القوية وتنميتها وتعزيز استخدامها بكفاءة لتحقيق هذا الهدف المنشود بنجاح.

الجانب النظري

أولاً - مفهوم الرقابة الإدارية :

تُعد الرقابة الإدارية الركيزة الأساسية التي تسهم في تعزيز الكفاءة والفعالية داخل المؤسسات التعليمية، وخاصة الجامعات. وتعرف الرقابة الإدارية بأنها قياس وتصحيح أداء العاملين في المنظمة بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة، أو هي العملية التي يتم من خلالها التأكد من أن نشاطات المنظمة تسير كما هو مخطط لها من خلال مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير الواردة في الخطة (الزعبي، والعنزي، 2015، ص 316) وتُعرف الرقابة الإدارية بأنها مجموعة السياسات والإجراءات التي تهدف إلى ضمان دقة المعلومات المالية، وحماية الأصول، وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة (Mazen J, Al Shobaki, et al، 2018، ص 26)، وتعرف الرقابة الإدارية بأنها التأكد من مدى تحقيق النشاط الإداري للأهداف المقررة، أي التحقق من أن ما يتم إنجازه مطابق لما في الخطة الموضوعة (المقيمي، 2023، ص 95).

ثانياً. أهداف الرقابة الإدارية:

تسعى الرقابة الإدارية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الأساسية منها:

1. **التأكد من تنفيذ الخطط:** من خلال مراقبة مدى التزام الجهات التنفيذية بالخطط والاستراتيجيات الموضوعة.
2. **تحسين الكفاءة والفعالية:** عبر تحديد مواطن الهدر وتصحيحها، وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد.
3. **منع الأخطاء وتصحيحها:** من خلال اكتشاف المشاكل في وقت مبكر ومنع تفاقمها.
4. **تعزيز الشفافية والمساءلة:** بتوفير معلومات دقيقة حول الأداء، مما يسهل عملية اتخاذ القرار.
5. **بناء ثقافة الجودة:** من خلال وضع مقاييس واضحة للأداء وتشجيع الموظفين على تحقيقها (Zemmamouche ، 2025، ص 166).

ثالثاً- أساليب الرقابة الإدارية:

تعتمد الأساليب التي يتم اتباعها في عملية الرقابة الإدارية ومن إبراز هذه الأساليب ما يلي:

1. **التقارير الإدارية:** تعد التقارير الإدارية أحد أبرز الوسائل الأساسية في العملية الرقابية وتنصف هذه الوسيلة بأنها منتشرة في كافة المنظمات والهيئات المختلفة، وتساعد التقارير الإدارية في إعطاء المعلومات اللازمة عن كيفية تنفيذ العمل وما مدى كفاءة أداء العمل، وتساهم التقارير في عقد المقارنة بين الأداء الفعلي والمعايير الموضوعة للأداء المخطط (حسين، وآخرون، 2022، ص 21).
2. **الملاحظة:** أن الملاحظة الشخصية هي وسيلة رقابية فعالة يتم الاعتماد عليها من قبل الرؤساء في رقابة أداء المرؤوسين، حيث يقوم المدير أو رئيس القسم أو الشخص المستند إليه وظيفة الرقابة الإدارية في مراقبه الأنشطة التي تتم، كذلك الممارسات التي يقوم بها العاملين وتعد الملاحظات الشخصية وسيلة فعالة تضمن وجود العملية الرقابية من دون أي مجاملات شخصية، كما تسهل الملاحظات الشخصية للمراقب على سير تنفيذ العمل وتفهم مشاكل العاملين بشكل مباشر.
3. **الشكاوي:** تعتبر الشكاوي والتظلمات واحدة من الوسائل الرقابية التي تعتمد عليها الكثير من المنظمات حيث تتميز فاعلية نظام الشكاوي والتظلمات كوسيلة رقابية في أنها تتيح للمرؤوسين التعبير عن آرائهم بكل حرية وتعد الشكاوي وسيلة رقابية يمارسها المراجعين على العاملين والمسؤولين في المنظمات (الشيواوي، 2024، ص 5).

رابعاً- مفهوم الأداء:

من أهم مفاهيم العصر الحالي أن المنافسة القوية والإبداع لا ينتجان من استخدام الآلات والأجهزة الحديثة والمتقدمة ومحاولة تقليل نفقات فحسب، وإنما باستخدام أهم مصدر على الإطلاق وهو الأشخاص الموظفون، فقد أصبح يحكم على نجاح أي مؤسسة بمدى اهتمامها بقدرات موظفيها وكفاءاتهم وحسن أدائهم لإعمالهم، وكيفية استثمار رأس المال البشري حيث يشكل العنصر البشري أهم مورد من موارد المؤسسة سواء كانت خاصة أو حكومية، كبيرة أو صغيرة، إنتاجية أو خدمية، حيث تتوقف كفاءة وفعالية المؤسسة على كفاءة هذا المورد وبالتالي تحرص أي مؤسسة على استثمار هذا المورد والاستفادة المثلى (إسماعيل، 2021، ص43). ويعرّف الأداء الوظيفي على أنه الطريقة التي تؤدي بها الوظيفة أو المهمة من قبل فرد أو مجموعة أو منظمة. ويشمل أيضاً الطريقة التي يؤدي بها الموظف أو مجموعة الموظفين مسؤولياته اليومية ويساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية (Anyim, Mole، 2021، ص 81).

خامساً - عناصر الأداء:

يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها:

1. المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
2. نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عملة الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
3. كمية العمل المنجزة: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
4. المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل الرؤساء (الصادق، والطيف، 2020، ص92).

سادساً- طرق قياس أداء العاملين:

1. كمية الجهد المبذول: تتمثل في حجم ومقدار الطاقة (العقلية والجسدية) التي يبذلها الفرد في العمل خلال فتره زمنية محددة والسرعة في أداء هذا العمل.

2. معدلات الأداء: من خلاله يقوم المقيم باختيار مدى كفاءة الموظف من حيث الجودة في العمل ومن خلال زيادة إنتاجيته خلال فترة محددة ليقوم المقيم بمقارنة العمل المنجز للموظف مع المعدل المحدد له.
3. نمط الاداء: تشمل الطريقة التي تتم بها تأدية أنشطة العمل والوصول لحل أو إقرار مشكله ما
4. نوعيه الجهد المبذول: وتعني مستوى الجودة في إنجاز العمل ودرجة مطابقته للمواصفات المقررة فبعض الأعمال لا تهتم بكمية الأداء أو سرعته بل تركز بشكل أساسي على درجة خلو الأداء من الاخطاء ومدى مطابقتها للنموذج المطلوب (بهاء الدين، حزه، 2024، ص239).

الدراسة الميدانية

أولا - منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، لوصف الظاهرة وتحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، كما تم جمع البيانات اللازمة باستخدام المصادر الثانوية التي تتمثل في الكتب والمراجع والدوريات، بالإضافة إلى المصادر الأولية من خلال أداة الاستبيان الذي طور لهذا الغرض لجمع البيانات، واستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) لتحليل البيانات وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات تسهم في تطوير الواقع وتحسينه.

ثانياً - مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد العجيلات، والبالغ عددهم (168) موظف، وقد تم تحديد عينة الدراسة والبالغ عددها (118) موظف، باستخدام اسلوب العينة العشوائية، والتي تم تحديدها بناء على الجدول الذي قدمه كل من (Krejcie & Morgan) اعتماد على حجم المجتمع وهامش الخطاء المسموح به (5%) تم توزيع الاستبيان على جميع أفراد عينة الدراسة، استرجع منها (102) استبيان، وعند فحصها اتضح وجود (11) منها غير صالحة للتحليل لعدم استكمال بياناتها، وبذلك أصبح عدد الاستبيانات التي تم استخدامها في تحليل البيانات (91) استبيان.

ثالثاً- مصادر وأداة جمع البيانات:

استخدم الباحث الاستبيان كأداة لقياس متغيرات الدراسة المستقلة التي تتعلق بقباس الرقابة الإدارية والمتغير التابع الذي يقيس تحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس، ولقد

تم تحديد الأوزان لإجابات أفراد العينة وفق مقياس ليكرت الخماسي وتكون الأوزان على النحو التالي.

جدول (1) مقياس الدراسة المعتمد الخماسي

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1

إن أداة القياس المستخدمة في الدراسة قسمت إلى جزائين على النحو التالي.

أ- الرقابة الإدارية. ويتضمن (3) أبعاد وكل بعد يتكون من (5) عبارات.

ب- تحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس. وتتضمن (10) عبارات.

1- المصادر الثانوية. جمعت المصادر الثانوية من خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، والتي تمثلت في المراجع والكتب ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والأبحاث والدراسات السابقة.

رابعاً- صدق وثبات أداة الدراسة:

◀ صدق أداة الدراسة. قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال.

1- الصدق الظاهري. حيث تم عرض الاستبيان على عدد من المحكمين المختصين في المجال، وتم إجراء التعديلات وتصميمها بصورتها النهائية الحالية وفق ملاحظاتهم بما يحقق الصدق الظاهري.

2- صدق المقياس (الاتساق الداخلي). صدق الاتساق الداخلي والمقصود به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع المتغير الذي تنتمي إليه العبارة، فقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المتغير والدرجة الكلية للمتغير نفسه، والموضحة في الجداول التالية.

جدول رقم (2) صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي لمحور الرقابة الإدارية

معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد التقارير الإدارية والدرجة الكلية لها.			معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد الملاحظة والدرجة الكلية لها.			معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد الشكاوي والدرجة الكلية لها.		
Sig.	معامل الارتباط	ت	Sig.	معامل الارتباط	ت	Sig.	معامل الارتباط	ت
.000	.822**	1	.000	.816**	1	.000	.832**	1
.000	.810**	2	.000	.814**	2	.000	.819**	2
.000	.802**	3	.000	.826**	3	.000	.842**	3
.000	.812**	4	.000	.831**	4	.000	.827**	4
.000	.807**	5	.000	.811**	5	.000	.804**	5
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

يوضح الجدول رقم (2) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور الرقابة الإدارية والدرجة الكلية لها، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة ذات دلالة إحصائية.

جدول رقم (3) صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي لمحور تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس

معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس والدرجة الكلية لها.								
ت	معامل الارتباط	Sig.	ت	معامل الارتباط	Sig.	ت	معامل الارتباط	Sig.
1	.811**	.000	6	.801**	.000	11	.828**	.000
2	.825**	.000	7	.812**	.000	12	.800**	.000
3	.809**	.000	8	.819**	.000	13	.804**	.000
4	.816**	.000	9	.827**	.000	14	.815**	.000
5	.831**	.000	10	.834**	.000	15	.823**	.000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

يبين الجدول رقم (3) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور تحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس والدرجة الكلية لها، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة ذات دلالة إحصائية.

3- الصدق البنائي. يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقيق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، وبين مدى ارتباط كل متغير من متغيرات الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الاستبيان والمبينة بالجدول رقم (2،3) أي أن جميع معاملات الارتباط لجميع متغيرات الاستبيان دالة إحصائية وبذلك يعتبر جميع المتغيرات صادقة لما وضعت لقياسه.

◀ **ثبات أداة القياس.** يقصد بثبات أداة القياس هي أن يعطي الاستبيان نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، لقد تحقق من ثبات أداة القياس من خلال اختبار مقياس (الفا كرو نباخ) وتعتبر النسبة الموضحة الجدول رقم (4) عالية ومقبولة لأغراض الدراسة.

جدول رقم (4) نتائج اختبار الفا كرو نباخ لقياس ثبات الاستبيان

المتغيرات	عدد العبارات	الثبات
القيمة الكلية لأبعاد الرقابة الإدارية.	15	.844
القيمة الكلية لمحور تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس	15	.839
القيمة الكلية للاستبيان.	30	.828

يتراوح معامل ألفا كرونباخ من 0 إلى 1. وكلما اقترب من (1) الصحيح، كلما كانت العبارات متسقة مع بعضها البعض (والعكس صحيح).

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

استخدم الباحث نظام (SPSS .V22) لاستخراج النتائج الإحصائية لتحليل البيانات وهي

- معامل ارتباط بيرسون.
 - معامل الثبات (الفاكرونباخ).
 - استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
 - اختبار الانحدار الخطي البسيط.
 - سادساً- عرض وتحليل البيانات:
- وللتعرف على مستوى الرقابة الإدارية وأثرها في تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس, تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية لإجابات عينة الدراسة, ليكون مؤشراً على ذلك, وتم تحديد خمسة مستويات لدرجة الممارسة المبينة بالجدول رقم (5)، بناء على المعادة التالية.

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الدرجة الأعلى في المقياس} - \text{الدرجة الأدنى في المقياس}}{\text{عدد المستويات}}$$

جدول رقم (5) مستويات درجة الأهمية لمتغيرات مستوى الرقابة الإدارية وأثرها في تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

ت	المستويات	درجة الأهمية
1	من 1 إلى 1.79	منخفضة جداً
2	من 1.80 إلى 2.59	منخفضة
3	من 2.60 إلى 3.39	متوسطة
4	من 3.40 إلى 4.19	مرتفعة
5	من 4.20 إلى 5	مرتفعة جداً

جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لعبارات بعد التقارير الإدارية

ت	عبارات بعد التقارير الإدارية	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
1	تعتمد الكلية على التقارير الإدارية المكتوبة كأداء رقابية	3.82	1.119	مرتفعة	3
2	تساعد التقارير الإدارية في تطوير أساليب العمل	3.91	1.012	مرتفعة	1
3	تسهل التقارير الإدارية من عملية اتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة تجاه أعضاء هيئة التدريس غير المنضبطين	3.88	1.121	مرتفعة	2
4	تفرض التقارير الإدارية على أعضاء هيئة التدريس حالة من ضرورة الالتزام بقواعد العمل داخل الكلية	3.79	1.046	مرتفعة	4
5	تعد التقارير الإدارية أداء فعالة تساهم في نجاح العمل وتقلل من وحدة الصدمات بين العاملين والإدارة.	3.57	1.024	مرتفعة	5
	المتوسط والانحراف المعياري العام	3.79	1.047	مرتفعة	

يتضح من الجدول رقم (6) نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة ببيد التقارير الإدارية فقد جاء بدرجة ممارسة مرتفعة، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام لجميع العبارات (3.79) وبانحراف معياري قدرة (1.047)، أي أن اتجاهات عينة الدراسة تكون إيجابية نحو الفقرات أعلاه، وذلك لأن متوسطاتها الحسابية أكبر من الوسط الافتراضي لأداة القياس وهو (3). ويتبين من الجدول السابق أن التقارير الإدارية تساعد الإدارة في تطوير أساليب العمل كذلك التقارير الإدارية تساعد في عملية اتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة تجاه أعضاء هيئة التدريس غير المنضبطين، والتقارير الإدارية تعد أداء فعالة تساهم في نجاح العمل والتقليل من وحدة الصدمات بين العاملين والإدارة

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لعبارات بعد الملاحظة

ت	عبارات بعد الملاحظة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
1	تعتبر الملاحظة وسيلة رقابية جيدة.	3.62	1.121	مرتفعة	5
2	توفر الملاحظة الشخصية معلومات أكثر لمستخدمي القرار مقارنة بالطرق الرقابية الأخرى.	3.76	1.064	مرتفعة	4
3	تعتبر الملاحظة الشخصية وسيلة فعالة لتحسين الأداء.	3.77	1.210	مرتفعة	3
4	تساهم الملاحظة في تحقيق العدالة في عملية تقييم أعضاء هيئة التدريس بكل حيادية.	3.86	1.114	مرتفعة	2
5	تسهل الملاحظة كوسيلة رقابية من عملية التواصل بين أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام.	3.89	1.110	مرتفعة	1
المتوسط والانحراف المعياري العام		3.78	1.013	مرتفعة	

يتضح من الجدول رقم (7) نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة ببعد الملاحظة فقد جاء بدرجة ممارسة مرتفعة، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام لجميع العبارات (3.78) وبانحراف معياري قدرة (1.013)، أي أن اتجاهات عينة الدراسة تكون إيجابية نحو الفقرات أعلاه، وذلك لأن متوسطاتها الحسابية أكبر من الوسط الافتراضي لأداة القياس وهو (3). ويتبين من الجدول أعلاه أن الملاحظة الرقابية تسهل عملية التواصل بين أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام وتحقق العدالة في عملية تقييم الأداء وتعتبر الملاحظة وسيلة فعالة لتحسين الأداء.

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لعببارات بعد الشكاوي

ت	عبارات بعد الشكاوي	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
1	تعتمد إدارة الكلية على أحدث الوسائل والأدوات العلمية في تحديد المشكلة	3.41	1.113	مرتفعة	5
2	يوجد بالكلية فريق مختص لتحديد المشاكل	3.42	1.095	مرتفعة	4
3	يتم عرض كافة المشاكل على الإدارة بالكلية لاتخاذ القرارات اللازمة	3.78	1.116	مرتفعة	2
4	تعرض إدارة الكلية أي مشكلة لا تختص بها على الأجهزة الرقابية الأخرى	71.3	1.017	مرتفعة	3
5	يوجد التعاون بين إدارة الكلية والأجهزة الرقابية الأخرى	3.87	1.090	مرتفعة	1
المتوسط والانحراف المعياري العام		3.63	1.201	مرتفعة	

يتضح من الجدول رقم (8) نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة ببعد الشكاوي فقد جاء بدرجة ممارسة مرتفعة، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام لجميع العبارات (3.63) وبانحراف معياري قدرة (1.201)، أي أن اتجاهات عينة الدراسة تكون إيجابية نحو

الفقرات أعلاه، وذلك لأن متوسطاتها الحسابية أكبر من الوسط الافتراضي لأداة القياس وهو (3). ويتبين من الجدول السابق أن هناك تعاون بين إدارة الكلية والأجهزة الرقابية الأخرى كما يتم عرض أغلب المشاكل على إدارة الكلية لاتخاذ الإجراءات التي تلزم ذلك

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لعبارات محور تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

ت	عبارات محور تحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
1	أقوم بإتجاز الأعمال المطلوبة من ضمن أوقاتها المحددة بدون أي تأخير	3.88	1.081	مرتفعة	4
2	تساهم الرقابة الإدارية في سرعة اكتشاف الأخطاء والانحرافات في الأداء	3.76	1.027	مرتفعة	8
3	معظم أعضاء هيئة التدريس على معرفة كافية بنظام الرقابة الإدارية داخل الكلية	3.65	1.049	مرتفعة	12
4	تقدم الإدارة برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتساعدهم على إنجاز الأعمال والمهام بالمهارة والكفاءة المطلوبة	4.10	1.110	مرتفعة	1
5	أقوم باستثمار كافة الموارد المتاحة لدي أثناء أدائي الوظيفي	3.75	1.019	مرتفعة	9
6	تتوفر لدى المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل لأداء المهام الوظيفية	3.82	1.052	مرتفعة	5
7	يشتمل نظام تقييم الأداء الوظيفي على معايير موضوعية يمكنها من قياس قدرات أعضاء هيئة التدريس ومهاراتهم بالفاعلية المطلوبة	3.67	1.116	مرتفعة	15
8	يساعد نظام الرقابة على تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في تحسين الأداء	3.68	1.112	مرتفعة	11
9	يحدد نظام تقييم الأداء بشكل فعال لنقاط القوة ونقاط الضعف لدى أعضاء هيئة التدريس	3.76	1.009	مرتفعة	7
10	أحرص على فهم واجباتي بصورة دقيقة لتمكن من أدائها بشكل صحيح	3.79	1.125	مرتفعة	6
11	أقوم بأداء الأعمال والمهام المطلوبة وفقا للخطط المعدة مسبقا	3.97	1.108	مرتفعة	2
12	يتم توزيع العمل بين أعضاء هيئة التدريس بالعدالة.	3.54	1.065	مرتفعة	13
13	تمنح الكلية أعضاء هيئة التدريس حوافز تشجيعية مناسبة	2.70	1.016	متوسطة	14
14	التعليمات الموجهة من إدارة الكلية تزيد من استعدادك للعمل	3.72	1.111	مرتفعة	10
15	تساهم إدارة الكلية في توفير تقنيات حديثة من أجل تحسين الأداء أعضاء هيئة التدريس	3.92	1.082	مرتفعة	3
المتوسط والانحراف المعياري العام		3.45	1.048	مرتفعة	

يبين الجدول رقم (9) نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بمحور تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، فقد جاء بدرجة ممارسة منخفضة، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام لجميع العبارات (3.45) وبانحراف معياري قدرة (1.048)، أي أن اتجاهات عينة الدراسة تكون إيجابية نحو الفقرات أعلاه، وذلك لأن متوسطاتها الحسابية أكبر من الوسط الافتراضي لأداة القياس وهو (3). ويتبين من الجدول السابق أن إدارة الكلية تقوم بتقديم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتساعدتهم على إنجاز الأعمال والمهام بالمهارة والكفاءة المطلوبة، نلاحظ أيضاً أن، أعضاء هيئة التدريس مستعدين للقيام بأداء الأعمال والمهام المطلوبة وفقاً للخطط المعدة مسبقاً من إدارة الكلية كما تساهم إدارة الكلية في توفير تقنيات حديثة من أجل تحسين الأداء أعضاء هيئة التدريس

سابعاً- اختبار فرضيات الدراسة:

« اختبار الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين بعد التقارير الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس. وقد تم إعادة صياغتها في صور احصائية بحيث تكون:

الفرضية الصفرية: H_0 لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين بعد التقارير الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

الفرضية البديلة: H_1 يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين بعد التقارير الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

جدول رقم (10) تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مستوى الأثر بعد التقارير الإدارية في تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوي الدلالة
اختبار مستوى الأثر بين بعد التقارير الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.	0.711	0.505	1.401	19.915	0.000

دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول رقم (10) دراسة اختبار مستوى الأثر بين بعد التقارير الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة T المحسوبة والتي بلغت (19.915) بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05%) لذلك نرفض الفرضية

« اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد الشكاوي وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس. وقد تم إعادة صياغتها في صور إحصائية بحيث تكون:

الفرضية الصفرية: H_0 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد الشكاوي وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

الفرضية البديلة: H_1 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد الشكاوي وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

جدول رقم (12) تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مستوى الأثر بين بعد الشكاوي وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوي الدلالة
اختبار مستوى الأثر بين بعد الشكاوي وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.	0.649	0.421	1.034	23.159	0.000

دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول رقم (12) دراسة اختبار مستوى الأثر بين بعد الشكاوي وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (23.159) بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05%) لذلك نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة: H_1 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد الشكاوي وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، وهذا يدل على وجود أثر طردي (موجب) ذو دلالة إحصائية بين بعد الشكاوي وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

« اختبار الفرضية الرئيسية. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الرقابة الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

وقد تم إعادة صياغتها في صور إحصائية بحيث تكون:

الفرضية الصفرية: H_0 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الرقابة الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

الفرضية البديلة: H_1 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الرقابة الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

جدول رقم (13) تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مستوى الأثر بين أبعاد الرقابة الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوي الدلالة
اختبار مستوى الأثر بين أبعاد الرقابة الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.	0.697	0.485	1.215	18.218	0.000

دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول رقم (13) دراسة اختبار مستوى الأثر بين أبعاد الرقابة الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (18.218) بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05%) لذلك نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الرقابة الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، وهذا يدل على وجود أثر طردي (موجب) بين أبعاد الرقابة الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، وعليه فإن تطبيق أبعاد الرقابة الإدارية في الكلية قيد الدراسة يساهم بشكل فعال في تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

ثامناً- النتائج والتوصيات.:

◀ النتائج.

بعد استخدام الاساليب الاحصائية توصلت الدراسة للنتائج التالية.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التقارير الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، وهذا يدل على وجود أثر طردي (موجب) ذو دلالة إحصائية بين بعد التقارير الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، أي أنه كلما توفرت التقارير الإدارية بصورة جيدة لدى الإدارة بالكلية زاد ذلك من الالتزام بقواعد العمل داخل الكلية وبالتالي ينعكس ذلك على تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد الملاحظة وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، وهذا يدل على وجود أثر طردي (موجب) ذو دلالة إحصائية بين بعد الملاحظة وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، أي أنه كلما كانت هناك ملاحظة مستمرة من رؤساء الأقسام والإدارة العليا على أعضاء هيئة

التدريس زاد ذلك من الانضباط لدى أعضاء هيئة التدريس وبالتالي يؤد ذلك إلى تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد الشكاوي وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، وهذا يدل على وجود أثر طردي (موجب) ذو دلالة إحصائية بين بعد الشكاوي وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الرقابة الإدارية وبين تحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، وهذا يدل على وجود أثر طردي (موجب) بين أبعاد الرقابة الإدارية وبين تحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس، وعليه فإن تطبيق أبعاد الرقابة الإدارية في الكلية قيد الدراسة يساهم بشكل فعال في تحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس

◀ التوصيات.

بعد عرض وسرد وتحليل أهم نتائج الدراسة، فإن الدراسة توصي بعدد من التوصيات أهمها:

1- يجب على إدارة الكلية الاهتمام بعملية الرقابة الإدارية بأبعادها المختلفة (التقارير الإدارية، الملاحظة، الشكاوي) لأنها تحت أعضاء هيئة التدريس على العمل بكفاءة.

2- على إدارة الكلية ضرورة الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة والأجهزة المتطورة من أجل زيادة تحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس.

3- على إدارة الكلية مراجعة وتطوير الخطط الموضوعية لنظام الرقابة الإدارية باستمرار لتتلاءم مع طبيعة عمل أعضاء هيئة التدريس.

4- حث أعضاء هيئة التدريس على حضور المؤتمرات والندوات وورش العمل والتي من شأنها زيادة رفع ثقافة أعضاء هيئة التدريس بالالتزام نحو واجبات الوظيفة.

المراجع:

1. اسماعيل، صائم عثمان آدم، 2021 التخطيط والرقابة الإدارية في رفع كفاءة الأفراد بالتطبيق على الهيئة العامة للمياه، مجله جامعة أم درمان الإسلامية، المجلد السابع عشر، العدد الأول.
2. الروقي، سلطان مجري حسن، ومحمد، مصطفى شلابي، 2024، كفاءة الأداء بالتطبيق على المستشفيات بالملكة العربية السعودية، المجلد 46، العدد 1، يناير.
3. الزعبي، علي فلاح، والعنزي، عادل عبدالله، 2015، الأسس والأصول العلمية في إدارة الأعمال، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

4. بهاء الدين، رانيا محمد، حزه، دعاء سمير محمد، 2024، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء العاملين بشركات السياحة المصرية مجلة كلية السياحة والفنادق جامعة المنصورة، العدد 15، الجزء الثاني، يونيو.
5. سوركتي، معتر محمد، مختار، أيمن سيد أحمد، 2023، أثر الرقابة الإدارية على أداء العاملين، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المجلد السابع، العدد 2.
6. الشيزاوي، حاتم بن عبدالله بن محمد، 2024، أثر الرقابة الإدارية على فاعلية القرارات في المؤسسات الحكومية العمانية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد 6، العدد 5.
7. الصادق، عبدالحكيم سعد غيث، والطيف، عباس محمد حسن، 2020، أثر عناصر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين، مجلة الدراسات الاقتصادية كلية الاقتصاد، جامعة سرت، المجلد الثالث، العدد الأول.
8. الفلاح، فاطمة مفتاح فرج، والرقادي، احلام يونس محمد، 2024، السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية في ضوء معايير كفاءة الأداء المهني والأخلاقي للأستاذ الجامعي، مجلة البحوث الأكاديمية، عدد خاص بالمؤتمر الدولي للتربية والتعليم المنعقد بالأكاديمية الليبية مصراتة.
9. المقيمي، بدرية بنت عبدالله بن خليفة، 2023، الرقابة الإدارية بكليات العلوم التطبيقية بسلطنة عمان، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، المجلد 147، العدد 1.
10. عابدين، مجدي محمد مدني، وآخرون، 2022، معوقات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة الجامعة الريادية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 193، الجزء الخامس، يناير.
11. حسين، مقبولة عبدالجبار، وآخرون، 2024، أثر الرقابة الإدارية على تقييم أداء العاملين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانون، المجلد السادس، العدد الثاني والعشرون، سبتمبر.
12. Anyim, Wisdom okereke, Mole, A, J, C, 2021, Management Control System for Effective Job Performance Among Librarians in Federal And State University Libraries : Evidence From South East Nigeria, International Journal of Creative Business and Management ISSN (2775-7862) (online) Volume 1 Number 1.
13. Pham, Duc Huu, 2021, The Professional Development of Academic Staff in Higher Education Institution, Journal of Teacher Education for Sustainability, vol. 23, no. 1.
14. Jibing LIU, et al, 2024, Enhancing The Efficiency Of Academic STAFF Performance, Vol. 2, No. 10, October.
15. Mazen J. Al Shobaki, et al, 2018, The Relationship Reality between the Components of Internal Control and Administrative Transparency in the Palestinian Universities, International Journal of Academic Information Systems Research (IJASIR), Vol. 2 Issue 3, March.
16. Zemmamouche, Aida, et al, 2025, Literature on Administrative Control as a Qualitative Indicator in Building Organizational Effectiveness in the Institution, Ancient Land International Scientific Journal. 2025 / Volume: 7 Issue: 3.