

العلاقة بين الرقابة الذاتية وأداء العاملين (دراسة تطبيقية على العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير)

عايض بن علي عبدالهادي القحطاني

قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير ابها — المملكة العربية السعودية

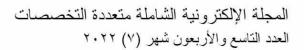
Ayedali835@gmail.com

قدمت هذه الدراسة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في برنامج إدارة الاعمال تخصص إدارة الموارد البشرية في كلية ابن رشد للعلوم الإدارية بابها

الملخص

هدفت هذه الدراسة الى توضيح علاقة الارتباط بين الرقابة الذاتية وأداء العاملين في حرس الحدود بقيادة منطقة عسير، ومدى تأثير الرقابة الذاتية على الأداء. مجتمع وعينة الدراسة: جميع العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير، ضباط وافراد وموظفين ومتعاقدين وعددهم (896) مفردة، تحددت عينة الدراسة بـ (312) فرداً. منهج الدراسة وأداتها: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة أداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة الى ان الرقابة الذاتية تؤثر على أداء العاملين في قيادة حرس الجدود بمنطقة عسير بشكل طردي وأوصت الدراسة بالتالي: الترغيب والتذكير الدائم برقابة الله للعبد في السر والعلن وجميع الأحوال ، إعادة صياغة تقارير الاداء وتقارير الكفاءة بما من شانه احياء الضمير وتفعيل الرقابة الذاتية، تشجيع العاملين الاكفاء بالحوافز المادية والمعنوية وربط الحوافز بتقويم الأداء، عقد دورات تدريبية وحلقات نقاش لترسيخ مفهوم الرقابة الذاتية لدى العاملين، الشفافية وتوضيح المعايير والاسس الرقابية لجميع العاملين ومحاسبتهم على أسس علمية ومعيارية، وتهيئة القادة والرؤساء لتغزيز الثقة بمرؤوسيهم.

الكلمات المفتاحية: الرقابة الذاتية، أداء العاملين، حرس الحدود، قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير.





The Relationship between Self-Supervision and The Performance of Workers Applied to The Workers Led by Border Guards in Asir Region

Abstract

This study aimed to clarify the relationship between self-censorship and the performance of border guard's workers led by the Asir region, and the extent of the impact of self-censorship on performance, the study population and sample; All employees of the Border Guard Command in the Asir region are officers, individuals, employees and retirees, and their number is (896) individuals. The study sample was determined (312) individuals. Study methodology and performance: The researcher used the descriptive analytical method and the questionnaire as a tool for data collection. The study therefore recommended that self-monitoring affects the performance of employees in the Border Guard Command in the Asir region directly, and the study therefore recommended 1- Encouragement and constant reminder of God's control of the servant in secret and in public and in all cases. subjectivity. 3- Encouraging efficient workers with material and moral incentives and linking incentives to performance appraisal. 4- Holding training courses and discussion seminars to nominate the concept of self-censorship among employees. 5- Transparency and clarification of standards and control bases for all employees and holding them accountable on scientific and normative bases. 6- Preparing leaders and superiors to enhance confidence in their subordinates

Keywords: self-censorship, employee performance, border guards, border guard command in the Asir region



المبحث الأول: مقدمة عامة

1-1: المقدمة

عملية الأداء في المنظمات تهدف الى قياس ما تم إنجازه من قبل (العاملين في) المنظمة من اعمال خلال فترة زمنية محددة وذلك بمقارنته مع ما تم التخطيط له، بالاعتماد على عدد من المعايير والمؤشرات التي تساعد على تحديد أوجه القصور والانحرافات وطرق علاجها.

ومن أعظم ما تميز به النظام الإداري في الإسلام عن غيره من النظم هو تركيزه على الرقابة الذاتية كأسلوب أساسي في ضبط سلوك الفرد داخل وخارج المنظمة، وذلك من خلال إقرار الإسلام أن الفرد خلق أساساً لعبادة الله وان جميع الأعمال التي يقوم بها هي ابتلاء لمعرفة مدى التزامه بطاعة الله، ومحاسبته على ذلك عاجلاً ام اجلاً كما يتضح من قوله تعالى: ((وهو الذي جعلكم خلائف الأرض ورفع بعضكم فوق بعض درجات ليبلوكم في ما آتاكم - إن ربك سريع العقاب وإنه لغفور رحيم)) (الانعام، 165)

ومن ذلك يتضح أن الرقابة الذاتية في النظام الإداري الإسلامي مبدأ عظيماً وأسوباً إدارياً لم تصل إليه النظم والقوانين الوضعية المعاصرة.

وتعتبر الرقابة الذاتية من أهم عوامل نجاح وإخلاص الموظف في عمله فهي تغني عن الكثير من النظم والتوجيهات والمراقبة والمحاسبة والتدقيق، من خلال محاسبة الإنسان لنفسه بنفسه واستشعار رقابة الله تعالى.

ومن أهم العوامل الخطيرة التي أدت إلى تأخر المنظمات وتراجع الإنتاج في العمل وظهور الإهمال والتكاسل وبالتالي ظهور سلوكيات غير أخلاقية (كالسرقة والرشوة والخيانة والتواطئي وغيرها) هو غياب الرقابة الذاتية.

وعلى الرغم من أهمية الرقابة الإدارية في المتابعة المستمرة لأداء العاملين وتوجيههم بصفة مستمرة بهدف منع الأخطاء والتجاوزات قبل وقوعها وكشفها في حال وقوعها ومحاسبة ومعاقبة مرتكبيها. ولقناعتنا بأن الرقابة الذاتية هي أقوى أنواع الرقابة لكونها ترافق الموظف أو العامل (وكل شخص) في كل أوقاته وكل أعماله وفي ظهوره وفي خلواته لذلك تم اختيار عنوانا لهذه الدراسة وسميت بـ (العلاقة بين الرقابة الذاتية وأداء العاملين في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير).

وسبب اختيار الباحث لموضوع الدراسة هو إدراكه لأهمية الرقابة الذاتية في كل الأعمال والأقوال، ولأن الرقابة الذاتية هي الحارس الدائم المرافق للإنسان، وهي الوسيلة الأكثر نجاحا في اداء العمل بإتقان وإخلاص.



وسيتم تقسيم الدراسة إلى خمسة مباحث: يتضمن المبحث الثاني أهم الدراسات التطبيقية السابقة، ويعرض المبحث الثالث الإطار النظري، ويتطرق المبحث الرابع إلى منهجية القياس المستخدمة لتقدير العلاقة بين الرقابة الذاتية على اداء العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير والنتائج التطبيقية، ويقدم المبحث الخامس ملخصاً للدراسة وأهم التوصيات التى تم الوصول إليها.

1-2: مشكلة الدراسة

أن ما يحدث في الساحة الدولية في الوقت الحالي من تطورات سريعة ومتلاحقة في مختلف المجالات، وما صاحبها من تغيرات مفاجأة وسريعة في عدد القضايا والجرائم من تغيرات مفاجأة وسريعة في المجتمع ومؤسساته وقيمه وعاداته وتقاليده تنتج عنها زيادة في عدد القضايا والجرائم والانحرافات السلوكية والأخلاقية، وانخفاض انتاجية العاملين، لذا جاءت هذه الدراسة للبحث في الاثار الإيجابية للرقابة الذاتية وتأثير ذلك على الأداء من وجهة نظر العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- 1- ما مستوى أداء العمل للعاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير من وجهة نظرهم في مجالات طريقة الأداء ومهارة الأداء وتقييم الأداء وعدالة التقييم؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات افراد عينة الدراسة (العاملين) على فقرات أداة أداء العمل ككل وكل مجال من مجالاتها تعزى لمتغير الجنس، او التخصص، او معدل وقت انجاز العمل؟
- 3- ما مستوى الرقابة الذاتية لدى العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير من وجهة نظرهم في مجالات طريقة الأداء ومهارة الأداء وتقييم الأداء وعدالة التقييم؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقدير ات افراد عينة الدراسة (العاملين) على فقرات أداة الرقابة الذاتية ككل وكل مجال من مجلاتها تعزى لمتغير الجنس، او التخصص ، او معدل وقت انجاز العمل ؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \le 0.05$) بين تقديرات افراد عينة الدراسة (العاملين) على فقرات أداة أداء العمل ككل وكل مجال من مجالاتها من جهة ، وتقديراتهم على فقرات أداة الرقابة الذاتية ككل وكل مجال من مجالاتها من جهة أخرى ؟



1-3: أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى أداء العمل لدى العاملين في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير ومستوى الرقابة الذاتية الناء أدائهم للعمل والكشف عن العلاقة بين مستوى أداء العمل ومستوى الرقابة الذاتية وإيجاد الفروق في تقديرات عينة الدراسة على فقرات أداء أداء العمل والرقابة الذاتية التي تعزى لبعض المتغيرات مثل الجنس والتخصص ومعدل الوقت المستخدم في انجاز العمل. كما تهدف الى تحقيق التالي:

- بيان مفهوم الرقابة الذاتية وأهميتها.
- الكشف عن مستوى آثار الرقابة الذاتية على العاملين بقيادة حرس الحدود من وجهة نظرهم للتركيز
 على الإيجابيات وتلافى السلبيات.
- إيجاد الفروق في تقديرات افراد عينة الدراسة (العاملين) على فقرات أداة آثار الرقابة الذاتية التي تعزى لبعض المتغيرات مثل الجنس، التخصص، ومعدل وقت انجاز العمل.
 - كشف مستوى الرقابة الذاتية عند العاملين بقيادة حرس الحدود عند أدائهم للعمل من وجهة نظر هم.
- إيجاد الفروق في تقديرات افراد عينة الدراسة (العاملين) على فقرات أداة الرقابة الذاتية التي تعزى لبعض المتغيرات مثل الجنس، التخصص، ومعدل وقت انجاز العمل.

1-4: فرضيات الدراسة

تختبر الدراسة مدى تحقق الفرضيات الآتية:

- لا يوجد ارتباط معنوي بين الرقابة الذاتية وأداء العاملين في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير.
 - لا يوجد تأثير طردي للرقابة الذاتية على أداء العاملين في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير.
 - لا يتأثر مؤشر إنتاجية العامل في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير برقابته الذاتية.
 - يؤثر الوازع الديني على إنتاجية العمل في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير.

1-5: أهمية الدراسة

من المسلمات التي لا يختلف عليها اثنان ان الرقابة الذاتية لدى العاملين في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير تمثل اهم وسيلة لأداء العمل بإتقان وجودة وتساعد على الردع والحد من الانحرافات والسلوكيات غير الأخلاقية في العمل وتكمن أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

• ما تقدمه من معلومات ذات صبغة شرعية وإدارية عن الرقابة تضاف الى تراكم البحث في موضوع البحث.



- تمثل خارطة طريق يسير عليها العاملين والموظفين وتضع بين أيديهم وبين يدي القادة والرؤساء مما يمكن ان يعزز الرقابة الذاتية لدى كل عامل وموظف.
- يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في تصميم برامج ارشادية لتنمية الرقابة الذاتية لدى العاملين في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير.
- يمكن ان تساعد هذه الدراسة في الربط بين الانحرافات السلوكية في العمل وضعف الرقابة الذاتية (أو الوازع الديني) لدى مرتكب هذه الانحرافات السلوكية في العمل.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

تم استطلاع الدر اسات السابقة المتعلقة بالرقابة الذاتية، وهي در اسات مرتبطة بمتغير ات مختلفة، بعضها يتوافق مع مجالات هذه الدر اسة وبعضها يختلف، تم ترتيبها من الاقدم الى الاحدث كالتالي:

دراسة الجار الله (2008) التي هدفت الى التعرف على العلاقة بين أساليب المعاملة الوالدية ومستوى الرقابة الذاتية عند طالبات الثانوية العامة بالرياض، وطالبات مدارس تحفيظ القرآن، وبيان علاقة مستوى الرقابة الذاتية ببعض المتغيرات التربوية مثل الصف الدراسي ونوع المدرسة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، مستخدمة الاستبانة مع عينة مكونة من 1500 طالبة، ومن ابرز نتائج الدراسة وجود أساليب يستخدمها الوالدين تعمل على رفع مستوى الرقابة الذاتية منها الحوار والقدوة، كما ان المدارس التي تهتم بتحفيظ القرآن طالباتها اكثر استخدام للرقابة الذاتية من طالبات مدارس الثانوية العامة.

دراسة القرني (2009) التي هدفت الى الكشف عن مدى تأثير الرقابة الذاتية على أداء العاملين في حرس الحدود بمنطقة نجران من منظور إسلامي، بلغت عينة الدراسة 316 فرداً، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة جمع البيانات، واسفرت الدراسة عن النتائج التالية: موافقة مجتمع الدراسة على ان هناك مؤشرات لتأثير الرقابة الذاتية على أداء العاملين في حرس الحدود، قناعة العاملين في حرس الحدود وبمنطقة نجران ان هناك دور للرقابة الذاتية في تحسين أداء العاملين في المهام الرسمية، افراد الدراسة موافقون بشدة على سبل تفعيل الرقابة الذاتية لدى العاملين في حرس الحدود.

دراسة الاقطش (2011) دراسة تهتم بظاهرة استهداف الصحفيين وتأثيرها في الأداء المهني وممارسة الرقابة الذاتية، وهي دراسة وصفية استخدم فيها المنهج الكمي والكيفي على عينة مكونة من 220 صحفي فلسطيني بطريقة العينة العشوائية وباستخدام الاستبانة، المقابلة المقننة، اكدت نتائج الدراسة على ان الصحفيين الفلسطينيين يمارسون



رقابة ذاتية بسبب الخوف، وردود فعل معادية، لذا لا تنشر ما هو موضوع خلاف او جدل، فالحقيقة غائبة في الصحافة الفلسطينية.

دراسة اللحيدان (2013) التي تهدف الى بيان دور الرقابة الذاتية في الحد من السلوكيات المدانة من وجهة نظر العاملين في سجن الملز، مبيناً ان الرقابة شعور داخلي قوي، تهدف الرقابة الى قيام العامل بالعمل الموكول اليه، وفق العقد الموقع بين العامل و جهة العمل، ولكن التغير الاقتصادي والتكنولوجي المادي، وسيطرت النفعية المادية على حياة الناس التي عملت على تراجع الايمان والقيم والأخلاق ليحل مكانها المصالح النفعية المادية، وشاعت سلوكيات لا يقرها شرع ولا يقبلها قانون، ومن نتائج الدراسة بعض السلبيات المدانة والتي انتشرت بفعل نقص وتراجع الرقابة الذاتية، حيث ذكر اللحيدان الرشوة، الاختلاس، الابتزاز واستغلال النفوذ، الاستبداد والتعصب، كما أشار الى مؤشرات الرقابة الذاتية، وفي بذل السعة والدقة والاتقان في العمل والإخلاص فيه، وقلة التراخي والإهمال والتهرب من المسؤولية، حيث بلغت عينة الدراسة 109 من العاملين في شعبة سجن الملز، مستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واداة الاستبانة لجمع البيانات.

دراسة صالح (2013) التي هدفت الى تفعيل نظام الرقابة الذاتية عند الأستاذ الجامعي، من اجل الارتقاء بمستوى التعليم التعليم التعليم العالي، وتحقيق الجودة في المؤسسات التعليمية، مع بيان أسباب انخفاض مستوى الرقابة الذاتية عند الأستاذ الجامعي، وهي دراسة تحليلية مكتبية اتبعت المنهج الكيفي، وكان من اهم استنتاجات البحث عدم وجود برامج وخطط جادة تهدف الى تطوير واقع الأستاذ الجامعي.

وهدفت دراسة يلمز وسويلو (2014) الى مناقشة الأسباب الكاملة وراء الرقابة الذاتية في وسائل الاعلام الاجتماعي، متضمنة الرقابة الذاتية في الجوانب النفسية والاجتماعية واللغوية على عينة مكونة من 37 طالب من قسم إدارة المعلومات، مستخدماً المنهج الوصفي المسحي، واستنتجت الدراسة ان الرقابة الذاتية تعمل على تثبيط التعبير عن طريق المواد المنتجة للنشر، حيث تؤثر الضغوطات الاجتماعية والبيئية المحيطة على عمل العقل الباطن لمستخدم الاعلام الاجتماعي في توجيه الأراء والأفكار بطريقة محددة دون امر معلن من تلك السلطات المؤثرة.

دراسة القرني (2016) دراسة هدفت الى بيان العلاقة بين الرقابة الذاتية والقيم الاجتماعية بأبعادها لدى عينة من تلميذات المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمدينة جدة، وبلغت عينة الدراسة 204 تلميذة والذي تم اختيار هن بالطريقة العشوائية، كما استخدم المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن، واسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج منها، وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية موجبة بين الرقابة الذاتية والقيم الاجتماعية لدى تلميذات المرحلة الابتدائية والمتوسطة في مدارس التعليم العام ومدارس تعليم القرآن الكريم بجدة، وجاءت الرقابة الذاتية عند المفحوصات بمستوى عال.



تعقيب على الدراسات السابقة

بعد استطلاع الدراسات السابقة التي تناولت الرقابة الذاتية ومقارنتها تم ملاحظة التالي:

- تم استخدام الطلبة والعاملين كعينة للدر اسة.
- تم استخدام الاستبانة والمقابلة الشخصية كأداة لجمع البيانات.
- معظم الدارسات استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي بينما القليل منها استخدم المنهج الوصفي المسحى.
- تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة (القرني، 2009م) ودراسة (الشهراني، 2012م) في بيان مفهوم الرقابة وأنواعها بصفة عامة، والرقابة الذاتية بصفة خاصة، وأهميتها ودورها، ومبادئ تنميتها واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (القرني، 2009م) في أن دراسة القرني أهتمت ببيان تأثير الرقابة الذاتية على أداء العاملين في حرس الحدود بمنطقة نجران، وأما الدراسة الحالية فأهتمت ببيان العلاقة بين الرقابة الذاتية وأداء العاملين بحرس حدود بمنطقة عسير.

المبحث الثالث: الإطار النظرى

3 -1: المقدمة

تعتبر الرقابة الذاتية من أهم أنواع الرقابة على أداء العاملين والموظفين في جميع المؤسسات والمنظمات في مختلف أنواعها ومجالاتها، ولقد حرص الإسلام على تنمية الرقابة الذاتية ومحاسبة النفس باستمرار حيث أكد ذلك القرآن الكريم في الكثير من الأيات والسنة النبوية الشريفة في الكثير من الأحاديث مثل: قال تعالى: (وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون) (التوبة 105)، وقوله تعالى: (ما يلفظ من قول إلا لديه رقيب عتيد) (ق، 18)

عن أبي برزة الأسلمي رضي الله عنه قال: أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: ((لا تزول قدم عبد يوم القيامة حتى يسأل عن أربع: عن عمره فيما أففاه، وعن علمه ما عمل به ؟ وعن ماله من أين اكتسبه وفيما أنفقه؟ وعن جسمه فيما أبلاه؟)) رواه الترمذي (جامع الأصول، ج10، ص 436)

عن ابن عباس رضي الله عنهما قال: كنت خلف النبي صلى الله عليه يوماً فقال: ((يا غلام إني اعلمك كلمات: احفظ الله يحفظك، احفظ الله تجده تجاهك، إذا سألت فسأل الله، وإذا استعنت فاستعن بالله وأعلم أن الأمة لو اجتمعت على



أن ينفعوك بشيء لم ينفعوك إلا بشيء قد كتبه الله لك، وإن اجتمعوا على أن يضروك بشيء لم يضروك إلا بشيء قد كتبه الله عليك رفعت الأقلام وجفت الصحف)). رواه الترمذي (ج7، ص219).

لعل أهم مبدأ من مبادئ الرقابة الذاتية لدى العاملين هو شعور الموظف أو العامل بالمسؤولية الشخصية والأمانة في أداء واجباته ومهامه المهنية باستشعاره لرقابة الله تعالى وأنه محاسباً على عمله لا من قبل الناس، بل من قبل رب الناس.

ويستعرض هذا الجزء أولاً: المفاهيم الأساسية لأداء العاملين وابعاده وعناصر الأداء والعوامل المؤثرة في الأداء ومجالات تقييم الاداء وأخطاء التقييم وحرس الحدود ومفهوم أمن الحدود ومهام حرس الحدود وقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير. ثم يناقش الرقابة الذاتية من حيث المفهوم والأهمية وأنواعها وابعاد الرقابة الذاتية، ومبادئها ووسائل تنميتها وصفات الشخص ذو الرقابة الذاتية، والمشاكل التي ظهرت لضعف الرقابة الذاتية وأخيراً معوقات الرقابة الذاتية. ثانياً: يقدم شرحاً للعلاقة بين الرقابة الذاتية وأداء العمل.

2-3:أداء العمل (العاملين)

يعرف الأداع: بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة، أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف للمنظمة (الشمري، 2002م)

عُرف أداع العاملين بأنه: العملية الإدارية والفنية التي تم من خلالها جمع البيانات واستنباط المعلومات الكمية والوصفية التي تدل على مستويات الأداء المتحقق فعلاً للعاملين لمقارنته بأداء اقرانهم أو بالمعدلات والمعايير التي توضح ما ينبغي أن يتحقق (الكبيسي، 2005م).

ويعرف الباحث أداء العاملين بحرس الحدود اجرائياً بأنه:

قيام الموظف بحرس الحدود بالأعمال والواجبات التي تم تكليفه بها والتي تتمثل في واجباته ومهامه الوظيفية بالطريقة المحددة وبالكيفية المطلوبة، وعند القيام بالواجبات الوظيفية بالشكل المطلوب يتم تحفيز الموظف، وفي حال الإخلال بالواجبات أو التقاعس والتقصير يتم محاسبته.

3-2-1: أهمية تقييم الأداء

هي العملية التي يتم بمقتضاها قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه، أي النتائج التي تحققت من الالتزام بهذه السلوكيات خلال فترة التقويم، ويعني تقييم الأداء بمعرفة درجة اتقان الموظف للعمل المكلف به (علاقي، 2009م).



تولي جميع المنظمات أهمية كبيرة لعملية تقويم الأداء من خلال التالي:

- يتطلب من المنظمة أن تتأكد أن جميع العاملين والموظفين يتم معاملتهم بعدالة والتأكد من وجود المستندات التي تدعم و تؤكد ذلك في حالة تظلم أحد العاملين من أي قر ارات اتخذت بحقه.
- تعمل المنظمات على تحديد العاملين والموظفين أصحاب الإنجازات ووضعهم في الصورة أمام الرؤساء وزملائهم واتخاذ قرارات تحفيزهم وترقيتهم.
- عند قيام مدير أو رئيس الموظف باطلاعه على تقارير تقييم الأداء الخاصة به وهنا يستطيع أن يطلع على جوانب النقص في سياسات المنظمة باكتشاف أخطاء التقويم التي من الممكن أن تكون السبب في خفض نتائج تقويم أداء الموظف.

2-2-3: عناصر الآداء

من أهم عناصر الآداء الأساسية للأداء الفعّال:

1- كفايات الموظف

وهي جميع ما يملكه الموظف من معلومات ومعارف ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج الأداء الفعّال لهذا الموظف.

2- متطلبات الوظيفة

تمثل المهام والمسؤوليات والمهارات والخبرات والمعارف التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

3- بيئة التنظيم

تتكون من عوامل داخلية ومنها التنظيم وهيكله وأهدافه والإجراءات والسياسات المستخدمة والتنظيم الغير الرسمي والثقافة، وعوامل خارجية تتمثل في الأبعاد الاقتصادية والسياسية والثقافية والاجتماعية والقانونية والتكنولوجية، والدولية، والعسكرية وغيرها.

3-2-3: مجالات استخدام تقييم الأداء

1- الترقية

يكشف تقييم أداء العاملين للمنظمة مدى أهمية كل فرد الترقية لشغل وظائف أعلى ويعتبر مقياس تقييم الأداء مقياس موضو عيا للترقية.



2- التعيين والنقل

يعتبر تقييم الأداء معياراً هاماً للحكم على مدى سلامة وصحة اختيار الفرد وتعيينه في العمل الذي يلائم كفاءته وقدراته، وهو سياسه فعاله لمعرفة العاملين الذين هم بحاجة للانتقال لوظيفة أخرى.

- 3- تحديد الاحتياجات التدريبية: بناء على تقارير تقويم الأداء للعاملين.
- 4- تخطيط الموارد البشرية: تساعد تقارير تقاويم الأداء على المساعدة في تخطيط الموارد البشرية.
- 5- تحديد المكافآت التشجيعية ومنح العلاوات: يتحدد الموظف أو العامل الذي يستحق المكافئات ومنح العلاوات بناء على التميز في تقويم الأداء.

3-2-2: أخطاء عملية التقييم

عملية التقييم هي عملية تقديرية وبالتالي توجد أخطاء يمكن الوقوع فيها ومنها:

1- التحيز أو التضليل الشخصي

قد يفضل الرئيس أو المدير أو موظف على بقية الموظفين فيعطيه تقييم أكثر من البقية (تقييم غير عادل) أو يكون تحت تأثير العاطفة والمصالح الشخصية.

2- الشدة أو اللين

يختلف الرؤساء في تقييم مرؤوسيهم فقد يتصف رئيس بالشدة المفرطة بينما يتصف رئيس أخر باللين المفرط وهذا يتناقض مع التقييم الموضوعي.

3- الحياد أو التوسط

قد يعطي بعض المشرفين أو الرؤساء معظم مرؤوسيهم تقديرات متوسطة لجهلهم بالفروق الفردية أو عدم استطاعتهم على كشف هذه الفروق وتقديرها أو الخوف من ظلم أحد أو عدم ترقيته وهذا يؤثر على عملية التقييم.

4- التعميم (أخطاء الهالة)

يحدث ذلك عندما يبني الرئيس تقييمه العام للمرؤوسين على أساس عامل واحد من عوامل التقييم أو صفة واحدة من صفات المرؤوسين.

5- التأثير بآخر تقييم

يقوم الرئيس بالتركيز على آخر تقييم ولايتهم بالأداء الحالي ويعطيه درجة التقييم السابق (القحطاني،2015م).



2-3: حرس الحدود

لكل دولة حدود مشتركة مع الدول المجاورة لها، وتتمتع بحق اتخاذ كافة الإجراءات والتدابير التي تساعدها في احكام السيطرة على حدودها سواء كانت حدود بحرية أو برية أو جوية، لحفظ الأمن ومصالح المواطنين والمقيمين على أراضيها. وتعتبر الحدود من أهم الركائز الاقتصادية لأي دولة لأنها تحافظ على اقتصادها ومواردها واستبعاد الرسوم على البضائع الواردة والصادر ومنع دخول الممنوعات لأراضيها ومنع دخول المتسللين والمهربين والمخربين.

مفهوم أمن الحدود

يقصد بأمن الحدود أحكام الرقابة على حدود المملكة العربية السعودية البرية ومياهها الإقليمية لمنع الدخول إليها أو الخروج منها إلا وفق الأنظمة المعمول بها و عبر الطرق والمسالك والموانئ والمرافئ والأماكن المخصصة لذلك من قبل الحكومة (تعليمات وإجراءات حرس الحدود لعام 2009م، ص19).

يقصد بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير

هي أحد القيادات التي تتبع للمديرية العامة لحرس الحدود وتقع في مدينة أبها ولها حدود مسؤوليات برية وبحرية.

• مهام حرس الحدود

لحرس الحدود مهام كثيرة ومتعددة يمكن ترتيبها كالتالي:

مهام أمنية - مهام برية - مهام بحرية - مهام جوية - مهام خاصة - مهام استثنائية - مهام سياسية - مهام اقتصادية - مهام بيئية - مهام إنسانية

3-3: الرقابة الذاتية

3-3-1: مفهوم الرقابة الذاتية

يقصد بالرقابة الذاتية: أن يراقب الإنسان نفسه في جميع أقواله وأفعاله، وأن لا يتعدى الحدود المسموح بها في ظل الحرية التي كفلها له دينه أو مجتمعه، وأن يكون الإنسان قادراً على التصرف الكامل في جميع شؤون حياته مع تحمل النتائج المتوقعة من تلك التصرفات، سواء كانت إيجابية أو سلبية، وليصبح قادراً على الإبداع والتفكير (اللحيدان، 2013م).



ويمكن تعريف الرقابة بأنها (شعور داخلي روحي يسيطر على الإنسان ويستسلم له بكل حب وانقياد، وهي أوامر ربانية المصدر موعودة بالرضا والثواب والجزاء في الدنيا والآخرة، و ليس مجرد أوامر عسكرية صارمة ينفذها الجندي وهو صامت أو كاره أو غافل).

3-3-2: أبعاد الرقابة الذاتية

- البعد المعرفي: معتقدات الايمان لها اثر فعال في تعزيز الرقابة الذاتية.
- البعد السلوكي: مراقبة الله في الخواطر سبب لحفضها في حركات الظواهر.
- البعد الوجداني: استحضار الرقابة الإلهية تمنح شعورا بالأنس والطمأنينة التي يبعثها الإحساس بمعية الله تعالى.

3-3-3: أهمية الرقابة الذاتية

- تجعل الفرد يحاسب نفسه دائماً على كل عمل يصدر منه مهما كان صغيراً.
- تساعد الفرد على اكتشاف تقصيره أو إهماله ومحاولته القيام بعملية التصحيح وعدم تكراره مستقبلاً.
 - تنمي وتعزز إحساس الفرد بالمسؤولية تجاه ما يقوم به من مها م وواجبات.
- تدعو إلى مكارم الأخلاق وفضائل الأعمال، فالرقابة الذاتية تؤكد على إن الإنسان مسؤولاً عن أعماله
 أمام نفسه وليس خوفاً من غيره.
 - تعزز روح التعاون والمودة والمحبة بين أفراد المجتمع وتنظم حياته.
- الإسلام يزرع معنى رقابة الله وإحساس المسلم لهذه الرقابة ليكون نفسه شهيداً حفيظاً، وهذه الرقابة تمنعه من ارتكاب الإثم مهما كان نوعه، وتدفعه للعفة بأنواعها.

3-3-4: أنواع الرقابة الذاتية

1- الرقابة الذاتية الداخلية

يقصد بها رقابة الموظف على نفسه وتظهر هذه الرقابة إذا وجدت مراقبة الله وتقواه في السر والعلن.

2- الرقابة الذاتية الخارجية

وهي رقابة الرئيس على مرؤوسيه في العمل داخل المنظمة وتهدف للتحقق من أن الأعمال تتم وتسير حسب ما رسم لها في المنظمة وهي عملية متابعة مستمرة من جانب مدير المنظمة على الموظفين والعاملين بغرض توجيه سلوكياتهم إلى ما يحقق أهداف المنظمة.



3-3-5: مبادئ الرقابة الذاتية

تستند الرقابة الذاتية إلى عدد من المبادئ الأساسية وتشمل:

- البحث عن التحسين والتميز وتبنى مبدأ التغير الإيجابي.
- شعور الموظف بالمسؤولية الشخصية والأمانة في أداء واجباته المهنية.
 - النقد الذاتي بصورة موضوعية والمحافظة على الوقت.
 - ترسخ مبدأ التحفيز لدى جميع الموظفين.
 - إدارة الموارد المتاحة واستغلالها الاستغلال الأمثل.
 - قياس مستوى الأداء، واعتماد مؤشرات ومعايير علمية لذلك.

3-3-6: وسائل تعزيز وتنمية الرقابة الذاتية

1- استشعار عظمة الله

من استشعر عظمة الله تعالى امتنع عن معصيته مهابة وإجلالاً وخوفاً، ويستشعر دوماً قول الرسول صلى الله عليه وسلم: (أن تعبد الله كأنك تراه، فإن لم تكن تراه فإنه يراك)

2- المحافظة على العبادات

العبادات الفردية كالصلاة والصيام والذكر وقراءة القرآن وهذه العبادات تحول بين الفرد واتيان الفواحش والمعاصي والمنكرات قال تعالى: (وأقم الصلاة إن الصلاة تنهى عن الفحشاء والمنكر). (العنكبوت،45).

3- الشعور بالمسؤولية

يجب على الموظف أن يلتزم بالعقد المتفق عليه (المسؤولية الوظيفية) وعليه كذلك مسؤولية اجتماعية تجاه المجتمع. يقدم هذا الموظف الخدمة الاجتماعية.

4- حب النفع للآخرين

إذا كان الموظف يحرص على تقديم الخدمة (التي اوكات اليه) لمن يطلبها بسر عة و إتقان فإنه يدخل في قول النبي صلى الله عليه وسلم: (أحب الناس إلى الله انفعهم للناس) رواه الطبراني. أما الموظف الذي لا يحرص على خدمة الناس ويؤخر إنجاز معاملاتهم مع قدرته على ذلك فهو مقيت عند الله و عند الناس قال صلى الله على فليه وسلم: (من ولي من أمر المسلمين شيئاً فاحتجب دون خلتهم وحاجتهم وفقر هم، وفاقتهم احتجب الله عز وجل دون خلته وحاجته وفقره). رواه أبو داوود.



3-3-7: صفات الشخص ذو الرقابة الذاتية (المتصف بها)

من اهم الصفات التي يتصف بها الشخص ذو الرقابة الذاتية الاتي:

- يتصف بالوسطية في تصرفاته وافعاله واقواله فلا افراط و لا تفريط.
- يتصرف بعقلانية وواقعية عند وقوعه في الخطأ يتوافق ذلك مع تأنيب الضمير او المحاسبة
 - يحاول ان يسمو الى مكارم الاخلاق ويترك كل ما من شأنه ان يقلل من قدره
 - لا ينطق الاحقا او حكمة وفائدة ويمسك عن الأشياء التي لا تهمه
 - يتصف بالنشاط والمثابرة في تحصيل كل خير ونفع.
- يعمل على تغليب المصلحة العامة على مصلحته الشخصية كما يتصف بالإيثار وحب النفع للأخرين.

3-3-8: المشاكل التي ظهرت نتيجة لضعف الرقابة الذاتية عند الموظفين والعاملين

نظر الضعف الرقابة الذاتية فقد انخفضت إنتاجية الموظف كما ظهرت العديد من المشاكل عند الموظفين ومنها:

1) على الصعيد الشخصي للموظف

اهماله لنفسه واحساسه بالظلم والغبن وانه يطلب منه الكثير من العمل والجهد مقابل الشي القليل ، مما يؤدى لفقد الحماس وضعف الانتماء للمهنة.

2) محاربة التجديد ومقاومة التغيير والاعتماد على نمطية الأدا

قلة اطلاع الموظف على الكتب والمراجع التربوية والنفسية والاجتماعية، فالقراءة والتثقيف الذاتي غائب عن بعض الموظفين حتى في مجال تخصصهم.

3) ضعف الابتكار والتطوير في الأداء

عدم اهتمام الموظف بتحسين مستواه وتهربه من الدورات التي تهدف الى تطويره وزيادة كفاءته وتساعد على تأهيله لاستخدام التقنيات الحديثة في العمل.

4) اللامبالاة

ظهرت عند الكثير من الموظفين وذلك بسبب قلة الدافع أو عدم محبة الموظف لمهنته أو لشعوره بالعجز بسبب الظروف العامة المطبقة.

5) الكسل وعدم اتقان العمل

يظهر على بعض الموظفين التطلع إلى نتائج عظيمة مقابل اليسير من الجهد.



3 -3-9: معوقات الرقابة الذاتية

تتمثل معوقات تحقيق الرقابة الذاتية لدى العاملين بحرس الحدود في النقاط التالية (العنزي،2017م):

- عدم التوازن بين المسؤوليات والصلاحيات وشعور العاملين بأن المسؤولية الواقعة عليهم تفوق الصلاحيات الممنوحة لهم.
- الاعتماد على التقديرات الشخصية لقياس أداء العاملين، مما يخلق حالة من عدم اللامبالاة لدى العاملين واعتقادهم ان تقدير الأداء راجع لرؤية المدير والعلاقة التي تربطهم به.
 - عدم العناية بالثواب لمن يتحلى بالرقابة الذاتية وعدم تفعيل دور الحوافز المادية والمعنوية.
- قلة عدد اللقاءات الاجتماعات بين الرؤساء ومرؤوسيهم للتعرف على المعوقات والمشكلات التي يواجهونها في أداء العمل، وصعوبات تقديم الخدمات.
 - عدم الاستقرار الوظيفي مما يفقد الموظف الخبرة التي تساعده على الابداع في أداء عمله.
 - عدم ربط نظام الحوافز بنظام الأداء وغياب النموذج القدوة في العديد من المنظمات.

3-3-11: العلاقة بين الرقابة وأداء العاملين

يعتبر التداخل والارتباط بين عملية الرقابة وتقييم الأداء حقيقة لا يمكن تجاهلها، فتقييم الأداء يساعد على تحديد الانحرافات والقصور وتوضيح طرق وأساليب علاجها من خلال المستويات التنظيمية المختلفة، ونظام الرقابة الجيد لابد ان يحتوي على نظاماً جيداً لتقييم الأداء.

4-1 المبحث الرابع: إجراءات الدراسة

4-2-1: منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من اجل جمع البيانات ومعالجتها وتحليل العلاقات القائمة بين نتائجها، لملائمة هذا المنهج لطبيعة الدراسة وللإجابة على أسئلة الدراسة.

4-2-2: مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير والبالغ عددهم (896) فرداً و ذلك خلال عام 2017م حيث بلغ عدد الذكور (805) بينما بلغ عدد الاناث (91) موز عين على تخصص بري وبحري، كما في جدول (1).



جدول (1): توزيع مجتمع الدراسة حسب التخصص (بري وبحري) عام 2017م

| النسبة المئوية | العدد في المجتمع | الجنس | التخصص |
|----------------|------------------|-------|-----------|
| %60 | 540 | ذکر | تخصص بري |
| %6,4 | 57 | انثی | |
| %27 | 265 | ذکر | تخصص بحري |
| %6,6 | 35 | انثی | |
| %100 | 896 | | المجموع |

جدول (2): توزيع عينة البحث حسب الاستمارات المستلمة

| النسبة المئوية | 77E | نوع الاستمارة |
|----------------|-----|----------------------------|
| %100 | 322 | قائمة الاستمارات الموزعة |
| %0,62 | 2 | قائمة الاستمارات المفقودة |
| %2,48 | 8 | قائمة الاستمارات المستبعدة |
| %96,9 | 312 | قائمة الاستمارات المستلمة |

عينة الدراسة

تم اختيار عينة طبقية عشوائية لتكون ممثلة لمجتمع الدراسة تبلغ (312) فرداً كما تم توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على كل التخصصات البرية والبحرية حسب عدد الموظفين العاملين ونسبة الذكور والاناث في القيادة والجدول رقم (2) أعلاه يوضح توزيع توافق العينة، وزع على افراد العينة (328) استبانة وتم استبعاد (8) لعدم توفر شروط الإجابة عليها كما تم فقد (2) استمارة.



4-2-3 أداة الدراسة

قام الباحث ببناء أداة الدراسة (الاستبانة) لكشف ومعرفة مستوى الرقابة الذاتية لدى العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير بالاستعانة بالدراسات السابقة حيث احتوى الاستبيان على عدد (20) فقرة موزعة على (4) ابعاد وهي الرقابة الذاتية على مستوى مهارة الأداء وتضم (3) فقرات والرقابة الذاتية على مستوى طريقة أداء (10) والرقابة الذاتية على الأداء وتشمل (3) فقرات والرقابة الذاتية لمواجهة مشكلات إعاقة الأداء وتشمل (4) فقرات.

• صدق أداة الدراسة (الاستبانة)

تم التحقق من دلالات صدق المحتوى الأداة بعرضها بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس من تخصصات القياس والتقويم والادرة والمحاسبة والاقتصاد والحاسب الآلي وبلغ عددهم (15) محكما.

• ثبات أداة الدراسة (الاستبانة)

للتأكد من ثبات الإدارة قام الباحث بتوزيع أداة الدراسة على عينة استطلاعية مرتين بفارق زمني أسبوعين مكونة من (25) موظف في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير وتم استبعاد هذه العينة من عينة الدراسة الرئيسية، كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين لكل مجال والإدارة ككل لاستخراج ثبات الإعادة (Test retest,) وبلغ (19%) وتم استخراج معامل ثبات التجانس بواسطة طريقة كرونباخ الفا للاطمئنان على مقدار الاتساق الداخلي للفقرات و الأداة والمجال التي تندرج تحته وبلغ (0,81%) وهي معدلات معتبرة لإجراء البحث.

• تصحيح المقياس

تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من مقياس مستوى الرقابة الذاتية لدى العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير مكون من (18) فقرة، حيث استخدم الباحث مقياس ليكرت للتدرج الخماسي بهدف قياس اراء افراد العينة وتم إعطاء غير موافق بشدة (1) وغير موافق (2) ومحايد (3) و موافق (4) وموافق بشدة (5) بوضع (×) امام الإجابة التي تعكس درجة موافقتهم وتم الاعتماد على التصنيف التالي للحكم على المتوسطات الحسابية:

- متوسط حسابي (أقل من 2,33) درجة تقدير منخفضة
 - متوسط حسابي (3,66-2,33) درجة تقدير متوسطة
 - متوسط حسابي (3,67) درجة تقدير مرتفعة.



4-2-4 نتائج الدراسة ومناقشتها

السؤال الأول: "ما مستوى الرقابة الذاتية عند أداء العمل من قبل العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير من وجهة نظر هم؟"

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع المجالات التي تقيس مستوى الرقابة الذاتية عند أداء العمل للعاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير، كما يتضح من جدول (3).

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع المجالات التي تقيس الرقابة الذاتية عند أداء العمل من قبل العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير مرتبة تنازلياً

| الدرجة | الرتبة | الانحراف المعياري | المتوسط | المجالات | الرقم |
|--------|--------|-------------------|---------|--|-------|
| | | | الحسابي | | |
| متوسطة | 4 | 0,76 | 3,01 | الرقابة الذاتية عند العاملين بقيادة حرس | 1 |
| | | | | الحدود بمنطقة عسير في مجال أداء العمل | |
| مرتفعة | 3 | 0,90 | 4,07 | الرقابة الذاتية في مجال المهارة في العمل | 2 |
| مرتفعة | 1 | 0,80 | 4,28 | الرقابة الذاتية في مجال موضوعية تقييم | 3 |
| | | | | الأداء | |
| مرتفعة | 2 | 0,88 | 4,20 | الرقابة الذاتية في مجال عدالة تقييم الاداء | 4 |
| مرتفعة | - | 0,63 | 3,91 | الرقابة الذاتية عند العاملين في قيادة حرس | مستوى |
| | | | | الحدود بمنطقة عسير ككل | |

يتبين من الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لجميع المجالات التي تقيس مستوى الرقابة الذاتية عند أداء العمل من قبل العاملين بقيادة مرس الحدود تتراوح بين (3,01- 4,28) فكان ابرزها مجال الرقابة الذاتية للعاملين بقيادة حرس الحدود في مجال موضوعية تقييم الأداء بمتوسط حسابي بلغ (4,28) بدرجة مرتفعة وجاء بعده الرقابة الذاتية في مجال عدالة التقييم بمتوسط حسابي (4,20) وبدرجة مرتفعة ثم الرقابة الذاتية في مجال مهارة أداء العمل بمتوسط حسابي بلغ (3,01) وبدرجة مرتفعة أله الزقابة الذاتية في أداء العاملين بمتوسط حسابي بلغ (3,01) وبدرجة مرتفعة واخيراً جاء مجال الرقابة الذاتية في أداء العاملين بمتوسط حسابي بلغ (13,01) وبدرجة متوسطة . وبلغ المتوسط الحسابي لجميع المجالات التي تقيس مستوى الرقابة الذاتية عند أداء العمل في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير ككل (3,91) وبدرجة مرتفعة وهذا يدل على ان العاملين في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير يتحلون بالرقابة الذاتية عند أداء العمل استشعاراً لرقابة الله تعالى ونظراً للرقابة الإدارية وكثرة النصح والإرشاد والتوعية وتوضح إجراءات العمل والمهام والواجبات الوظيفية لكل موظف.



عرض مجالات الرقابة الذاتية كل على حدة

• مجال الرقابة الذاتية عند الأداء للعمل

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات الرقابة الذاتية في مجال أداء العمل مرتبة ترتيباً تنازلياً

| الدرجة | الرتبة | الانحراف | المتوسط | الفقرة | الرقم | | |
|---------|--------|----------|---------|---|-------|--|--|
| | | المعياري | الحسابي | | | | |
| مرتفعة | 6 | 1.2 | 4.51 | انجاز المهام الوظيفية من خلال فرق العمل | 5 | | |
| مرتفعة | 7 | 1.16 | 4.22 | التخطيط الجيد للأعمال قبل تنفيذها | 6 | | |
| مرتفعة | 8 | 1.34 | 3.88 | مواجهة المشكلات التي تعيق الأداء | 7 | | |
| منخفضة | 1 | 1.39 | 2.86 | الالتزام بتنفيذ الواجبات والتعليمات المنظمة | 8 | | |
| | | | | للعمل | | | |
| متوسطة | 3 | 1.20 | 3.29 | تحسين مستوى الأداء | 9 | | |
| متوسطة | 2 | 1.23 | 3.23 | مراعاة التوقيت المطلوب لإنجاز الاعمال | 10 | | |
| | | | | المكلف بها | | | |
| متوسطة | 5 | 1.27 | 3.02 | الاعتماد على نفسك في انجاز عملك | 11 | | |
| منخفضية | 4 | 1.15 | 2.30 | تنفيذ الاعمال المطلوبة بدقة | 12 | | |
| متوسطة | | 0.68 | 3.40 | المتوسط العام | | | |

يظهر من الجدول رقم (4) المتوسطات الحسابية لجميع فقرات مجال الرقابة الذاتية في مجال أداء العمل تراوحت بين (2.30-4.51)، وكان أبرزها للفقرة رقم (8) التي تنص على الالتزام بتنفيذ الواجبات والتعليمات المنظمة للعمل وبدرجة مرتفعة، ثم جاءت الفقرة رقم (10) بمتوسط حسابي (4.22) وبدرجة مرتفعة والتي تنص على مراعاة التوقيت المطلوب لإنجاز الاعمال التي المكلف بها، وجاء أقل المتوسطات الحسابية رقم (12) التي تنص على تنفيذ الاعمال المطلوبة بدقة بمتوسط حسابي بلغ (2.30) بدرجة متوسطة، كما بلغ المتوسط العام لجميع فقرات مجال الرقابة الذاتية عند الأداء للعمل(3.40) بدرجة متوسطة.



• مجال الرقابة الذاتية عند العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات مجال الرقابة الذاتية عند العاملين في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير في مجال مهارة أداء العمل مرتبة تنازليا

| | <u> </u> | | یر ی | ي ، ر ن | |
|--------|----------|----------|---------|--------------------------------|-------|
| الدرجة | الرتبة | الانحراف | المتوسط | الفقرة | الرقم |
| | | المعياري | الحسابي | | |
| مرتفعة | 2 | 0.91 | 4.04 | اتحرى الدقة في انجاز اعمالي في | 13 |
| | | | | الوقت المحدد | |
| مرتفعة | 1 | 0.78 | 4.24 | لدي القدرة على التكيف وإنجاز | 14 |
| | | | | الاعمال في الحالات الطارئة | |
| مرتفعة | 3 | 1.01 | 3.94 | امتلك القدرة على الحوار وإدارة | 15 |
| | | | | النقاش والتواصل مع الزملاء | |
| مرتفعة | | 0.90 | 4.07 | المتوسط العام | |

يظهر من جدول (5) أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات مجال الرقابة الذاتية عند العاملين في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير تراوحت بين (4.24-4.24)، وكان أبرزها للفقرة رقم (14) التي تنص لدي القدرة على التكيف وإنجاز الاعمال في الحالات الطارئة وبدرجة مرتفعة، ثم جاءت الفقرة رقم (13) بمتوسط حسابي (4.04) وبدرجة مرتفعة، أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (15) التي تنص على امتلك القدرة على الحوار وإدارة النقاش والتواصل مع الزملاء بمتوسط حسابي بلغ (3.94) بدرجة مرتفعة، كما بلغ المتوسط العام لجميع فقرات مجال الرقابة الذاتية عند العاملين في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير (4.07) وبدرجة مرتفعة.

• مجال الرقابة الذاتية في المجال مشكلات تعيق موضوعية تقييم الأداء جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات مجال الرقابة الذاتية

في المجال مشكلات تعيق موضوعية تقييم الأداء

| الدرجة | الرتبة | الانحراف المعياري | المتوسط | الفقرة | الرقم |
|--------|--------|-------------------|---------|----------------------------------|-------|
| | | | الحسابي | | |
| مرتفعة | 4 | 0,83 | 4,19 | لا يتم تقييم الأداء بناء على اسس | 16 |
| | | | | علمية ومعايير واضحة | |
| مرتفعة | 3 | 0,81 | 4,21 | يتم تقييم ادائي بطريقة تختلف عن | 17 |
| | | | | ز ملائي في نفس الوظيفة | |



| مرتفعة | 2 | 0,81 | 4,28 | عدم نزاهة تقييم الأداء يولد الشعور | 18 |
|--------|---|------|------|------------------------------------|----|
| | | | | بالظلم | |
| مرتفعة | 1 | 0,75 | 4,44 | لا يمنحني رئيسي المباشر ما استحق | 19 |
| | | | | في تقييم ادائي | |
| | | 0,80 | 4,28 | المتوسط العام | |

يظهر من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات مجال الرقابة الذاتية في مجال مشكلات تعيق موضوعية تقييم الأداء تراوحت بين (4,44-4,14)، وكان أبرزها للفقرة رقم (19) التي تنص لا يمنحني رئيسي المباشر ما استحق في تقييم أدائي وبدرجة مرتفعة، ثم جاءت الفقرة رقم (18) بمتوسط حسابي (4,28) وبدرجة مرتفعة، والتي تنص على: عدم نزاهة تقييم الأداء يولد الشعور بالظلم وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (16) التي تنص على لا يتم تقييم الأداء بناء على أسس علمية ومعايير واضحة بمتوسط حسابي بلغ (4,19) بدرجة مرتفعة، وهذه النتائج دلالة على أن العاملين بحرس الحدود ينظرون لوجود مشكلات تعيق موضوعية تقييم الأداء. (4,28)

السؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الرقابة الذاتية ككل وكل مجال من مجالاتها تعزى لمتغير التخصص؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي تقيس مستوى الرقابة الذاتية عند العاملين في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير عند أدائهم للعمل التي تعزى لمتغير التخصص، كما تم تطبيق تحليل اختبار T لعينتين مستقلتين (Independent samples test) للعينات المستقلة للكشف عن الفروق في مستوى الرقابة الذاتية عند العاملين في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير تعزى لمتغير التخصص وفيما يلي عرض النتائج:



جدول (7): نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين (Independent samples test) للعينات المستقلة للكشف عن الفروق في مستوى الرقابة الذاتية عند العاملين في قيادة حرس الحدود عند أدائهم للعمل تعزى لمتغير التخصص

| الدلالة | قيمة (t) | انحرافات | المتوسطات | العدد | الفئة | المجال |
|-----------|----------|-----------|-----------|-------|-------------|-------------------------------------|
| الإحصائية | | المعيارية | الحسابية | | | |
| 0,91 | 0,11 | 0,67 | 3,66 | 597 | بري | الرقابة الذاتية عند العاملين بقيادة |
| | | 0,69 | 3,67 | 300 | بحري | حرس الحدود بمنطقة عسير في |
| | | | | | | مجال أداء العمل |
| 0,14 | 1,47 | 0,77 | 3,88 | 597 | بري | الرقابة الذاتية عند العاملين في |
| | | 0,73 | 3,98 | 300 | بحري | حرس الحدود بمنطقة عسير في |
| | | | | | | مجال المهارة في العمل |
| 0.01 | 2,43 | 0,81 | 3,80 | 597 | بر <i>ي</i> | الرقابة الذاتية في مجال موضوعية |
| | | 0,78 | 3,97 | 300 | بحري | تقييم الاداء |
| 0,20 | 1,28 | 0,61 | 3,67 | 597 | بر ي | الرقابة الذاتية في مجال عدالة تقييم |
| | | 0,63 | 3,83 | 300 | بحري | الإداء |
| 0,30 | 1,03 | 0,88 | 3,91 | 597 | بر <i>ي</i> | مستوى الرقابة الذاتية عند العاملين |
| | | 0,63 | 3,90 | 300 | بحري | في قيادة حرس الحدود بمنطقة |
| | | | | | | عسیر ککل |

يظهر من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مجالات الدراسة (الرقابة الذاتية في المجال عدالة تقييم الاداء) تعزى الى متغير (التخصص)، حيث بلغت قيم (1) (2,43) عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01)، ولصالح التخصص البري بمتوسط حسابي بلغ (3,97)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للتخصص البحري (3,80).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.0>0>0>0) في مجالات الدراسة (الرقابة الذاتية في مجال أداء العمل، الرقابة الذاتية عند العاملين في قيادة حرس الحدود في مجال مهارة أداء العمل، ومجال عدالة تقييم الأداء ، مقياس الرقابة عند العاملين في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير ككل) تعزى الى متغير (التخصص)، حيث لم تصل (t) الى مستوى الدلالة الإحصائية (0.00>0>0).



السؤال الثالث: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.0<0<0\le0$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات افراد عينة الدراسة (العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير) على فقرات أداة الرقابة الذاتية ككل وقت انجاز العمل اليومي؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي تقيس مستوى الرقابة الذاتية عند العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير اثناء انجاز عملهم اليومي تعزى لمتغير معدل انجاز العمل، كما تم تطبيق التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن الفروق في مستوى الرقابة الذاتية عند العاملين في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير اثناء انجاز هم للعمل اليومي تعزى لمتغير معدل وقت انجاز العمل اليومي، وفيما يلي عرض النتائج:

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي تقيس مستوى الرقابة الذاتية عند العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير اثناء انجازهم للعمل اليومي تعزى لمتغير معدل وقت انجاز العمل اليومي

| متغير معدل الاستخدام | | | الإحصاءات | الرقابة الذاتية عند العاملين في قيادة حرس الحدود |
|----------------------|----------|--------|-----------|--|
| اکثر من 4 | 2-4ساعات | اقل من | الوصفية | بمنطقة عسير |
| ساعات | | ساعتين | | |
| 3,66 | 3,66 | 3,68 | المتوسط | الرقابة الذاتية في مجال اداء العمل |
| | | | الحسابي | |
| 0,67 | 0,68 | 0,73 | الانحراف | |
| | | | المعياري | |
| 3,84 | 3,94 | 4,14 | المتوسط | الرقابة الذاتية في مجال مهارة الأداء |
| | | | الحسابي | |
| 0,71 | 0,82 | 0,68 | الانحراف | |
| | | | المعياري | |
| 3,81 | 3,81 | 4,08 | المتوسط | الرقابة الذاتية في مجال تقييم الأداء |
| | | | الحسابي | |
| 0,77 | 0,90 | 0,77 | الانحراف | |
| | | | المعياري | |



| الرقابة الذاتية في مجال عدالة التقييم | المتوسط | 3,90 | 3,78 | 3,75 |
|---|----------|------|------|------|
| | الحسابي | | | |
| | الانحراف | 0,68 | 0,67 | 0,57 |
| | المعياري | | | |
| مقياس مستوى الرقابة الذاتية عند العاملين بقيادة | المتوسط | 3,95 | | |
| حرس الحدود بمنطقة عسير اثناء انجاز هم للعمل | الحسابي | | | |
| اليومي ككل | | | | |
| - بر -ي — ت | الانحراف | 0,78 | | |
| | المعياري | | | |
| | | | | |

وجود فروق ظاهرية في متوسطات إجابات افراد عينة الدراسة على جميع مجالات الدراسة تبعاً لمتغير (معدل انجاز العمل)، ولمعرفة الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على جميع مجالات الدراسة، والجدول (9) يبين ذلك:

جدول (9): نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن الفروق في مستوى الرقابة الذاتية عند العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير اثناء أدائهم للعمل تعزى لمتغير معدل وقت انجاز العمل

| الدلالة | و و | متوسط | بم عدن عرو در جات | مجموع | مصدر التباين | الرقابة الذاتية عند العاملين في |
|-----------|----------|----------|-----------------------------|----------|---------------|---------------------------------|
| | | | | رج ح | المحدر المجين | ا الرعب العاميل عي |
| الاحصائية | ""F" | المربعات | الحرية | المربعات | | قيادة حرس الحدود بمنطقة |
| | المحسوبة | | | | | عسير |
| 0,970 | 0,030 | 0,014 | 2 | 0,028 | بین | الرقابة الذاتية في مجال أداء |
| | | | | | المجمو عات | العمل |
| | | | | | | |
| | | 0,459 | 709 | 323,257 | داخل | |
| | | | | | المجموعات | |
| | | | | | | |
| | | | 711 | 325,285 | المجموع | |
| 0.002 | (210 | 2.625 | 2 | 7.250 | | - 1 ti ti 27-12ti 712 ti |
| 0,002 | 6,319 | 3,625 | 2 | 7,250 | بین | الرقابة الذاتية في مجال المهارة |
| | | | | | المجموعات | في الأداء |
| | | | | | | |
| | | 0,574 | 7,9 | 406,732 | داخل | |
| | | | | | المجمو عات | |
| | | | | | | |



| | | | 711 | 413,983 | المجموع | |
|-------|-------|-------|-----|---------|------------|----------------------------------|
| 0,010 | 4,646 | 2,988 | 2 | 5,976 | بین | الرقابة الذاتية في مجال تقييم |
| | | | | | المجموعات | الأداء |
| | | | | | | |
| | | 0,643 | 7,9 | 456,017 | داخل | |
| | | | | | المجموعات | |
| | | | 711 | 461,993 | المجموع | |
| | | | | | | |
| 0,079 | 2,546 | 0,095 | 2 | 1,98 | بین | الرقابة الذاتية في عدالة التقييم |
| | | | | | المجموعات | |
| | | 0,377 | 7,9 | 266,962 | داخل | |
| | | | | | المجمو عات | |
| | | | | | | |
| | | | 711 | 268,879 | المجموع | |
| 0,012 | 7,213 | 3,826 | 2 | 2,018 | بین | مقياس مستوى الرقابة الذاتية عند |
| | | | | | المجموعات | العاملين اثناء أداء العمل ككل |
| | | 0,774 | 715 | 366,961 | داخل | |
| | | | | | المجموعات | |
| | | | | | | |
| | | | 711 | 286,987 | المجموع | |
| | | | | | | 7 1 2 7 7 7 7 |

يظهر من الجدول السابق ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مجالي الدراسة (الرقابة الذاتية في مجال المهارة في أداء العمل، الرقابة الذاتية في مجال تقييم الأداء) تعزى الى متغير (معدل وقت انجاز العمل، حيث بلغت قيم ((F)) ((F)) على التوالي، عندي مستوى الدلالة الإحصائية ((F)) على التوالي، وللكشف عن مواقع الفروق تم تطبيق اختبار شيفيه ((F)) المقارنات البعدية، وجدول ((F)) يوضح ذلك:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مجالات الدراسة (الرقابة الذاتية في مجال أداء العمل، مقياس الرقابة الذاتية للعاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير اثناء أداء العمل ككل) تعزى الى متغير (معدل وقت انجاز العمل)، حيث لم تصل قيمة (F) الى مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).



جدول (10): نتائج اختبار شيفيه (Schefee) للكشف عن الفروق في مجالي الرقابة الذاتية في مجال تقييم الأداء وعدالة التقييم تبعاً لمتغير معدل وقت انجاز العمل

| أكثر من 4ساعات | 4-2 ساعات | اقل من ساعتين | المتوسط الحسابي | الفئة | المجال |
|----------------|-----------|---------------|-----------------|-----------------|---|
| يومياً | يومياً | يومياً | | | |
| *0,30 | 0,20 | 1 | 4,14 | اقل من ساعتین | الرقابة الذاتية في مجال تقييم الاداء |
| 0,10 | 1 | | 3,94 | 4-2 ساعات | مبال علييم ٢٠ـ١٠ |
| - | | | 3,84 | أكثر من 4 ساعات | |
| *0,27 | *0,27 | 1 | 4,08 | اقل من ساعتین | الرقابة الذاتية في مجال عدالة تقييم |
| 0,00 | 1 | | 3,81 | 4-2 ساعات | الأداء |
| - | | | 3,81 | اكثر من 4 ساعات | |

يظهر من الجدول السابق:

وجود فروق في مجال الدراسة (الرقابة الذاتية في مجال تقييم الأداء) تبعاً لمتغير معدل وقت انجاز العمل حيث كانت الفروق بين الفئة (أقل من ساعتين يومياً) والفئة (اكثر من اربع ساعات يومياً) ولصالح (أقل من ساعتين يومياً) بمتوسط حسابي (4.14)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة (اكثر من اربع ساعات يومياً) (3.84).

بينما كانت الفروق في مجال (الرقابة الذاتية في مجال عدالة تقييم الأداء) لصالح الفئة (اقل من ساعتين يومياً) بمتوسط حسابي بلغ (4.08) بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئتين (2-4 ساعات) و (اكثر من اربع ساعات يومياً) (3.81).



ملخص النتائج

من خلال عرض نتائج التحليل الإحصائي، والاجابة عن أسئلة الدراسة، يمكن تلخيص النتائج على النحو التالي:

- أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع من الرقابة الذاتية عند أداء العمل من قبل العاملين في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير.
- أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05). في مجالات الدراسة (الرقابة الذاتية في المجال تقييم الأداء، الرقابة الذاتية عند العاملين في قيادة حرس الحدود بمنطقة عسير في مجال عدالة التقييم، مقياس الرقابة الذاتية اثناء أدائهم للعمل ككل) تعزى الى متغير (التخصص)، حيث لم تصل قيمة (t) الى مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).

التوصيات

- توصلت الدراسة الى وجود إثر معنوي إيجابي للرقابة الأداء، تجاه أداء العاملين وذلك يوصي الباحث الاهتمام بموضوع الرقابة الذاتية وأداء العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير.
 - التركيز على الدوافع الدينية لتعزيز الرقابة الذاتية لدى العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير.
- العمل على تشجيع العاملين الاكفاء بالحوافز المعنوية والمادية لتطوير أدائهم وربط برنامج الحوافز بنظام تقويم الأداء.
- العمل على استخدام الأسس والمعابير العلمية في تقويم الأداء، ومن الممكن اطلاع الموظف على تقرير الاداء لمعرفة الدرجة التي حصل عليها في تقييم الأداء، ليحسن من وضعه ويتلافى أي سلبية وقصور.
 - عقد دورات تدريبية وحلقات نقاش لترسيخ مفهوم الرقابة الذاتية لدى العاملين.
- الشفافية وتوضيح المعايير والاسس الرقابية لجميع العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير. ومحاسبتهم على أسس علمية ومعيارية.
- حث المديرين على الاهتمام بالرقابة الذاتية واتخاذها منهج وسلوك لكي ينتقل الاهتمام بها لدى المرؤوسين لاتخاذهم المديرين قدوة.



المراجع

القرآن الكريم

المراجع العربية

- 1. الاحمري، عبدالسلام مشبب، (2012)، بعض المعوقات الإدارية واثرها على أداء العاملين بقيادة حرس الحدود بمنطقة عسير، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ص 19-21.
- 2. الجارالله، مي بنت محمد سليمان، (2009)، العلاقة بين أساليب المعاملة الوالدية ومستوى الرقابة الذاتية لدى طالبات المرحلة الثانوية الحكومية بالرياض، (عام وتحفيظ القرآن)، رسالة الماجستير منشورة، جامعة الامام محمد بن سعود، الرياض، ص35.
- 3. حميد، مسلم محمد، (2006)، الرقابة الذاتية في الإسلام وإمكانية الإفادة منها في إدارة التعليم العام، كلية التربية،
 جامعة الزقازيق، المجلد الأول، ص28.
- 4. الذيابي، عبدالرزاق مخلق، (2008)، تقنية المعلومات ودورها في تطوير إجراءات العلوم في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ص22.
- 5. السعدون، فهد ابن حمد، (2013)، دور البرامج التدريبية التخصصية في تحسين أداء العاملين في هيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ص7.
- 6. الشريف، مصطفى نصر، (2006)، الرقابة الذاتية واثر ها في المجتمع، المجلة العلمية لكلية أصول الدين والدعوة جامعة الاز هر، الزقازيق، ط1، المجلد1، الجزء1، ص50.
- 7. الشمري، سليمان جازع، (2007)، مفهوم الرقابة الذاتية لدر اربع صحف مصرية، مجلة جامعة الملك سعود، م13، الأداب (2)، ص289-310.
- الشهراني، محمد بن فهد، (2013)، دور التخطيط الاستراتيجي في تطوير أداء العاملين في الأجهزة الأمنية للمملكة العربية السعودية، كتاب منشور ضمن مطبوعات مركز البحوث والنشر في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، عن رسالة ماجستير في كلية العلوم الاستراتيجية، الرياض، ص14.
- 9. الشهراني، مشبب مانع، (2002)، الرقابة الذاتية كمدخل لتطوير أداء العاملين في حرس الحدود بمنطقة نجران، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ص11-13.
- 10. العنزي، محمد بن حمود، (2011)، فاعلية الرقابة على أداء العاملين في المديرية العامة لحرس الحدود، رسالة ماجستير بكلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ص31.
- 11. القرني، عايض بن عوض، (2009)، تأثير الرقابة الذاتية على أداء العاملين في حرس الحدود بمنطقة نجران،، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ص14.
- 12. القرني، نورة بنت مسفر، (2016)، الرقابة الذاتية وعلاقتها بالقيم الاجتماعية لدى عينة من تلميذات المرحلة الابتدائية والمتوسطة بجدة، رسالة ماجستير، قسم التوجيه والإرشاد التربوي، معهد الدراسات العليا التربوية، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة، ص15.
- 13. اللحيدان، إبراهيم عبدالله، (2013)، دور الرقابة الذاتية في الد من السلوكيات المدانة من وجهة نظر العاملين بشعبة سجن الملز، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ص39.
- 14. المدعج، إبر اهيم محمد، (2013)، العلاقة بين أساليب المعاملة الوالديه ومستوى الرقابة الذاتية لدى طالبات المرحلة المتوسطة الحكومية بالرياض، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الامام محمد بن سعود، الرياض.
- 15. الوذناني، مؤمن عبدالله، (2015)، اثر الحوافز على فاعلية الأداء والرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.