

الرقابة الذاتية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المديرين في محافظة جنوب الباطنة

إيمان بنت محمد بن زيد المعولية

المديرية العامة للتربية والتعليم لمحافظة جنوب الباطنة قسم الدراسات والبحوث
التربوية، سلطنة عمان

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الرقابة الذاتية، وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين، من وجهة نظر المديرين بمحافظة جنوب الباطنة، والتعرف إلى آراء عينة الدراسة لمستوى الرقابة الذاتية والأداء الوظيفي للمعلمين، من وجهة نظر المديرين بمحافظة جنوب الباطنة وفق متغيري المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي؛ لملاءمته طبيعة مثل هذه الدراسات وإجراءاتها. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم تطوير استبانة مكونة من قسمين: القسم الأول للرقابة الذاتية، والأخر الأداء الوظيفي للمعلمين. وتكونت عينة الدراسة من (75) مديراً ومديرة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الثنائي، ومعامل ارتباط بيرسون. وتوصلت الدراسة للنتائج الآتية: إن مستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمين بمحافظة جنوب الباطنة، من وجهة نظر المديرين، جاءت بدرجة مرتفعة. إن مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين كان بدرجة مرتفعة. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرقابة الذاتية والأداء الوظيفي، تُعزى إلى متغيري المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة. وجود علاقة طردية موجبة بين مستوى الرقابة الذاتية ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين.

وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات من أبرزها: تشجيع المديرين على ممارسة الرقابة الإدارية في الميدان التربوي، فالرقابة الذاتية لا تُعدّ بديلاً للرقابة الإدارية (الداخلية والخارجية)؛ فكلٌّ منها لها دورٌ إلا أنّهما مكملان لبعضهما بعضاً.

مقدمة :

تُعدّ الرقابة من العناصر الرئيسية للعملية الإدارية التي يقوم بها المدير في أيّ مستوى إداري، وتظهر أهميتها من خلال ضمان التنفيذ الفعّال للخطط والبرامج، والتحقق فيما إن كان الأداء يسير في اتجاه تحقيق الأهداف وفقاً للخطط المرسومة. فالرقابة إحدى العناصر الإدارية المهمة، وتأخذ أشكالاً متعددة كالرقابة الذاتية، وهي رقابة الفرد على نفسه مراقبة ذاتية دون تدخل من أحد، خوفاً من الله سبحانه وتعالى، والرقابة الداخلية أيّ الرقابة التي تمارسها الإدارة بنفسها لمراقبة أعمالها وأنشطتها على الموظفين داخل المنظمة، والرقابة الخارجية أيّ الرقابة التي تمارسها أجهزة أخرى من خارج المنظمة للتأكد من أنّ الأداء في هذه المنظمات يتمّ كما خُطّط له، ورصد الانحرافات وتصحيحها.

تُعدّ الرقابة الذاتية من أهمّ أنواع الرقابة؛ لجدواها ولما لها من فاعلية، لذلك يجب على القائد التربوي غرسها في نفوس مرؤوسيه؛ لأنها تسهم في إنجاح أيّ عمل، وتجعله أكثر تميزاً وابداعاً. ولا يكون ذلك إلا إذا حقق ذلك في نفسه، وذلك في مراقبة الله في السر والعلن، وأن يكون قدوة حسنة في ذلك لجميع العاملين معه، ومتى ما تحقق ذلك للرئيس فإنّ رقابة العمل تصبح من أسهل الأمور لديه؛ حيث يسير العمل سيراً حسناً في وجوده وبغير وجوده، حيث يشعر الجميع برقابة الله عليهم، وبرقابتهم على أنفسهم.

وعلى الرغم من أهمية الرقابة الإدارية في المتابعة المستمرة لأداء العاملين، وتوجيههم بصفة مستمرة بهدف منع الأخطاء والانحرافات في العمل قبل وقوعها، وكشفها في حالة وقوعها، والعمل بقدر الإمكان على علاجها وتلافيها في المستقبل، إلا أنّ الرقابة الذاتية تُعدّ من أهمّ أنواع الرقابة؛ لأنّ مصدرها الإنسان نفسه؛ حيث يراقب سلوكه وأعماله، ويؤدي واجباته ومسؤولياته دون الحاجة إلى مراقبة من الآخرين، وهذا لا يعني إلغاء دور الرقابة الإدارية في التأكد من سير العمل نحو ما تمّ التخطيط له مسبقاً لتحقيق الأهداف المرسومة (الالحيدان، 2013).

ويُعدّ تقييم الأداء أحد الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية؛ من أجل تحليل مستوى الإنجاز الفعلي للأفراد في الفترة الزمنية الماضية وتقديره، فهو يمثل أحد المدخلات الأساسية في اتخاذ القرارات وتوفير الوسائل، التي تساعد المديرين على توجيه

أداء الأفراد وتطويره، ووضع الخطط المستقبلية الكفيلة بتطوير طرق أداء الأعمال، وتنمية مهارات الأفراد وقدراتهم، والعمل على تحسين العلاقات بين الأفراد العاملين من جهة، ورؤسائهم من جهة أخرى (أبو شندی، 2010). تُعدّ عملية تقييم الأداء الوظيفي للمعلم من الميادين التربوية المهمّة، بعد أن اتّضح الأثر الذي يمكن أن يُحدثه المعلم الناجح في طلابه؛ لأنّ فاعلية المعلم تُعدّ من أهمّ القوى المؤثرة في عملية التعلم بصفة خاصة وفي الموقف التعليمي بصفة عامة. فاعلم الكفاء له دورٌ كبيرٌ في إثراء العملية التعليمية بخبراته ومهاراته التي تجعل للمنهج قيمةً تربويةً مهمّة. ولذا كان تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين أمراً ضرورياً لنجاح أهداف التربية (الحسين، 1996). وتأتي الدراسة الحالية محاولة الكشف عن مستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمين، وعلاقة ذلك بالأداء الوظيفي لهم، من وجهة نظر المديرين بمحافظة جنوب الباطنة.

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تُعدّ الرقابة الذاتية إحدى القيم الإسلامية التي يستند إليها سلوك الإنسان المسلم. قال تعالى: (إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا). (سورة النساء، الآية 1)، ولذلك فهي من أهمّ العوامل المؤثرة في النجاح، وفي جودة العمل، وفي تحقيق تكامل الجهود نحو الأهداف المشتركة. لذلك تضع كثير من منظمات العمل الرقابة الذاتية في قائمة عناصر ثقافتها التنظيمية؛ لأنّها تدرك أنّ العمل مهما اكتملت عناصره والنجاح فيه، ومهما توفرت أسبابه فهي عوامل غير كافية دون الرقابة الذاتية. وفي بيئة العمل لا تعني الرقابة الذاتية الإلتزام بساعات الحضور والانصراف لكنها أشمل من ذلك بكثير، إذ إنّها تتعلق بالأداء من حيث إتقانه وتقييمه وتطويره (القبان، 2014).

تتمحور مشكلة الدراسة - فيما لاحظته الباحثة من خلال عملها كمعلمة في إحدى المدارس التابعة للمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة. من أنّ الخوف من الرقابة الإدارية الداخلية أو الخارجية هو الدافع لديهم لأداء أعمالهم، في حين هناك الكثير من المعلمين في المدارس لديهم القدرة على أداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية، وضبط سلوكهم وتصرفاتهم بأنفسهم دون الحاجة إلى رقيب خارجي، بدافع الخوف من الله والشعور بالمسؤولية.

ومن خلال إطلاع الباحثة على العديد من الدراسات السابقة، كدراسة القرني (2009)، فإنها لم تجد دراسة تناولت العلاقة بين الرقابة الذاتية والأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس. أما فيما يتعلق بالعلاقة بين الرقابة الذاتية والأداء الوظيفي لدى معلمي محافظة جنوب الباطنة؛ ومن هنا جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف إلى مستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمين بمحافظة جنوب الباطنة، وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين، من وجهة نظر مديري المدارس، من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما مستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمين بمحافظة جنوب الباطنة، من وجهة نظر المديرين ؟

2- ما درجة الأداء الوظيفي للمعلمين بمحافظة جنوب الباطنة، من وجهة نظر المديرين ؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرقابة الذاتية بمحافظة جنوب الباطنة، تعزى لمتغيري: (المسمى الوظيفي، ومستوى المدرسة) ؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الأداء الوظيفي للمعلمين بمحافظة جنوب الباطنة، تُعزى لمتغيري: (المسمى الوظيفي، ومستوى المدرسة) ؟

5- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرقابة الذاتية والأداء الوظيفي للمعلمين بمحافظة جنوب الباطنة، من وجهة نظر المديرين ؟

أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- التعرف إلى مستوى الرقابة الذاتية لدى معلمي محافظة جنوب الباطنة، من وجهة نظر المديرين.

2- معرفة درجة الأداء الوظيفي للمعلمين بمحافظة جنوب الباطنة، من وجهة نظر المديرين.

- 3- الكشف عن العلاقة بين مستوى الرقابة الذاتية والأداء الوظيفي للمعلمين بمحافظة جنوب الباطنة، من وجهة نظر المديرين.
- 4 - التعرف إلى أثر متغيري المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة على مستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمين بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين .
- 5 - التعرف إلى أثر متغيري المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة على مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين.
- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة الحالية بما يلي:

- 1- تُعدّ هذه الدراسة الأولى _ حسب علم الباحثة _ التي تناولت الرقابة الذاتية في المؤسسات التربوية في سلطنة عُمان، حيث من المتوقع أن تثري المكتبة التربوية بدراسة حديثة للباحثين الذين سيتناولون موضوع الرقابة الذاتية.
- 2- تسليط الضوء على أهمية الرقابة الذاتية لدى المعلمين، ودورها في الأداء الوظيفي لهم.
- 3- من المؤمل أن تستفيد المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة من نتائج الدراسة، في إعداد البرامج التدريبية اللازمة لترسيخ مفهوم الرقابة الذاتية، لدى المعلمين تجاه مدارسهم.
- مصطلحات الدراسة :

اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية :

الرقابة الذاتية : إحساس الموظف بأنه مكلف بأداء عمل ما، وعليه أن يؤدي هذا العمل المؤتمن عليه من غير الحاجة إلى مسؤول يذكره بمسؤولياته(العمر 1998).
و تُعرّف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة على الاستبانة التي تم إعدادها لإستخدامها في الدراسة.

الأداء الوظيفي: هو" الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور أو المهام، والذي يشير إلى درجة تحقيق المهام الموكلة والمكوّنة لوظيفة الفرد واتمامها" (خليفات والمطارنة، 2010). أمّا إجرائياً فيُقاس الأداء الوظيفي بالدرجة التي

يحصل عليها أفراد العينة من خلال الإجابة عن الاستبانة التي تم إعدادها لاستخدامها في الدراسة.

الأدب النظري:

مفهوم الرقابة الإدارية :

تأتي الرقابة كأخر وظيفة إدارية. وذلك بعد كل من التخطيط والتنظيم و التوجيه. وهي المعنية بمتابعة كل من هذه الوظائف لتقييم أداء المنظمة نحو تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

أنواع الرقابة :

تنقسم الرقابة من حيث مصدرها إلى قسمين هما :

1 - الرقابة الخارجية:

ويُقصد بها رقابة الرئيس على مرؤوسيه في العمل داخل المؤسسة التربوية، وهي تهدف إلى التحقق من أن الأعمال تسير وفق ما رُسم لها في المدرسة، فهي عملية متابعة مستمرة من جانب مدير المدرسة على المعلمين والعاملين وطلاب المدرسة؛ بغرض توجيه سلوكياتهم إلى ما يحقق أهداف المدرسة. والرقابة الخارجية من جانب رئيس العمل لمرؤوسيه تمثل أحد وظائف الإدارة الرئيسية - وهي بذلك عنصر مهم يسير قدما مع ضرورة الرقابة الذاتية للأفراد، والتي تنبع من داخلهم بوازع من ضميرهم، وخشيتهم من الله سبحانه وتعالى. حيث لا تكتمل الإدارة دون توفر رقابة خارجية باعتبارها آلية رئيسة من آليات الجهاز الإداري، فحين يهتم رجل الإدارة الحديثة بتنمية الرقابة الذاتية الداخلية لدى الأفراد، عليه أيضاً واجب الإهتمام بتوفير الرقابة الخارجية ذات الفعالية والكفاءة العالية لضمان تحقيق المؤسسة لأهدافها المحددة.

2- الرقابة الذاتية:

ويُقصد بها رقابة الموظف على نفسه، وتخلق هذه الرقابة - متى ما وجدت - التقوى ومراقبة الله في السرّ والعلن (على وبالقاسم، 2010). تُعدّ الرقابة الذاتية من أهم أنواع الرقابة؛ لأنها تعتمد على يقظة الضمير، وربط ذلك الضمير الحيّ بخالقه في السر والعلن. وهذا النوع من أنواع الرقابة الوقائية التي تحول دون وقوع الخلل

والإنحراف، هي أسمى وأمثل نوع من أنواع الرقابة، وهي صمّام الأمان ضد الفساد (خبراء المجموعة العربية للتدريب، 2014).

وعرّفها عساف (2000) بأنها: الرقابة التي يمارسها الموظف على نفسه، وهي تتعلق بمدى إخلاص الموظف العام وشعوره بالواجب، ورغبته في خدمة المصلحة العامة، ومراعاة الأنظمة، ومراعاته أدب اللباقة في تصرفاته مع المواطنين والزملاء والرؤساء والمرؤوسين.

وتُعرّف الرقابة الذاتية بأنها: تلك الرقابة التي يقوم بها الفرد شعورياً أو لا شعورياً؛ لتقييم أدائه وتصرفاته. وتُعرّف هذه الرقابة عادة برقابة الضمير، وهو الوازع الفطري الإنساني الذي يتأثر بالتقييم والأخلاق التي يؤمن بها الفرد (ماهر، 2015).

وعليه فالرقابة الذاتية هي: قدرة الفرد على ضبط سلوكه وتصرفاته، والشعور بالمسؤولية تجاه ما يُسند إليه من أعمال ومهام، دون الحاجة إلى رقيب يذكره بدافع الخوف من الله تعالى، والشعور بالمسؤولية.

أهمية الرقابة الذاتية:

وتكمن أهمية الرقابة الذاتية في أنّها من أهمّ عوامل النجاح والإخلاص في العمل؛ فهي تُغني عن الكثير من النظم والتوجيهات والمحاسبة والتدقيق وغير ذلك. فإذا شعر كلّ موظف أو مسؤول بمراقبة الله تعالى فيما هو مؤتمن عليه؛ لكان له الأثر الفعّال على الأداء، وتحقيق الأهداف التنظيمية، وتلاشي المشكلات الوظيفية (الرفاعي، 2015). يمكن بيان أهمية الرقابة الذاتية كما ذكرها اللحيان (2013) فيما يلي:

1- تنمّي الشعور والإحساس بالمسؤولية تجاه ما يقوم به الفرد من أعمال، وما يؤديه من مهام.

2- تساعد على اكتشاف الفرد لأخطائه بنفسه. وذلك لعلاجها والتغلب عليها، وعدم الوقوع فيها مستقبلاً.

3- تضبط سلوك الأفراد، فالرقابة الذاتية تؤكد أنّ الإنسان هو المسؤول عن أعماله وأفعاله أمام نفسه، وليس خوفاً من رقابة إدارية داخلية أو خارجية.

4- بثّ روح الحماس بين العاملين في أداء أعمالهم، والإنطلاق من الحماس إلى الإخلاص والأمانة في أداء المهام الوظيفية، كذلك تخلق روح التعاون بين العاملين.

5- تترقي بالعاملين في عدم ارتكاب المخالفات، والالتزام بأوقات الدوام (الحضور والإنصراف)، وعدم التهرب من العمل أثناء الدوام الرسمي بحجج غير صحيحة. ومن مقومات نجاح القائد التربوي قدرته على متابعة سير العمل بالمدرسة؛ فهو منوط به أن يحاسب نفسه في المقام الأول عن أعماله التي يقوم بها من منطلق مسؤولياته؛ فهو يمثل بذلك قدوة حسنة لمروؤسيه في تنمية جانب الرقابة الذاتية لديهم من ناحية. ومن ناحية أخرى فإن القائد التربوي عليه مسؤولية الرقابة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين داخل المدرسة، ورقابة الطلاب بغرض توجيه سلوكياتهم إلى ما يحقق أهداف المدرسة (ياسين، 2014).

وسائل تنمية الرقابة الذاتية لدى الموظفين:

تساعد الوسائل التالية على تنمية الرقابة الذاتية عند الموظفين:

- 1- خشية الله تعالى: حيث يشعر الموظف بأنه محاسب على عمله، ليس من قبل الناس وإنما من رب الناس، وليس في الدنيا بل في الآخرة.
- 2- الشعور بالمسؤولية: حيث يشعر الموظف بأنه مكلف بالعمل المنوط به، ويجب عليه الإلتزام بالعقد المتفق عليه. فتنامي الإحساس بهذه المسؤولية عندهم يحثهم على جودة الأداء الوظيفي بغض النظر عن الرقابة الإدارية والمسؤولية الوظيفية.
- 3- الاهتمام بالمصلحة العامة: حيث أن لكل وظيفة هدفاً تحقّقه للدولة أو للقطاع الخاص، وعلى الموظف في أداء عمله أن يتذكّر أنه في وظيفته وفي عمله لا ينفع نفسه فقط، ولا صاحب المؤسسة التي يعمل فيها فحسب، بل يخدم وينفع شريحة كبيرة من الناس، فالمعلم في مدرسته يقدم النفع لطلابه من خلال البحث عن طرق سهلة وفاعلة لإيصال المعلومة، والوقوف معهم وإرشادهم للتغلب على أيّ عقبة تعليمية تواجههم. (البارودي، 2015).

الأداء الوظيفي:

تناول الكثير من الباحثين مفهوم الأداء لأهميته البالغة؛ فهو الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف العمل في المؤسسات، حيث تهتم المؤسسة دائماً برفع مستوى الأداء، وتحسين كفاية العاملين فيها لتحقيق أعلى درجة من الإنتاجية والجودة في الأداء وبأقل التكاليف الممكنة، ويمكن القول إن الأداء على المستوى التنظيمي داخل المؤسسة في أيّ جزء منها لا

يُعدّ انعكاسا لقدرات المرؤوسين ودوافعهم فحسب، بل هو انعكاس لقدرات المؤسسة، ودوافع الرؤساء والقادة أيضا (سليمان، 1987).

ويرتبط مفهوم الأداء بكلّ من سلوك الفرد والمؤسسة، ويحتلّ مكانة خاصة داخل أيّ مؤسسة؛ باعتباره الناتج النهائي لحصيلة جميع الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة والدولة. وقد تعددت تعريفات الأداء، ويُعرّف ياغى (1994) الأداء بأنه: إنجاز الموظفين للأعمال الموكولة لهم بشكل جيد، وبموجب تعليمات وقوانين يلتزم بها أولئك الموظفون ليسيروا العمل في المؤسسة على أكمل وجه.

فقد عرف الطويل (2006) فقد عرّف الأداء بأنه: عملية هدفها المساعدة على تشكيل حكم مبنيّ على حقائق دقيقة عن الفرد وعمله. وعرّف عبد المحسن (2002) مفهوم الأداء بأنه: المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقها. أهمية دراسة الأداء الوظيفي:

تنبع أهمية دراسة الأداء الوظيفي من مساعدة الأفراد في تحسين فهمهم للمؤسسة وإدراكهم لدورهم فيها، ومساعدتهم في تحسين قدراتهم وحلّ مشكلات العمل، وتوفير فرصة للأفراد للتطور والتميز والترقي، وربط أهداف العاملين بأهداف المؤسسة (عبد الله، 2002).

عناصر الأداء الوظيفي ومستوياته: يذهب شوقي (2005) إلى أنّ الأداء يتكون من ثلاثة عناصر، وهي: 1- الموظف: وما يمتلكه من معرفة ومهارات، وقدرات، واهتمامات، وقيم ودوافع، واتجاهات. 2- الوظيفة: وما تتضمنه من متطلبات، ومسؤوليات، وتحديات، والتغذية العكسية.

3- الموقف: ويُقصد به البيئة التنظيمية، وما تتضمنه من مناخ للعمل والإشراف، وتوفّر الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

تقييم الأداء الوظيفي:

يحظى تقييم الأداء بأهمية خاصة في العمليات الإدارية؛ فهو الأسلوب الذي يدفع الأجهزة الإدارية إلى العمل بحيوية ونشاط، ويجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤوسيههم بشكل مستمر، ويدفع المرؤوسين للعمل بفاعلية (أبو شندي، 2010).

وتظهر أهمية عملية تقييم الأداء الوظيفي في ضمان جودة تحقق المنظمة لأهدافها، والتحقق من مستوى كفاءة الموظفين، وقياس مدى الإنتاجية التي يسهم بها الموظف في إنجاح أعمال المنظمة.

وترى العجمية (2003) أن أهمية تقييم الأداء تكمن في مجالات الاستفادة منه في تحسين الأداء وتطويره، ودفع الحوافز والمكافآت للأشخاص ذوي الأداء المتميز والكشف عن الاحتياجات التدريبية، والترقية والنقل، والحكم على مدى سلامة الاختيار والتعيين، وتحديد صلاحيات الموظف الجديد. وسياسات التأديب والانضباط. وتقوية علاقة الرؤساء والمرؤوسين، والكشف عن فاعلية الرقابة والإشراف. وتذكر اليافعية (2010) أهداف تقييم أداء المعلم على النحو الآتي:

1- تأمين قاعدة أساسية لاتخاذ القرارات الإدارية الخاصة بالمعلمين، كالنقل والترقية وغيرها.

2- مساعدة المشرف التربوي على تطوير التطبيقات التعليمية والتدريسية وتعزيزها.

3- توفير المعلومات اللازمة لتطوير برنامج إعداد المعلم.

4- تحديد مدى كفاءة المعلم في قيامه بدوره ومهامه.

5- وضع البرامج التدريبية لتطوير المعلم مهنيًا.

نموذج تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي وظيفة معلم بالهيئة التدريسية في سلطنة عُمان: وزارة التربية والتعليم (2017).

يقوم مدير المدرسة، ومساعدته، والمعلم الأول أو مشرف المجال/ المادة (في حالة عدم وجود معلم أول بالمدرسة) بتقويم الأداء الوظيفي للمعلم تقييماً نهائياً مرة واحدة سنوياً، خلال النصف الثاني من شهر مايو على أن يتم اعتمادها خلال شهر يونيو من كل عام حسب القرار الوزاري رقم (162 / 2017) بتحديد مواعيد إعداد تقارير الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية والإدارية والوظائف المرتبطة بها، وذلك عن طريق تعبئة نموذج تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي وظيفة معلم بالهيئة التدريسية، ويحتوي نموذج التقويم على ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: يتكوّن من البيانات الأساسية عن المعلم، وتُعبأ من قبل المعلم نفسه، وتشمل المواد والصفوف التي يدرسها، وبرامج الإنماء المهني الذي شارك فيه المعلم خلال العام الدراسي .

الجزء الثاني: ويشمل عناصر التقويم، وتُعبأ من قبل مدير المدرسة، ومساعدته، والمعلم الأول أو مشرف المجال / المادة (في حالة عدم وجود معلم أول بالمدرسة)، وتتضمن عناصر التقويم الآتية :

الانضباط في العمل والالتزام بمواعيده الرسمية، والتمكن من المادة العلمية، وتوظيف استراتيجيات التدريس الفعّالة، وتوظيف أدوات التقويم بصورة فعّالة. ووضوح التخطيط للدروس وفاعليته. وتوظيف تقنيات التعليم ومصادر التعلم المختلفة، وتنفيذ مناهج الدراسة وفق الخطط المعتمدة. وفاعلية إدارة الموقف التعليمي، وتقبل التوجيه والإرشاد. والعلاقة بين الرؤساء والزملاء وأولياء الأمور وتنمية القيم الإيجابية وتربية المواطنة لدى الطلاب. والتطوير الذاتي لخبراته المهنية والأكاديمية، والالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم، وروح المبادرة والابتكار، والإسهام في تطوير العمل. والاهتمام بالمظهر العام. علاقة الرقابة الذاتية بالأداء الوظيفي:

جودة الأداء هو الهدف، والموظف في أيّ موقع وفي أيّ تخصص هو المسؤول عن أدائه حتى مع عدم وجود الرقابة الخارجية، والسلوك الإداري في بيئة العمل لا ينفصل عن سلوك الإنسان، وهذا السلوك هو ترجمة للثقافة الدينية والأخلاقية والتربوية التي تبني الشخصية الواثقة بقيمها وسلوكها، الملتزمة بأخلاقيات المهنة وواجباتها. وتتضح أهمية الرقابة الذاتية في تعزيز السلوك الإيجابي، والتقييم الذاتي للأداء، وأن يكون الإنسان قدوة حسنة للآخرين(القبلان،2014).

الدراسات السابقة :

تمّ في هذا الجزء من الدراسة التعرف على الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الرقابة الذاتية والأداء الوظيفي، حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث . ومنها ما يلي:

أولاً: الدراسات العربية:

1- دراسات تناولت الرقابة الذاتية:

دراسة قامت بها القرني (2016)، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرقابة الذاتية والقيم الاجتماعية بأبعادها، لدى عينة من تلميذات المرحلة الابتدائية والمتوسطة بجددة. وقامت الباحثة باختيار (204) تلميذة بالطريقة العشوائية. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن لملاءمة طبيعة الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الذاتية، والقيم الاجتماعية لدى تلميذات المرحلة الابتدائية والمتوسطة بجددة.

وأجرت شكري (2016) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة الرقابة الإدارية المُطبَّقة، ودرجة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم، والعلاقة بينهما. وقد أُجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية بلغ عدد أفرادها (229) مديراً ومديرةً. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى أنّ درجة ممارسة مديري المدارس للرقابة الإدارية قد جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت أنّ مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين كان بدرجة مرتفعة.

وأجرت ياسين (2014) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة فاعلية الرقابة الإدارية، ودرجة تطبيق الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها في محافظات الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين، والعلاقة بينهما. وقد أُجريت الدراسة على عينة طبقية عشوائية قوامها (852) معلماً ومعلمة. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي. وتوصلت الدراسة إلى أنّ درجة ممارسة مديري المدارس للرقابة الإدارية قد جاءت بدرجة مرتفعة. كما أظهرت أنّ مستوى الأداء الوظيفي كان بدرجة مرتفعة. كما بينت الدراسة وجود علاقة طردية إيجابية بين ممارسة المديرين للرقابة الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي.

وقامت المقيمية (2014) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة فاعلية الرقابة الإدارية بكليات العلوم التطبيقية في سلطنة عُمان. تكونت عينة الدراسة من (101)

موظفا وموظفة من مديري الدوائر ونوابهم، ورؤساء الأقسام، والموظفين بكليات العلوم التطبيقية بسلطنة عُمان. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة فاعلية الرقابة الإدارية بكليات العلوم التطبيقية في سلطنة عُمان قد جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي، والخبرة، والمؤهل العلمي.

وقام اللحيان (2013) بدراسة هدفت إلى بيان دور الرقابة الذاتية في الحد من السلوكيات المدانة من وجهة نظر العاملين بشعبة سجن الملز بالمملكة العربية السعودية. تكوّن مجتمع الدراسة من الضباط، بالإضافة إلى ضباط الصف برتبة رئيس رقباء، ورتيب أول، ورتيب العاملين في سجن شعبة الملز، والبالغ عددهم (109). أظهرت النتائج وجود تقارب في درجة موافقة أفراد مجتمع الدراسة على محور وسائل تنمية الرقابة الذاتية لدى العاملين بالمنظمات الأمنية.

وأجرت المعولية (2013) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس للرقابة الإدارية، وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المديرين والمعلمين في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان. تكونت عينة الدراسة من (527) معلما ومعلمة، و(69) مديرا ومديرة. تمّ اختيارهم بطريقة عشوائية. توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس للرقابة الإدارية قد جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت أن مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين كان بدرجة مرتفعة. وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين، تُعزى لمتغيري المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة. كما بينت الدراسة وجود علاقة طردية موجبة بين ممارسة المديرين للرقابة الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين.

وأجرت العامرية (2012) دراسة هدفت إلى تقديم تصور مقترح للرقابة الإدارية على مؤسسات التعليم العام في سلطنة عُمان، ومعرفة وجهة نظر الموظفين الذين يمارسون مهام رقابية كجزء من وظائفهم في وزاره التربية والتعليم وجهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة حول أهمّ متطلبات وآليات تطبيق الرقابة الإدارية. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تمّ استخدام المنهج الوصفي، وتمّ تطبيق الدراسة على عينة مكوّنة من (356) موظفا وموظفة من جميع المديريات العامة التابعة لديوان عام وزارة التربية والتعليم،

وجميع المديرية العامة للتربية والتعليم بالمحافظات التعليمية، بالإضافة إلى المديرية العامة للرقابة على قطاع التعليم والصحة والزراعة بجهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة. ومن أهمّ النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنّ تقديرات أفراد عينة الدراسة على متطلبات وآليات تطبيق الرقابة الإدارية على مؤسسات التعليم العام جاءت بدرجة مرتفعة، كما أنّ تقديرات أفراد عينة الدراسة على متطلبات وآليات تطبيق الرقابة الإدارية على مؤسسات التعليم العام تُعزى لمتغير مركز العمل في المتطلبات المتعلقة بأنواع الرقابة الإدارية لصالح المديرية العامة للرقابة على قطاع التعليم.

وأجريت دراسة من قبل زاريفا، وديفيس (Zarifa & Davies, 2007) في مدينة أونتاريو - كندا؛ بهدف التعرف إلى الرأي العام نحو الرقابة على التعليم لعينة شملت (1053) مواطنا. وتبيّن أنّ ما يقارب (45%) من المبحوثين يرون ضرورة وجود رقابة مركزة على النظام التعليمي، وأشار (62%) بضرورة وجود رقابة حكومية على المبالغ المالية التي تُصرف على التعليم. وذكر (38%) من المبحوثين أنّ تعيين وإنهاء عمل مديري المدارس يجب أن يكون من صلاحية مجلس الآباء في كلّ مدرسة. وقد توصلت الدراسة إلى أنّ كبار السنّ وأولياء أمور الطلبة لم يدعموا وجود رقابة حكومية على التعليم بشكل كبير، وقد أجمع المبحوثون على عدم التوسع أو الزيادة في الرقابة، سواء كانت المركزية أم المحلية على التعليم.

وهدفت دراسة هايجولكين، ورامبيرج (Haugolokken & Ramberg, 2007) إلى تحليل مدى حاجة المعلم إلى الاستقلالية والرقابة؛ بهدف إيجاد مستوى تعليمي متميز في النرويج بناء على نموذج المشاركة التعاوني (Collaborative Paptenership Model)، والذي تبنته الحكومة من خلال تدريب المعلمين بصورة مهنية. وطبقا للنموذج تبين وجود ضعف في إيجاد المعلم المتميز؛ نظرا لوجود الرقابة على أعمال المعلم ومهامه، وأكد النموذج ضرورة وجوده الرقابة على المعلمين للتأكد بطريقة غير مباشرة من أنّ النظام المدرسي يعمل ضمن إطار قيم المجتمع النرويجي.

وقامت كلٌّ من تيثومي، وبيغي (Peggy & Timothy, 2004) بدراسة الرقابة الذاتية في مذكرات الطلاب اليومية في ثلاث مواد علم نفس، وثلاث مواد غير علم النفس. تكوّنت عينة الدراسة من (95) طالبا من كلية الآداب العامة، واستخدمت الباحثتان

استبانة من إعدادهما لقياس الرقابة الذاتية، وكان من أبرز النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرقابة الذاتية والقيم التربوية التي تمّ الحصول عليها من خلال المحاضرات الدراسية.

دراسات تناولت الأداء الوظيفي:

وأجرت الراجحية (2014) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي لمهارات تقويم الأداء الوظيفي، من وجهة نظر المعلمين بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان، والتعرف على آراء عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي لمهارات تقويم الأداء الوظيفي، من وجهة نظر المعلمين في محافظة الداخلية وفق متغيرات الدراسة: (النوع، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، والخبرة). ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تمّ تطوير استبانة، وتكونت عينة الدراسة من (480) معلما ومعلمة، تمّ اختيارهم بالطريقة العشوائية. توصلت الدراسة للنتائج التالية: إنّ درجة ممارسة مديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي لمهارات تقويم الأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين بمحافظة الداخلية، جاءت بدرجة كبيرة، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير النوع، ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي.

أجرى الصرايره (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. وقام الباحث بتطوير استبانة الدراسة. تكونت عينة الدراسة من (77) رئيس قسم أكاديمي تمّ اختيارهم بالطريقة العشوائية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أنّ مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كان مرتفعا، كما أظهرت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات: (نوع الكلية، والنوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، ومكان الحصول على درجة الدكتوراة التي يعمل بها).

أجرى المقصص وآخرون (2011) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة توفر مدونة أخلاقيات الوظيفة العامة في الأداء الوظيفي لدى مديري ومعلمي تربية البادية الوسطى في الأردن. تكونت عينة الدراسة من (183) معلما ومعلمة، و(47) مديرا ومديرة، تمّ اختيارهم بالطريقة العشوائية. وتمّ بناء استبانة لجمع البيانات، واستخدم المنهج الوصفي

التحليلي. وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: إن درجة توفر أخلاقيات الوظيفة العامة في الأداء الوظيفي لدى مديري ومعلمي تربية البادية الوسطى مرتفعة، وأظهرت عدم وجود فروق تعزى إلى المتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والوظيفة، والخبرة).

وأجرى الحمادي (2008) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع الأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس التعليم العام، والوقوف على الأنماط القيادية لمديري مدارس التعليم العام في سلطنة عُمان، والوقوف على طبيعة العلاقة بين واقع الأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس التعليم العام وبين الأنماط القيادية الموجودة للمديرين. استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة. تكونت عينة الدراسة من (250) معلماً ومعلمة. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين والمعلمات في مدارس التعليم العام في سلطنة عُمان متوسط، وأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الأداء الوظيفي للمعلمين والنمط القيادي. وبيّنت الدراسة وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي عند المديرين والمديرات، تُعزى لمتغير النوع، والمؤهل العلمي، والخبرة. والمرحلة الدراسية.

وأجرى خليف (2007) دراسة هدفت إلى بناء نموذج لتطوير الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في دولة الإمارات العربية المتحدة. ولتحقيق هدف الدراسة؛ استخدم الباحث المنهج الوصفي. وتكونت عينة الدراسة من (118) مديراً ومديرة. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة معلمي التعليم الأساسي في دولة الإمارات العربية المتحدة لمهامهم الوظيفية منخفضة من وجهة نظر مديرهم، كما تمّ تحديد قائمة بمعايير الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الأساسي مكونة من (37) معياراً وظيفياً، موزعاً على خمسة مجالات، هي: مجال التخطيط، والمجال المعرفي، والمجال المهني، والمجال الشخصي، ومجال التنمية المهنية.

وأجرى عطاري و الشنفرى (2005) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مدى إدراك المشاركين، من المعلمين ومديري المدارس، ومساعدتهم، والمشرفين التربويين لبعض العوامل المؤثرة في تقويم أداء المعلمين في المدارس الحكومية في سلطنة عُمان. ولتحقيق هدف الدراسة؛ استخدم الباحثان المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (451) معلماً ومديراً ومساعد مدير ومشرفاً تربوياً من الملتحقين بالبرنامج

الأكاديمي بجامعة السلطان قابوس. وأظهرت النتائج أن هناك أربعة محاور تؤثر إلى حد ما في تقويم أداء المعلمين، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولم تُظهر فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الخبرة التعليمية سوى في محور واحد ولصالح الأكثر خبرة.

هدفت دراسة جودل، وجان، ومارتن، وبيتر (Goedele, Jan, Martin, 2009)

(Peter, 2009) إلى التعرف على تصورات مديري المدارس الابتدائية لاستخدام التغذية الراجعة في تحسين أداء مديري المدارس. وتكوّنت عينة الدراسة من (16) مدير مدرسة، و(4) مجموعات عمل من المعلمين. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن التنوع في تقديم التغذية الراجعة في المراحل المختلفة للأداء يمكن أن يساهم في فاعلية المدرسة.

أما دراسة بون (Poon's, 2003) فقد هدفت إلى معرفة أثر سياسات تقييم أداء الموظفين على الرضا الوظيفي والنية في ترك العمل في عده مؤسسات بماليزيا، وبلغ أفراد عينة الدراسة (120) من الإداريين. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: أنه عندما يشعر الموظفون بأنه يتمّ التلاعب بتقييم الأداء الوظيفي، فإن له أثرا سلبيا على الرضا الوظيفي؛ وهذا بدوره يؤدي إلى نوايا ترك العمل.

وقام تيم بيرلى (Timperley's, 1998) بدراسة هدفت إلى معرفة مدى فاعلية نظام تقييم أداء المعلمين في المدارس من وجهة نظر المديرين. وبلغت عينة الدراسة (310) من جميع المديرين الذين ينتمون لجمعية مديري المدارس الثانوية في نيوزلندا. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: ضرورة وجود نظام لتقييم أداء المدرسين، وأن أفراد العينة يؤيدون التقييم إذا كان له أهدافاً تطويرية.
ملخص الدراسات السابقة:

من خلال ما تمّ استعراضه من الدراسات السابقة العربية والأجنبية، والتي تناولت موضوع الرقابة الذاتية والأداء الوظيفي، تمّ استنتاج العديد من الملاحظات وهي: تناولت بعض الدراسات البحث في العلاقة بين الرقابة الذاتية، وبعض المتغيرات كأداء الوظيفي، والقيم الاجتماعية، وأساليب المعاملة الوالدية يُلاحظ أن معظم الدراسات السابقة تناولت الرقابة الذاتية، ومنها ما تناول الأداء الوظيفي، كلٌّ منها بشكل منفرد، وما يميّز الدراسة الحالية هو أنها تُعدّ الدراسة الوحيدة _حسب علم الباحثة_ والتي

تناولت العلاقة بين كلا المتغيرين، وذلك بتطبيقها على مديري مدارس إحدى محافظات سلطنة عُمان.

منهجية الدراسة :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي ؛ وذلك لملاءمته لطبيعة مثل هذه الدراسات وإجراءاتها.

1.3 مجتمع الدراسة :

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المديرين والمديرات، والبالغ عددهم (120) مديرا ومديرة من التابعين للمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة. ملحق (هـ) حسب قسم الإحصاء والمؤشرات بوزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2017/2016.

2.3 عينة الدراسة :

تكوّنت عينة الدراسة من (75) مديرا ومديرة. حيث تمّ اختيارهم بطريقة العشوائية. والجدول (1) يبيّن توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيريها.

جدول (1) أفراد عينة الدراسة

المتغير	المستوى	العدد	الكلّي
المسمى الوظيفي	مدير	20	75
	مديرة	55	
مستوى المدرسة	أساسي	53	75
	ما بعد الأساسي	22	

3.3 أداة الدراسة :

تمّ تطوير استبانة تكوّنت من ثلاثة أقسام: القسم الأول يتعلق بالبيانات الشخصية ومتغيرات الدراسة. القسم الثاني يتعلق بالرقابة الذاتية، القسم الثالث يتعلق بالأداء الوظيفي للمعلمين، وذلك من خلال الإطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة، ذات العلاقة بموضوع الدراسة كدراسة القرني (2009)، ودراسة الأحمد (2008).

أولاً: صدق الأداة:

تمّ التحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام صدق المحكمين، وذلك بتوزيع أداة الدراسة على عدد من أساتذة الجامعات والمتخصصين في الإدارة التربوية من داخل السلطنة وخارجها، وبلغ عددهم (10) محكمين، الإستبانة بصورتها الأولية ملحق (ج)، واعتماد معيار اتفاق (80%) من المحكمين للتعديل أو الحذف أو الإضافة، حيث كان عدد فقرات الإستبانة (50) فقرة وبناء على آرائهم ومقترحاتهم تمّ تعديل الاستبانة ، لتصبح عدد فقراتها (40) . الإستبانة بصورتها النهائية ملحق (ب).

ثانياً: ثبات الأداة:

تمّ تطبيق أداة الدراسة على (20) فرداً من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها. وتمّ حساب معامل الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا. والجدول (2) يبيّن قيم معاملات الثبات.

جدول (2) قيم معاملات الثبات

المتغير	معامل الثبات
الرقابة الذاتية	0.879
الأداء الوظيفي	0.896

يتبين من الجدول (2) أن قيم معاملات الثبات مناسبة لأغراض الدراسة.

المعيار المعتمد للحكم على درجة التقدير:

$$3 \div (1-5) = 1.33 \text{ .. وعليه:}$$

1-منخفض إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أقل من (2.33).

2-متوسط إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أكبر أو تساوي (2.33)، وأقل من

$$(3.67).$$

3-مرتفع إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أكبر أو تساوي (3.67).

عرض النتائج ومناقشتها:

السؤال الأول: ما مستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمين بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين؟

للإجابة عن السؤال؛ تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمين بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين. والجدول (3) يبين نتائج ذلك.

جدول(3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمين بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين

نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
يؤمن المعلم بأهمية مهنة التعليم ودورها في بناء مستقبل وطنه.	4.48	0.64	1	مرتفع
يحرص المعلم على تعزيز الولاء الوطني والانتماء الوظيفي في المدرسة.	4.31	0.71	2	مرتفع
يحرص المعلم على عدم استغلال وظيفته لتحقيق أغراض شخصية كقبول هدايا و مكافآت تؤثر في مصداقية أداء واجباته ومهامه الوظيفية.	4.27	1.01	3	مرتفع
يعتقد المعلم بأن الرقيب الحقيقي على سلوكه بعد الله سبحانه وتعالى هو ضمير يقظ وحس ناقد.	4.25	0.73	4	مرتفع
يدرك المعلم أن الإستقامة والصدق والانضباط في العمل سمات رئيسة في تكوين صورة لائقة له.	4.25	0.68	4	مرتفع
يلتزم المعلم بأخلاقيات المهنة والقوانين واللوائح والقرارات المنظمة للعمل.	4.24	0.63	5	مرتفع
يلتزم المعلم بحضور ورش العمل والبرامج التدريبية والاجتماعات ذات العلاقة بمجال عمله والاستفادة منها.	4.23	0.78	6	مرتفع
يحافظ المعلم على أموال وممتلكات المدرسة التي يعمل بها.	4.20	0.82	7	مرتفع
يشعر المعلم بالمسؤولية تجاه ما يسند إليه من أعمال ومهام.	4.15	0.67	8	مرتفع
يدرك المعلم أن الرقابة الخارجية مهما تنوعت أساليبها لا ترقى إلى الرقابة الذاتية النابعة من الشخص نفسه.	4.13	0.74	9	مرتفع
يحافظ المعلم على خصوصية المدرسة و سرية البيانات والمعلومات المتعلقة بالعمل.	4.07	0.84	10	مرتفع
يؤدي المعلم رسالته بدقة وصدق وإخلاص، يدفعه إلى ذلك ضمير يقظ ورقابة ذاتية.	4.05	0.83	11	مرتفع
يعمل المعلم على تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمدرسة.	3.92	0.71	12	مرتفع

مرتفع	13	0.87	3.87	يحرص المعلم على استثمار حصص الفراغ في تصحيح الواجبات، واعداد الوسائل التعليمية والأنشطة للطلاب .
مرتفع	14	0.94	3.85	يلتزم المعلم بحضور الطابور المدرسي ويشارك في تنظيمه.
مرتفع	15	0.92	3.83	يستثمر المعلم وقت العمل الرسمي لأداء واجباته الوظيفية على أكمل وجه.
مرتفع	16	0.81	3.79	يقوم المعلم بتنفيذ القوانين واللوائح والأنظمة بدقة وأمانة.
متوسط	17	0.99	3.55	يراقب المعلم سلوكه ويؤدي واجباته دون الحاجة إلى متابعة من مدير المدرسة.
مرتفع		0.51	4.07	الكلي

يتبين من الجدول (3) أن درجة التقدير الكلي لمستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمين بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين بدرجة مرتفعة، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي له (4.07)، بانحراف معياري (0.51). أن الفقرة (يراقب المعلم سلوكه ويؤدي واجباته دون الحاجة إلى متابعة من مدير المدرسة) كانت درجة تقديرها متوسطا، وباقي الفقرات كانت درجة تقديرها مرتفعا، وكان أكبر تقدير للفقرة (يؤمن المعلم بأهمية مهنة التعليم ودورها في بناء مستقبل وطنه). وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (4.48)، بانحراف معياري (0.64). وكان أقل تقدير للفقرة (يراقب المعلم سلوكه ويؤدي واجباته دون الحاجة إلى متابعة من مدير المدرسة). وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (3.55)، بانحراف معياري (0.99) .

وجاءت تقديرات الفقرات جميعها بدرجة مرتفعة، باستثناء فقرة واحدة حصلت على درجة متوسطة، أي ليست ضعيفة، ولكنها دون المأمول، وربما يُعزى ذلك إلى انتماهم إلى هذا المجتمع المسلم المتمسك بدينه وعقيدته. فضلا عن التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة وتنفيذ القوانين واللوائح والقرارات المنظمة للعمل سلوكا وعملا وبدقة وأمانة، وربما يُعزى ذلك إلى أخلاقيات مهنة التعليم التي تشكل أساسا للمعلم الناجح، فالمعلم قدوة حسنة للطلبة خاصة وللمجتمع عامة، وهو حريص على أن يكون أثره في الناس حميدا؛ لذلك فهو متمسك بالقيم الأخلاقية والمثل العليا، ويدعو إليها وينشرها بين طلابه. وربما حرص وزارة التربية والتعليم على التزام جميع العاملين في الميدان التربوي بها، وتعرض كل من يحاول اختراقها أو تجاوزها للمساءلة القانونية، فضلا عن رغبة المعلمين في نقلها إلى الطلبة، وربما لقناعة المعلمين بخصوصية العمل الذي يقومون به، وأنه يتطلب منهم أن يتحلوا بالأخلاق الفاضلة والصفات النبيلة، فضلا عن قيام المعلمين بأداء رسالتهم بدقة

وصدق وإخلاص، ويدفعهم إلى ذلك ضمير يقظ ورقابة ذاتية، وربما يُعزى ذلك إلى وعي المعلمين بقداسة مهنة التعليم ودورها في تربية النشء؛ لذلك يجب على المعلمين أداء حق الانتماء إليها إخلاصا في العمل وصدقا مع النفس والناس. وربما اعتزاز المعلمين بمهنة التعليم تدعوهم إلى الحرص على نقاء السيرة حفاظا على شرف المهنة، إضافة أضاف إلى ذلك التزام المعلمين بالحضور والانصراف، واستثمار وقت العمل لأداء واجباته الوظيفية على أكمل وجه، ومن الأسباب التي قد تُعزى لها هي قناعة المعلمين بأهمية العمل الذي يقومون به؛ فهم لا يقدمون للطلبة المعارف والحقائق فقط، بل يقدمون قيما واتجاهات إيجابية. وربما وعي المعلمين بمدى انعكاس ذلك على مستوى التحصيل الدراسي للطلبة ودوره في تطوير أداء وجودة العمل المدرسي، فضلا عن حرص المعلمين على تعزيز الولاء الوطني والانتماء الوظيفي، وقد يعود ذلك إلى دور المعلمين الكبير في ترسيخ مفهوم المواطنة لدى الطلبة والاعتزاز بدينه ووطنه. وغرس أهمية مبدأ التسامح والتعايش بعيدا عن الغلو والتطرف.

أما حصول الفقرة (يؤمن المعلم بأهمية مهنة التعليم ودورها في بناء مستقبل وطنه) على أعلى تقدير، فربما يُعزى ذلك إلى وعي المعلمين بأهمية مهنة التعليم؛ فهي مهنة الأنبياء والرسل، والمعلمون هم ورثة الأنبياء، أضاف إليها أن مهنة التدريس هي من أجلّ المهن؛ فهي تبني القيم والسلوك، وتكسب المعارف والخبرات، وكذلك لا تقل مهنة التعليم أهمية عن الطب أو الصيدلة أو المحاماة وغيرها من المهن. فالمعلم هو الشخص الذي ينشئ أجيالا واعدة متعلمة ومثقفة، وعندما يقف المعلم في الصف فإنه يُعطي علمه لعشرات الطلاب وليس لطالب واحد، فهو يبني أجيالا وعقولا تبني الوطن؛ لذلك فإن تأثيره على المجتمع سيكون كبيرا، فالمعلم قبل أن يُعطي علمه لطلابه يغرس في نفوسهم الأخلاق الحميدة، ويجعل منهم أشخاصا ذوي هدف في الحياة، وينير عقولهم ليفكروا بطريقة صحيحة وإيجابية. ويولد الأمل لدى طلابه، ويجعلهم أكثر يقينا بأنهم بناءة المستقبل، فالمعلم هو الذي يخلق طلابا أكثر إبداعا في مجالات الحياة المختلفة من خلال تجده وابتكاره في أداء مهمته. فضلا عن أن مهنة التعليم هي المهنة الوحيدة القادرة على بناء مستقبل المجتمعات الناجحة المواكبة لكل ما هو جديد في هذا العالم، وهي المهنة التي تُنشئ العلماء والمفكرين في المجتمعات المختلفة.

أما حصول الفقرة (يراقب المعلم سلوكه ويؤدي واجباته دون الحاجة إلى متابعة من مدير المدرسة) على تقدير متوسط، فربما يُعزى ذلك إلى الرقابة الإدارية والمتابعة المستمرة من جانب مدير المدرسة على المعلمين والعاملين وطلاب المدرسة؛ بفرض التأكد من سير العمل نحو ما تمّ التخطيط له مسبقاً، وتوجيههم بصفة مستمرة؛ بهدف منع الأخطاء والانحرافات في العمل قبل وقوعها، وكشفها في حالة وقوعها، والعمل بقدر الإمكان على علاجها وتلافيها في المستقبل، فضلاً عن أنّ نجاح المؤسسات التعليمية يعتمد على تطبيق العملية الرقابية أو أحد أشكالها كالمسائل الإدارية، زيادة على أنّ الرقابة الخارجية من جانب رئيس العمل لمؤوسيه تمثّل أحد وظائف الإدارة الرئيسية، وهي بذلك عنصر مهمّ يسير قدماً مع ضرورة الرقابة الذاتية للأفراد، والتي تتبع من داخلهم بوازع من ضميرهم، وخشيتهم من الله سبحانه وتعالى، حيث لا تكتمل الإدارة دون توفر رقابة خارجية؛ باعتبارها آلية رئيسة من آليات الجهاز الإداري، حيث يهتم رجل الإدارة الحديثة بتنمية الرقابة الذاتية الداخلية لدى الأفراد، وعليه أيضاً واجب الاهتمام بتوفير الرقابة الخارجية ذات الفعالية والكفاءة العالية لضمان تحقيق المؤسسة لأهدافها المحددة.. وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراستنا الشهراتي (2002)، والتي أشارت إلى أنّ مستوى الرقابة الذاتية لدى العاملين في الأجهزة الأمنية مرتفعة. والأحمد (2008)، والتي أشارت إلى أنّ فلسفة الرقابة الذاتية واضحة لدى أفراد العينة بدرجة عالية.

السؤال الثاني: ما درجة الأداء الوظيفي للمعلمين بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين ؟

للإجابة عن السؤال؛ تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الأداء الوظيفي للمعلمين بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين. والجدول (4) يبين نتائج ذلك.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الأداء الوظيفي للمعلمين
بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين

نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
يقوم المعلم بإعداد خطة سنوية شاملة للمناهج الدراسي والحرص على تنفيذها في الأوقات المحددة لها.	4.37	0.71	1	مرتفع
يشارك المعلم في أعمال المناوبة اليومية ومتابعة الانتظام والانضباط الطلابي.	4.36	0.67	2	مرتفع
يعمل المعلم على تعزيز الانتماء والولاء الوطني وغرس القيم الإيجابية لدى الطلبة.	4.33	0.62	3	مرتفع
يحرص المعلم على تنفيذ الحصص المقررة عليه بإتقان وتطبيق المناهج الدراسية وفق الخطط المعتمدة لها.	4.29	0.51	4	مرتفع
يشارك المعلم في الضعائيات واللقاءات والبرامج التدريبية ذات العلاقة بمجال عمله.	4.28	0.66	5	مرتفع
يتعاون المعلم مع الرؤساء فيما يطلب منه من أعمال تساهم في تطوير العملية التعليمية .	4.25	0.54	6	مرتفع
يحرص المعلم على تبادل الخبرات ومصادر المعرفة وبناء علاقات إيجابية مع الزملاء في العمل.	4.23	0.62	7	مرتفع
يحرص المعلم على تقديم المادة العلمية الدراسية بلغة علمية سليمة وواضحة.	4.23	0.55	7	مرتفع
يتقبل المعلم التوجيهات والإرشادات ويتعامل معها بإيجابية ويحرص على تنفيذها بالكفاءة والدقة المطلوبة.	4.22	0.74	8	مرتفع
يشارك المعلم في أعمال المجالس واللجان المدرسية وحضور الاجتماعات المدرسية.	4.16	0.71	9	مرتفع
يراعي المعلم الفروق الفردية بين الطلبة في الموقف التعليمي.	4.08	0.69	10	مرتفع
يقوم المعلم بإعداد وتقديم الأنشطة الصفية واللاصفية بمستوياتها المختلفة وتقديم التغذية الراجعة للطلبة بعد تقييمها.	4.07	0.70	11	مرتفع
يتواصل المعلم مع أولياء الأمور لمناقشة ومتابعة أوضاع أبنائهم التعليمية والسلوكية.	4.04	0.77	12	مرتفع
يعمل المعلم على توجيه الطلبة للتعليم الذاتي بتوجيههم إلى الاستفادة من مركز مصادر التعلم والمراجع الخارجية.	4.03	0.73	13	مرتفع
يقوم المعلم بإعداد التحضير اليومي للدروس بشكل مكتمل لجميع عناصره.	4.01	0.72	14	مرتفع
يملك المعلم الكفاءة في أداء المهام المطلوبة منه بدقة وإتقان.	3.99	0.60	15	مرتفع
يحرص المعلم على تفعيل أدوات التقويم المعتمدة في المواقف التعليمية بدقة وإتقان.	3.96	0.77	16	مرتفع
يقوم المعلم بإعداد وتنفيذ الأنشطة العلاجية والإثرائية لرفع	3.95	0.75	17	مرتفع

				مستوى التحصيل الدراسي للطلبة.
مرتفع	18	0.74	3.92	يملك المعلم مهارات الاتصال الفعال مع الآخرين.
مرتفع	19	0.75	3.87	يحرص المعلم على توظيف مصادر التعلم المختلفة والتقنيات الحديثة بما يحقق أهداف المادة في المواقف التعليمية.
مرتفع	20	0.78	3.81	يستخدم المعلم أساليب تدريس حديثة ومتنوعة مناسبة للمواقف التعليمية.
متوسط	21	1.17	3.13	يشارك المعلم في إعداد الأبحاث والدراسات الميدانية ويحرص على توظيف نتائجها وتوصياتها في مجال عمله.
مرتفع		0.46	4.07	الكلّي

يتبين من الجدول (4) أنّ درجة التقدير الكلّي لمستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين بدرجة مرتفعة، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي له (4.07)، بانحراف معياري (0.46). أنّ الفقرة (يشارك المعلم في إعداد الأبحاث والدراسات الميدانية، ويحرص على توظيف نتائجها وتوصياتها في مجال عمله) كانت درجة تقديرها متوسطا. وباقي الفقرات كان درجة تقديرها مرتفعا. وكان أكبر تقدير للفقرة (يقوم المعلم بإعداد خطة سنوية شاملة للمناهج الدراسي والحرص على تنفيذها في الأوقات المحددة لها). وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (4.37)، بانحراف معياري (0.71). وكان أقل تقدير للفقرة (يشارك المعلم في إعداد الأبحاث والدراسات الميدانية، ويحرص على توظيف نتائجها وتوصياتها في مجال عمله). وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (3.13)، بانحراف معياري (1.17).

وجاءت تقديرات الفقرات جميعها بدرجة مرتفعة، باستثناء فقرة واحدة حصلت على درجة متوسطة أي ليست ضعيفة ولكنها دون المأمول، وربما يُعزى ذلك إلى قيام المعلمين بإعداد الخطط السنوية الشاملة للمناهج والتحصير اليومي، والحرص على تنفيذها في الأوقات المحددة لها، واستخدام أساليب تدريس حديثة ومتنوعة، فضلا عن امتلاك المعلم للكفاءة في أداء المهام المطلوبة منه بدقة وإتقان، وربما يُعزى ذلك إلى رغبة المعلمين في الحصول على الثناء والتقدير من المدير، وطمعا في تقليد بعض المناصب الإدارية، والارتقاء بمستوى أدائهم وكفائتهم، وربما يُعزى ذلك إلى وعي المعلمين بالآثار الإيجابية لتحسين الأداء الوظيفي على رفع جودة أداء المدرسة. فضلا عن حرص المعلمين على العمل بروح الفريق، وبناء علاقات إيجابية مع الجميع، قائمة على الاحترام المتبادل والاستفادة من خبرات الزملاء، وربما يُعزى ذلك إلى قناعة المعلمين بأنهم أسرة واحدة متكاملة متماسكة

يسودها الود والاحترام، فضلا عن التواصل الفعّال للمعلمين مع أولياء الأمور لمناقشة أوضاع أبنائهم التعليمية والسلوكية، وربما يُعزى ذلك إلى حرص المعلمين على توطيد أواصر الثقة بين المدرسة والبيت؛ فهو شريك الوالدين في التربية والتنشئة، زيادة على مشاركة المعلمين في الفعاليات واللقاءات والبرامج التدريبية ذات العلاقة بمجال عملهم، وربما يُعزى ذلك إلى رغبة المعلمين في الارتقاء بالمهنة والسعي إلى تطويرها، وتحسين أدائهم والإبداع فيها، ورفع كفاءتهم المهنية، وتنمية معارفهم ومهاراتهم بما يسهم في تحسين العمل وتطويره.

أما حصول الفقرة (يقوم المعلم بإعداد خطة سنوية شاملة للمناهج الدراسي والحرص على تنفيذها في الأوقات المحددة لها) على أكبر تقدير ربما يُعزى ذلك إلى إدراك المعلمين لأهمية الخطة السنوية في وضع تصور واضح عن عمله طوال العام الدراسي، فالتهيئة بأنواعه - طويل وقصير المدى - للتدريس أحد الأمور الضرورية والمهمّة لنجاح العملية التعليمية التي تساعد المعلم في إعداد الوسائل والتقنيات الحديثة والأنشطة اللازمة لتنفيذ الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، فضلا عن التركيز على أساليب التقويم التي وضعها في خطته، وتحديد مواعيد الاختبارات والإجازات ونحوها. ربما يعود ذلك إلى المتابعة المستمرة من قبل مدير المدرسة -مساعد المدير/المعلم الأول- المشرف التربوي لخطط الدراسة ودفاتر التحضير زيادة على أن خطط المعلم تُحفظ في ملفات داخل المدرسة، ويطلع عليها مدير المدرسة -مساعد المدير/المعلم الأول- المشرف والزائرون من الوزارة أو المديرية، فهي مرآة المعلم يمكن من خلالها الحكم على أدائه وإنجازه .

أما حصول الفقرة (يشارك المعلم في إعداد الأبحاث والدراسات الميدانية ويحرص على توظيف نتائجها وتوصياتها في مجال عمله) على درجة تقدير متوسط. فربما يُعزى ذلك إلى غياب الوعي لدى المعلمين بأهمية الأبحاث التربوية في تطوير العملية التربوية، وحلّ بعض التحديات التي تواجه الحقل التربوي، وربما افتقار بعض المعلمين للخبرة الكافية في إعداد الأبحاث التربوية والدراسات الميدانية، وربما عدم وجود الوقت الكافي، كما أنّ ضغط العمل، وزيادة العبء التدريسي على المعلمين يحدّ من قدرته على إجراء الأبحاث التربوية. واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات شكري (2016)، والتي أشارت إلى أنّ مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس كان بدرجة مرتفعة. و المعولية (2013) التي أشارت إلى أنّ مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين بمحافظة جنوب

الباطنة من وجهة نظر المديرين والمعلمين كان بدرجة مرتفعة. والصريرة (2010) التي أشارت إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام كان مرتفعا. إلا أنها اختلفت مع ما توصلت إليه دراسات الحمادى (2008)، والتي أشارت إلى أن مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين والمعلمات في مدارس التعليم العام في سلطنة عُمان متوسط. وكذلك أخليف (2007) التي أشارت أن درجة ممارسة معلمي التعليم الأساسي في دولة الإمارات العربية المتحدة لمهامهم الوظيفية منخفضة من وجهة نظر مديريهم.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

$(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الرقابة الذاتية بمحافظة جنوب الباطنة تُعزى لمتغيري (المسمى

الوظيفي، ومستوى المدرسة)؟

للإجابة عن السؤال؛ تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمين بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين حسب متغيري المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة. والجدول (5) يبين نتائج ذلك.

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرقابة الذاتية لدى

المعلمين حسب متغيري المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة

المسمى الوظيفي	مستوى المدرسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مدير	أساسي	3.93	0.56
	ما بعد الأساسي	3.93	0.50
	الكل	3.93	0.51
مديرة	أساسي	4.16	0.52
	ما بعد الأساسي	4.01	0.47
	الكل	4.13	0.51
الكل	أساسي	4.12	0.53
	ما بعد الأساسي	3.97	0.47
	الكل	4.07	0.51

يتبين من الجدول (5) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لمستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمين حسب متغيري المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة. ولعرفة إذا

كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية؛ تم إجراء تحليل التباين الثنائي. والجدول (6) يبين نتائج ذلك.

جدول (6) نتائج تحليل التباين الثنائي لأثر المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة على مستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمين

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المسمى الوظيفي	.291	1	.291	1.081	.302
مستوى المدرسة	.072	1	.072	.268	.606
المسمى الوظيفي * مستوى المدرسة	.072	1	.072	.268	.606
الخطأ	19.132	71	.269		
المجموع	19.878	74			

يتبين من الجدول (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمين بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين، تُعزى لمتغيري المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة والتفاعل بينهما. أولاً: بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي:

يتبين من الجدول (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرقابة الذاتية للمعلمين بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين، تُعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وربما يُعزى ذلك لعدم وجود فروق في مستوى الرقابة الذاتية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي إلى عدم تأثير متغير المسمى الوظيفي في استجابة أفراد العينة أن رأي أفراد العينة إن مستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمين واحدة ولا يختلف رأي أفراد العينة وفق المسمى الوظيفي. ثانياً: بالنسبة لمتغير مستوى المدرسة:

يتبين من الجدول (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرقابة الذاتية للمعلمين بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين، تُعزى لمتغير مستوى المدرسة، وربما يعود ذلك إلى وعي المعلمين في المدارس - بغض النظر عن مستواها - بأهمية الرقابة الذاتية، ومدى انعكاس ذلك على جودة الأداء الوظيفي للمعلمين في المدرسة. وربما لتشابه الظروف والأحوال في مدارس التعليم الأساسي والتعليم ما بعد الأساسي.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الأداء الوظيفي للمعلمين بمحافظة جنوب الباطنة تُعزى لتغيري (المسمى الوظيفي، ومستوى المدرسة)؟

للإجابة عن السؤال؛ تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأداء الوظيفي للمعلمين بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين حسب متغيري المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة. والجدول (7) يبين نتائج ذلك.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأداء الوظيفي لدى

المعلمين حسب متغيري المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة

المسمى الوظيفي	مستوى المدرسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مدير	أساسي	4.02	0.44
	ما بعد الأساسي	3.87	0.43
	الكل	3.95	0.43
مديرة	أساسي	4.11	0.48
	ما بعد الأساسي	4.11	0.45
	الكل	4.11	0.47
الكل	أساسي	4.09	0.47
	ما بعد الأساسي	4.00	0.45
	الكل	4.07	0.46

يتبين من الجدول (7) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط لمستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين بمحافظة جنوب الباطنة حسب متغيري المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة. ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية؛ تم إجراء تحليل التباين الثنائي. والجدول (8) يبين نتائج ذلك.

جدول (8) نتائج تحليل التباين الثنائي لأثر المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة على مستوى

الأداء الوظيفي لدى المعلمين بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المسمى الوظيفي	.363	1	.363	1.642	.204
مستوى المدرسة	.068	1	.068	.307	.581
المسمى الوظيفي * مستوى المدرسة	.070	1	.070	.317	.575
الخطأ	15.707	71	.221		
المجموع	16.219	74			

يتبين من الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين بمحافظة جنوب الباطنة، تُعزى لمتغيري المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة، والتفاعل بينهما. أولاً: بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي:

وربما يُعزى عدم وجود فروق في الأداء الوظيفي وفق متغير المسمى الوظيفي إلى أنّ مستوى الأداء الوظيفي يمثل أهمية كبيرة بالنسبة للمعلمين، إذ تقييم المعلم من قبل المشرف التربوي - مدير المدرسة - مساعد المدير/المعلم الأول لمستوى أدائه، وربما لوجود الرغبة الحقيقية لدى المعلمين في تحسين مستوى أدائهم الوظيفي. واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراستا المعولية (2013)، والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي، تُعزى لمتغيري المسمى الوظيفي، والراجحية (2014) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في درجة ممارسة مديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي لمهارات تقييم الأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في محافظة الداخلية، تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي. إلا أنّ هذه النتيجة اختلفت مع ما توصلت إليه دراسة الحمادي (2008)، التي أشارت إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي عند المديرين والمدرسات، تُعزى لمتغير النوع.

ثانياً: بالنسبة لمتغير مستوى المدرسة:

يبين الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين، تُعزى لمتغير مستوى المدرسة. وربما يعود عدم وجود فروق تُعزى لمتغير مستوى المدرسة إلى عدم وجود تأثير لمستوى المدرسة في استجابة أفراد العينة و مستوى أدائهم، بغض النظر عن مستوى المدرسة. وربما تشابه الظروف والأحوال بين مدارس التعليم الأساسي والتعليم ما بعد الأساسي، وربما لوعي المعلمين في مدارس المحافظة بغض النظر عن مستواها بأهمية تحسين المستوى الوظيفي، ومدى انعكاس ذلك على تطوير المدرسة ورفع مستواها، واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة المعولية (2013)، والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي، تُعزى لمتغير مستوى المدرسة.

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين الرقابة الذاتية والأداء الوظيفي للمعلمين في محافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين؟

للإجابة عن السؤال؛ تمّ حساب معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الرقابة الذاتية وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر المديرين. وكان يساوي (0.793^{**}) . وهي قيمة مرتفعة وموجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.01)$ ، وهذا يدلّ على أنّه كلما زاد مستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمين في محافظة جنوب الباطنة زاد مستوى الأداء الوظيفي لديهم. وربما يُعزى ذلك إلى التداخل الكبير والواضح ما بين فقرات الرقابة الذاتية والأداء الوظيفي، فالعلاقة وثيقة بين الرقابة الذاتية وكفاءة الأداء الوظيفي في المؤسسات، حيث إنّ جودة الأداء هو الهدف، والموظف في أيّ موقع وفي أيّ تخصص هو المسؤول عن أدائه حتى مع عدم وجود الرقابة الخارجية، والسلوك الإداري في بيئة العمل لا ينفصل عن سلوك الإنسان، وهذا السلوك هو ترجمة للثقافة الدينية والأخلاقية والتربوية التي تبني الشخصية الواثقة بقيمتها وسلوكها، الملتزمة بأخلاقيات المهنة وواجباتها، فضلاً عن أنّ الرقابة الذاتية مصدرها الإنسان نفسه؛ حيث يراقب سلوكه وأعماله، ويؤدي واجباته ومسؤولياته دون الحاجة إلى متابعة ومراقبة من الآخرين، وتتنضح أهمية الرقابة الذاتية في تعزيز السلوك الإيجابي والتقييم الذاتي للأداء في أن يكون الإنسان قدوة للآخرين، زيادة على أنّ في بيئة العمل لا تعني الرقابة الذاتية الالتزام بساعات الحضور والانصراف لكنّها أشمل من ذلك بكثير، وإنّها تتعلق بالأداء من حيث إتقانه وتقييمه وتطويره. ووجود علاقة طردية قوية موجبة بين الرقابة الذاتية وكفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين؛ مما يؤكد أهمية غرسها وتنميتها في نفوس المعلمين، وذلك ليتسنى لهم أداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية أكثر. فالرقابة الذاتية تجعل العمل أكثر إبداعاً وتميزاً. واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة القرني (2009) التي أشارت إلى موافقة مجتمع الدراسة على أنّ هناك دوراً للرقابة الذاتية في تحسين أداء العاملين في المهام الرسمية لحرس الحدود.

التوصيات

بعد عرض نتائج الدراسة ومناقشتها، فإن الدراسة تُوصي بالنتائج التالية :

- تشجيع المديرين على ممارسة الرقابة الإدارية في الميدان التربوي. فالرقابة الذاتية لا تُعدّ بديلاً للرقابة الإدارية (الداخلية والخارجية) فكلّ منها له دور إلا أنّهما مكملان لبعضهما بعضاً.
- تشجيع المعلمين على إعداد الأبحاث التربوية، وتوظيف نتائجها وتوصياتها في مجال عملهم من خلال المسابقات البحثية .
- عقد برامج تدريبية للمعلمين تتولاها وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع جامعة السلطان قابوس والجامعات الخاصة يستهدف المعلم الباحث في خطوات إعداد البحث العلمي بكافة عناصره وتطوير قدراتهم البحثية.
- عقد برامج ودورات تدريبية لغرس الرقابة الذاتية في نفوس المعلمين من قبل مختصين في هذا المجال .
- إجراء المزيد من الدراسات العلمية التي تتعلق بالرقابة الذاتية على متغيرات جديدة لم تتناولها الدراسة.

المراجع

القرآن الكريم

- عطاري، عارف توفيق والشنفرى، عبدالله بن مبارك .(2005). دراسة عوامل مختارة مؤثرة في تقويم أداء المعلمين في سلطنة عُمان. دراسات :العلوم التربوية، 32(2) 243_257 الجامعة الأردنية. الأردن .
- أبو شندي.سعد عامر.(2010). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية . عمان، الأردن؛ دار أسامة للنشر والتوزيع.
- الأحمد، عبدالعزيز أحمد. (2008).مفهوم الرقابة الذاتية وفلسفتها لدى مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت ودورها في تفعيل إدارة الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية الأساسية، الكويت.
- المقيمية . بدرية بنت عبدالله بن خليفة.(2014). فاعلية الرقابة الإدارية بكليات العلوم التطبيقية في سلطنة عُمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوي، سلطنة عُمان.
- البارودي، منال أحمد.(2015) .القائد المتميز وأسرار الإبداع القيادي.القاهرة . مصر؛ المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- بالحسن على، عدوان بالقاسم.(2010). الملتقى التوجيهي الإعلامي الجهوى للجنوب، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- الجار الله،منى بنت سلمان.(2008).العلاقة بين أساليب المعاملة الوالدية ومستوى الرقابة الذاتية لدى طالبات المرحلة الثانوية الحكومية بالرياض(عام وتحفيظ القرآن الكريم)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الحجري، حميد بن ناصر بن حمد. (2005) . أثر تفويض السلطة على أداء القيادات الإدارية في مراكز الوزارات بسلطته عمان. رسالة ماجستير غير منشوره، جامعه مؤتة، الأردن.
- خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر.(2014).الرضا الوظيفي والارتقاء بالعمل المهني. القاهرة . مصر : دار الكتب المصرية .

- خليفات، عبد الفتاح صالح والمطارنة، شرين محمد. (2010). أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن. مجلة جامعة دمشق، 26(1+2): 599-642.
- وزارة التربية والتعليم. (2017). الدليل الاسترشادي لمدير المدرسة في تطبيق الإجراءات الإدارية والقانونية نموذج من بعض الموضوعات ذات الصلة بالعمل المدرسي، النسخة التجريبية، المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية، سلطنة عُمان.
- وزارة التربية والتعليم. (2017). نموذج تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي وظيفة معلم بالهيئة التدريسية. محافظة جنوب الباطنة. سلطنة عُمان.
- اليافعية، شريفة بنت عبدالله. (2010). نموذج مقترح لتقييم الأداء الوظيفي للمعلم في سلطنة عُمان في ضوء النماذج العالمية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنته عُمان.
- الرازي، محمد أبو بكر. (1989). مختار الصحاح. بيروت، لبنان: دار الكتاب العربي.
- الرفاعي، سلامة بن سليم. (2015). الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد ودورها في محاربة الفساد المالي (دراسة مقارنة). الطبعة الأولى، الرياض. المملكة العربية السعودية: مكتبة القانون والاقتصاد.
- خليف، نبيل أمين. (2007). نموذج مقترح لتطوير الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في دولة الإمارات العربية المتحدة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- شكري، مرج. (2016). الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- الحمادي، عيسى بن صالح بن علي. (2008). الأداء الوظيفي للمعلمين وعلاقته بالتمتع القيادي لمديري مدارس التعليم العام بمنطقة الباطنة جنوب في سلطنة عُمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الدول العربية، الأردن.

الراجحية، شريفة بنت عبدالله. (2014). درجة ممارسة مديري المدارس التعليم ما بعد الأساسي لمهارات تقويم الأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين بمحافظة الداخلية بسلطنة عُمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوي، سلطنة عُمان.

شوقي، محمد. (2005). الإدارة المعاصرة مدخل حديث. القاهرة، مصر: دار النهضة العربية.

الطويل، هاني عبد الرحمن. (2006). الإدارة التعليمية. عمان، الأردن: دار وائل لنشر والتوزيع.

العامرية، إيمان بنت حميد. (2012). الرقابة الإدارية على مؤسسات التعليم العام في سلطنة عُمان (تصور مقترح). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عُمان.

عبد المحسن، توفيق محمد. (2002). تقييم الأداء. مداخل جديدة العالم جديد. القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.

عبدالله، محمد حسين. (2002). اتجاهات موظفي دولة الإمارات العربية المتحدة في المستويين الاتحادي والمحلي نحو نظام تقييم الأداء. مجلة جامعة الملك سعود، المجلد 14، العدد 1، ص 47-78.

عساف، عبد المعطى. (2000). مبادئ الإدارة، المفاهيم والاتجاهات الحديثة. الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.

القبلان، يوسف. (2014). الرقابة الذاتية، كيف نعززها؟ جريدة الرياض، العدد 16761، ص 34. استرجاع من <http://www.alriyadh.com/935890> بتاريخ 28/4/2017.

ماهر، أحمد. (2015). مبادئ الإدارة بين العلم والمهارة. القاهرة، مصر: الدار الجامعية. القرني، عايض بن عوض. (2009). تأثير الرقابة الذاتية على أداء العاملين في حرس الحدود بمنطقة نجران، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

القرني، نوره بنت مسفر.(2016). الرقابة الذاتية وعلاقتها بالقيم الاجتماعية لدى عينة من تلميذات المرحلة الابتدائية والمتوسطة بجمعه، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.

الليحيدان، إبراهيم عبد لله. (2013). دور الرقابة الذاتية في الحد من السلوكيات المدانة من وجهه نظر العاملين بشعبة سجن الملز، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض. المملكة العربية السعودية .

العجمية، ميمونة بنت يوسف بن درويش.(2003). نظام تقويم أداء مديري مدارس التعليم في سلطنة عُمان دراسة تحليلية.رسالة ماجستير غير منشورة.جامعة السلطان قابوس، سلطنة عُمان.

المعولية، إيمان بنت محمد بن زيد. (2013). درجة ممارسة مديري المدارس للرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المديرين والعاملين في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان، رسالة ماجستير منشورة. جامعة مؤتة. الأردن .

ياسين، إسرائ ياسين.(2014).فاعلية الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها في محافظات الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

المقصص، محمد.(2011).درجة توفر أخلاقيات الوظيفة العامة في الأداء الوظيفي لدي مديري ومعلمي تربية البادية الوسطي. مجلة الثقافة والتنمية.ع 42.ص 82.

الصرايرة، خالد.(2011).الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهه نظر رؤساء الأقسام فيها.. مجلة جامعه دمشق. م 27ع 1+2.

- Goedele, V., Jan B., Mntin, V. & Peter, p, (2009). using school primary school principals Journal of School Effectiveness and School Improvement,20(2),59-65.
- Haugolokken, O. & Ramberg, P.(2007).-Autonomy or Control: Discussion of A Central Dilemma in Developing A realistic Teatcher Education in Norway. Journal of Education for Teaching, Feb.33,1, PP.55-690(Abstract)
- Poon's, J. (2003) effects of performance appraisal politics on job satisfaction and Turn over intention, Journal personal review33, 3, PP 322-334.
- Timothy Jay and Peggy Brooks (2004) self_censorship in course diarise >college of liberal,Arts in North Adams,Massachusetts.
- Timperley. H. (1998). Performance appraisal: principals pers-pectives and some implications Journal of educational administration vol- 36. 1,pp 44-58>
- Zarifa, D. &Davies, S. (2007).Balance of power: Public Opinion on Control in Education. Canadian Journal of Sociology,vol. 32,.2, PP.259-770.
- Goedele, V. ,Jan, B., Martin, V. ,& Peter, P.(2009).Using school performance feedback: perceptions of primary school principals. Journal of School Effectiveness and School Improvement.20(2).56-65.

