

جمهورية السودان

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة البحر الأحمر

كلية الدراسات العليا و البحث العلمي

أثر الرقابة الإدارية على أداء المؤسسات

دراسة حالة (وزارة الشؤون الاجتماعية- ولاية البحر

الأحمر 2014-2016م)

بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

إعداد الطالب: محمد فرج عثمان حامد

إشراف الدكتور: عماد الدين محمد الحسين الوقيع

نوفمبر 2016م

تناولت الدراسة أثر الرقابة الإدارية علي تحقيق أهداف المؤسسات ، هدفت إلى دراسة أثر الرقابة الإدارية المعمول بها و أثرها في تحقيق أهداف المؤسسات ، العمل على تقييم الرقابة الإدارية المناط بها في متابعة برامج الوزارة .

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لإختيار صحة فروض البحث على مصادر ثانوية متمثلة في المراجع و المجالات و الكتيبات ومصادر أولية بجمع البيانات عبر المقابلة و الإستبيان .

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :

- تسهم الرقابة الإدارية بدور فعال في تحقيق أهداف البرامج الإجتماعية وذلك لوجود آليات متابعة جيدة عبر التقارير الشهرية و الدورية و الإجتماعات الدوري لمعرفة نسب التنفيذ الإنحرافات .
- أن مساهمة معايير الرقابة الإدارية كافية لتنفيذ الخطط ومعرفة نسب التنفيذ حسب الخطط الموضوعية .
- الرقابة الإدارية لها دور إيجابي في تحسين أداء العاملين بوجود آليات متابعة ووجود لوائح ونظم فعالة لتصحيح أخطائهم .

قدمت الدراسة عدة توصيات أهمها :

- تطوير وتجويد النظام الرقابي عبر نظام إلكتروني يعمل على جمع المعلومات وتحليلها و إخراجها بصورة مثلى تسهم في الرقابة الإدارية بالوزارة .
- الإعتماد على التخصص عبر الأسس الوظيفية .
- حل مشاكل الترقيات عبر الأسس الوظيفية .
- توزيع فرص التدريب بين العاملين .
- تعزيز الرقابة الذاتية للعاملين .

Abstract

The study examined the impact of Administrative controls to achieve goals of institutions . The study administrative control effect which used as to achieve institution objectives to ministerial programmes .

The study fallowed the descriptive analytic design to establish hypotheses and depend to secondary sources such as references magazines and primary sources to collect information like questionnaire and interview .

The study finding were :

- Administrative control contributes in achievement of the objectives of social programs and the presence of good follow – up mechanisms through monthly reports , periodic and social and associations to know rate of implementation and correct deviations .
- The contribution of administrative control standards in the implementation of the ministry's plans was good , and the accuracy of the standards set by the administration was sufficient to implement the plans and know the rates of implementation according to the plans .
- Administrative control has a positive role in improving the performance of employees with the existence of performance monitoring mechanisms and the existence of effective regulations and systems to correct errors the study recommended the following :
 - Administrative controls achieve system , electronic specialization and on job training are imperious .
 - To solve promotions problems though job creation mechanisms .
 - Distribution of training opportunities among employees .
 - Promote self – control of employees .

فهرس الموضوعات

الرقم	المحتويات	رقم الصفحة
1		أ
2	الآية	ب
3	الإهداء	ج
4	الشكر و العرفان	د
5	مستخلص الدراسة باللغة العربية	هـ
6	Abstract	و
7	قائمة الموضوعات	ز-ح
8	قائمة الجداول	ط - ي
10	قائمة الأشكال	ك
	الفصل الأول :أساسيات البحث	
11	المقدمة	2
12	أهمية البحث	2
13	مشكلة البحث	2
14	الأهداف	3

3	فروض البحث	15
3	منهج البحث	17
4	حدود البحث المكانية و البشرية	18
4	هيكل البحث	19
	الفصل الثاني : الإطار النظري	
6	المبحث الأول : مفهوم الرقابة الإدارية	20
19	المبحث الثاني : نشأة و تعريف المؤسسة العامة	21
21	المبحث الثالث : أنواع و أساليب ومبادئ الرقابة	22
	الفصل الثالث إجراءات الدراسة الميدانية	
46	المبحث الأول : نبذة مختصرة عن وزارة الشؤون الإجتماعية	23
62	المبحث الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية	24
	الفصل الرابع : الخاتمة	
73	النتائج	25
75	التوصيات	26
77	المراجع و المصادر	27
80	الملاحق	28

النتائج

أولاً: نتائج خاصة :

1. يوضح الجدول رقم (8) الإجابة بنعم 47.1% والإجابة بلا 11.4% والإجابة بالى حد ما 40%.

وهذا مؤشر جيد إلى إسهام الرقابة فى تحسين أداء العاملين. وهذا يؤكد صحة الفرضية (1-1) التي

تقول (إن الرقابة الاداريه لها دور ايجابي فى تحسين أداء العاملين).

2. الجدول رقم (9) الإجابة بنعم 44.03% والإجابة إلى حد ما 40% والإجابة بلا 15.7% وهذا

المؤشرات لها دلالة كبيرة إلى إن الرقابة أدت إلى تقليل المشاكل الاجتماعية. وهذا يؤكد صحة الفرضية

(2-1) التي تقول (أن الرقابه الاداريه لها دور ايجابي من حيث تقليل المشاكل الاجتماعية).

3. الجدول رقم (13) الإجابة بجيد بنسبة فى 31.4% مساهمة معايير الرقابة الإدارية فى تنفيذ خطط

الوزارة و الإجابة بمقبول بنسبة 47.1% والإجابة بضعف معايير الأداء فى تنفيذ خطط

الوزارة 18.6% فى حين لم يستجيب بنسبة 3%. وهذا يؤكد صحة الفرضية (1-3) التي تقول (قياس

أثر الأداء يساهم فى تنفيذ خطط وسياسات برامج الوزارة بصورة ايجابيه).

4. الجدول رقم (17) يوضح أن نظام الرقابة فعال بالوزارة والإجابة بنعم 41.4% والإجابة بلا

12.9% والإجابة إلى حد ما 41.4% وهذه الإجابة تؤكد عدم صحة الفرضية (2-1) التي تقول (

نظام الرقابة الإدارية غير فعال و غير متطور).

5. الجدول رقم (18) يتصف نظام الرقابة الإدارية بالتطور بالوزارة نعم 45.7% وهذا يؤكد تطور نظام

الرقابة والإجابة بلا 14.3% والإجابة إلى حد ما 34.3% وهذا يؤكد عدم صحة الفرضية (2-1)

التي تقول (نظام الرقابة الإدارية غير فعال و غير متطور)

ثانياً: نتائج عامة

1. بينت الدراسة ان القيادات الشبابية للفئة العمرية (31-40) نسبتها تقارب (50%) وهذا مؤشر جيد

لأن الشباب طاقاتهم جبارة لأداء العمل ومتابعته .

2. يشير الجدول رقم (6) ان نسبة 61.4% من أفراد العينة يوافقون على ان الرقابة

الإدارية تسهم في تحقيق أهداف البرامج الاجتماعية والإجابة وهذا النسب تشير إلى صحة الفرضية

الأولى التي تنص على (إسهام الرقابة في تحقيق أهداف البرامج الاجتماعية) .

3. يوضح الجدول رقم (7) أن الرقابة لها دور ملموس في اكتشاف مزايا وإبداعات الأفراد مما يساعد

في وضع الشخص المناسب في الموقع المناسب . وذلك الذين أجابوا بنعم بنسبة (40%) ، و

الذين أجابوا بالى حد ما 40%

التوصيات

أ/ توصيات عامة :

1/ تطوير وتجويد النظام الرقابي عبر نظام الكتروني يعمل علي جمع المعلومات وتحليلها وإخراجها بصورة

مثلي تسهم في الرقابة الإدارية بالوزارة.

2/ الاعتماد علي التخصص في شغل الوظيفة.

3/ حل مشاكل الترقيات عبر الأسس الوظيفية .

4/ معالجة الاختناقات الوظيفية بوضع خطة تستوعب الترقيات .

5/ التدريب ورفع القدرات للعاملين .

6/ إقامة إدارة فعالة تعتني بتجميع المعلومات وتمليتها لمتخذي القرار.

8/ توفير الميزانيات لتنفيذ الخطط المعدة لتجويد الأداء .

9/ تطوير نظام الرقابة بصورة مستمرة .

10/ الاجتماعات الدورية تعتبر أداة جيدة للرقابة الإدارية .

11/ يجب ربط نظام الرقابة بالنظام المتكامل للولاية والدولة .

12/ تحفيز الموظفين علي الأداء الوظيفي لأدوارهم يساعد علي تحسين أداء العاملين .

13/ لتجويد الرقابة يجب التنظيم الجيد للأداء والمتابعة والتنفيذ واختيار القادة المؤهلين لذلك .

14/ الاهتمام بتحسين بيئة العمل في الوزارة وإدارة الوقت .

ب/ توصيات خاصة :

1/ يجب تعزيز الرقابة الذاتية للعاملين بالوزارة .

2/ التنسيق بين الوزارة والإدارات بالمحليات في العمل الاجتماعي .

3/ أفراد آلية لتؤدي مهام الرقابة في الوزارة .

4/ توزيع فرص التدريب بين العاملين .

5 / تحسين بيئة العمل بالمحليات .

6/ استيعاب العمال علي حسب الكفاءة والمؤهلات العلمية.

7/ التنسيق بين الإدارات المختلفة لتوحيد الجهود في العمل الاجتماعي .

8/ متابعة الخطط المرحلة .

9/ وضع هياكل إدارية للإدارات .

10/ وضع أسس لتفريغ العاملين حتى يتسنى متابعتهم و تدريبهم وتأهيلهم وتقييم أدائهم.

ج/ البحوث المستقبلية

1. أثر الترقيات و الإختناقات الوظيفية على أداء العاملين

2. أثر التدريب و رفع القدرات على تحقيق أهداف المؤسسات