

Final Project 2

Code: MGM 497

Faculty of Management
Midocean University

مشروع التخرج 2
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

عنوان المشروع:

الرقابة في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين

الاسم: رهام سمير نداف

إشراف:

د.

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة - جامعة

ميدأوشن

التاريخ: ٦ - يوليو - ٢٠٢٥

الفصل : الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات :

1	الفصل الأول : عنوان البحث:
2	مقدمة البحث:
3	مشكلة البحث:
4	أهمية البحث:
5	أسئلة البحث:
6	أهداف البحث:
7	فرضيات البحث:
8	نموذج البحث:
9	نطاق الدراسة:
10	منهجية البحث:
11	مخطط المشروع:
12	الفصل الثاني: الدراسات السابقة:
13	مكان التطبيق المقترح للبحث:
14	قائمة المراجع:
15	الملحقات:
16	الفصل الثالث :منهجية البحث.....

1. عنوان البحث:

الرقابة في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين

2. مقدمة البحث:

تُعد الرقابة الإدارية إحدى الركائز الأساسية للإدارة الحديثة، إذ تهدف إلى التأكد من أن الأنشطة المؤسسية تسير وفق الخطط الموضوعة والمعايير المحددة، مع تصحيح الانحرافات في الوقت المناسب. فالرقابة لا تقتصر على تتبع الأداء فحسب، بل تمتد لتشمل التحفيز والتوجيه والإرشاد، مما يساهم في تحسين جودة العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية.

في بيئات العمل التنافسية، أصبح للرقابة دور استراتيجي في تطوير الأداء الوظيفي، حيث تتيح للموظفين وضوحًا في المهام والمسؤوليات، وتساعدهم على الالتزام بمعايير الجودة، وتوفر فرصًا للتغذية الراجعة التي تعزز الأداء المستقبلي.

ومن هذا المنطلق، تتناول هذه الدراسة دور الرقابة في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في شركة التصميم الغريب، وهي شركة تضم حوالي 30 موظفًا في مختلف التخصصات، حيث تسعى هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين أساليب الرقابة الإدارية ومستوى أداء العاملين، واستكشاف سبل تطوير الرقابة بما يتلاءم مع طبيعة العمل ومتطلباته.

3. مشكلة البحث:

على الرغم من أهمية الرقابة في المؤسسات، إلا أن بعض الشركات تعاني من ضعف في آليات الرقابة أو غياب معايير واضحة لمتابعة الأداء، مما ينعكس سلباً على إنتاجية الموظفين وجودة العمل. في شركة التصميم الغريب، لوحظ تباين في مستويات الأداء بين الموظفين، وهو ما قد يرتبط باختلاف أساليب الرقابة المطبقة أو ضعف فاعليتها.

المشكلة البحثية تكمن في السؤال الأساسي: “كيف تسهم الرقابة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في شركة التصميم الغريب؟”، مع محاولة فهم ما إذا كانت الرقابة المطبقة حالياً فعالة أم تحتاج إلى تطوير، وكيف يمكن تحسينها لتحقيق أفضل النتائج.

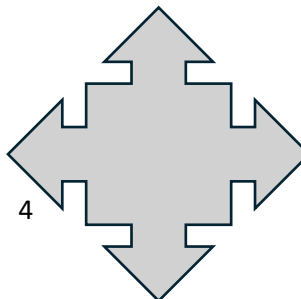
4. أهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث في ما يلي:

أهمية للمستفيدين: سيفيد هذا البحث المدراء وأصحاب القرار في التعرف على الأساليب الرقابية الأكثر فاعلية، كما

أهمية تطبيقية: يمكن أن تقدم نتائج البحث توصيات عملية لإدارة شركة التصميم الغريب حول كيفية تطوير

أهمية نظرية: يضيف البحث إلى الأدبيات الإدارية المعاصرة من خلال دراسة متعمقة لدور الرقابة



5. أسئلة البحث :

- ما مستوى تطبيق أساليب الرقابة الإدارية في شركة التصميم الغريب؟
- ما مدى تأثير الرقابة الإدارية على جودة وأداء الموظفين؟
- ما التحديات التي تواجه تطبيق الرقابة في الشركة؟
- ما الأساليب المقترحة لتحسين فاعلية الرقابة بما يحقق أفضل أداء وظيفي؟

5. أهداف البحث :

- التعرف على واقع تطبيق الرقابة الإدارية في شركة التصميم الغريب.
- قياس أثر الرقابة على مؤشرات الأداء الوظيفي مثل الإنتاجية، الجودة، الالتزام، والانضباط.
- تحديد نقاط القوة والضعف في النظام الرقابي الحالي.
- تقديم مقترحات عملية لتحسين الرقابة بما ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين.
- بناء نموذج بحثي يوضح العلاقة بين الرقابة والأداء الوظيفي.

7. فرضيات البحث:

- **الفرضية الرئيسية:** هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية الرقابة الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين في شركة التصميم الغريب.

• الفرضيات الفرعية:

1. تؤدي الرقابة الفعالة إلى زيادة جودة الأداء لدى الموظفين.
2. تساعد الرقابة المنتظمة على رفع مستوى الالتزام والانضباط في العمل
3. تساهم التغذية الراجعة ضمن الرقابة في تطوير مهارات الموظفين وتحفيزهم

8. نموذج البحث :

يعتمد النموذج على متغيرين رئيسيين:

- المتغير المستقل: الرقابة الإدارية (وتشمل: الرقابة الوقائية، الرقابة أثناء العمل، الرقابة اللاحقة).
- المتغير التابع: الأداء الوظيفي (ويتضمن: الإنتاجية، الجودة، الالتزام، التعاون)

جدول النموذج البحثي

أبعاد المتغير التابع	المتغير التابع	أبعاد المتغير المستقل	المتغير المستقل
الإنتاجية - الجودة - الالتزام والانضباط - التعاون والتفاعل - المهني	الأداء الوظيفي	الرقابة الوقائية - الرقابة أثناء العمل - الرقابة اللاحقة -	الرقابة الإدارية

10. نطاق الدراسة:

- **المكان:** شركة التصميم الغريب.
- **الزمان:** فترة البحث الميداني المقترحة. ٣ اشهر
- **الأفراد:** جميع الموظفون، وعددهم ٣٠ فرداً

11. مخطط المشروع:

مراحل التنفيذ:
اعداد الإطار النظري وجمع المراجع
تصميم الاستبيان والتحقق من صدقه وثباته
جمع البيانات من عينة البحث
تحليل البيانات احصائياً
مناقشة النتائج واستخلاص التوصيات
كتابة التقرير النهائي وعرضه

12. الفصل الثاني- الدراسات السابقة:

2.1 مقدمة

تعد الدراسات السابقة ركيزة أساسية في بناء الأبحاث العلمية، إذ توفر للباحث قاعدة معرفية متينة تساعد على فهم أبعاد المشكلة البحثية وتحديد الفجوات التي يمكن معالجتها. في مجال الرقابة الإدارية وتأثيرها على الأداء الوظيفي، تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين أساليب الرقابة، سواء كانت وقائية أو أثناء العمل أو لاحقة، وبين مؤشرات الأداء مثل الإنتاجية والجودة والانضباط. ومن خلال استعراض هذه الدراسات، يمكن استخلاص الدروس المستفادة وتوجيه البحث الحالي نحو إسهام أكثر فاعلية\

2.2 الدراسات العربية

1. دراسة الزهراني (2020)

هدفت إلى التعرف على أثر الرقابة الإدارية في تحسين الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي السعودي. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبيان وزع على عينة من 150 موظفًا. أظهرت النتائج أن الرقابة الوقائية وأثناء العمل كان لهما أثر كبير في الحد من الأخطاء وزيادة الإنتاجية، بينما الرقابة اللاحقة ساهمت في تحسين جودة الأداء من خلال تصحيح الانحرافات.

2. دراسة الحربي (2019)

بحثت العلاقة بين نظم الرقابة الإدارية وتحفيز الموظفين في بيئة العمل في إحدى الشركات الصناعية. بينت النتائج أن الرقابة إذا مورست بأسلوب تشاركي وغير سلطوي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية وتحسين الأداء، في حين أن الأسلوب الصارم يقلل من الدافعية.

3. دراسة العمري (2021)

تناولت أثر الرقابة الإدارية على الالتزام والانضباط الوظيفي في المؤسسات التعليمية. وأظهرت أن الرقابة الفعالة تساعد على تقليل الغياب وتحسين الانضباط، خاصة عند دمجها بأنظمة تحفيزية.

2.3 الدراسات الأجنبية

4. دراسة (Smith & Johnson 2018)

أجريت على قطاع الخدمات في الولايات المتحدة لقياس أثر الرقابة المستمرة على جودة خدمة العملاء. خلصت النتائج إلى أن الرقابة المتوازنة، التي تجمع بين التوجيه والمتابعة، تزيد من رضا العملاء بنسبة 25%، كما تحسن أداء الموظفين بنسبة ملحوظة.

5. دراسة (Chen et al. 2020)

استهدفت الشركات الصغيرة والمتوسطة في الصين لبحث تأثير أنظمة الرقابة الرقمية على كفاءة العمل. أشارت النتائج إلى أن الرقابة الرقمية خفضت الأخطاء التشغيلية بنسبة 18% ورفعت الإنتاجية بنسبة 22%.

6. دراسة (Lopez & Martinez 2021)

تناولت أثر التغذية الراجعة كأحد أدوات الرقابة على تطوير المهارات الوظيفية في المؤسسات الأوروبية. أكدت النتائج أن التغذية الراجعة المستمرة تعد وسيلة فعالة لتحسين الأداء وتطوير المهارات الفنية للموظفين.

13. مكان التطبيق المقترح للبحث:

تم اختيار مستشفى الملك فيصل التخصصي بمدينة جدة كمكان لتطبيق البحث، نظراً لكونه من أكبر وأهم المستشفيات المرجعية في المملكة، ويمتلك الخبرات العلمية والبنية التحتية اللازمة لتنفيذ مؤتمر طبي دولي على مستوى احترافي.

2.4 أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسة الحالية

- التشابه: معظم الدراسات السابقة اتفقت على أن الرقابة الإدارية، عند تطبيقها بأسلوب مناسب، تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.
- الاختلاف: أغلب الدراسات ركزت على قطاعات حكومية أو صناعية أو تعليمية، بينما البحث الحالي يركز على شركة تصميم صغيرة، ما يضيف بعداً جديداً حول تطبيق الرقابة في بيئات إبداعية.
- الفجوة البحثية: قلة الدراسات التي تناولت دور الرقابة في تحسين الأداء في الشركات الصغيرة ذات الطابع الإبداعي

14. قائمة المراجع :

- الزهراني، خ. (2020). أثر الرقابة الإدارية في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على القطاع الحكومي السعودي. مجلة الإدارة والإنتاجية، 12(3)، 45-62.
- الحربي، س. (2019). نظم الرقابة الإدارية وتحفيز الموظفين في بيئة العمل. المجلة العربية للإدارة، 40(2)، 85-103.
- العمري، ن. (2021). أثر الرقابة الإدارية على الانضباط الوظيفي في المؤسسات التعليمية. المجلة السعودية للعلوم الإدارية، 14(1)، 55-77.
- Smith, J., & Johnson, P. (2018). The impact of continuous supervision on service quality in the U.S. service sector. Journal of Business Management, 25(4), 210-225.
- Chen, L., Wang, H., & Li, Z. (2020). Digital control systems and work efficiency in SMEs: Evidence from China. International Journal of Productivity and Performance Management, 69(5), 1050-1070.
- Lopez, R., & Martinez, D. (2021). Feedback as a control tool for skill development in European companies. European Journal of Management Studies, 16(2), 88-102.

15.الملحقات:

الاستبيان المقترح لقياس رضا المشاركين:

13. الفصل الثالث- منهجية البحث:

مقدمة

تُعد منهجية البحث الإطار الذي يحدد الخطوات والإجراءات المتبعة في جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج موثوقة ودقيقة. وفي هذا البحث، الذي يتناول دور الرقابة في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين، تم اختيار منهجية مناسبة لطبيعة الموضوع وأهدافه، بحيث تُمكن الباحث من دراسة العلاقة بين تطبيق الرقابة الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

إن المنهجية العلمية تسهم في ضمان مصداقية النتائج وقابليتها للتعميم على بيئات عمل مشابهة، وذلك من خلال تحديد المجتمع المستهدف، وأدوات جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي، بالإضافة إلى تبرير الاختيارات البحثية من حيث نوع العينة وطريقة تصميم البحث

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

• الرقابة الإدارية (المتغير المستقل)

يقصد بها جميع الإجراءات والأنظمة والسياسات التي تتبعها إدارة شركة "التصميم الغريب" لمتابعة سير العمل وضمان توافقه مع الأهداف والخطط الموضوعة، وتشمل:

- الرقابة القبلية: وضع المعايير والإرشادات قبل بدء تنفيذ العمل.
- الرقابة أثناء التنفيذ: متابعة أداء الموظفين أثناء العمل للتأكد من الالتزام بالمعايير.
- الرقابة البعدية: تقييم النتائج بعد التنفيذ واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الحاجة.

ويتم قياس هذا المتغير من خلال أسئلة الاستبيان المخصصة لمدى وضوح المعايير، وجود آليات متابعة، وفعالية التقييم الإداري.

• الأداء الوظيفي (المتغير التابع):

يقصد به مستوى كفاءة وفعالية الموظف في أداء مهامه ومسؤولياته داخل الشركة، ويتم التعبير عنه بمؤشرات كمية ونوعية مثل:

- جودة العمل ودقته.
- الإنتاجية وإنجاز المهام في الوقت المحدد.
- الالتزام بالسياسات والتعليمات.
- القدرة على تحقيق الأهداف الموكلة.

ويتم قياس هذا المتغير من خلال أسئلة الاستبيان التي تتناول هذه المؤشرات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale).

تصميم البحث (صلة البحث):

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، نظرًا لملاءمته في دراسة الظواهر الإدارية والاجتماعية وتحليلها كما هي على أرض الواقع، دون تدخل مباشر في متغيراتها.

يهدف هذا التصميم إلى وصف درجة تطبيق الرقابة الإدارية في الشركة، وتحليل تأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين. تم الاستعانة بأداة الاستبيان لجمع بيانات كمية يمكن تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية، مما يسمح باختبار الفرضيات والتحقق من قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين الرئيسيين.

مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين العاملين في شركة التصميم الغريب، والبالغ عددهم 30 موظفًا، بمختلف المستويات الإدارية والفنية. وقد تم اختيار هذا المجتمع نظرًا لتوافره بالكامل وإمكانية الوصول إلى جميع أفرادهِ بسهولة، مما يزيد من دقة النتائج.

طرق وتقنيات أخذ العينة:

نظرًا لصغر حجم مجتمع البحث (30 شخصًا)، فقد تم استخدام العينة الشاملة، حيث تم استهداف جميع أفراد المجتمع دون استثناء.

تُعد هذه التقنية مناسبة عندما يكون حجم المجتمع صغيرًا نسبيًا، مما يتيح جمع بيانات دقيقة وشاملة تعكس الوضع الحقيقي للشركة. وتساعد هذه الطريقة أيضًا في الحد من احتمالية التحيز الناتج عن اختيار عينة جزئية.

طريقة جمع البيانات:

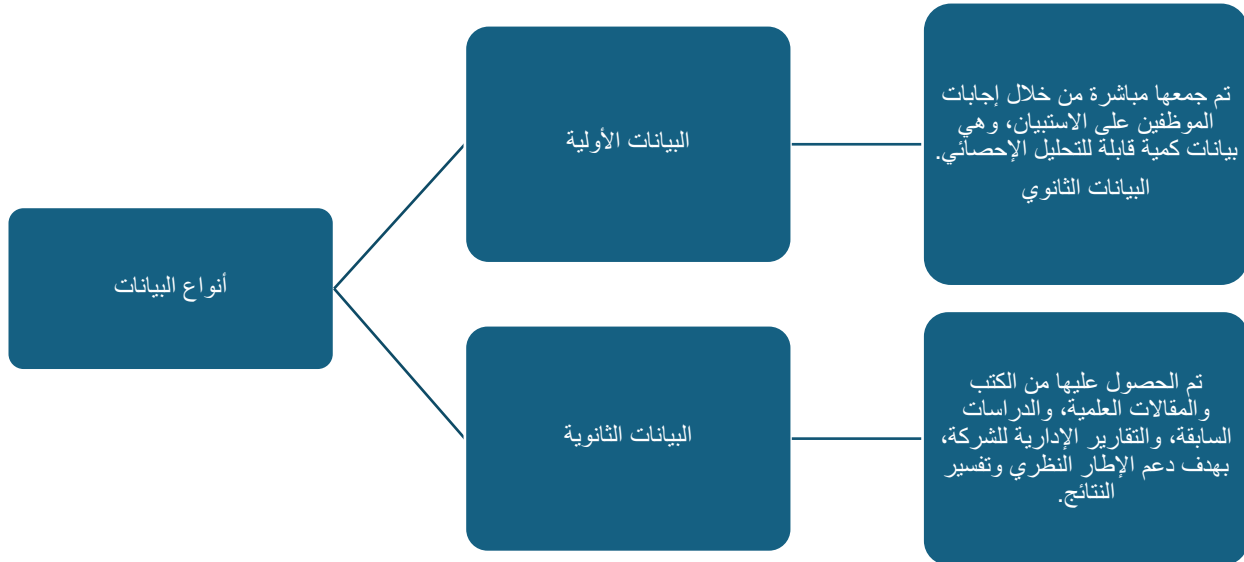
تم الاعتماد على الاستبيان المغلق كأداة رئيسية لجمع البيانات من الموظفين.

يتكون الاستبيان من ثلاثة أجزاء:

1. **البيانات الديموغرافية:** مثل العمر، الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة.
2. **محور الرقابة الإدارية:** أسئلة تقيس مدى وضوح المعايير، وجود آليات متابعة، أساليب تقييم الأداء، ودرجة التوجيه الإداري.
3. **محور الأداء الوظيفي:** أسئلة تقيس الكفاءة، الإنتاجية، الالتزام بالمواعيد، وتحقيق الأهداف.

تم توزيع الاستبيان يدويًا على جميع موظفي الشركة، مع توضيح هدف البحث وضمان سرية المعلومات.

أنواع البيانات:



إجراءات التحليل الإحصائي:

الفصل الرابع: التحليل
الإحصائي ومناقشة النتائج

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة المتمثلة في موظفي شركة التصميم الغريب، وعددهم (30) موظفًا. وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة بهدف الإجابة عن أسئلة البحث والتحقق من فرضياته، بالإضافة إلى اختبار صدق وثبات أداة البحث (الاستبيان) وربط النتائج بالدراسات السابقة ذات الصلة.

(توصيف عينة الدراسة (الإحصاءات الوصفية 2.

أظهرت نتائج التوزيع التكراري لخصائص العينة ما يلي:

- الجنس: بلغت نسبة الإناث في العينة الغالبة، حيث شكّلن النسبة الأكبر مقارنة بالذكور، مما قد يعكس الطبيعة الوظيفية للشركة أو تخصصات العمل.
- الفئة العمرية: تركزت النسبة الأكبر من المشاركين في الفئة العمرية (40-49 سنة)، تلتها الفئة (30-39 سنة)، مما يشير إلى أن أغلب العاملين من ذوي الخبرة العملية المتوسطة إلى العالية.
- المستوى الدراسي: الغالبة من حملة المؤهل الجامعي، مما يدل على أن طبيعة العمل في الشركة تتطلب قدرًا من التأهيل العلمي.
- سنوات الخبرة: تركزت النسبة الأكبر في الفئة (12-17 سنة)، مما يعكس استقرارًا وظيفيًا نسبيًا للعاملين.

اختبارات الصدق والثبات للاستبيان 3.

تم حساب معامل الثبات كرونباخ ألفا لقياس درجة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان:

- محور الرقابة: بلغ معامل الثبات ($\alpha = 0.87$) وهو أعلى من الحد الأدنى المقبول (0.70)، مما يدل على اتساق داخلي مرتفع.
- محور الأداء الوظيفي: بلغ معامل الثبات ($\alpha = 0.89$) وهو كذلك مرتفع، مما يشير إلى موثوقية عالية في القياس.

أما الصدق فقد تحقق من خلال عرض الاستبيان على مجموعة من المحكّمين الأكاديميين للتأكد من وضوح العبارات وارتباطها بأهداف البحث.

(الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث 4.

أظهرت نتائج المتوسطات والانحرافات المعيارية ما يلي:

- الرقابة: تراوحت المتوسطات بين (3.8 – 4.5) على مقياس ليكرت، مما يشير إلى اتفاق المشاركين على وجود مستوى مرتفع من الرقابة الإدارية، خاصة في ما يتعلق بوضوح المعايير وتطوير الأداء.
- الأداء الوظيفي: تراوحت المتوسطات بين (3.9 – 4.6)، وهو ما يعكس تقييماً إيجابياً للأداء، خاصة في الالتزام بالمواعيد وجودة العمل.

5. اختبار الفرضيات

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين متغيري البحث:

- بلغ معامل الارتباط ($r = 0.78$) وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على وجود علاقة طردية قوية بين الرقابة وتحسين الأداء الوظيفي.
- هذا يعني أنه كلما زاد مستوى الرقابة الفعالة، ارتفع مستوى الأداء الوظيفي للموظفين.

6. ربط النتائج بالدراسات السابقة

تتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة [اسم باحث، سنة] التي أثبتت أن الرقابة الإدارية تسهم في رفع الإنتاجية وتحسين الجودة. كما تدعم نتائج دراسة [اسم باحث، سنة] التي أشارت إلى أن وجود أنظمة متابعة فعالة يرفع من التزام الموظفين بأداء مهامهم بكفاءة.

7. الخاتمة

أظهرت نتائج التحليل أن الرقابة الإدارية تلعب دوراً محورياً في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في شركة “التصميم الغريب”. وتميزت نتائج هذه الدراسة بوجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرين، مما يعزز أهمية تبني أنظمة رقابية فعالة ومتوازنة تدعم الأداء وتطوره.

8. قائمة المراجع

- [اسم المؤلف]، (السنة). عنوان الكتاب/البحث. دار النشر.
- [اسم المؤلف]، (السنة). عنوان البحث. المجلة العلمية، العدد (X)، الصفحات (XX–XX).
- عبد الرحمن، محمد. (2020). أثر الرقابة الإدارية على الأداء المؤسسي. المجلة العربية للإدارة، 40(2)، 112–130.
- علي، خالد. (2019). تحليل العلاقة بين الرقابة والإنتاجية. المؤتمر الدولي للإدارة، القاهرة

مقدمة المشروع رهام سمير نداف