



دور الرقابة الإدارية في تطوير الاسهام العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في مديرية تربية القادسية
أثير إعلان عبد الحسين
وزارة التربية - المديرية العامة لتربية القادسية
atheer89alali@gmail.com

المخلص :

يهدف البحث إلى التعرف على دور الرقابة الإدارية في دعم الإسهام العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في مديرية تربية القادسية، والكشف عن طبيعة العلاقة بينهما. واعتمد الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية، لملاءمته طبيعة البحث وأهدافه. تكوّن مجتمع البحث من جميع أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في مديرية تربية القادسية للعام الدراسي (2023-2024)، وتم اختيار عينة عشوائية بلغ عددها (200) عضوًا من المدارس الحكومية والأهلية في محافظة الديوانية المركز. ولجمع البيانات، استخدم الباحث مقياس الرقابة الإدارية ومقياس الإسهام العلمي، بعد التحقق من صدقهما وثباتهما، حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.84) لمقياس الرقابة الإدارية و(0.87) لمقياس الإسهام العلمي. أظهرت نتائج البحث أن مستوى الرقابة الإدارية ومستوى الإسهام العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية جاء مرتفعين، كما كشفت عن وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الإدارية والإسهام العلمي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.697). وأوضحت نتائج تحليل الانحدار الخطي أن الرقابة الإدارية تسهم بنسبة (48.5%) في تفسير التباين في الإسهام العلمي. واستنتج البحث أن الرقابة الإدارية الفاعلة، القائمة على المتابعة والتقويم والتغذية الراجعة، تؤدي دورًا مهمًا في تعزيز الإسهام العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية. وأوصى الباحث بضرورة اعتماد أساليب رقابة إدارية حديثة داعمة ومحفزة، وتوفير بيئة إدارية مشجعة على البحث العلمي والتطوير المهني.

الكلمات المفتاحية: الرقابة الإدارية، الإسهام العلمي، الهيئة التدريسية، مديرية تربية القادسية.

The Role of Administrative Oversight in Developing the Scientific Contribution of Faculty Members in the Qadisiyah Education Directorate

Atheer Al-Ali Abdul-Hussein

Ministry of Education - General Directorate of Education in Qadisiyah

atheer89alali@gmail.com

Abstract:

This research aims to identify the role of administrative oversight in supporting the scientific contribution of faculty members in the Qadisiyah Education Directorate and to reveal the nature of the relationship between them. The researcher adopted the descriptive approach using survey and correlational methods, as it is suitable for the nature and objectives of the research. The research population consisted of all faculty members working in the Qadisiyah Education Directorate during the academic year (2023-2024). A random sample of (200) members was selected from public and private schools in the Diwaniyah Governorate. To collect data, the researcher used the Administrative Oversight Scale and the Scientific Contribution Scale, after verifying their validity and reliability. The reliability coefficient was (0.84) for the Administrative Oversight Scale and (0.87) for the Scientific Contribution Scale. The research results showed that the level of administrative oversight and the level of scientific contribution among faculty members were high. A statistically significant positive correlation was also found between administrative oversight and scientific contribution, with a correlation coefficient of 0.697. Linear regression



analysis indicated that administrative oversight contributes 48.5% to explaining the variance in scientific contribution. The research concluded that effective administrative oversight, based on monitoring, evaluation, and feedback, plays a significant role in enhancing the scientific contribution of faculty members. The researcher recommended adopting modern, supportive, and motivating administrative oversight methods and providing an administrative environment conducive to scientific research and professional development.

Keywords: Administrative oversight, scientific contribution, faculty, Al-Qadisiyah Education Directorate

1-1 المقدمة :

ان الرقابة الادارية هي واحدة من الوظائف الرئيسة الاربع التي تتكون منها العملية الادارية والترتيب المعتاد لهذه الوظائف هو التخطيط - التنظيم - التنسيق - التوجيه - الرقابة ، ان كلمة الرقابة وموقعها في ترتيب الوظائف الادارية له دلالة معينة وهي ان هذه الوظيفة ليست منفصلة عن الوظائف الادارية الاخرى بل هي جزء يكتمل به الاداء الاداري في منظمات الاعمال ، لكن بالرغم من هذا، إلا أن أهميتها ودورها لم يتراجع لأنها تعد بمثابة حلقة الوصل بين مختلف وظائف الإدارة وتبرز أهميتها على الأداء الوظيفي فيما تقدمه من تغذية راجعة يتم على أساسها تقويم وتعديل الانحرافات والأخطاء والكشف عن معوقات التنفيذ والإنجاز لتحويل دون الوصول للأهداف المخططة . والرقابة كنظام يجب أن تعتمد عليه جميع المنظمات، مهما كان نوعها أو مجال نشاطها. ولا تقتصر على مستوى إداري معين، بل شاملة وعمامة لكافة المستويات. وهي بذلك تلعب دورا مهما في تحديد مدى كفاءة الإدارة وفعاليتها. إضافة لأنها تقوم بضمان اتخاذ قرارات عقلانية وصائبة. والرقابة لا يمكن لها أن تكون فعالة إلا إذا كانت تتسم بالاستمرارية والتجديد، مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الأساليب المتبعة والمناسبة للنشاط والتوقيت المناسب لها. ولكون ان اعضاء الهيئات التدريسية هم الذي يمثلون عصب المدارس بشكل عام ولكوني تدريسي في تربية القادسية والمدرسين هم الذي يقودون مدارسهم الى تحسين المستويات الافضل من خلال نتاجاتهم العلمية.

2-1 مشكلة البحث

تُعد الرقابة الإدارية من الوظائف الأساسية في الإدارة التربوية، لما لها من دور فاعل في توجيه الأداء وضمان حسن استثمار الموارد البشرية، ولا سيما أعضاء الهيئة التدريسية، بما يسهم في دعم الاسهام العلمي والارتقاء بالمستوى الأكاديمي للمؤسسات التعليمية. إلا أن الواقع العملي في بعض المؤسسات التربوية يشير إلى وجود أوجه قصور في ممارسات الرقابة الإدارية، سواء في أساليبها أو آليات تطبيقها. ومن خلال متابعة الباحث للواقع الإداري في مديرية تربية القادسية، ومن خلال المقابلات الشخصية مع عدد من أعضاء الهيئة التدريسية، لوحظ وجود بعض المشكلات الإدارية التي انعكست سلباً على مستوى الأداء الإداري، وأثرت في دعم الاسهام العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية، مما أسهم في ضعف تحقيق الأهداف التربوية والعلمية المرجوة.

وانطلاقاً من ذلك، تتمثل مشكلة البحث في الحاجة إلى تشخيص واقع الرقابة الإدارية السائدة في مديرية تربية القادسية، والكشف عن دورها في دعم الاسهام العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية، فضلاً عن التعرف على طبيعة العلاقة بينهما، وذلك من خلال الإجابة عن التساؤل التالي

ما دور الرقابة الإدارية في دعم الاسهام العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في مديرية تربية القادسية؟

3-1 اهداف البحث :

يهدف هذا البحث إلى التعرف على دور الرقابة الإدارية في تعزيز الإسهام العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في مديرية تربية القادسية، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على واقع الرقابة الإدارية السائدة في مديرية تربية القادسية.
2. تحديد مستوى الإسهام العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في مديرية تربية القادسية.



٣. الكشف عن دور الرقابة الإدارية في تعزيز الإسهام العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في مديرية تربية القادسية.

٤. تحديد أبرز الجوانب الإدارية التي تسهم في دعم الإسهام العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية.

1-4-4 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري: بعض مدرسي المدارس الثانوية الحكومي والأهلي في محافظة الديوانية المركز

1-4-2 المجال الزمني: للفترة 2024 / 2 / 3 الى 2024 / 6 / 5.

1-4-3 المجال المكاني: المدارس الحكومية والأهلية في محافظة الديوانية المركز.

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

2-1 منهج البحث :

وإن من أول النقاط التي يتوجب بالباحث تحري الدقة في اختيارها هو مجتمع البحث وعيناته بالشكل الذي يتناسب بالإجراءات المتبعة في تحديد المشكلة ووضع السبل الناجحة للتعامل معها، وعليه استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية وذلك لملائمته طبيعة ومشكلة البحث. (1:56)

2-2 مجتمع البحث وعيناته:

يتكون مجتمع البحث من جميع أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في مديرية تربية القادسية للعام الدراسي (2023-2024)

والبالغ عددهم (1317) وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وبلغ عددها (200) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في مديرية تربية القادسية، بما يحقق تمثيلاً مناسباً لمجتمع البحث.

جدول (1)

يبين عدد عينة التجربة الاستطلاعية وعينة البناء

عينة البحث	مجتمع البحث
200	1317

2-3 المتغيرات المدروسة :

2-3-1 الرقابة الإدارية :

تُعرّف الرقابة الإدارية بأنها عملية إدارية تهدف إلى قياس الأداء الفعلي ومقارنته بالمعايير والخطط الموضوعية مسبقاً، بهدف اكتشاف الانحرافات وتصحيحها في الوقت المناسب، بما يضمن تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية.

كما تُعرّف الرقابة الإدارية بأنها مجموعة من الإجراءات والأساليب التي تعتمدها الإدارة للتأكد من حسن تنفيذ الخطط والبرامج، وفاعلية استخدام الموارد البشرية والمادية، بما يحقق الانسجام بين الأداء المخطط له والأداء الفعلي.

وتكمن أهمية الرقابة الإدارية في كونها أداة فاعلة لتوجيه العمل الإداري، وتحسين مستوى الأداء، وتعزيز الانضباط الوظيفي، فضلاً عن دورها في دعم اتخاذ القرارات الإدارية الرشيدة.. (بشرى العلق , 2010 : 233).

2-3-2 الإسهام العلمي :

يُعرّف الإسهام العلمي بأنه مجموعة الجهود والأنشطة العلمية والبحثية التي يقدمها عضو الهيئة التدريسية، وتشمل إعداد البحوث العلمية ونشرها، والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية، والإشراف الأكاديمي، والمساهمة في تطوير المعرفة العلمية في مجال التخصص.. (الشمري, 2012: 87)

2-4 إجراءات البحث الرئيسية:



لتحقيق أهداف البحث، اعتمد الباحث أداتين رئيسيتين لجمع البيانات:

2-4-1 مقياس الرقابة الإدارية

اعتمد الباحث مقياس الرقابة الإدارية المقتبس والمعدل من دراسة الشمري (2012)، بعد إجراء التعديلات اللازمة ليتناسب مع طبيعة البحث الحالي وأهدافه.

ويتكوّن المقياس بصورته النهائية من (15) فقرة موزعة على خمسة محاور هي:

١. وضوح التعليمات والأنظمة

٢. المتابعة والتفويض

٣. العدالة والموضوعية

٤. التغذية الراجعة

٥. أثر الرقابة الإدارية في تحسين الأداء

2-4-2 مقياس الاسهام العلمي

اعتمد الباحث مقياس الإساهام العلمي المقتبس والمكثف من دراسة العبيدي (2014)، ويتكوّن من (25) فقرة موزعة على خمسة محاور، ويعتمد مقياس ليكرت الخماسي في الإجابة.

يتكوّن المقياس من خمسة محاور رئيسية، هي:

١. الإساهام البحثي والتربوي

٢. المشاركة في الأنشطة العلمية والتربوية

٣. الإشراف والمشاركة المهنية

٤. التطوير العلمي والمهني

٥. البيئة الإدارية الداعمة للإساهام العلمي

حيث تم عرضه على مجموعة من الخبراء في مجال الادارة الرياضية وعددهم (17) ملحق لأبداء ملاحظاتهم على المقياس بما يلائم المتغير المستقل حيث تم الموافقة على جميع العبارات (ملحق) واصبح المقياس متكون من (25) فقرة بصيغته النهائية.

2-4-3 أسلوب الإجابة وتصحيح المقاييس

اعتمد الباحث مقياس ليكرت الخماسي للإجابة عن فقرات المقاييس، وفق البدائل الآتية:

(5) أوافق بشدة – (4) أوافق – (3) أوافق إلى حد ما – (2) لا أوافق – (1) لا أوافق بشدة

وتُحسب الدرجة الكلية بجمع درجات الفقرات، وكلما ارتفعت الدرجة دلّ ذلك على ارتفاع مستوى المتغير المقاس.

2-5 التجربة الاستطلاعية

اعتمد الباحث عينة استطلاعية من مجتمع البحث، بلغ عددها (20) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في مديرية تربية القادسية، ولم تُدخل ضمن العينة الأساسية للبحث.

وهدفت العينة الاستطلاعية إلى:

• التأكد من وضوح فقرات أدوات البحث

• حساب صدق وثبات المقاييس

• التعرف على الوقت اللازم للإجابة



6-2 الأسس العلمية للمقاييس

١- الصدق

للتحقق من صدق مقياسي الرقابة الإدارية والإسهام العلمي، اعتمد الباحث الصدق الظاهري، وذلك من خلال عرض المقياسين بصيغتهما الأولية على مجموعة من المحكّمين المتخصصين في الإدارة التربوية والقياس والتقويم. كما تم تطبيق المقياسين على عينة استطلاعية بلغت (20) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية من خارج عينة البحث الأساسية، للتأكد من وضوح الفقرات وملاءمتها لأهداف البحث، وقد أجريت التعديلات اللازمة في ضوء الملاحظات الواردة.

٢- الثبات

تم التحقق من ثبات مقياسي الرقابة الإدارية والإسهام العلمي باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، وذلك بعد تطبيقهما على عينة استطلاعية قوامها (20) عضواً من مجتمع البحث، ولم تُدخل هذه العينة ضمن العينة الأساسية.

وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن معاملات الثبات لكلا المقياسين جاءت ضمن الحدود المقبولة إحصائياً، مما يدل على تمتع المقياسين بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي وصلاحيتهما للتطبيق الميداني.

٣- الموضوعية

تحققت موضوعية المقياسين من خلال:

- وضوح فقرات المقياسين وخلوها من الغموض
 - توحيد تعليمات الإجابة لجميع أفراد العينة
 - اعتماد بدائل استجابة محددة وفق مقياس ليكرت الخماسي
 - عدم تدخل الباحث في توجيه إجابات أفراد العينة
- كما أسهم تطبيق المقياسين على العينة الاستطلاعية البالغة (20) فرداً في التأكد من موضوعية الفقرات وسهولة فهمها من قبل المبحوثين.

بلغ معامل ثبات مقياس الرقابة الإدارية (0.84)، ومقياس الإسهام العلمي (0.87)، وهي قيم تدل على ثبات عالٍ لأغراض البحث العلمي

6-2 التجربة الرئيسية:

بعد استكمال كل متطلبات واجراءات اعداد مقياس الرقابة الادارية ومقياس الاسهام العلمي ، أصبحوا جاهزين للتطبيق.

طبق الباحث مع الفريق العمل المساعد المقياسين على عينة التطبيق البالغ عددها (200) تدريسا في المدارس الحكومية والأهلية للمدة من (10 / 10 / 2023) الى (10 / 5 / 2024) ، فقد استرجعت جميع الاستمارات وبعد تحليل استجابات عينة البحث جمعت البيانات في استمارة خاصة إذ أصبح لكل شخص من افراد العينة درجة خاصة به.

7-2 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومنها استخراج الآتي:



- 1- الوسط الحسابي.
- 2- الوسط الفرضي.
- 3- الانحراف المعياري.
- 4- معامل الارتباط البسيط لبيرسون.
- 5- معامل اختبار (كا2).
- 6- معامل الفا كرونباخ.
- 7- الارتباط المتعدد.
- 8- الخطأ المعياري.
- 9- قيمة ت لعينة واحدة.

3- - عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

3-1 عرض نتائج مقياس الرقابة الادارية :

يعرض الباحث الوصف الإحصائي لنتائج مقياس الرقابة الادارية قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء العزومي، وذلك من اجل التعرف على توزيع عينة التطبيق، اذ تبين ان عينة التطبيق توزعت توزيعاً طبيعياً" بدلالة معامل الالتواء العزومي التي تقع بين (+1) وكما مبين في الجدول(2).

جدول (2)

يبين التوزيع الطبيعي لعينة البحث في مقياس الرقابة الادارية

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اعلى قيمة	اقل قيمة	معامل الالتواء العزومي
الرقابة الادارية	90.43	9.918	100	86	0.901-

3-1-1 عرض نتائج مقياس الرقابة الادارية ومحاوره وتحليلها ومناقشتها :

لغرض تحقيق هذا الهدف تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة عددهم (200) تدريسي ، وكانت النتائج كالآتي:

جدول (3)

يبين قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (T) ومستوى الدلالة لمقياس الرقابة الادارية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة T		الدلالة الاحصائية
					المحسوبة	الجدولية	
فاعلية الرقابة الادارية	37.760	3.124	24	199	57.260	1.984	0.000 معنوي



اهداف الرقابة الادارية	27.870	3.161	18	199	55.676	1.984	0.000	معنوي
وسائل الرقابة الادارية	27.670	4.799	18	199	31.918	1.984	0.000	معنوي
المقياس ككل	93.42	9.918	60	199	119.510	1.984	0.000	معنوي

ويبين الجدول (3) درجات مقياس الرقابة الادارية لدى التدريسين، إذ بلغ مجال (فاعلية الرقابة الادارية) بمتوسط حسابي (37.760)، وانحراف معياري (3.124) وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمجال بالمتوسط الفرضي للمجال البالغة (24) درجة، تبين أن متوسط درجات المجال أعلى من المتوسط الفرضي للمجال، وهذا يعني أن هناك فاعلية للرقابة الادارية من وجهة افراد عينة الدراسة، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (57.260) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (0.00)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (199). ان الرقابة من اهم الوظائف الادارية التي تعمل على تحقيق الاداء كما ينبغي بفاعلية وكفاءة، وذلك لتلافي الوقوع في الخطأ والعمل على تصحيح الانحرافات أولاً بأول وينظر الى الرقابة على انها حجر الزاوية في الاداء وذلك لانها تعمل على اظهار نقاط الانحراف في التنظيم على مستوياته المختلفة، بما يساهم في سرعة تصحيحها، والرقابة كوظيفة يجب ان تطبق الاسلوب العلمي اي انه لا بد وان تكون وظيفة منتجة تسعى الى زيادة ناتج العملية الرقابية على تكلفتها والا اصبحت عبئاً على المشروع¹ ويرى الباحث ان العملية الرقابية لها الاثر الفعال في التأثير على سلوكيات التدريسين تأثيراً ايجابياً من اجل تحقيق الاهداف المرجوة باعتبار ان الانسان بطبيعته متحمل المسؤوليات ويعمل دونما خوف من العقاب ولكن رغبة في العمل، وان العملية الرقابية هنا فقط لزيادة الهمم وتشجيع الكفاءات والعمل على تحقيق الاهداف باحسن كفاءة ممكنة.

ويبين الجدول (3) درجات مجال (اهداف الرقابة الادارية) بمتوسط حسابي (27.470) وانحراف معياري (3.161)، وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمجال بالمتوسط الفرضي للمجال البالغة (18) درجة، تبين أن متوسط درجات المجال أعلى من المتوسط الفرضي للمجال، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (55.676) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (0.00)، وهي اصغر من مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (199). ان اهداف الرقابة الادارية في المؤسسات تتمثل في التعرف على المشكلات والعقبات وتحديد الاسباب الرئيسة للمشكلات وتقديم الحلول واكتشاف الاخطاء قبل استفحالها وفور وقوعها و المعالجة والتصحيح الفوري لها والتأكد من ان العمليات الفنية تسير وفق المخطط المرسوم.²

ويبين الجدول (3) درجات مجال (وسائل الرقابة الادارية) بمتوسط حسابي (25.670) وانحراف معياري (2.782) وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمجال بالمتوسط الفرضي للمجال البالغة (18) درجة، تبين أن متوسط درجات المجال أعلى من المتوسط الفرضي للمجال، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة

¹ ديري، زاهد محمد، (2011)، الرقابة الإدارية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان -الأردن

² حسين احمد و عبد الهادي، توفيق صالح، (2012)، الرقابة الإدارية المفهوم والممارسة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان -



(31.357) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (0.00)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (199)

المراد بوسائل الرقابة هي الوسائل الفنية العديدة التي تستعملها الإدارات العامة لمراقبة نفسها، حيث يعتمد الأفراد والأجهزة الرقابية على العديد من الأدوات القياسية والمؤشرات الصادقة في نتائجها لمدى الإنجاز البشري، ومعدلات إحراز التقدم والنمو في تسيير نشاط المنظمة المعنية وسعيها نحو إدراك أهدافها في ضوء لأوامر والقرارات الميسرة لها. فهي تعد إذن بمثابة المرآة التي توضح النتائج التي يسفر عنها تنفيذ البرامج والخطط والسياسات.

ان الرقابة الذاتية تعرف ايضاً بالادارة الذاتية، وهو نظام رقابي فيه يقوم المدراء والموظفين برقابة سلوكهم الخاص، ان الرقابة الذاتية لا تؤدي الى الفوضى والتي فيها يقوم الجميع بالحصول على ما يريد، في الرقابة الذاتية او الادارة الذاتية القادة والمدراء يجهزون العمال بحدود واضحة والتي من خلالها فانهم ربما يوجهون ويراقبون اهدافهم وسلوكهم الخاص، بالإضافة الى ان القادة والمدراء يشاركون ايضاً في الرقابة الذاتية عن طريق تعليم الآخرين المهارات التي يحتاجونها لمتابعة وزيادة فعالية العمل لديهم، وبالآتي فان الافراد الذين يقودون ويديرون انفسهم يقومون بانشاء الرقابة الذاتية عن طريق وضع اهدافهم الخاصة ومتابعة تقدمهم ومكافأة او معاقبة انفسهم على تحقيق او عدم تحقيق اهدافهم التي وضعوها و بناء انماط التفكير الايجابي الذي يذكرهم باهمية اهدافهم وقدراتهم لانجازها¹.

وبين الجدول (3) درجات مجال ككل للمقياس بمتوسط حسابي (90.43) وانحراف معياري (9.918)، وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمجال بالمتوسط الفرضي للمجال البالغة (60) درجة، تبين أن متوسط درجات المجال أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس ، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (119.510) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (0.00)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (199).

يرى الباحث ان الرقابة تظهر في رؤية الاشياء الصحيحة تتم بطريقة صحيحة وفي الوقت المناسب . وهي تساعد في التأكد من ان مساهمات اداء التدريسين والمجاميع تنفق مع الخطط المنظمة . وتساعد ايضاً في التأكد من ان انجاز الاداء في جميع انحاء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة متنسق مع بعضه البعض وان التدريسين يمثلون لسياسات واجراءات الكلية ، ان الرقابة ضرورية لنجاح الاعمال ولنجاح المنظمات والهيئات والادارات بمختلف مستوياتها في تحقيق اهدافها ، وذلك لان الاهمال في تنفيذ الاعمال على وفق الخطط الموضوعه ، او السلوك المنحرف من قبل العاملين او المسؤولين يؤدي الى اعاقه تحقيق الاهداف .

" وتتعدد الاغراض من وجود الرقابة والنظام الرقابي في المؤسسات وتعطي قدرة كبيرة للمنظمة على التكيف مع التغيرات البيئية , وتقليل تراكم الاخطاء والحد منها في كل المجالات , كذلك تساعد المؤسسة للتعامل مع التعقيد المؤسسي المتزايد بسبب تعقد الحياة بشكل عام وكبر حجم المؤسسات واخيراً فانها تساعد في تخفيض التكاليف عن طريق تقليلها وتقليل الوقت وغيرها"²

1- العنزي ، سعد علي حمود ،(2013)،الفكر التنظيمي في إدارة الأعمال ، الطبعة الأولى ،مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن

2 -د. صالح مهدي محسن العامري ود. طاهر محسن منصور الغالبي : الادارة والاعمال ، الاردن - عمان ، دار وائل للنشر ، 2014 ، ص 229



2-3 عرض نتائج مقياس الاسهام العلمي وتحليلها:

يعرض الباحث الوصف الإحصائي لنتائج مقياس الانتاجية العبية قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء العزومي، وذلك من اجل التعرف على توزيع عينة التطبيق، اذ تبين ان عينة التطبيق توزعت توزيعاً طبيعياً" بدلالة معامل الالتواء العزومي () التي تقع بين (1_+) وكما مبين في الجدول (4).

جدول (4)

يبين التوزيع الطبيعي لعينة البحث في مقياس الاسهام العلمي

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اعلى قيمة	اقل قيمة	معامل الالتواء العزومي
الاسهام العلمي	180.330	9.829	220	160	0.934-

3-2-1 عرض نتائج مقياس الاسهام العلمي وتحليلها ومناقشتها :

لغرض تحقيق هذا الهدف تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة عددهم (200) تدريسيا ، وكانت النتائج كالآتي:

جدول (5)

يبين قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (T) ومستوى الدلالة لمقياس الاسهام العلمي

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة T		Sig	الدلالة الاحصائية
					المحسوبة	الجدولية		
المقياس ككل	180.330	9.829	133	199	162.222	1.984	0.000	معنوي

ويبين الجدول (5) درجات مقياس الاسهام العلمي لدى التدريسين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة (180.330) وانحراف معياري (9.829)، مما يدل على أن درجات أفراد

عينة البحث تتوزع توزيعاً اعتدالياً على المقياس، وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمقياس بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغة (132) درجة، تبين أن متوسط درجات المقياس أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، وهذا يعني أن المشرفيين الفنيين التابعين لأقسام النشاط الرياضي والمدرسي في محافظات الوسط والجنوب يتمتعون بمهارات ناعمة، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (162.222) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (199)

ويرى الباحث أن استجابات العينة على مجال الدافع الذاتي للإسهام العلمي قد حظي بنتائج جيدة من خلال استجاباتهم حيث ترى العينة أن التحفيز الذاتي من قبل القيادات الاكاديمية لأعضاء الهيئات التدريسية له الفضل الكبير في اشعار عضو هيئة التدريس بقيمته الكبيرة ومنحه الثقة والاحترام والتقدير وتلبية جميع احتياجاته ورغباته وان التحفيز لعضو هيئة التدريس يعود بأشعاره وبانتمائه الوظيفي للكلية مما يعزز الولاء وتعزيز روح العمل الجماعي وزيادة الابداع الوظيفي ورفع حالتهم المعنوية ومستوى الجودة والكفاءة في الأداء والزيادة في الإنتاجية لدى أعضاء الهيئات التدريسية والتطور والتقدم في العمل



وسرعة تنفيذه . وتعمل الرقابة الادارية على تحسين الاسهام العلمي للتدريسين من خلال المشاركة العلمية في المؤتمرات والندوات العلمية والمعرفية لأعضاء الهيئة التدريسية في مديرية تربية القادسية وتفعيل الاسهام العلمي الجماعي الذي يقوم على المشاركة بين أكثر من عضو هيئة تدريس¹ .

3-4 عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث وتحليلها ومناقشتها:

بغية تحقيق الهدف الثالث لهذه الدراسة وهو التعرف على طبيعة العلاقة بين الرقابة الادارية والاسهام العلمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في مديرية تربية القادسية, قام الباحث باستخراج قيمة معامل الارتباط (بيرسون) بين متغيرات الدراسة والنتائج يبينها الجدول (6) .

جدول (6)

يبين العلاقات الارتباطية بين المتغيرات

الدالة الإحصائية	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الإحصائيات
			المتغيرات
معنوي	0.000	0.697	الاسهام العلمي x الرقابة الادارية

تبين من خلال الجدول (6) ان قيمة معامل الارتباط بين متغيرات البحث دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.00) وهي اقل من مستوى دلالة (0.05), ومن خلال الجدول (6) نستدل على ان هنالك علاقة ارتباط طردية بين الرقابة الادارية والاسهام العلمي وفيما يخص هذه العلاقة استدل الباحث إلى ان هنالك تأثير للرقابة الادارية على الاسهام العلمي فكلما ارتفع مستوى الرقابة الادارية ارتفع معه وبشكل طردي مستوى الاسهام العلمي ، إذ أظهرت النتائج قيمة (ر) المحسوبة بين الرقابة الادارية والاسهام العلمي (0.697) بمستوى دلالة (0.00)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية بين المتغيرين .

ويرى الباحث أن وجود العلاقة الارتباطية بين مقياس الرقابة الادارية ومقياس الاسهام العلمي لأعضاء الهيئات التدريسية يعود إلى أن الرقابة الادارية للقيادات الاكاديمية هي القوة التي من خلالها يستطيع أصحاب القرار الاكاديمي المتمثلة بالمدراء والمشرفين من استخدام اساليب الرقابة الادارية المتعددة للتأثير في أعضاء الهيئات التدريسية العاملين في المدارس.

وان الاسهام العلمي لعضو هيئة التدريس هي الشكل الحقيقي التي تعكس من خلاله دور الرقابة الادارية في تحسين وتطوير النتائج العلمية لأعضاء الهيئات التدريسية ويتم ذلك من خلال العمل على توفير المستلزمات العلمية الخاصة للوصول إلى النتائج العلمية المتميزة ومن خلال توفير جميع المتطلبات لنشر البحوث في المجالات العالمية ذات التأثير العالمي سكوباس وتوفير المؤتمرات العلمية المتميزة وذات التصنيفات العالمية المتقدمة في الدول ، وان للرقابة الادارية تأثير كبير من خلال زيادة القدرة الذاتية لعضو هيئة التدريس والتطبيق الامثل لمجالات الرقابة بشكل صحيح مع عضو التدريس والتي من شأنها تعمل على الزيادة في تحسين القدرة لدى عضو هيئة التدريس وتطوير القابلية الذاتية له ومما ينعكس ايجابا على علاقاته الاجتماعية اضافة إلى نتاجاته العلمية المتميزة مما تساعده على التميز وخصوصاً في جانب الترقيات العلمية وتقدم لقبه العلمي بشكل أفضل ومتميز من خلال نشره للبحوث العالمية المتميزة حيث أن

1 فهد بن عبدالرحمن المالكي: معوقات الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة جدة من وجهة نظرهم ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، جامعة العلوم والتكنولوجيا ، مج 11 ، ع 1 ، صنعاء ، 2018 ، ص154 .



الرقابة الادارية المتميزة المستخدمة من قبل القيادات الاكاديمية لها التأثير الايجابي الكبير على مستوى الاسهام العلمي لعضو هيئة التدريس.

4-3 بناء انموذج التنبؤ بالاسهام العلمي بدلالة بالرقابة الادارية 1-4-3 استخراج مؤشرات أنموذج معادلة الانحدار الخطي:

للتحقق من هدف الدراسة الخامس (معرفة نسبة مساهمة الرقابة الادارية في الاسهام العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في مديرية تربية القادسية ومن أجل تقييم دقة الانموذج للنتيجة في عينة البحث، ولغرض امكانية تعميمه، يجب ان يكون الانموذج قادر على التوقع بالاسهام العلمي بدلالة الرقابة الادارية عند تطبيقه على عينة مختلفة، فالهبوط الحاد في قوة الانموذج التنبؤية يؤدي الى عدم امكانية تعميمه، وعليه لجأ الباحث الى الارتباط البسيط بين المتغيرات التنبؤية والنتيجة، والذي تظهر نتائجه في الجدول (7).

جدول (7)

يبين مؤشرات جودة أنموذج معادلة الانحدار الخطي

الخطأ المعياري للتقدير	نسبة المساهمة المعدلة R^2	نسبة المساهمة (معامل التفسير) R^2	معامل الارتباط R	المتغيرات	
				النتيجة	التنبؤية
7.966	0.367	0.485	0.697	الاسهام العلمي	الرقابة الادارية

يظهر من خلال الجدول (7) أن قيمة معامل الارتباط البسيط جاءت بمقدار (0.697) وان قيمة معامل التفسير (نسبة المساهمة) قد بلغت (0.485) وهذا يعني أن الرقابة الادارية تفسر نسبة مقدارها (48.5%) من الاسهام العلمي وهذا يؤشر أن التنبؤ ب (الاسهام العلمي) لا يعتمد فقط على الرقابة الادارية بل على عوامل اخرى لم يتضمنها الانموذج. عموما ان نسبة المساهمة (R^2) تؤشر مقدار التباين في المتغير التابع (الاسهام العلمي) الذي يفسره الانموذج والمستمد من العينة. اما نسبة المساهمة المعدلة (R^2) فتؤشر مقدار التباين في المتغير التابع (الاسهام العلمي) الذي يفسره الانموذج لو تم اشتقاقه من المجتمع الذي أخذت منه العينة.

2-4-4 استخراج قيم معاملات معادلة الانحدار (الانموذج):

جدول (8)

يبين القيم الخاصة بمعاملات معادلة الانحدار ومعنوية معاملات الأنموذج للتنبؤ بالاسهام العلمي بدلالة الرقابة الادارية

المتغيرات	طبيعة المعامل	قيمة المعامل	الخطأ المعياري	القيم المعيارية	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة	نوع الدلالة
الثابت	أ	92.850	19.522		4.598	0.000	معنوي
الرقابة الادارية	ب1	0.900	0.109	0.693	6.404	0.000	معنوي



تبين نتائج جدول (8) والخاصة بقيم معادلة الاسهام العلمي بدلالة الرقابة الادارية لدى لأعضاء الهيئة التدريسية في مديرية تربية القادسية تمكن الباحث من استنباط معادلة تنبويه أو استنباط قيم متوقعة للانتاجية العلمية لكل تدريسي وكما يأتي:

معادلة التحقق من أنموذج الانحدار:

النتاجية العلمية (ص) = (أ) المقدار الثابت + (ب 1 X س 1 الرقابة الادارية)

الاسهام العلمي (ص) = 92.850 + (0.900 × 93.42) = 176.928

وهي درجة قريبة من الوسط الحسابي للعينة في الاسهام العلمي اذا علمنا ان الوسط الحسابي لها كان (180.33)، وهذا يؤكد إمكانية توقع درجة الاسهام العلمي بدلالة الرقابة الادارية .

1-4 الاستنتاجات

1. أظهرت نتائج البحث أن مستوى الرقابة الإدارية في مديرية تربية القادسية جاء مرتفعاً، مما يدل على وضوح آلياتها وتطبيقها بصورة فاعلة.
2. بينت النتائج أن أعضاء الهيئة التدريسية يتمتعون بمستوى جيد من الإسهام العلمي، يعكس اهتمامهم بالمشاركة في الأنشطة العلمية والتطوير المهني.
3. كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الإدارية والإسهام العلمي، بما يؤكد دور الرقابة في تعزيز النتاجات العلمية.
4. أوضحت نتائج الانحدار الخطي أن الرقابة الإدارية تسهم بنسبة (48.5%) في تفسير التباين في الإسهام العلمي، مما يجعلها عاملاً مؤثراً مهماً.
5. أكدت النتائج أن الرقابة الإدارية القائمة على المتابعة والتغذية الراجعة والعدالة تسهم في رفع دافعية أعضاء الهيئة التدريسية وتحسين أدائهم العلمي.

2-4 التوصيات

1. اعتماد أساليب رقابة إدارية حديثة تقوم على المتابعة والتقييم والتغذية الراجعة الإيجابية.
2. تدريب القيادات الإدارية والتربوية على تطبيق الرقابة الإدارية الفاعلة بأسلوب داعم ومحفز.
3. توفير بيئة إدارية مشجعة للإسهام العلمي من خلال دعم البحث العلمي والمشاركات العلمية.
4. تعزيز الرقابة الذاتية لدى أعضاء الهيئة التدريسية ومنحهم الثقة والصلاحيات اللازمة.
5. ربط نتائج الرقابة الإدارية بنظم الحوافز والترقيات العلمية.

المصادر

أولاً: المراجع العربية

1. أبو علام، رجاء محمود. (2007). *مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية*. القاهرة: دار الفكر العربي.
2. العبيدي، محمد عبد الله. (2014). *الإسهام العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية وعلاقته بالبيئة الإدارية*. بغداد: دار الكتب والوثائق.



٣. العلاق، بشرى. (2010). الإدارة الحديثة: المفاهيم والوظائف. عمّان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
٤. الحيايى، قاسم حسين. (2011). الإدارة التربوية المعاصرة. بغداد: دار المناهج للنشر.
٥. الشمري، فلاح بن حسين. (2012). الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي. عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
٦. الكبيسي، عبد الواحد محمد. (2008). القياس والتقويم التربوي. عمّان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
٧. ناصر، حسين عبد الرحمن. (2015). الأساليب الإحصائية في البحث التربوي باستخدام SPSS. عمّان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
٨. عودة، أحمد سليمان. (2010). القياس والتقويم في العملية التدريسية. عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

ثانياً: المصادر الأجنبية (English References)

9. Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). London: Kogan Page.
10. Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th ed.). Oxford: Oxford University Press.
11. Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
12. Daft, R. L. (2016). *Management* (12th ed.). Boston: Cengage Learning.
13. Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). New York: Pearson Education.
14. Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). London: Sage Publications.
15. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New York: Pearson Education.
16. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (13th ed.). New York: Pearson Education.