

دور الأساليب الرقابية في الرفع من أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة.

The role of supervisory methods in raising the performance of the employees of the Directorate of Youth and Sports of Tebessa province

¹د. ليعاضي عصام، University of souk ahras

²د. مرزوقي سمير، University of souk ahras

³د. عبد السلام الريمي، University of algiers

تاريخ الابداع: 2019/10/09 تاريخ القبول: 2019/11/04 تاريخ النشر: 2019/11/19

ملخص:

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على أساليب الرقابة الإدارية ومعرفة أهم الفروق الإحصائية التي تعزى لمتغيري السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، حيث استخدمنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي لملائمته مع طبيعة الدراسة وقد قمنا باختيار عينة مسحية (الحصر الشامل) والتي بلغ عددها 17 عامل بمديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة ، أما أداة الدراسة فقد استخدمنا الاستبيان ، وفي الأخير توصلنا إلى النتائج التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأهمية أساليب الرقابة الإدارية تعزى لمتغير "السن".
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأهمية أساليب الرقابة الإدارية تعزى لمتغير المؤهل العلمي"
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأهمية أساليب الرقابة الإدارية تعزى لمتغير "سنوات الخبرة".
- الكلمات الدالة:** أساليب الرقابة الإدارية- أداء العاملين- مديرية الشباب والرياضة.

Abstract:

The objective of this study is to identify the methods of administrative control and to know the most important statistical differences that are attributed to the age variables, the scientific qualification, the years of experience. In this study we used the descriptive approach to its suitability with the nature of the study. Working in the Directorate of Youth and Sports of the state of Tebessa, the tool of the study we used the questionnaire, and finally we reached the following results:

- There were statistically significant differences at the level of α (0.05) for the importance of the methods of administrative control due to the variable "age".
- There are statistically significant differences at the level of significance (0.05 α) for the importance of the methods of administrative control attributed to the variable of scientific qualification "
- There were no statistically significant differences at the level of significance (0.05 α) for the importance of administrative control methods due to the variable "years of experience".

1-مقدمة:

يشترط لتحقيق أو إنجاز أي مشروع وبلوغ الهدف المسطر تكاثف الجهود البشرية وتنسيقها مع مختلف الموارد المالية والمادية، وهذا تحت نظام عملي منظم يهتم بتسيير وإدارة هذه الموارد.

وكل هذا العمل يكون منطوي تحت راية تسمى بالعملية الإدارية أو الإدارة بصفة عامة، حيث هذه الأخيرة تعد محل اهتمام الكثير من العلماء والباحثين والتي مرت بالعديد من المراحل ولا تزال في سبيل تطويرها وإحداثها، فقد اختلفت النظريات والمدارس في تطبيقاتها.

و يتوقف نجاح الإدارة على وجود رقابة فعالة وبالرقابة تكمن منظومة العملية الإدارية فالرقابة الإدارية على أداء العاملين هي الوسيلة المناسبة التي تستطيع بها السلطات الإدارية معرفة كيفية سير العمل داخل المنشأة، وذلك للتأكد من حسن سير العمل لتحقيق الأهداف وكشف الأخطاء أو التصيير أو الانحراف، والعمل على إصلاحه ووضع الإجراءات الوقائية اللازمة للقضاء على أسبابه. وتعتمد الرقابة الإدارية الفعالة على التوجيه والإشراف والإصلاح أكثر من مجرد التعرف على الأخطاء ومعاينة مرتكبيها. كما أن اليد العاملة في المنشأة الرياضية تعتبر موردا مهما حيث لا يمكن تحقيق أهداف المؤسسة دون أساليب رقابية معينة من أجل تطوير أداء العاملين الذي يجب على المنشأة أن تسعى جاهدة للاهتمام بها، والاستثمار في تنمية مهاراتها وأدائها لتكون قادرة على تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية وتساعد في مواجهة التغيرات والتحديات، وليكون ذلك عبئا إنما بوضع أسلوب رقابي يعمل على مراقبة أداء العاملين وتقييمهم. لذلك أتت هذه الدراسة لتجيب عن إشكالية الدراسة التي تتمثل في :

هل لأساليب الرقابة الإدارية دور في الرفع من أداء العاملين في مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة؟

- التساؤلات الجزئية :

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لأهمية أساليب الرقابة الإدارية تعزى لمتغير السن، المؤهل العلمي، الخبرة؟
- الفرضيات:

- الفرضية العامة:

أساليب الرقابة الإدارية لها أهمية كبيرة في الرفع من نتيجة أداء العاملين في مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة.

- الفرضيات الجزئية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لأهمية أساليب الرقابة الإدارية تعزى لمتغير السن، المؤهل العلمي، الخبرة.

2-الإطار النظري:

أ-الرقابة الادارية: كما عرفها الدكتور " فؤاد العطار " بأنها * وظيفة تقوم بها السلطة المختصة بقصد التحقق بأن العمل يسير وفقا للأهداف المرسومة بكفاءة وفي الوقت المحدد لها (حمدي سليمان، 2000، ص13).

-كما أنها عملية مستمرة تستهدف التأكد من قانونية الإدارة ومدى تطابقها لل غاية المرسومة في حدود الوقت المعين، والتكاليف المقررة والنتيجة الموجودة (حبيش فوزي، 1991، ص109).

ويرى الباحثون أن هذا التعريف يشير إلى أن وظيفة الرقابة وظيفة مستمرة باستمرار النشاط في المنظمات الرياضية كما أن غاياتها تتمثل في تقسيم الخدمات ما بين العاملين في مديرية الشباب والرياضة.

ب- الأداء : " PERFORMANCE" فهو التفاعل بين السلوك والانجاز , انه مجموع السلوك والنتائج معا , هو ليس سلوك لوحده أو الانجاز لوحده انه تكاملهما (فصيل عبد الرؤوف، 2001، ص95-96).

د- المنشأة الرياضية : هي عبارة عن مجتمعات رياضية تمارس فيها مختلف الرياضات سواء الفردية او الجماعية و هذه المنشأة لها ادارة تسييرها وفق برنامج معين .(حريزي عبد الهادي، 2005-2006، ص30).

الدراسات السابقة:

الدراسة الاولى: رحيم سرية , نايلي شافية

اجرية هذه الدراسة سنة 2013/2014 بكلية : العلوم الاقتصادية , التجارية , علوم التسيير وكان موضوعها حول : الرقابة على ادارة الموارد البشرية , اتبعت هذه الدراسة

المنهج الوصفي وكانت تهدف الى دراسة اهمية الرقابة على ادارة الموارد البشرية وقد لخصت النتائج في ما يلي :

- قدرة المؤسسة على التنافس و الابداع والتمايز حيث تعتمد على الراس المالي البشري
- تؤدي ادارة الموارد البشرية الى تحسين الانتاجية ورفع الاداء وتفجير الطاقات لدى العاملين

- الرقابة هي عملية تسمح لنا من التأكد بنمما يتم تحقيقه يتطابق مع الاهداف المسطرة وهي تعمل على تصحيح الانحرافات ومحاولة تجنبها من خلال اتخاذ القرارات الصائبة في الوقة المناسب

- تهدف عملية الرقابة الى ادارة الموارد البشرية للتأكد من ان الموارد البشرية تستخدم بطريقة مثلى

- **الدراسة الثانية: رقاد سارة , رحموني فادية , زايدى امينة**
اجرية هذه الدراسة سنة 2010/2009 بكلية العلوم الاقتصادية , التجارية , علوم التسيير وكان موضوعها حول : الدوافع واثرها على اداء العاملين , طبق هذه الدراسة المنهج الوصفي وكانت تهدف الى دراسة الدوافع واثرها على اداء العاملين ولخصت النتائج في ما يلي :

- السماح للعمال بالمساهمة في اتخاذ القرارات واعطائهم الفرص المواتية لذلك
- فتح المجال امام العمال المؤقتين بأولوية العمل
- توفير الخدمات الترفيهية التي من شأنها توطيد العلاقات بين العمال وادارتهم

3- الإطار التطبيقي

أ- الإجراءات الميدانية للدراسة:

ب- **منهج الدراسة:** تم استخدام المنهج الوصفي للدراسة لملائمته طبيعة البحث ،حيث يصف الظاهرة كما هي عليه في ارض الواقع.
ولا يقتصر البحث الوصفي على جمع البيانات وثبوتها وإنما يمتد إلى ما هو أبعد من ذلك لأنه يتضمن قدرا من التفسير لهذه البيانات لذلك يجب على الباحث تضيق البيانات والحقائق وتحليلها تحليلا دقيقا كافيا تم الوصول إلى تعميمات بشأن الظاهرة موضوع الدراسة.

ج- مجالات الدراسة:

ج-1 **المجال المكاني والزماني للدراسة:**

تم إجراء الدراسة على مستوى مديرية الشباب و الرياضة لولاية تبسة حيث امتدت من 05-03-2017 إلى غاية 27-03-2017.

د-مجتمع الدراسة:

د-1- مجتمع البحث : من الناحية الاصطلاحية هو تلك المجموعة الأصلية التي تؤخذ من العينة وقد تكون هذه المجموعة، مدرس، فرق تلاميذ، سكان، أو أي وحدات أخرى.

وهي كذلك مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى التي يجري عليها البحث أو النقص.

د-2-العينة: العينة هي جزء من مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل بمعنى أنها تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة لمجتمع البحث.

-حيث تشمل عينة بحثنا ب 17 عامل من مديرية الشباب والرياضة وقد تم اختيارها بطريقة مسحية (الحصر الشامل)

ه- أدوات جمع البيانات:

تعتبر مرحلة جمع المعلومات والحصول عليها من أهم خطوات البحث التي يعتمد عليها الباحث في الاختيار الأنسب والسليم للأدوات اللازمة، بغية الوصول إلى المعلومة العلمية، وتبعاً للمنهج المتبع في الدراسة، تم استخدام استمارة استبائية للمفحوصين، وقد تم تعريف الاستبيان عند عبد الباسط محمد " بأنه عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي ترسل إلى الأشخاص الذين يصعب الوصول إليهم أو مقابلتهم وجها لوجه لاستقصائهم حول موضوع معين أو مشكلة معينة "

3-2-عرض النتائج ومناقشتها:

أ/الإجابة على التساؤل الأول: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لأهمية أساليب الرقابة الإدارية تعزى لمتغير السن؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام (t-test) من أجل معرفة الفروق تبعا لمتغير السن والجدول (01) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجات لأهمية أساليب الرقابة الإدارية وقيمة (t) ومستوى دلالتها تبعا لمتغير "السن" عند درجة حرية.

مس توى الدلا لة	قيمة الدلالة	قيمة t-test	الانحراف المعياري	المتوس ط الحسابي	العد د	السن	محاور الاستبيان
دال	0.02 1	1.385	4.26	51.26	15	أقل من 40 سنة	محور أساليب الرقابة الإدارية
			11.3	46.00	02	أكثر من 40 سنة	

جدول رقم (01) يبين نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد العينة حول أهمية أساليب الرقابة الإدارية تبعاً لمتغير السن.

يتضح من الجدول السابق أن قيم الدلالة لمحور أهمية أساليب الرقابة الإدارية أصغر من 0.05 أي أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة لأهمية أساليب الرقابة الإدارية تعزى لمتغير "السن" ولصالح الأقل من 40 سنة. ويرى الباحثون أن عامل السن له تأثير على عمال مديرية الشباب والرياضة في أساليب الرقابة الإدارية وهذا راجع إلى قوانين التقاعد المسبق التي ساهمت في الخروج العديد من الإداريين إلى التقاعد السابق مما جعل الفئة الكبرى أقل من 40 سنة وهذا ما يؤكد أنه : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأهمية أساليب الرقابة الإدارية تعزى لمتغير "السن".

ب/ الإجابة على التساؤل الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لأهمية أساليب الرقابة الإدارية تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) والجدول (02) يبين مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية وقيمة "F" ومستوى الدلالة لاستجابة أفراد العينة حول أهمية أساليب الرقابة الإدارية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (أقل من الثانوي، ثانوي، جامعي).

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة "F"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاور الاستبنا ن
دال	0.02	4.96	85.04	02	170.08	بين المجموعات	محور أساليب الرقابة الإدارية
			17.14	16	274.33	داخل المجموعات	
				18	444.42	المجموع الكلي	

جدول رقم (02) يبين نتائج اختبار يبين تحليل التباين الأحادي الاتجاه للمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حول أهمية أساليب الرقابة الإدارية تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

يتضح من الجدول السابق أن قيم الدلالة لأهمية أساليب الرقابة الإدارية والدرجة الكلية أصغر من 0.05 أي أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تعزى لمتغير المؤهل العلمي" ولصالح الجامعيين. ويرى الباحثون أن طبيعة التوظيف داخل مديرية الشباب والرياضة و الذي يتطلب مؤهل علمي يتماشى مع الوظيفة الإدارية و الذي لا يقل عن المستوى الثانوي، و المستوى الجامعي و ذلك راجع إلى التطورات و التكنولوجية التي تتطلب فترات دراسية عالية تتلاءم مع المناصب المتوفرة و هذه التي تكون قادرة على فهم الالتزامات و التوصيات و القدرة على العمل بأساليب الرقابة الإدارية و هذا يؤكد أنها: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لا اتجاهات المسيرين نحو أساليب الرقابة الإدارية تعزى لمتغير المؤهل العلمي"

ج/ الإجابة على التساؤل الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لأهمية أساليب الرقابة الإدارية تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟ وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) والجدول (03) يبين مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية وقيمة "F" ومستوى الدلالة لاستجابة أفراد العينة حول أهمية أساليب الرقابة الإدارية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (1-5 سنوات، 5-10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة "F"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاو الاستبيان
غير دال	0.23	1.61	37.29	02	74.58	بين المجموعات	محور أساليب الرقابة الإدارية
			23.11	16	369.8	داخل المجموعات	
				18	444.42	المجموع الكلي	

جدول رقم (03) يبين نتائج اختبار يبين تحليل التباين الأحادي الاتجاه للمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حول أهمية أساليب الرقابة الإدارية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

يتضح من الجدول السابق أن قيم الدلالة لأهمية أساليب الرقابة الإدارية أكبر من 0.05 أي أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

ويرى الباحثون أن أساليب الرقابة الإدارية لا تفرق بين عامل ذو خبرة و عامل حديث التوظيف وهذا راجع إلى رغبة الإداري حديث التوظيف و الإداري ذو الخبرة في الرفع من أدائهم و مواكبة التطورات التي تجد على مستوى مديرية الشباب والرياضة ومن هذا نصل انه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأهمية أساليب الرقابة الإدارية تعزى لمتغير "سنوات الخبرة".

3-3- أهم النتائج المتحصل عليها:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأهمية أساليب الرقابة الإدارية تعزى لمتغير "السن".

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأهمية أساليب الرقابة الإدارية تعزى لمتغير المؤهل العلمي"
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأهمية أساليب الرقابة الإدارية تعزى لمتغير "سنوات الخبرة".

4-قائمة المراجع:

- 1- محمد نصر الدين رضوان : الإحصاء الاستدلالي في علوم التربية الرياضية ، ب ط ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2003 .
- 2- موريس أنجرس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، دار القصبية للنشر ، الجزائر ، 2004 .
- 3- محمد حسن علاوي – أسامة كامل راتب : البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس ، ب ط ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1999 .
- 4- نبيل أحمد الهادي : منهجية البحث في العلوم الإنسانية ، ط1 ، الأهلية لنشر والتوزيع الأردنية الهاشمية عمان ، الأردن ، 2006.
- 5 - حبيش فوزي: "الإدارة العامة والتنظيم الإداري"، دار النهضة العربية. بيروت سنة 1991 .
- 6- فيصل عبد الرؤوف الدحلة: "تكنولوجيا الأداء البشري المفهوم وأساليب القياس والنماذج"، دائرة المكتبة الوطنية، عمان، 2001.
- 7 -حمدي سليمان , الرقابة الادارية و المالية على الاجهزة الحكومية , دار الثقافة للنشر والتوزيع ,2000.
- 8 -مدحت ابو النصر: إدارة وتنمية الموارد البشرية , الاتجاهات المعاصرة , مجموعة النيل العربية النشر و التوزيع , القاهرة , مصر 2007 .
- 9 -حريزي عبد الهادي و اخرون : " التسيير الاداري في الاندية الرياضية وعلاقته بمرودية كرة القدم " , مذكرة تخرج مكملة شهادة ليسانس , الجزائر , 2005/2004