

” دور الرقابة الإدارية في تحقيق الانضباط الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية ”

* م. د. / ولاء أحمد السيد أبو الإسعاد ^(١)

** م. د. / هاني لطفي معوض حجازي ^(٢)

مقدمة ومشكلة البحث:

تعتبر الرقابة الإدارية الركيزة الأساسية للعملية الإدارية لأنها تضمن تنفيذ الأنشطة الإدارية على الوجه الأمثل لها ومن خلالها يتم التحقق من أن الأداء يتم على النحو الذي حددته الأهداف والمعايير الموضوعية، وتقوم بالإشراف والمراجعة من سلطة أعلى بقصد معرفة كيفية سير العمل والتأكد من أن الموارد المتاحة تستخدم وفقاً للخطة المرسومة. (١٥ : ٤٥) (١٩ : ٢١)

وتبرز أهمية الرقابة في أنها الوظيفة التي تستطيع الإدارة من خلالها معرفة مقدار ما تم إنجازه من الأهداف التي تسعى المديرية إلى تحقيقها؛ حيث أنه عند غياب الرقابة تسود الفوضى في العمل مما يسمح للفرد أن يعمل بشكل سيئ، ذلك في حين أن الرقابة تزيد من حماس العاملين وتشجع الكفاءات وتسهم في تحقيق الأهداف بأقصى كفاءة ممكنة، والتأكد من أن العمل يتم بالشكل الصحيح وأن القوانين مطبقة بغير إخلال، وتزود المديرين بمعلومات عن الموارد البشرية والموارد المادية، لذلك نجدهم يقومون بمراجعة أداء مرؤوسيههم لتحديد الأداء الفعلي، كما أنها تسهم في اكتشاف الأخطاء بمجرد وقوعها والإسراع في معالجتها في الوقت المناسب، وتساعد على تقويم الأداء الكلي لجوانب النشاط في المديرية، وتقليل الخسائر الناتجة عن السرقات والهدر وسوء الاستخدام للموارد. (١١ : ٢٤٤) (٦ : ١١٠)

والرقابة قد يكون لها أثر سلبي على سلوكيات الأفراد فيحدث نوع من التسيب أو الانحراف الوظيفي، أو تكون بناء ذات أثار إيجابية فيعم الانضباط الوظيفي، حيث يجب أن يتم التركيز على إنماء روح المسؤولية لدى العاملين ليس علي مراقبتهم، كما يجب أن تكون المعايير موضوعية تساعد علي توضيح أوجة القصور وأسبابها وأن لا تكون قيداً على حرية التصرف وبالتالي حدوث أخطاء بالإضافة إلي أثر القرارات التصحيحية على السلوك والشعور بالتشهير عند اكتشاف أي قصور أو فشل في العمل. (١ : ٦٥)

وحتى يحقق نظام الرقابة أهدافه يجب يتوفر به بعض المقومات تتمثل في الآتي:

- وجود جهاز إداري كفء: تعتبر الإدارة مسؤولة عن تحقيق أهداف المديرية وإتمام الأعمال على أفضل وجه ويتطلب ذلك الإستخدام الأمثل للطاقات المادية والبشرية والإشباع الأمثل للحاجات والرغبات الإنسانية داخل المديرية وخارجها لتحقيق الأهداف وهذا ما يتطلب إدارة رشيدة ملمة بالأسس العملية.

*مدرس بقسم الإدارة الرياضية – كلية التربية الرياضية – جامعة كفر الشيخ (١)

**مدرس بقسم الإدارة الرياضية – كلية التربية الرياضية – جامعة دمياط (٢)

- وجود هيئة الموظفين: فالموظفين هم الإدارة التي تحول الأهداف والخطط والإجراءات إلى كيان نابض بالحركة، فمهما توافرت المقومات السابقة بدون موظفين مدربين ذو خبرة ودراية ومستوى فني يصبح التنفيذ معدوماً.
 - توافر الوسائل الحديثة لتشغيل البيانات: إن توافر أحدث الوسائل الآلية لتسجيل البيانات وتصنيفها واستخراج النتائج مزايًا مختلفة من أهمها سرعة إعطاء البيانات والمعلومات للعاملين بالمديرية، ويعد ذلك من العوامل المهمة في مجال الرقابة لأن السرعة والدقة والإنتظام يمكنوا الإدارة من اكتشاف الأخطاء والانحرافات ومواطن الضعف بسرعة.
 - توفير أساليب الرقابة: يلزم توافر مجموعة من الأساليب التي يستعين بها الجهاز الإداري والعاملين في القيام بإجراءات الرقابة، واختيار هذه الأساليب يتوقف على طبيعة العمليات والمستوى الإداري.
- (١٤ : ٩٥)

كما أن نظام الرقابة الفعال يجب أن يحتوي علي العناصر والمقومات التالية:

- خطة واضحة الأهداف توضح صلاحيات ومسؤوليات كل وظيفة مع ضرورة الفصل بين الوظائف المختلفة.
- أن يكون نظام الرقابة مناسباً لطبيعة العمل وإحتياجات الإدارة وأن يكون سهلاً وواضحاً ويكشف الأخطاء والانحرافات ومكان حدوثها والمسئول عنها.
- توفير نظام جيد للاتصال يمكن من خلاله تلقي كافة المعلومات الخاصة بالأداء وتوفير المعلومات في الوقت المناسب وبالتالي فإن فعالية الرقابة تتوقف إلى حد كبير علي سهولة الإتصال ووضوح قنواته.
- وجود معايير واضحة لجودة الأداء للعاملين بكل مستوياتهم فالمعايير عبارة عن ترجمة للخطط والأهداف والسياسات والإجراءات.
- وجود جهة رقابية تتمتع بالخبرة والتدريب الكافي للقيام بالرقابة بشكل مرضٍ وفعال.
- وجود هيكل تنظيمي واضح يحدد المهام والواجبات والمسؤوليات المنوط بكل وظيفة ويحدد المستويات الإدارية في المنظمة وإختصاصات ومسؤوليات كل مستوي وخطوط السلطة والاتصال والتنسيق بين الوظائف وكذلك نطاق الرقابة لكل مركز إداري وتحديد الانحرافات وأسبابها واكتشاف المسئول عن حدوثها، فبالتالي كلما كان الهيكل التنظيمي واضح ومحددا للمسؤوليات كلما سهلت عملية الرقابة وزادت كفاءتها. (١٣ : ٤٤)

ولكي يتم توجيه سلوك الأفراد في التنظيمات من خلال الرقابة لتحقيق الانضباط الوظيفي للعاملين، فعلى الإدارة اختيار أفضل الأفراد للعمل وتوفير الظروف الملائمة للعمل وخلق علاقات إنسانية بين العاملين وعدالة في توزيع الحوافز، وتوفير نظم إتصالات فعالة في ظل قيادة صحيحة وتوجيه سليم، وإشراك الأفراد في عملية التخطيط وصياغة الأهداف والتدريب العملي وتحديد العلاقات التنظيمية للعاملين بما يمنع ازدواجية الأداء وتوضيح الإختصاصات وتوزيع المسؤوليات. (٢٠ : ٩٦)

أما الإنضباط الوظيفي فيعني الالتزام بقواعد السلوك والعمل أو ضبط النفس عن أي أعمال تخالف القواعد القانونية والإدارية داخل بيئة العمل أو خارجها، كما أنه يعمل على التقليل من الخسائر واكتشاف التقصير قبل تفاقمه ومحاولة علاجه مما يساعد على تعديل الانحرافات في العمل، كما يستشعر العمال بمحاسبة أنفسهم والحرص على أداء الأعمال على أكمل وجه بروح من المسؤولية والالتزام والإخلاص حتى يتحقق أهداف الفرد والمؤسسة والمجتمع، ولكي يتحقق ذلك فلا بد من وجود رقابة فعالة في التوظيف والترقية والتعيين والرقابة على أعمال المنظمة ككل. (٣: ٦٠، ٦٦)

وينقسم الإنضباط إلى إنضباط إيجابي يقوم على روح التعاون بين العاملين حيث أن الدافع الداخلي للإنضباط لدي العاملين يكون نابعاً من الانتماء للعمل ومن قناعاتهم الذاتية بإطاعة الأوامر، وإنضباط سلبي يقوم على التهديد والتخويف والعقاب ولهذا فالعاملون يقومون بأداء الأعمال تحت الرقابة المشددة من قبل الرؤساء وفي حالة غياب الرؤساء لسبب ما فأنهم يعمدون إلى مخالفة القواعد والقوانين ومن أمثلة العقاب السلبي اللوم والإنذار والتوبيخ والإيقاف عن العمل والانتقال لمستوى وظيفي أقل أو الفصل. (١٥: ٢٢)

وهناك مؤشرات لعدم الإنضباط تتمثل في التغيب عن العمل، عدم الالتزام بأوقات العمل الرسمية مثل (ظاهرة الوقت الضائع، تبادل الزيارات بين المكاتب، استقبال الأقارب والزوار)، تفشي روح اللامبالاه، الإستهانة بالملكية العامة وإهدار المال العام، كشف الأسرار المتعلقة بالعمل، عدم الالتزام باللوائح والقوانين، عدم الانصياع لأوامر الرؤساء، غياب المعايير الأخلاقية في التعامل، المحاباة وإنعدام العدالة في معاملة العاملين، قبول الرشاوى وإستغلال المناصب الإدارية، عدم الالتزام بالمسؤولية والتهرب من إتخاذ القرار، الإتكالية والإهمال وسوء المعاملة، إختلاس المال العام والكسب الغير مشروع. (١٠: ٣٤) (٢١: ٤٦)

ومن الحلول التصحيحية التي تلجأ إليها المنظمات لتحقيق الإنضباط الوظيفي ما يسمى بالنظام التأديبي وهو عبارة عن مجموعة من الأعمال والإجراءات التي تتخذ وتطبق من أجل حفظ النظام والحقوق في مكان العمل وضبط سير العمل وتوجيه السلوكيات وتصرفات العاملين أثناء وقت العمل الرسمي من خلال متابعة سلوك العاملين، ومقارنة نتائج أعمالهم بالأهداف الموضوعية وتحديد قواعد العمل، ومدى إلتزام العاملين بها ومدى مخالفتها وتحديد (إسم المخالف ونوع المخالفة وتاريخ وقوعها والأضرار التي أحدثتها وأسباب وقوع المخالفة، والإبلاغ عنها)، كما يهدف النظام التأديبي إلي تعديل سلوك العاملين من سلبي إلى إيجابي، توضيح حقوق العاملين مع بعضهم البعض من أجل منع إنتهاك هذه الحقوق، مثل حقوق المنظمة على العاملين، حقوق المرؤوسين على الرؤساء، حقوق الرؤساء على المرؤوسين. (١٣: ٦٠)

وتعتبر مديريات الشباب والرياضة من أقدم وأعرق المؤسسات الرياضية والشبابية في مصر وتتبع وزارة الشباب والرياضة فنياً، وتتبع الأجهزة المحلية بالمحافظات إدارياً ومالياً وتخضع للقانون رقم (٧٧) لسنة (١٩٧٥م) بشأن الهيئات الخاصة بالشباب والرياضة وجميع القوانين والقرارات المكملة والمتعلقة به بالإضافة الي القرار رقم (١٥) لسنة (١٩٨٠م) بشأن تنظيم واختصاصات مديريات الشباب والرياضة بالمحافظات.

ومديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية هي إحدى المديريات التابعة لوزارة الشباب والرياضة بالمحافظات وتتمثل أهدافها في استثمار أوقات الفراغ لدى الشباب، رعاية ذوى الاحتياجات الخاصة وإعطاؤهم الفرصة لتحقيق ذاتهم من خلال التوسع في البرامج والأنشطة والخدمات التي تقدم لهم، المتابعة المستمرة مع أجهزة الوزارة الفنية لإستكمال الإنشاءات للهيئات الشبابية والرياضية (مراكز الشباب والأندية الرياضية)، تكثيف البرامج والندوات وورش العمل في مجال العمل الشبابي والرياضي، تخصيص الأراضي المملوكة للدولة لإنشاء ملاعب مفتوحة وإقامة مراكز شباب جديدة، الإهتمام بالبحوث والبرامج إعداد وصقل القادة في مجال الشباب والرياضة، كما تقوم بتنفيذ الأنشطة الرياضية والاجتماعية وذلك بوضع خطة يقوم بتنفيذها جميع إدارات المديرية والأقسام التابعة لها كما تقوم بتنفيذ الخطة المركزية لوزارة الشباب والرياضة.

ومن خلال طبيعة عمل الباحثان كمدرسين بقسمي الإدارة الرياضية بجامعة كفر الشيخ ودمياط وبقينا بمدينة المنصورة التابعة لمحافظة الدقهلية واحتكاكهما المباشر بالعاملين بمديرية الشباب والرياضة بنفس المحافظة محل اقامتهما نظرا لتقارب طبيعة العمل لاحظا وجود تراخي من قبل بعض العاملين بمديرية الشباب والرياضة محافظة الدقهلية في أداء مهامهم وضعف التزامهم بمواعيد العمل الرسمية.

ذلك ما دفعهما لإجراء دراسة إستطلاعية عن طريق المقابلة الشخصية المقننة مع عدد (١٠) من العاملين بمديرية الشباب والرياضة محافظة الدقهلية (مرفق ١) بهدف التعرف على مدى توفر معايير للرقابة علي أداء العاملين، وأثر الرقابة علي سلوكيات الأفراد حال توافرها، وأشكال الإنضباط الوظيفي للعاملين بالمديرية، والتي أكدت نتائجها بنسب مئوية تراوحت بين (٨٠ : ١٠٠%) بأنه قد لا يوجد معايير محددة للرقابة علي أداء العاملين والمتمثلة في البرامج الزمنية المحددة لإنجاز الأعمال والموازنة العامة للمشروعات والأهداف الفرعية للمديرية والإجراءات التنفيذية للخطط والبرامج وإعتماد الجهات الرقابية علي تقارير أداء العاملين والتي تتسم بضعف المصادقية، كما أكدت النتائج أن للرقابة أثر سلبي علي سلوكيات الأفراد مما قد يؤدي للإلتحرف الوظيفي وارتكاب مخالفات إدارية نظرا لتعمد الرؤساء تصيد الأخطاء وفرض عقوبات أولاً بأول على العاملين.

كما أسفرت نتائج نفس الدراسة سالفة الذكر (مرفق ١) بنسب مئوية تراوحت بين (٧٠ : ٩٠%) عن ضعف الإنضباط الوظيفي لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة، والذي يتمثل في بعض الصور مثل الوساطة والمحسوبية والمجاملات وكثرة التغيب عن العمل وضعف الإلتزام بأوقات العمل الرسمية والرشوة وإختلاس المال العام الخاص بالموازنة المحددة للمديرية وإستغلال الموارد للصالح الشخصي للعاملين وإهدار وقت العمل في أعمال خاصة والحوار مع العاملين والزيارات المكتبية وغياب العدالة في توزيع الحوافز والمكافآت والترقيات؛ مما أدي للتراخي في العمل من قبل بعض العاملين في أداء مهامهم.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كلاً من حاج عمر إبراهيم (٢٠١٠)(٤)، دراسة موريس جرابنر moers grabner (٢٠١٣)(٢٤)، دراسة عبد الله العوضي الدوسري (٢٠١٥)(١٢)، دراسة كمال راتب نوفل (٢٠١٥)(١٦)، دراسة وارادويو waradoyo (٢٠١٥)(٢٥)، دراسة مرج حسن علي (٢٠١٦)(١٧)، دراسة نارو ترافيال Naro travaille (٢٠١٧)(٢٣).

وتكمن الأهمية العلمية للبحث في أن هذه المشكلة تعتبر من المشكلات الحيوية الحديثة التي نالت اهتمام كبير في الفكر الإداري الحديث لأهميتها في مساعدة المؤسسات لتحقيق أهدافها بأقل وقت وجهد وتكلفة، وتستمد أهميتها بصفة عامة من النتائج المتوقعة منها والتي يمكن أن تسهم في تقديم دليل علمي عن الرقابة الإدارية ودورها في تحقيق الانضباط الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظه الدقهلية، أما بالنسبة للأهمية التطبيقية للبحث فسوف يسهم في التعرف على دور الرقابة الإدارية في تحقيق الانضباط الوظيفي للعاملين، ومعرفة الجوانب القوية لدعمها وتعزيزها والتعرف على جوانب الضعف لمعالجتها لتقديم المساعدة لأصحاب القرار بمديرية الشباب والرياضة لدعم الرقابة الإدارية وتطبيقها ومدى تأثيرها على تحقيق الانضباط الوظيفي للعاملين.

هدف البحث:-

التعرف على دور الرقابة الإدارية في تحقيق الانضباط الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظه الدقهلية من خلال دراسة:

- الواقع الفعلي للرقابة الإدارية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظه الدقهلية.
- الواقع الفعلي للانضباط الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظه الدقهلية.

تساؤلات البحث :-

- ما الواقع الفعلي للرقابة الإدارية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظه الدقهلية؟
- ما الواقع الفعلي للانضباط الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظه الدقهلية؟

المصطلحات المستخدمة في البحث :-

❖ الرقابة الإدارية:

"هي حجر الزاوية في أداء المؤسسات وذلك لأنها تعمل على إظهار الانحرافات الوظيفية بمختلف مستوياتها بما يساهم في تصحيح الأخطاء بسرعة". (٨ : ٧٦)

❖ الانضباط الوظيفي:

"هو الالتزام باللوائح والقوانين السارية والمطبقة في المؤسسة والتي تنظم سير العمل". (٧ : ١)

الدراسات السابقة :-

١- دراسة نارو ترافيل naro travaille (٢٠١٧) (٢٣) بعنوان الرقابة الإدارية ودورها في مواجهة تحديات الأداء العام للمراقبين الإداريين، وهدفت الي التعرف علي دور وظيفة الرقابة الإدارية في المسؤولية الإجتماعية للمراقبين الإداريين في الشركات الفرنسية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة عدد (٦٠) محاسب إداري، واستخدم استماره استبيان كأداة لجمع البيانات، ومن أهم نتائجها وجود معوقات للرقابة الإدارية تكمن في ضعف المراقبين الإداريين وعدم ملائمة الأدوات الرقابية المستخدمة لطبيعة الأعمال، وأوصت

بضرورة تفعيل النظام الرقابي الداخلي في المنظمات لتشخيص بؤر الفساد والقصور من قبل العاملين والوقوف على مدي تحقيق الأهداف، مساءلة جميع العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة دون تمييز ومحاسبة كبار الموظفين بالمراكز الإدارية العليا.

٢- دراسة مرح حسن علي (٢٠١٦)(١٧) بعنوان الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات الضفة الغربية، وهدفت إلى التعرف على درجة الرقابة الإدارية المطبقة ودرجة الأداء الوظيفي لدى مديري مدارس الضفة الغربية واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (٢٢٩) مديراً ومديرة واستخدم استبيان كأداة لجمع البيانات، ومن أهم نتائجها أن هناك رقابة إدارية تطبق بشكل كبير مما ينعكس بالإيجاب على الأداء الوظيفي للعاملين، وهناك وحدات مخصصة لمراقبة العاملين في النواحي الفنية والإدارية والقانونية المرتبطة بالعمل، وأوصت بضرورة التأكد من تطبيق التعليمات وفقاً للقوانين الإدارية لتلافي أي خطأ، وضرورة مواكبة التطورات العلمية والأساليب الرقابية الحديثة بصورة مستمرة.

٣- دراسة عبد الله العوضي الدوسري (٢٠١٥)(١٢) بعنوان تطوير أساليب الرقابة الإدارية ودورها في رفع أداء منسوبي التربية والتعليم بالدواسر، هدفت إلى التعرف على دور تطوير أساليب الرقابة الإدارية في رفع أداء منسوبي التربية والتعليم بالدواسر، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة على (٢١٨) عامل واستخدم إستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات، ومن أهم نتائجها أن الصعوبات التي تواجه الرقابة الإدارية تتمثل في ضعف مستوى الخبرات ونسبة تدريب العاملين حول المستجدات في الرقابة الإدارية، وأن الرقابة الفعالة تعتمد على تحديد الأهداف والإجراءات التنفيذية ومتابعه سير الأعمال للتحقق من بلوغ الهدف من عدمه وتلاشي أي قصور فيه، وأوصت بضرورة زيادة الأجور كأداة للحلول دون الوقوع في الفساد، ومنح الصلاحيات للجهات المختصة بالرقابة الادارية ومساءلة العاملين التي تمكنهم من تنفيذ أعمالهم.

٤- دراسة كمال راتب نوفل (٢٠١٥)(١٦) بعنوان أثر الإنضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة، وهدفت إلى التعرف على أثر الإنضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة عدد (١٠٠) موظف وموظفة من خمس كليات بقطاع غزة، واستخدم استبيان كأداة لجمع البيانات، ومن أهم نتائجها وجود علاقة قوية بين مظاهر الإنضباط الإداري والأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية، وأوصت بضرورة تعزيز مظاهر الإنضباط الإداري والرقابة الذاتية، ضرورة تطبيق قواعد العمل والإلتزام بها.

٥- دراسة واراڊويو waradoyo (٢٠١٥)(٢٥) بعنوان تأثير الإنضباط الوظيفي والتعويض على الإنتاجية، وهدفت إلى التعرف على إذا كان هناك تأثير للإنضباط وتعويض الموظفين على إنتاجية العمل، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (٥٢) موظف وموظفة، واستخدم استبيان كأداة لجمع البيانات، ومن أهم نتائجها هناك تأثير عالي لإنضباط الموظفين على إنتاجيتهم للعمل وإلتزامهم بالقوانين

واللوائح والعمل الأخلاقي، قيام بعض العاملين بقبول الهدايا والرشاوي وتفضيل المصالح الشخصية علي الصالح العام، وأوصت بضرورة زيادة الاهتمام بتعويض الموظفين وتعديل إجورهم لتحسين الإنتاجية.

٦- دراسة موريس جرابنر moers grabner (٢٠١٣)(٢٤) وعنوانها الرقابة الإدارية كنظام للقضايا المفاهيمية والتجريبية، وهدفت إلي التعرف علي الرقابة الإدارية كنظام لمناقشه القضايا المفاهيمية والتجريبية للرقابة في المركز الأوروبي للشركات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة عدد (٢٢٠) موظف وموظفة بشركات (ecce)، واستخدم استماره استبيان كأداة لجمع البيانات، ومن أهم نتائجها أن الفهم الصحيح للممارسات الرقابية وجوانب الأداء وأهداف العمل من قبل الجهات المختصة يعمل علي حل المشاكل بفعالية، وأوصت بضرورة وضع معايير محدده للأداء لنجاح عملية الرقابة، وضرورة معاقبة العاملين المقصرين ومجازاتهم ومكافأه العاملين المتميزين.

٧- دراسة إيبورا & كوكر ebuara & coker (٢٠١٢)(٢٢) وعنوانها تأثير انضباط الموظفين وإتجاههم للعمل على الرضا الوظيفي على المحاضرين في مؤسسات ولاية كروس ريفر، هدفت إلى التعرف على تأثير إنضباط الموظفين وإتجاههم للعمل على الرضا الوظيفي في مؤسسات تيراتيري بنيجيريا واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة عدد (٤٠٠) محاضر من الذكور والاناث بمؤسسه تيراتيري، واستخدم استماره استبيان كأداة لجمع البيانات، ومن أهم توصياتها ضرورة توفير أقسام مختصة للمراجعة الدورية في كافة جوانب العمل وعدم التراخي في مجازاة المقصرين، ضرورة ملائمة المرتبات للدرجة العلمية للعاملين ومدي ما يقومون به من أعمال.

٨- دراسة حاج عمر إبراهيم (٢٠١١)(٥) وعنوانها دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز سلوك الإنضباط الوظيفي دراسة ميدانية على المؤسسة العمومية الإستشفائية بمتيلي، هدفت إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأنضباط الوظيفي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة عدد (١١٦) عامل، واستخدم استماره استبيان كأداة لجمع البيانات، ومن أهم نتائجها العدالة في التعيين والحوافز والرقابة الادارية تلعب دور كبير في تحقيق الانضباط الوظيفي، الإنضباط الوظيفي يتأثر بشكل واضح بمستوي الرقابة الإدارية كما أوصت بضرورة مجازاه المقصرين ومعاقبتهم وتحمل مسئولية ما أقرفوه من اخطاء.

٩- دراسة حاج عمر إبراهيم (٢٠١٠)(٤) وعنوانها الإنضباط الوظيفي في المؤسسة العمومية الإستشفائية، هدفت إلى التعرف على واقع الإنضباط الوظيفي في المؤسسات الإستشفائية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة عدد (٤٠٨) عامل من العاملين بالاقسام المختلفة بالمستشفيات، واستخدم استماره استبيان كأداة لجمع البيانات، ومن أهم نتائجها شيوع بعض السلوكيات كعدم الإنضباط في مواعيد العمل وكثرة التغيب والعطل المرضية، كلما كانت ثقافة الحوافز مطبقة بعدالة زاد إنضباط العمال كما أوصت بضرورة المساواة بين العاملين في الترقيات والمكافئات، تفعيل عملية الرقابة علي كافة مستويات العمل.

١٠- دراسة سعيد يوسف كلاب (٢٠٠٤) (٩) وعنوانها واقع الرقابة الداخلية في القطاع الحكومي دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، وهدفت إلى تحليل وتشخيص واقع الرقابة الداخلية في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة عدد (٢٢٥) عامل من العاملين في ثلاث وزارات فلسطينية، واستخدم استماره استبيان كأداة لجمع البيانات، ومن أهم نتائجها وجود ضعف في مستوى تطبيق الرقابة الداخلية وضعف الأداء وعدم تحقيق الأهداف، وأوصت بضرورة تقوية وتدعيم نظم الرقابة الداخلية بما يمكنها من تحقيق الأهداف المنوط بها، ووضع عقوبات صارمة بحق المخالفين للقوانين والأنظمة لكي تكون رادع لغيرهم.

إجراءات البحث :-

منهج البحث :-

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وذلك لملائمته لطبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث:

■ مجتمع البحث:

اشتمل المجتمع علي مديري الإدارات العليا والوسطي والأخصائيين الرياضيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية والإدارات الفرعية التابعة لها والبالغ عددهم (٣١٦) فرد.

■ عينة البحث:

تم اختيار عينة ممثلة لمجتمع البحث بالطريقة العمدية من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية، وقد بلغ إجمالي حجم العينة (٥٨) مفردة بنسبة مئوية بلغت (١٨.٣٥%) من إجمالي مجتمع البحث ويرجع الباحث أسباب اختياره لتلك العينة إلى:

- تعتبر العينة هم العاملون بديوان مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية وبالتالي يخضعون لنفس الظروف في بيئة العمل مما يحقق الدقة في النتائج.
- إختلاف الظروف في بيئة العمل بالنسبة للإدارات التابعة لمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية.

جدول رقم (١)

التوصيف العددي لمجتمع وعينة البحث

الفئة	المجتمع	حجم العينة		العينة الاستطلاعية		العينة الأساسية	
		عدد	النسبة المئوية	عدد		عدد	
الإدارة العليا والوسطي	٢٣	١٣	٥٦.٥%	٣		١٠	
الإدارة التنفيذية	٢٩٣	٤٥	١٥.٣٦%	١٣		٣٢	
الإجمالي	٣١٦	٥٨	١٨.٣٥%	١٦	٢٧.٦%	٤٢	٧٢.٤%

يوضح جدول رقم (١) أن إجمالي حجم العينة البحث قد بلغ (٥٨) مفردة بنسبة مئوية بلغت (١٨.٣٥%) من إجمالي مجتمع البحث، وقد تم اختيار (١٦) مفردة بنسبة مئوية بلغت (٢٧.٦%) كعينة إستطلاعية لبناء وتقنين أداة البحث وتم استبعادهم من إجمالي حجم عينة البحث ليصبح حجم العينة الأساسية للبحث (٤٢) مفردة بنسبة مئوية بلغت (٧٢.٤%) من حجم العينة بواقع (١٠) مديري إدارات العليا والوسطى، وعدد (٣٢) أخصائي رياضي بالإدارة التنفيذية.

أدوات جمع البيانات:

إستمارة الإستبيان من تصميم الباحثان:

قام الباحثان بتصميم إستمارة إستبيان لكل من مديري الإدارات والأخصائيين الرياضيين بمستوياتهم المختلفة بمديرية الشباب والرياضة، وقد إتبعوا في إعدادها الخطوات التالية:

- الدراسة الإستطلاعية عن طريق المقابلة الشخصية المقننة ونتائج وتوصيات الدراسات السابقة المرجعية.
- إقتراح المحاور الإفتراضية لإستمارتي الإستبيان.
- عرض المحاور الإفتراضية على السادة الخبراء.
- إقتراح عدد من العبارات لكل محور من محاور إستمارتي الإستبيان.
- عرض مجموعة العبارات الخاصة بكل محور على السادة الخبراء.
- صياغة الصورة النهائية لاستماره الاستبيان.
- إقتراح الباحثان لحساب إستجابات اراء العينة ميزان التقدير الثنائي (ثيرستون) (نعم ، لا) علي السادة الخبراء وقد أجمعت آراء الخبراء بنسبة (١٠٠%) على ذلك.

المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان:-

أ- صدق إستمارة الإستبيان:

- صدق المحتوى:

تم عرض المحاور على عدد (٨) من السادة الخبراء المتخصصين فى مجال الإدارة الرياضية شرط حصولهم على درجة أستاذ مساعد على الأقل فى الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية (مرفق ٢) وقد تم تسليم إستمارة الإستبيان إلى السادة الخبراء لمعرفة مدى مناسبة وكفاية المحاور ومدى ملائمتها لتحقيق الأهداف وهو ما يوضحه جدول رقم (٢).

جدول رقم (٢)

آراء السادة الخبراء حول محاور إستمارة الإستبيان (ن=٨)

معامل لوش لصدق المحتوى	الخبراء الموافقون		المحاور
	النسبة %	التكرار	
*١,٠٠٠	١٠٠	٨	الواقع الفعلي للرقابة الإدارية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية.
*١,٠٠٠	١٠٠	٨	الواقع الفعلي للانضباط الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية.

* مقبول (الحد الأدنى لمعامل لوش المقبول إحصائياً عند ن = ٨ خبراء = ٠.٧٥٠) (Ayre & Scally, ٢٠١٣, p.٨٥)

يتضح من جدول رقم (٢) إجماع آراء السادة الخبراء على محاور إستمارة الإستبيان بنسبة (١٠٠%)، وقبولهم لها وفقاً لقيم معامل لوش لصدق المحتوى، ثم قام الباحثان بوضع العبارات المناسبة الخاصة بكل محور حيث بلغت عدد العبارات الخاصة بإستمارة الإستبيان (٧) عبارة أساسية، و(٤١) عبارة فرعية مقسمين كالتالي:

- **المحور الأول:** الرقابة الإدارية ويشتمل على (٤) عبارات أساسية و (٢٤) عبارة فرعية.
 - **المحور الثاني:** الإنضباط الوظيفي للعاملين ويشتمل على (٣) عبارات أساسية و(١٧) عبارة فرعية.
- وتم عرض إستمارة الإستبيان في صورتها المبدئية (مرفق ٣) على السادة الخبراء وقد تم تسليم إستمارة الإستبيان إلى السادة الخبراء شخصياً باليد من قبل الباحثان لإبداء آرائهم في كفاية ومناسبة العبارات لكل محور، والتأكد من سلامة الصياغة ووضوح كل عبارة.

جدول رقم (٣)

آراء السادة الخبراء في عبارات الصورة الأولية للإستبيان (ن=٨)

المحور	رقم العبارة	الخبراء الموافقون		معامل لوش لصدق المحتوى	المحور	رقم العبارة	الخبراء الموافقون		معامل لوش لصدق المحتوى
		عدد	%				عدد	%	
الأول	١/١	٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠	الثاني	١/٢	٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠
		٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠			٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠
		٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠			٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠
	٢/١	٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠			٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠
		٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠			٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠
		٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠			٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠
		٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠			٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠
	٣/١	٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠			٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠
		٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠			٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠
		٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠			٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠
		٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠			٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠
		٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠			٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠
		٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠			٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠
		٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠			٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠
		٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠			٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠
		٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠			٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠
		٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠			٧	٨٧.٥٠	*٠.٧٥٠
		٨	١٠٠.٠٠	*١.٠٠٠		٢/٢	٨	١٠٠.٠٠	*١.٠٠٠
		٨	١٠٠.٠٠	*١.٠٠٠			٨	١٠٠.٠٠	*١.٠٠٠
		٨	١٠٠.٠٠	*١.٠٠٠			٨	١٠٠.٠٠	*١.٠٠٠
		٨	١٠٠.٠٠	*١.٠٠٠			٨	١٠٠.٠٠	*١.٠٠٠
		٨	١٠٠.٠٠	*١.٠٠٠		٣/٢	٨	١٠٠.٠٠	*١.٠٠٠

*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٤/٢		*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧		
*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٥/٢		*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧		
			٦/٢					٤/١	
*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨			*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨		
*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨			*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨		
*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨						٥/١	
*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨			*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨		
					*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨		
								٦/١	
					*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨		
					*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨		
					*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨		
								٧/١	
					*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨		
					*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨		
					*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٨/١	
					*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	٩/١	
					*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	١٠/١	
					*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	٨	١١/١	
إضافة									
*٠.٧٥٠	٨٧.٥٠	٧	الرقم الجديد (٢/١)						الأول

* مقبول (الحد الأدنى لمعامل لوّش المقبول إحصائيًا عند $n = ٨$ خبراء $(٠.٧٥٠ = ٨ \times ٠.٠٨٧٥)$ (Ayre & Scally, ٢٠١٣, p.٨٥)

يتضح من جدول رقم (٣) موافقة الخبراء على عبارات الصورة الأولية لمحاول الاستبيان مع اقتراح تعديل صياغة وإضافة بعض العبارات الرئيسية والفرعية.

جدول رقم (٤)

عدد عبارات إستمارة الإستبيان بعد آراء السادة الخبراء

عدد العبارات داخل كل محور		المحور
فرعية	أساسية	
٢٧	٥	الأول: الواقع الفعلي للرقابة الإدارية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدهلية.
١٨	٣	الثاني: الواقع الفعلي للانضباط الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدهلية.
٤٥	٨	إجمالي الإستمارة

صدق الإتساق الداخلي:

قام الباحثان بتطبيق إستمارة الإستبيان على عينة إستطلاعية من المجتمع وخارج العينة الأساسية وعددها (١٦) فرداً وذلك لإيجاد معامل الارتباط بين العبارة وكل من المحور وإجمالي إستمارة الإستبيان، ومعامل الارتباط بين المحور وإجمالي إستمارة الإستبيان والجدول رقم (٥) يوضح ذلك

جدول رقم (٥)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للإستبيان (ن=١٦)

المحور	رقم العبارة	معامل ارتباط سبيرمان مع			المحور	رقم العبارة	معامل ارتباط سبيرمان مع		
		المحور	إجمالي الاستبيان	المحور مع الاستبيان			المحور	إجمالي الاستبيان	المحور مع الاستبيان
المحور الأول: الرقابة الإدارية :	١/١/١	*.٧٢٨	*.٨٠٧	١/١/٢	المحور الثاني: الانضباط الوظيفي:	١/١/٢	*.٨١٢	*.٨٢٤	*.٩١٢
	٢/١/١	*.٧٧٤	*.٨٦٦	٢/١/٢		٢/١/٢	*.٨٤٢	*.٨٩٢	
	٣/١/١	*.٧٢٩	*.٨٦٤	٣/١/٢		٣/١/٢	*.٨٩٤	*.٩١٤	
	٢/١	*.٨١٧	*.٨٨١	٤/١/٢		٤/١/٢	*.٨٩٦	*.٩١٤	
	١/٣/١	*.٧٧٨	*.٨٢٩	٥/١/٢		٥/١/٢	*.٨٦٤	*.٨٨٦	
	٢/٣/١	*.٨٥٢	*.٨٢٤	٦/١/٢		٦/١/٢	*.٨٢٩	*.٨٩٢	
	٣/٣/١	*.٦٩٤	*.٨٢٨	٧/١/٢		٧/١/٢	*.٨٨١	*.٨٤٥	
	٤/٣/١	*.٧٢٧	*.٨٨٢	٨/١/٢		٨/١/٢	*.٨٤٢	*.٨٧٤	
	١/٤/١	*.٨١٧	*.٨٧٢	٩/١/٢		٩/١/٢	*.٨٦٤	*.٨٨٢	
	٢/٤/١	*.٨٥٢	*.٨١٢	١/٢/٢		١/٢/٢	*.٨٨٢	*.٨٨٦	
	٣/٤/١	*.٦٩٤	*.٧٢٦	٢/٢/٢		٢/٢/٢	*.٨١١	*.٨٣٣	
	٤/٤/١	*.٦٣٤	*.٨١٤	٣/٢/٢		٣/٢/٢	*.٨١٨	*.٨٢٤	
	٥/٤/١	*.٨١٧	*.٧٧٦	٤/٢/٢		٤/٢/٢	*.٨٣٤	*.٧٩١	
	٦/٤/١	*.٨١٢	*.٨٤٢	٣/٢		٣/٢	*.٧٩٩	*.٨٢٤	
	٧/٤/١	*.٦٨٤	*.٧٩٤	٤/٢		٤/٢	*.٨٥٢	*.٨٨٢	
	٨/٤/١	*.٨٥٢	*.٨٧٤	٥/٢		٥/٢	*.٨٩١	*.٩١٨	
المحور الأول: الرقابة الإدارية :	٩/٤/١	*.٨١٧	*.٨٦٨	١/٦/٢		١/٦/٢	*.٨٦٤	*.٨٨٢	
	١/٥/١	*.٦٨٤	*.٧٥٥	٢/٦/٢		٢/٦/٢	*.٨٢٢	*.٨٦٢	
	٢/٥/١	*.٧٨٢	*.٨٥٢	٣/٦/٢		٣/٦/٢	*.٨٨٤	*.٩١٤	
	١/٦/١	*.٧٨٤	*.٨٢٤	٤/٦/٢		٤/٦/٢	*.٨٨٢	*.٩١٢	
	٢/٦/١	*.٧٢٧	*.٧٨٢	٥/٦/٢		٥/٦/٢	*.٨٧١	*.٨٩١	
	٣/٦/١	*.٦٨٤	*.٧٢٦						
	١/٧/١	*.٧١٢	*.٨٦٨						
	٢/٧/١	*.٨٠٩	*.٧٧٦						
	٣/٧/١	*.٨١٢	*.٧٨٦						
	١/٨/١	*.٨٠٩	*.٧٨٤						
	٢/٨/١	*.٨١٧	*.٨٤٢						
	٣/٨/١	*.٧٣٤	*.٨١٤						
	٩/١	*.٧٢٨	*.٧٥٢						
	١٠/١	*.٧٣٤	*.٧٥٢						
	١١/١	*.٧٩٩	*.٨٥٢						
	١٢/١	*.٨٦١	*.٨٦٤						

دال إحصائيًا عند ٠.٠٥ (معامل ارتباط بيرسون الجدولي = ٠.٤٦٨)

يتضح من جدول رقم (٥) أن معاملات الارتباط بين العبارة والمحور الأول تراوحت ما بين (٠.٦٨٤ : ٠.٨٦١) ومعاملات الارتباط بين عبارات المحور الأول وإجمالي إستمارة الإستبيان تراوحت ما بين (٠.٧٢٦ : ٠.٨٨٢)، كما أن معاملات الارتباط بين العبارة والمحور الثاني تراوحت ما بين (٠.٧٩٩ : ٠.٨٩٦) ومعاملات الارتباط بين عبارات المحور الثاني وإجمالي إستمارة الإستبيان تراوحت ما بين (٠.٧٩١ : ٠.٩١٤) ومعامل الارتباط بين المحورين وإجمالي إستمارة الإستبيان تراوحت ما بين (٠.٨٩٤ : ٠.٩١٢) وجميعها أكبر من قيمة (ر) الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = (٠.٤٦٨) مما يدل على الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان، وأنها تقيس ما وضعت من أجله.

النتائج:

معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:

تم حساب ثبات إستمارة الإستبيان بإستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث حصل المجموع الكلي لإستمارة الإستبيان على قيمة معامل ألفا (٠.٩٦٢) وهذا يدل على أن إستمارة الإستبيان تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

جدول رقم (٦)

معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة "حذف العبارة" لجميع محاور إستمارة الإستبيان

المحور	رقم العبارة	معامل ثبات ألفا كرونباخ		معامل الثبات في حالة حذف العبارة	
		للمحور	للاستبيان	للمحور	للاستبيان
الأول	١/١/١	٠.٩٥٣	٠.٩٦٢	٠.٩٤٧	٠.٩٥٩
	٢/١/١			٠.٩٤٧	٠.٩٦٠
	٣/١/١			٠.٩٤٥	٠.٩٥٨
	٢/١			٠.٩٤٦	٠.٩٥٩
	١/٣/١			٠.٩٤٥	٠.٩٥٩
	٢/٣/١			٠.٩٤٥	٠.٩٥٩
	٣/٣/١			٠.٩٤٩	٠.٩٥٩
	٤/٣/١			٠.٩٤٥	٠.٩٥٩
	١/٤/١			٠.٩٤٦	٠.٩٥٨
	٢/٤/١			٠.٩٤٥	٠.٩٥٩
	٣/٤/١			٠.٩٤٧	٠.٩٥٩
	٤/٤/١			٠.٩٤٧	٠.٩٥٩
	٥/٤/١			٠.٩٤٧	٠.٩٥٩
	٦/٤/١			٠.٩٤٧	٠.٩٥٩
	٧/٤/١			٠.٩٤٦	٠.٩٥٩
	٨/٤/١			٠.٩٤٧	٠.٩٥٨
	٩/٤/١			٠.٩٤٦	٠.٩٥٩
	١/٥/١			٠.٩٤٦	٠.٩٥٩
	٢/٥/١			٠.٩٤٧	٠.٩٥٩
	١/٦/١			٠.٩٤٧	٠.٩٥٩
	٢/٦/١			٠.٩٤٤	٠.٩٥٩
	٣/٦/١			٠.٩٤٧	٠.٩٥٩
	١/٧/١			٠.٩٤٨	٠.٩٥٨
	٢/٧/١			٠.٩٤٨	٠.٩٥٨
	٣/٧/١			٠.٩٤٧	٠.٩٥٨
	١/٨/١			٠.٩٤٧	٠.٩٥٨
	٢/٨/١			٠.٩٤٧	٠.٩٦٠
	٣/٨/١			٠.٩٤٨	٠.٩٥٩
٩/١	٠.٩٤٧	٠.٩٥٩			
١٠/١	٠.٩٤٨	٠.٩٥٩			
١١/١	٠.٩٤٨	٠.٩٥٩			
١٢/١	٠.٩٤٨	٠.٩٥٩			
الثاني	١/١/٢	٠.٩٧٩		٠.٩٧٧	٠.٩٥٨
	٢/١/٢			٠.٩٧٥	٠.٩٥٨
	٣/١/٢			٠.٩٧٤	٠.٩٥٧
	٤/١/٢			٠.٩٧٤	٠.٩٥٧
	٥/١/٢			٠.٩٧٥	٠.٩٥٨
	٦/١/٢			٠.٩٧٨	٠.٩٥٩
	٧/١/٢			٠.٩٧٦	٠.٩٥٩
	٨/١/٢			٠.٩٧٦	٠.٩٥٨
	٩/١/٢			٠.٩٧٧	٠.٩٥٩
	١/٢/٢			٠.٩٧٥	٠.٩٥٨
	٢/٢/٢			٠.٩٧٥	٠.٩٥٨
	٣/٢/٢			٠.٩٧٦	٠.٩٥٨
	٤/٢/٢			٠.٩٧٥	٠.٩٥٩
	٣/٢			٠.٩٧٦	٠.٩٥٨
	٤/٢			٠.٩٧٦	٠.٩٥٩
	٥/٢			٠.٩٧٥	٠.٩٥٧
	١/٦/٢			٠.٩٧٥	٠.٩٥٧
	٢/٦/٢			٠.٩٧٦	٠.٩٥٨
	٣/٦/٢			٠.٩٧٥	٠.٩٥٨
	٤/٦/٢			٠.٩٧٥	٠.٩٥٨
	٥/٦/٢			٠.٩٧٥	٠.٩٥٨

* دال إحصائيًا عند ٠.٠٥ (معامل ارتباط بيرسون الجدولي = ٠.٤٦٨)

يتضح من جدول رقم (٦) أن معامل ثبات المحاور وإستمارة الاستبيان في حالة حذف العبارة أقل من مثيلتها بدون حذف العبارة مما يدل على أن حذف أي عبارة سيؤثر سلباً على ثبات المحاور وإستمارة الاستبيان كما أن معامل ثبات المحاور والاستبيان مقبول (أكبر من ٠.٧٠) مما يدل على ثبات الاستبيان.

تطبيق إستمارة الإستبيان:

تم تطبيق إستمارة الإستبيان فى صورتها النهائية (مرفق ٤) عن طريق تسليمها شخصياً من قبل الباحثان إلى جميع أفراد العينة الأساسية والبالغ عددها (٤٢) فرداً.

المجال الزمنى:

تم تطبيق إستمارة الإستبيان في صورتها النهائية (مرفق ٤) على العينة الأساسية والبالغ عددها (٤٢) فرداً، خلال الفترة ما بين ١٠ / ١٠ / ٢٠٢١ إلى ٢٥ / ١٠ / ٢٠٢١.

طريقة تصحيح إستمارة الإستبيان:

إعتمد الباحثان فى تحديد إستجابات إستمارة الإستبيان على ميزان التقدير الثنائى (ثيرستون) (نعم ، لا) وقد أعطيت الإستجابات (١ ، ٠) على التوالي وبذلك أصبحت أعلى درجة (٥٣) وأدنى درجة (صفر).

المعالجات الإحصائية:

استعان الباحثان بالبرنامج الإحصائي SPSS الإصدار ٢٢ لإجراء التحليل الإحصائي واستخدموا المعالجات الإحصائية التالية:

١- معامل لوش لصدق المحتوى ويحسب كالاتي:

$$\text{معامل لوش لصدق المحتوى} = \frac{\text{عدد الخبراء الموافقون} - (\text{عدد الخبراء} \div 2)}{(\text{عدد الخبراء} \div 2)}$$

٢- معامل ارتباط سبيرمان.

٣- معامل ألفا كرونباخ للثبات.

٤- التكرار والنسبة المئوية.

٥- إختبار كاً.

٦- إختبار مان ويتي اللابارامتري للمقارنة بين مجموعتين مستقلتين.

عرض ومناقشة النتائج :

فيما يلي سوف يقوم الباحثان بعرض ومناقشة النتائج التي توصلوا إليها وذلك في ضوء تساؤلات البحث.

أولاً/ عرض ومناقشة نتائج المحور الأول: الواقع الفعلي للرقابة الادارية بمديرية الشباب والرياضة:

جدول رقم (٧)

استجابات العينة (الإدارة العليا والوسطى) على عبارات المحور الأول (الواقع الفعلي للرقابة الإدارية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية)
(ن=١٠)

العبارات	نعم		لا		الاتجاه السائد	كا ^٢
	عدد	%	عدد	%		
١/١						
١/١/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٢/١/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٣/١/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٢/١	٨	٨٠.٠٠	٢	٢٠.٠٠	نعم	٣.٦٠٠
٣/١						
١/٣/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٢/٣/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٣/٣/١	٠	٠.٠٠	١٠	١٠٠.٠٠	لا	*١٠.٠٠٠
٤/٣/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٤/١						
١/٤/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٢/٤/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٣/٤/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٤/٤/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٥/٤/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٦/٤/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٧/٤/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٨/٤/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٩/٤/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٥/١						
١/٥/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٢/٥/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٦/١						
١/٦/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٢/٦/١	٩	٩٠.٠٠	١	١٠.٠٠	نعم	*٦.٤٠٠
٣/٦/١	٩	٩٠.٠٠	١	١٠.٠٠	نعم	*٦.٤٠٠
٧/١						
١/٧/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٢/٧/١	٨	٨٠.٠٠	٢	٢٠.٠٠	نعم	٣.٦٠٠
٣/٧/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٨/١						
١/٨/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٢/٨/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٣/٨/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠
٩/١	٢	٢٠.٠٠	٨	٨٠.٠٠	لا	٣.٦٠٠
١٠/١	١	١٠.٠٠	٩	٩٠.٠٠	لا	*٦.٤٠٠
١١/١	٨	٨٠.٠٠	٢	٢٠.٠٠	نعم	٣.٦٠٠
١٢/١	١٠	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	نعم	*١٠.٠٠٠

يتضح من جدول رقم (٧) أن استجابات العينة (الإدارة العليا والوسطى) علي عبارات المحور الأول دالة إحصائياً في إتجاه (نعم) في جميع العبارات حيث بلغت قيمة كا^٢ (١٠.٠٠٠) عدا العبارتين (٣/٣/١ ، ١٠/١) إستجابتهما دالة إحصائياً في إتجاه (لا) حيث تراوحت قيمة كا^٢ بين (٦.٤٠٠ : ١٠.٠٠٠) والعبارات (٢/١ ، ١١/١ ، ٩/٢ ، ١٠/٧) إستجابتهما غير دالة إحصائياً حيث بلغت قيمة كا^٢ (٣.٦٠٠).

جدول رقم (٨)

إستجابات عينة (الإدارة التنفيذية) على عبارات المحور الاول (الواقع الفعلي للرقابة الادارية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية) (ن=٣٢)

م	العبارات	نعم		لا		الاتجاه السائد	كا ^٢
		عدد	%	عدد	%		
١/١							
	١/١/١	٢٩	٩٠.٦٣	٣	٩.٣٨	نعم	*٢١.١٢٥
	٢/١/١	٣٠	٩٣.٧٥	٢	٦.٢٥	نعم	*٢٤.٥٠٠
	٣/١/١	٣٠	٩٣.٧٥	٢	٦.٢٥	نعم	*٢٤.٥٠٠
٢/١		٢٧	٨٤.٣٨	٥	١٥.٦٣	نعم	*١٥.١٢٥
٣/١							
	١/٣/١	٢٨	٨٧.٥٠	٤	١٢.٥٠	نعم	*١٨.٠٠٠
	٢/٣/١	٢٩	٩٠.٦٣	٣	٩.٣٨	نعم	*٢١.١٢٥
	٣/٣/١	٥	١٥.٦٣	٢٧	٨٤.٣٨	لا	*١٥.١٢٥
	٤/٣/١	٣٠	٩٣.٧٥	٢	٦.٢٥	نعم	*٢٤.٥٠٠
٤/١							
	١/٤/١	٢٧	٨٤.٣٨	٥	١٥.٦٣	نعم	*١٥.١٢٥
	٢/٤/١	٢٧	٨٤.٣٨	٥	١٥.٦٣	نعم	*١٥.١٢٥
	٣/٤/١	٢٢	٦٨.٧٥	١٠	٣١.٢٥	نعم	*٤.٥٠٠
	٤/٤/١	٢٢	٦٨.٧٥	١٠	٣١.٢٥	نعم	*٤.٥٠٠
	٥/٤/١	٢٢	٦٨.٧٥	١٠	٣١.٢٥	نعم	*٤.٥٠٠
	٦/٤/١	٢٢	٦٨.٧٥	١٠	٣١.٢٥	نعم	*٤.٥٠٠
	٧/٤/١	٣٠	٩٣.٧٥	٢	٦.٢٥	نعم	*٢٤.٥٠٠
	٨/٤/١	٢٧	٨٤.٣٨	٥	١٥.٦٣	نعم	*١٥.١٢٥
	٩/٤/١	٣٠	٩٣.٧٥	٢	٦.٢٥	نعم	*٢٤.٥٠٠
٥/١							
	١/٥/١	٣٠	٩٣.٧٥	٢	٦.٢٥	نعم	*٢٤.٥٠٠
	٢/٥/١	٣٠	٩٣.٧٥	٢	٦.٢٥	نعم	*٢٤.٥٠٠
٦/١							
	١/٦/١	٢٢	٦٨.٧٥	١٠	٣١.٢٥	نعم	*٤.٥٠٠
	٢/٦/١	٢٢	٦٨.٧٥	١٠	٣١.٢٥	نعم	*٤.٥٠٠
	٣/٦/١	٢٣	٧١.٨٨	٩	٢٨.١٣	نعم	*٦.١٢٥
٧/١							
	١/٧/١	٧	٢١.٨٨	٢٥	٧٨.١٣	لا	*١٠.١٢٥
	٢/٧/١	١٠	٣١.٢٥	٢٢	٦٨.٧٥	لا	*٤.٥٠٠
	٣/٧/١	٢٧	٨٤.٣٨	٥	١٥.٦٣	نعم	*١٥.١٢٥
٨/١							
	١/٨/١	٢٧	٨٤.٣٨	٥	١٥.٦٣	نعم	*١٥.١٢٥
	٢/٨/١	٢٢	٦٨.٧٥	١٠	٣١.٢٥	نعم	*٤.٥٠٠
	٣/٨/١	٢٢	٦٨.٧٥	١٠	٣١.٢٥	نعم	*٤.٥٠٠
	—	٢٢	٦٨.٧٥	١٠	٣١.٢٥	نعم	*٤.٥٠٠
٩/١							
	—	٢٢	٦٨.٧٥	١٠	٣١.٢٥	نعم	*٤.٥٠٠
١٠/١							
	—	٢٣	٧١.٨٨	٩	٢٨.١٣	نعم	*٦.١٢٥
١١/١							
	—	٣٠	٩٣.٧٥	٢	٦.٢٥	نعم	*٢٤.٥٠٠
١٢/١							

يتضح من جدول رقم (٨) أن استجابات عينة (الإدارة التنفيذية) على عبارات المحور الأول دالة إحصائيًا في اتجاه نعم في جميع العبارات حيث تراوحت قيمة كا^٢ بين (٤.٥٠٠ : ٢٤.٥٠٠) عدا العبارات (٣/٣/١ ، ١/٧/١ ، ٢/٧/١) استجابتها دالة إحصائيًا في اتجاه "لا" حيث تراوحت قيمة كا^٢ بين (٤.٥٠٠ : ١٥.١٢٥).

جدول رقم (٩)

الفروق بين استجابات فئات العينة على عبارات المحور الأول (الواقع الفعلي للرقابة الإدارية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية)

م	العبارة	الاتجاه السائد								اختبار مان ويتني			
		إدارة عليا ووسطى (ن-١٠)		إدارة تنفيذية (ن-٣٢)		إدارة عليا ووسطى (ن-١٠)		إدارة تنفيذية (ن-٣٢)		U	Z	الدالة (p)	
		نعم %	اتجاه	نعم %	اتجاه	نعم %	اتجاه	نعم %	اتجاه				
١/١	١/١/١	١٠٠.٠٠	نعم	٩٠.٦٣	نعم	٢٣.٠٠	٢٣٠.٠٠	٢١.٠٣	٦٧٣.٠٠	١٤٥.٠٠٠	٠.٩٩٣	٠.٣٢١	
	٢/١/١	١٠٠.٠٠	نعم	٩٣.٧٥	نعم	٢٢.٥٠	٢٢٥.٠٠	٢١.١٩	٦٧٨.٠٠	١٥٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	٠.٤٢٣	
	٣/١/١	١٠٠.٠٠	نعم	٩٣.٧٥	نعم	٢٢.٥٠	٢٢٥.٠٠	٢١.١٩	٦٧٨.٠٠	١٥٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	٠.٤٢٣	
٢/١		٨٠.٠٠	نعم	٨٤.٣٨	نعم	٢٠.٨٠	٢٠٨.٠٠	٢١.٧٢	٦٩٥.٠٠	١٥٣.٠٠٠	٠.٣٢٠	٠.٧٤٩	
٣/١	١/٣/١	١٠٠.٠٠	نعم	٨٧.٥٠	نعم	٢٣.٥٠	٢٣٥.٠٠	٢٠.٨٨	٦٦٨.٠٠	١٤٠.٠٠٠	١.١٦١	٠.٢٤٦	
	٢/٣/١	١٠٠.٠٠	نعم	٩٠.٦٣	نعم	٢٣.٠٠	٢٣٠.٠٠	٢١.٠٣	٦٧٣.٠٠	١٤٥.٠٠٠	٠.٩٩٣	٠.٣٢١	
	٣/٣/١	٠.٠٠	لا	١٥.٦٣	لا	١٩.٠٠	١٩٠.٠٠	٢٢.٢٨	٧١٣.٠٠	١٣٥.٠٠٠	١.٣١٦	٠.١٨٨	
	٤/٣/١	١٠٠.٠٠	نعم	٩٣.٧٥	نعم	٢٢.٥٠	٢٢٥.٠٠	٢١.١٩	٦٧٨.٠٠	١٥٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	٠.٤٢٣	
٤/١	١/٤/١	١٠٠.٠٠	نعم	٨٤.٣٨	نعم	٢٤.٠٠	٢٤٠.٠٠	٢٠.٧٢	٦٦٣.٠٠	١٣٥.٠٠٠	١.٣١٦	٠.١٨٨	
	٢/٤/١	١٠٠.٠٠	نعم	٨٤.٣٨	نعم	٢٤.٠٠	٢٤٠.٠٠	٢٠.٧٢	٦٦٣.٠٠	١٣٥.٠٠٠	١.٣١٦	٠.١٨٨	
	٣/٤/١	١٠٠.٠٠	نعم	٦٨.٧٥	نعم	٢٦.٥٠	٢٦٥.٠٠	١٩.٩٤	٦٣٨.٠٠	١١٠.٠٠٠	٢.٠٠١	*٠.٠٤٥	
	٤/٤/١	١٠٠.٠٠	نعم	٦٨.٧٥	نعم	٢٦.٥٠	٢٦٥.٠٠	١٩.٩٤	٦٣٨.٠٠	١١٠.٠٠٠	٢.٠٠١	*٠.٠٤٥	
	٥/٤/١	١٠٠.٠٠	نعم	٦٨.٧٥	نعم	٢٦.٥٠	٢٦٥.٠٠	١٩.٩٤	٦٣٨.٠٠	١١٠.٠٠٠	٢.٠٠١	*٠.٠٤٥	
	٦/٤/١	١٠٠.٠٠	نعم	٦٨.٧٥	نعم	٢٦.٥٠	٢٦٥.٠٠	١٩.٩٤	٦٣٨.٠٠	١١٠.٠٠٠	٢.٠٠١	*٠.٠٤٥	
	٧/٤/١	١٠٠.٠٠	نعم	٩٣.٧٥	نعم	٢٢.٥٠	٢٢٥.٠٠	٢١.١٩	٦٧٨.٠٠	١٥٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	٠.٤٢٣	
	٨/٤/١	١٠٠.٠٠	نعم	٨٤.٣٨	نعم	٢٤.٠٠	٢٤٠.٠٠	٢٠.٧٢	٦٦٣.٠٠	١٣٥.٠٠٠	١.٣١٦	٠.١٨٨	
	٩/٤/١	١٠٠.٠٠	نعم	٩٣.٧٥	نعم	٢٢.٥٠	٢٢٥.٠٠	٢١.١٩	٦٧٨.٠٠	١٥٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	٠.٤٢٣	
٥/١	١/٥/١	١٠٠.٠٠	نعم	٩٣.٧٥	نعم	٢٢.٥٠	٢٢٥.٠٠	٢١.١٩	٦٧٨.٠٠	١٥٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	٠.٤٢٣	
	٢/٥/١	١٠٠.٠٠	نعم	٩٣.٧٥	نعم	٢٢.٥٠	٢٢٥.٠٠	٢١.١٩	٦٧٨.٠٠	١٥٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	٠.٤٢٣	
٦/١	١/٦/١	١٠٠.٠٠	نعم	٦٨.٧٥	نعم	٢٦.٥٠	٢٦٥.٠٠	١٩.٩٤	٦٣٨.٠٠	١١٠.٠٠٠	٢.٠٠١	*٠.٠٤٥	
	٢/٦/١	٩٠.٠٠	نعم	٦٨.٧٥	نعم	٢٤.٩٠	٢٤٩.٠٠	٢٠.٤٤	٦٥٤.٠٠	١٢٦.٠٠٠	١.٣١٨	٠.١٨٧	
	٣/٦/١	٩٠.٠٠	نعم	٧١.٨٨	نعم	٢٤.٤٠	٢٤٤.٠٠	٢٠.٥٩	٦٥٩.٠٠	١٣١.٠٠٠	١.١٦١	٠.٢٤٦	
٧/١	١/٧/١	١٠٠.٠٠	نعم	٢١.٨٨	لا	٣٤.٠٠	٣٤٠.٠٠	١٧.٥٩	٥٦٣.٠٠	٣٥.٠٠٠	٤.٣٤١	*٠.٠٠١	
	٢/٧/١	٨٠.٠٠	نعم	٣١.٢٥	لا	٢٩.٣٠	٢٩٣.٠٠	١٩.٠٦	٦١٠.٠٠	٨٢.٠٠٠	٢.٦٨٧	*٠.٠٠٧	
	٣/٧/١	١٠٠.٠٠	نعم	٨٤.٣٨	نعم	٢٤.٠٠	٢٤٠.٠٠	٢٠.٧٢	٦٦٣.٠٠	١٣٥.٠٠٠	١.٣١٦	٠.١٨٨	
٨/١	١/٨/١	١٠٠.٠٠	نعم	٨٤.٣٨	نعم	٢٤.٠٠	٢٤٠.٠٠	٢٠.٧٢	٦٦٣.٠٠	١٣٥.٠٠٠	١.٣١٦	٠.١٨٨	
	٢/٨/١	١٠٠.٠٠	نعم	٦٨.٧٥	نعم	٢٦.٥٠	٢٦٥.٠٠	١٩.٩٤	٦٣٨.٠٠	١١٠.٠٠٠	٢.٠٠١	*٠.٠٤٥	
	٣/٨/١	١٠٠.٠٠	نعم	٦٨.٧٥	نعم	٢٦.٥٠	٢٦٥.٠٠	١٩.٩٤	٦٣٨.٠٠	١١٠.٠٠٠	٢.٠٠١	*٠.٠٤٥	
	٩/١	٢٠.٠٠	لا	٦٨.٧٥	نعم	١٣.٧٠	١٣٧.٠٠	٢٣.٩٤	٧٦٦.٠٠	٨٢.٠٠٠	٢.٦٨٧	*٠.٠٠٧	
	١٠/١	١٠.٠٠	لا	٦٨.٧٥	نعم	١٢.١٠	١٢١.٠٠	٢٤.٤٤	٧٨٢.٠٠	٦٦.٠٠٠	٣.٢١٩	*٠.٠٠١	
	١١/١	٨٠.٠٠	نعم	٧١.٨٨	نعم	٢٢.٨٠	٢٢٨.٠٠	٢١.٠٩	٦٧٥.٠٠	١٤٧.٠٠٠	٠.٥٠٤	٠.٦١٤	
	١٢/١	١٠٠.٠٠	نعم	٩٣.٧٥	نعم	٢٢.٥٠	٢٢٥.٠٠	٢١.١٩	٦٧٨.٠٠	١٥٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	٠.٤٢٣	

* دال إحصائياً عند ٠.٠٠٥ ($P < 0.005$)

يتضح من جدول رقم (٩) مايلي:

توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات فئات عينة البحث على عبارات المحور الأول في العبارات (٣/٤/١، ٤/٤/١، ٥/٤/١، ٦/٤/١، ١/٦/١، ٢/٨/١، ٣/٨/١) بالرغم من أن استجابات كلا الفئتين جاءت في اتجاه "نعم" حيث بلغت قيمة الدلالة (p) (٠.٠٤٥) عند ($P < 0.005$)

توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات فئات العينة على عبارات المحور الأول في العبارتين (١/٧/١، ٢/٧/١) حيث جاءت استجابات فئة "الإدارة العليا والوسطى" في اتجاه "نعم" واستجابات فئة "الإدارة التنفيذية" في اتجاه "لا" حيث بلغت قيمة الدلالة (p) (٠.٠٠١، ٠.٠٠٧) عند ($P < 0.005$).

توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات فئات العينة بالعبارتين رقم (٩/١ ، ١٠/١) بالمحور الأول حيث جاءت استجابات فئة "الإدارة العليا والوسطى" في اتجاه "لا" واستجابات فئة "الإدارة التنفيذية" في اتجاه "نعم" حيث بلغت قيمة الدلالة (p) (٠.٠٠٠٧ ، ٠.٠٠٠١) على التوالي عند ($P < ٠.٠٠٥$)، كما يوجد فروق بين استجابات فئات العينة في باقي العبارات غير دالة إحصائية حيث تراوحت قيمة الدلالة (p) بين (٠.١٨٨ : ٠.٧٤٩) عند ($P < ٠.٠٠٥$).

واتجهت إجابات فئات العينة بالعبارات أرقام (٢/١ ، ١١/١ ، ١٢/١) نحو (نعم) بنسبة إتفاق تراوحت بين (٨٠ : ١٠٠%) للإدارة العليا والوسطى، و(٧١.٨٨ : ٩٣.٧٥%) للإدارة التنفيذية تؤكد أن الرقابة الخارجية تمارس بشكل دوري ومستمر داخل مديرية الشباب والرياضة، ويتم تبليغ الأجهزة الرقابية الخارجية عن حالات عدم الانضباط الوظيفي التي يرتكبها العاملين بمديرية الشباب والرياضة، وتمنح الصلاحيات الكافية للقائمين بالرقابة بمديرية الشباب والرياضة، وهذا ما يؤكد إختبار (مان ويتني) حيث تراوحت قيمة الدلالة (p) ما بين (٠.٤٢٣ : ٠.٧٤٩) عند ($P < ٠.٠٠٥$).

ويتفق ذلك مع ما أوصت به دراسة **عبد الله العوضي الدوسري** (٢٠١٥)(١٢) بضرورة منح الصلاحيات للقائمين بالرقابة الادارية ومساءلة العاملين التي تمكنهم من تنفيذ أعمالهم.

وفي هذا الصدد يحدد **القرار الجمهوري رقم (٥٤) لسنة (١٩٦٤)**(٢) بأن الرقابة الإدارية أحد أجهزة الرقابة الخارجية ولها مجموعة من الإختصاصات تتمثل في الكشف عن المخالفات الإدارية والمالية والجرائم الجنائية التي تقع من العاملين أثناء مباشرتهم لوظائفهم كشف وضبط الجرائم التي تقع من غير العاملين.

وفي العبارتين رقم (٩/١ ، ١٠/١) اختلفت استجابات فئتي البحث، حيث اتجهت عينة الإدارة العليا والوسطى نحو (لا) بنسبة بلغت (٢٠% ، ١٠%) على التوالي بينما إتجهت استجابات الإدارة التنفيذية نحو (نعم) بنسبة إتفاق (٦٨.٧٥%) لكل عبارة حول سيطرة الولاء الإجتماعي لدى بعض العاملين بمديرية الشباب والرياضة وعدم وجود معايير محددة للرقابة الإدارية بمديرية الشباب والرياضة، وهذا ما يؤكد إختبار (مان ويتني) حيث تراوحت قيمة الدلالة (p) بين (٠.٠٠٠٧ : ٠.٠٠٠١) عند ($P < ٠.٠٠٥$).

ويتفق ذلك مع ما أوصت به دراسة كل من **موريس جرابنر moers grabner** (٢٠١٣)(٢٤)، **نارو ترافيال naro travaille** (٢٠١٧)(٢٣) بضرورة وضع معايير محددة للأداء لنجاح عملية الرقابة، ومساءلة جميع العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة دون تمييز ومحاسبة كبار الموظفين بالمراكز الإدارية العليا.

ويري **الباحثان** أن هناك شيوع للولاء الإجتماعي بين العاملين بمديرية الشباب والرياضة والمحابة والمجاملة وعدم معاقبة كبار العاملين مما يستدعي ضرورة العمل على رفع مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية

الداخلية بمنحها الصلاحيات الكافية للرقابه دون تمييز أو محاباه.

وبالنسبة للعبارات أرقام (١/١/١ : ٣/١/١) اتفقت جميع استجابات الإدارة العليا والوسطى والغالبية العظمى من الإدارة التنفيذية أن مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية تخضع للرقابة الخارجية من خلال الرقابة الإدارية، النيابة الإدارية والجهاز المركزي للمحاسبات، وهذا ما أكدته إختبار (مان ويتي) حيث تراوحت قيمة الدلالة (p) بين (٠.٣٢١ : ٠.٤٢٣) عند ($P < ٠.٠٥$).

أما بالنسبة لنتائج العبارات أرقام (١/٣/١ ، ٢/٣/١ ، ٤/٣/١) أوضحت موافقة إستجابات فئات عينة الإدارة العليا والوسطى نحو (نعم) بنسبة إتفاق بلغت (١٠٠%) لكل عبارة، ونسبة تراوحت بين (٨٧,٥٠ : ٩٣.٧٥%) للإدارة التنفيذية أن مديرية الشباب والرياضة تخضع للرقابة الداخلية من خلال الإشراف المباشر لمديري الإدارات، الإجتماعات واللقاءات الدورية والشؤون القانونية، بينما نفت استجابات فئتي البحث بالعبارة رقم (٣/٣/١) أن مديرية الشباب والرياضة تخضع للرقابة الداخلية من خلال لجنة مكافحة الفساد المالي والإداري بنسبة (٠.٠٠٠ %) ، (١٥.٦٣%) وهذا ما يؤكد إختبار (مان ويتي) حيث تراوحت قيمة الدلالة (p) ما بين (٠.١٨٨ : ٠.٤٢٣) عند ($P < ٠.٠٥$).

ويعضد ذلك مع ما أوصت به دراسة كلاً من نارو ترافيا **naro travaille** (٢٠١٧)(٢٣)، **سعيد يوسف كلاب** (٢٠٠٤)(٩) بضرورة تفعيل النظام الرقابي الداخلي والخارجي في المنظمات لتشخيص بؤر الفساد والقصور من قبل العاملين والوقوف علي مدي تحقيق الأهداف، وضرورة تقوية وتدعيم نظم الرقابة الداخلية بما يمكنها من تحقيق الأهداف المنوط بها.

ويتفق الباحثان مع ما أشارت إليه استجابات فئتي البحث حيث أنه لا يتم الرقابة علي العاملين من خلال لجنة مكافحة الفساد المالي والإداري علي الرغم من وجود نص قانوني بوجوب تفعيلها والعمل بها داخل مديريات الشباب والرياضة، إلا ان المديرية لا تعير أي أهتمام بها وتقتصر في الرقابة الداخلية علي الإشراف المباشر من مديري الإدارات والإجتماعات والشؤون القانونية التي تعمل علي تلقي الشكاوي من العاملين الخاصة بالمخالفات المالية والإدارية من خلال صندوق الشكاوي والمقترحات والتقارير الدورية المقدمة من الرؤساء.

وفي العبارات (١/٤/١ : ٩/٤/١) اتجهت جميع استجابات عينة الإدارة العليا والوسطى إلى الموافقة، والإدارة التنفيذية بنسبة تراوحت بين (٦٨.٧٥ : ٩٣.٧٥%) أن عملية الرقابة بمديرية الشباب والرياضة تتم من خلال خطوات محددة تتمثل في تلافي المشكلات، التحقق من بلوغ الأهداف، تحديد الأهداف، وضع الإجراءات التنفيذية، متابعة سير التنفيذ، مقارنة النتائج مع الأهداف المرسومة، قياس الفروق وتحديد أسبابها، إظهار نقاط القوة والضعف وتصحيح الإنحرافات، وهذا ما يؤكد إختبار (مان ويتي) حيث تراوحت قيمة الدلالة (p) بين (٠.١٨٨ : ٠.٤٢٣) عند ($P < ٠.٠٥$).

ويعضد ذلك نتائج دراسة كلٍ من **موريس جرابنر moers grabner** (٢٠١٣)(٢٤)، **عبد الله العوضي الدوسري** (٢٠١٥)(١٢) والتي أوضحت أن الفهم الصحيح للممارسات الرقابية تعمل علي حل المشاكل بفعالية، وأن الرقابة الفعالة تعتمد علي تحديد الأهداف والإجراءات التنفيذية ومتابعة سير الأعمال للتحقق من بلوغ الهدف من عدمه وتلاشي أي قصور فيه.

كما يتفق ذلك مع ما أوصت به دراسة **موريس جرابنر moers grabner** (٢٠١٣)(٢٤) بضرورة وضع معايير محددة لنجاح عملية الرقابة.

ويتضح من نتائج العبارتين أرقام (١/٥/١ ، ٢/٥/١) موافقة جميع استجابات فئتي عينة البحث أن مديرية الشباب والرياضة يتوفر بها وحدات فنية متخصصة للمراجعة المالية والفنية، وهذا ما يؤكد اختبار (مان ويتني) حيث بلغت قيمة الدلالة (p) (٠.٤٢٣) عند ($P < ٠.٠٥$).

وهذا ما تؤكد نتائج دراسة **مرح حسن علي** (٢٠١٦)(١٧) بضرورة وجود وحدات مخصصة لمراقبة العاملين في النواحي الفنية والإدارية والقانونية المرتبطة بالعمل.

ويتفق الباحثان مع ما أوصى به **إيبورا & كوكر ebuara & coker** (٢٠١٢)(٢٢) بضرورة توفير أقسام مختصة للمراجعة الدورية في كافة جوانب العمل وعدم التراخي في مجازاة المقصرين.

وفي العبارات أرقام (١/٦/١ : ٣/٦/١) إتجهت استجابات فئات العينة نحو (نعم) بنسبة إتفاق تراوحت بين (٩٠ : ١٠٠%) للإدارة العليا، و(٦٨.٧٥ : ٧١.٨٨%) للإدارة التنفيذية والتي أكدت أن الجهات الرقابية تقوم بمحاسبة العاملين بمديرية الشباب والرياضة علي طرق إنفاق الموارد بها، والتقصير في أداء المهام الموكلة إليهم وإهدار الموارد وهذا ما يؤكد اختبار (مان ويتني) حيث تراوحت قيمة الدلالة (p) بين (٠.٠٤٥ : ٠.٢٤٦) عند ($P < ٠.٠٥$).

ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه توصيات دراسة كلٍ من **موريس جرابنر moers grabner** (٢٠١٣)(٢٤)، **مرح حسن علي** (٢٠١٦)(١٧) بضرورة معاقبة العاملين المقصرين ومجازاتهم ومكافأة العاملين المتميزين والتأكد من تطبيق التعليمات وفقاً للقوانين الإدارية لتلافي أي خطأ.

ويتضح من نتائج العبارات أرقام (١/٨/١ : ٣/٨/١) إتجاه موافقة جميع استجابات الإدارة العليا والوسطى، والإدارة التنفيذية بنسبة تراوحت بين (٦٨.٧٥ : ٨٤.٣٨%) على إمام الجهات الرقابية الخارجية بكافة الجوانب المتعلقة بالعمل وبالمعلومات عن الأداء المطلوب والموارد المادية والبشرية المتاحة، وهذا ما يؤكد اختبار (مان ويتني) حيث تراوحت قيمة الدلالة (p) بين (٠.٠٤٥ : ٠.٦٨٨) عند ($P < ٠.٠٥$).

وتشير نتائج العبارة رقم (٣/٧/١) إلى موافقة إستجابات فئتي عينة البحث أن عملية الرقابة تتم علي كافة المستويات الإدارية دون تمييز، ذلك في حين عدم اتفاق استجابتهما في العبارتين رقم (١/٧/١)،

٢/٧/١) حيث أكدت الإدارة العليا والوسطى أن عملية الرقابة تتم على كافة المستويات الإدارية دون تمييز للإدارة العليا والإدارة الوسطى بنسبة موافقة تراوحت (٨٠: ١٠٠%) بينما نفت الإدارة التنفيذية ذلك، وهذا ما يؤكده إختبار (مان ويتي) حيث تراوحت قيمة الدلالة (p) بين (٠.١٨٨ : ٠.٠٠١) عند ($P < ٠.٠٥$).

ويختلف ذلك مع ما أوصى به كل من حاج عمر إبراهيم في دراسته (٢٠١٠) (٤)، نارو ترافيل **naro travaille** (٢٠١٧) (٢٣) بضرورة تفعيل عملية الرقابة على كافة مستويات العمل، مساعلة جميع العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة دون تمييز ومحاسبة كبار الموظفين بالمراكز الإدارية العليا. ومن نتائج الجداول أرقام (٧)، (٨)، (٩) تم التعرف على الواقع الفعلي للرقابة الإدارية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية .. وذلك من خلال وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية بمديرية الشباب والرياضة محافظة الدقهلية.

ثانيا/ عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني: الواقع الفعلي للإنضباط الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية:

جدول رقم (١٠)

استجابات العينة (الإدارة العليا والوسطى) على عبارات المحور الثاني (الواقع الفعلي للإنضباط الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية) (ن=١٠)

م	العبارات	نعم		لا		الاتجاه السائد	كا
		عدد	%	عدد	%		
١/٢							
	١/١/٢	٦	٦٠.٠٠	٤	٤٠.٠٠	نعم	٠.٤٠٠
	٢/١/٢	٣	٣٠.٠٠	٧	٧٠.٠٠	لا	١.٦٠٠
	٣/١/٢	٣	٣٠.٠٠	٧	٧٠.٠٠	لا	١.٦٠٠
	٤/١/٢	٩	٩٠.٠٠	١	١٠.٠٠	نعم	*٦.٤٠٠
	٥/١/٢	٢	٢٠.٠٠	٨	٨٠.٠٠	لا	٣.٦٠٠
	٦/١/٢	٤	٤٠.٠٠	٦	٦٠.٠٠	لا	٠.٤٠٠
	٧/١/٢	٨	٨٠.٠٠	٢	٢٠.٠٠	نعم	٣.٦٠٠
	٨/١/٢	٨	٨٠.٠٠	٢	٢٠.٠٠	نعم	٣.٦٠٠
	٩/١/٢	٨	٨٠.٠٠	٢	٢٠.٠٠	نعم	٣.٦٠٠
٢/٢							
	١/٢/٢	٨	٨٠.٠٠	٢	٢٠.٠٠	نعم	٣.٦٠٠
	٢/٢/٢	٢	٢٠.٠٠	٨	٨٠.٠٠	لا	٣.٦٠٠
	٣/٢/٢	٧	٧٠.٠٠	٣	٣٠.٠٠	نعم	١.٦٠٠
	٤/٢/٢	٨	٨٠.٠٠	٢	٢٠.٠٠	نعم	٣.٦٠٠
٣/٢	—	١	١٠.٠٠	٩	٩٠.٠٠	لا	*٦.٤٠٠
٤/٢	—	٨	٨٠.٠٠	٢	٢٠.٠٠	نعم	٣.٦٠٠
٥/٢	—	٨	٨٠.٠٠	٢	٢٠.٠٠	نعم	٣.٦٠٠
٦/٢							
	١/٦/٢	٨	٨٠.٠٠	٢	٢٠.٠٠	نعم	٣.٦٠٠
	٢/٦/٢	٨	٨٠.٠٠	٢	٢٠.٠٠	نعم	٣.٦٠٠
	٣/٦/٢	٨	٨٠.٠٠	٢	٢٠.٠٠	نعم	٣.٦٠٠
	٤/٦/٢	٨	٨٠.٠٠	٢	٢٠.٠٠	نعم	٣.٦٠٠
	٥/٦/٢	٨	٨٠.٠٠	٢	٢٠.٠٠	نعم	٣.٦٠٠

يتضح من جدول رقم (١٠) أن استجابات العينة (الإدارة العليا والوسطى) على عبارات المحور الثاني دالة إحصائيًا في اتجاه "نعم" في العبارة (٤/١/٢) حيث بلغت قيمة كا^٢ (٦.٤٠٠) ودالة إحصائيًا في اتجاه "لا" في العبارة (٣/٢) حيث بلغت قيمة كا^٢ (٦.٤٠٠) وغير دالة إحصائيًا في باقي العبارات.

جدول رقم (١١)

استجابات العينة (الإدارة التنفيذية) على عبارات المحور الثاني (الواقع الفعلي للإنضباط الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية) (ن=٣٢)

م	العبارات	نعم		لا		الاتجاه السائد	كا ^٢
		عدد	%	عدد	%		
١/٢							
	١/١/٢	٢٧	٨٤.٣٨	٥	١٥.٦٣	نعم	*١٥.١٢٥
	٢/١/٢	٢٢	٦٨.٧٥	١٠	٣١.٢٥	نعم	*٤.٥٠٠
	٣/١/٢	٢٢	٦٨.٧٥	١٠	٣١.٢٥	نعم	*٤.٥٠٠
	٤/١/٢	٢٢	٦٨.٧٥	١٠	٣١.٢٥	نعم	*٤.٥٠٠
	٥/١/٢	٣٠	٩٣.٧٥	٢	٦.٢٥	نعم	*٢٤.٥٠٠
	٦/١/٢	٢٧	٨٤.٣٨	٥	١٥.٦٣	نعم	*١٥.١٢٥
	٧/١/٢	٢٧	٨٤.٣٨	٥	١٥.٦٣	نعم	*١٥.١٢٥
	٨/١/٢	٢٧	٨٤.٣٨	٥	١٥.٦٣	نعم	*١٥.١٢٥
	٩/١/٢	٣٠	٩٣.٧٥	٢	٦.٢٥	نعم	*٢٤.٥٠٠
٢/٢							
	١/٢/٢	٥	١٥.٦٣	٢٧	٨٤.٣٨	لا	*١٥.١٢٥
	٢/٢/٢	٢٠	٦٢.٥٠	١٢	٣٧.٥٠	نعم	*٢.٥٠٠
	٣/٢/٢	٨	٢٥.٠٠	٢٤	٧٥.٠٠	لا	*٨.٥٠٠
	٤/٢/٢	٨	٢٥.٠٠	٢٤	٧٥.٠٠	لا	*٨.٥٠٠
٣/٢	—	٢٩	٩٠.٦٣	٣	٩.٣٨	نعم	*٢١.١٢٥
٤/٢	—	٢٧	٨٤.٣٨	٥	١٥.٦٣	نعم	*١٥.١٢٥
٥/٢	—	٧	٢١.٨٨	٢٥	٧٨.١٣	لا	*١٠.١٢٥
٦/٢							
	١/٦/٢	١٠	٣١.٢٥	٢٢	٦٨.٧٥	لا	*٤.٥٠٠
	٢/٦/٢	١١	٣٤.٣٨	٢١	٦٥.٦٣	لا	٣.١٢٥
	٣/٦/٢	١١	٣٤.٣٨	٢١	٦٥.٦٣	لا	٣.١٢٥
	٤/٦/٢	١٠	٣١.٢٥	٢٢	٦٨.٧٥	لا	*٤.٥٠٠
	٥/٦/٢	١٠	٣١.٢٥	٢٢	٦٨.٧٥	لا	*٤.٥٠٠

يتضح من جدول رقم (١١) أن استجابات العينة (الإدارة التنفيذية) على عبارات المحور الثاني دالة إحصائيًا في اتجاه "نعم" في جميع العبارات عدا العبارات أرقام (١/٢/٢، ٣/٢/٢، ٤/٢/٢، ٥/٢، ١/٦/٢، ٤/٦/٢، ٥/٦/٢) استجاباتها دالة إحصائيًا في اتجاه "لا" حيث تراوحت قيمه كا^٢ بين (٤.٥٠٠ : ١٥.١٢٥) والعبارات أرقام (٢/٢/٢، ٢/٦/٢، ٣/٦/٢) استجاباتها غير دالة إحصائيًا.

جدول رقم (١٢)

الفروق بين استجابات فئات العينة على عبارات المحور الثاني (الواقع الفعلي للإنضباط الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية)

م	العبرة	الاتجاه السائد								اختبار مان ويتي			
		إدارة عليا ووسطى (ن-١٠)		إدارة تنفيذية (ن-٣٢)		إدارة عليا ووسطى (ن-١٠)		إدارة تنفيذية (ن-٣٢)		U	Z	الدالة (p)	
		نعم %	اتجاه	نعم %	اتجاه	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب				
١/٢		٦٠.٠٠	نعم	٨٤.٣٨	نعم	١٧٦.٦٠	١٧٦.٠٠	٢٢.٧٢	٧٢٧.٠٠	١٢١.٠٠٠	١.٦٢٠	٠.١٠٥	
٢/١/٢		٣٠.٠٠	لا	٦٨.٧٥	نعم	١٥٣.٣٠	١٥٣.٠٠	٢٣.٤٤	٧٥٠.٠٠	٩٨.٠٠٠	٢.١٥٣	*.٠.٣١	
٣/١/٢		٣٠.٠٠	لا	٦٨.٧٥	نعم	١٥٣.٣٠	١٥٣.٠٠	٢٣.٤٤	٧٥٠.٠٠	٩٨.٠٠٠	٢.١٥٣	*.٠.٣١	
٤/١/٢		٩٠.٠٠	نعم	٦٨.٧٥	نعم	٢٤٩.٩٠	٢٤٩.٠٠	٢٠.٤٤	٦٥٤.٠٠	١٢٦.٠٠٠	١.٣١٨	٠.١٨٧	
٥/١/٢		٢٠.٠٠	لا	٩٣.٧٥	نعم	٩٧.٠٠	٩٧.٠٠	٢٥.١٩	٨٠٦.٠٠	٤٢.٠٠٠	٤.٧٢٢	*.٠.٠١	
٦/١/٢		٤٠.٠٠	لا	٨٤.٣٨	نعم	١٤٤.٤٠	١٤٤.٠٠	٢٣.٧٢	٧٥٩.٠٠	٨٩.٠٠٠	٢.٧٥٣	*.٠.٠٦	
٧/١/٢		٨٠.٠٠	نعم	٨٤.٣٨	نعم	٢٠٨.٨٠	٢٠٨.٠٠	٢١.٧٢	٦٩٥.٠٠	١٥٣.٠٠٠	٠.٣٢٠	٠.٧٤٩	
٨/١/٢		٨٠.٠٠	نعم	٨٤.٣٨	نعم	٢٠٨.٨٠	٢٠٨.٠٠	٢١.٧٢	٦٩٥.٠٠	١٥٣.٠٠٠	٠.٣٢٠	٠.٧٤٩	
٩/١/٢		٨٠.٠٠	نعم	٩٣.٧٥	نعم	١٩٣.٣٠	١٩٣.٠٠	٢٢.١٩	٧١٠.٠٠	١٣٨.٠٠٠	١.٢٧٧	٠.٢٠١	
٢/٢		٨٠.٠٠	نعم	١٥.٦٣	لا	٣١٨.٨٠	٣١٨.٠٠	١٨.٢٨	٥٨٥.٠٠	٥٧.٠٠٠	٣.٧٩٨	*.٠.٠١	
١/٢/٢		٢٠.٠٠	لا	٦٢.٥٠	نعم	١٤٧.٧٠	١٤٧.٠٠	٢٣.٦٣	٧٥٦.٠٠	٩٢.٠٠٠	٢.٣٢١	*.٠.٢٠	
٣/٢/٢		٧٠.٠٠	نعم	٢٥.٠٠	لا	٢٨٧.٧٠	٢٨٧.٠٠	١٩.٢٥	٦١٦.٠٠	٨٨.٠٠٠	٢.٥٦١	*.٠.١٠	
٤/٢/٢		٨٠.٠٠	نعم	٢٥.٠٠	لا	٣٠٣.٣٠	٣٠٣.٠٠	١٨.٧٥	٦٠٠.٠٠	٧٢.٠٠٠	٣.٠٨٩	*.٠.٠٢	
٥/٢/٢		٩٠.٠٠	لا	٩٠.٦٣	نعم	٨٦.٠٠	٨٦.٠٠	٢٥.٥٣	٨١٧.٠٠	٣١.٠٠٠	٤.٨٦٧	*.٠.٠١	
٤/٢		٨٠.٠٠	نعم	٨٤.٣٨	نعم	٢٠٨.٨٠	٢٠٨.٠٠	٢١.٧٢	٦٩٥.٠٠	١٥٣.٠٠٠	٠.٣٢٠	٠.٧٤٩	
٥/٢		٨٠.٠٠	نعم	٢١.٨٨	لا	٣٠٨.٨٠	٣٠٨.٠٠	١٨.٥٩	٥٩٥.٠٠	٦٧.٠٠٠	٣.٣٠٨	*.٠.٠١	
٦/٢		٨٠.٠٠	نعم	٣١.٢٥	لا	٢٩٣.٣٠	٢٩٣.٠٠	١٩.٠٦	٦١٠.٠٠	٨٢.٠٠٠	٢.٦٨٧	*.٠.٠٧	
١/٦/٢		٨٠.٠٠	نعم	٣٤.٣٨	لا	٢٨٨.٨٠	٢٨٨.٠٠	١٩.٢٢	٦١٥.٠٠	٨٧.٠٠٠	٢.٥٠٠	*.٠.١٢	
٢/٦/٢		٨٠.٠٠	نعم	٣٤.٣٨	لا	٢٨٨.٨٠	٢٨٨.٠٠	١٩.٢٢	٦١٥.٠٠	٨٧.٠٠٠	٢.٥٠٠	*.٠.١٢	
٣/٦/٢		٨٠.٠٠	نعم	٣١.٢٥	لا	٢٩٣.٣٠	٢٩٣.٠٠	١٩.٠٦	٦١٠.٠٠	٨٢.٠٠٠	٢.٦٨٧	*.٠.٠٧	
٤/٦/٢		٨٠.٠٠	نعم	٣١.٢٥	لا	٢٩٣.٣٠	٢٩٣.٠٠	١٩.٠٦	٦١٠.٠٠	٨٢.٠٠٠	٢.٦٨٧	*.٠.٠٧	
٥/٦/٢		٨٠.٠٠	نعم	٣١.٢٥	لا	٢٩٣.٣٠	٢٩٣.٠٠	١٩.٠٦	٦١٠.٠٠	٨٢.٠٠٠	٢.٦٨٧	*.٠.٠٧	

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ (P<٠.٠٥)

يتضح من جدول رقم (١٢) مايلي:

توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات فئتي العينة على عبارات المحور الثاني في العبارات (١/٢/٢، ٣/٢/٢، ٤/٢/٢، ٥/٢، ١/٦/٢، ٢/٦/٢، ٣/٦/٢، ٤/٦/٢، ٥/٦/٢) حيث جاءت استجابات فئة "الإدارة العليا والوسطى" في اتجاه "نعم" واستجابات فئة "الإدارة التنفيذية" في اتجاه "لا" وتراوحت قيمة الدلالة (p) بين (٠.٠٠١ : ٠.٠١٢) عند (P<٠.٠٥).

توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات فئتي العينة على عبارات المحور الثاني في العبارات (٢/١/٢، ٣/١/٢، ٥/١/٢، ٦/١/٢، ٢/٢/٢، ٣/٢) حيث جاءت استجابات فئة "الإدارة العليا والوسطى" في اتجاه "لا" واستجابات فئة "الإدارة التنفيذية" في اتجاه "نعم" وتراوحت قيمة الدلالة (p) بين (٠.٠٠١ : ٠.٠٣١) عند (P<٠.٠٥)، كما أن الفروق بين استجابات فئتي العينة في باقي العبارات غير دالة إحصائية.

يتضح من نتائج العبارة رقم (٣/٢) اتجاه استجابات فئة عينة الإدارة التنفيذية نحو (نعم) بنسبة إتفاق بلغت (٩٠.٦٣%)، بينما اتجهت استجابات فئة العينة للإدارة العليا والوسطى نحو (لا) بنسبة إتفاق (١٠%) حول رضا العاملين بمديرية الشباب والرياضة عن الأجور والمرتبات وهذا ما يؤكد إختبار

(مان ويتتي) حيث بلغت قيمة الدلالة (p) (٠.٠٠٠١) عند ($P < ٠.٠٠٥$).

ويتفق ذلك مع ما أوصت به دراسة كلاً من إيبورا & كوكر ebuara & coker (٢٠١٢)(٢٢)، وارانديو waradoyo (٢٠١٥)(٢٥)، عبد الله العوضي الدوسري (٢٠١٥)(١٢) بضرورة ملائمة المراتب للدرجة العلمية للعاملين ومدي ما يقومون به من أعمال، وزيادة الاهتمام بتعويض الموظفين وتعديل أجورهم والعمل على تحسين الإنتاجية وزيادة الأجور كأداة للحلول دون الوقوع في الفساد.

وبالنسبة للعبارة رقم (٤/٢) اتفقت استجابات فئتي عينة البحث نحو (نعم) بنسبة تراوحت بين (٨٠: ٨٤.٣٨%) على أن العاملين بمديرية الشباب والرياضة يتحملون مسؤولية ما يقومون به من أعمال، وهذا ما يؤكد إختبار (مان ويتتي) حيث بلغت قيمة الدلالة (p) (٠.٧٤٩) عند ($P < ٠.٠٠٥$).

ويعضد هذه النتائج ما أوصى به كل من حاج عمر إبراهيم (٢٠١١)(٥)، إيبورا & كوكر ebuara & coker (٢٠١٢)(٢٢) بضرورة توفير أقسام مختصة للمراجعة الدورية في كافة جوانب العمل.

ويري الباحثان أنه على الرغم من اتجاه عينة البحث نحو (نعم) إلا أن الإدارة العليا بمديرية الشباب والرياضة تتبع مبدأ المحسوبية والمحاباة وعدم تطبيق العقوبات على كافة العاملين وفقاً لأخطائهم وعدم مراعاة تطبيق مبدأ العدالة فيما بينهم.

أما بالنسبة للعبارة رقم (٥/٢) اتجهت استجابات فئة الإدارة العليا والوسطى إلى الموافقة بنسبة بلغت (٨٠%) بينما نفت استجابات الإدارة التنفيذية أنه يوجد بمديرية الشباب والرياضة نظام تأديبي يسر لمنع وقوع المخالفات والسلوكيات الغير مرغوب فيها، وهذا ما يؤكد إختبار (مان ويتتي) حيث بلغت قيمة الدلالة (p) (٠.٠٠٠١) عند ($P < ٠.٠٠٥$).

ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه توصيات سعيد يوسف كلاب (٢٠٠٤)(٩) في دراسته بضرورة وضع عقوبات صارمة بحق المخالفين للقوانين والأنظمة لكي تكون رادع لغيرهم.

ويتضح من نتائج العبارات أرقام (١/١/٢، ٤/١/٢، ٧/١/٢، ٨/١/٢، ٩/١/٢) اتفاق استجابات الإدارة العليا والوسطى بنسبة تراوحت بين (٦٠: ٩٠%)، والإدارة التنفيذية بنسبة تراوحت بين (٦٨،٧٥: ٩٣.٧٥%) أن بعض العاملين بمديرية الشباب والرياضة يقومون بكثرة التغيب عن العمل، وقلة الإنصياع لأوامر الرؤساء، وتغليب المصالح الشخصية على تحقيق أهداف المديرية، إستغلال المناصب الإدارية لإنجاز مصالح شخصية وضعف الإلتزام بأوقات العمل الرسمية، وهذا ما يؤكد إختبار (مان ويتتي) حيث تراوحت قيمة الدلالة (p) بين (٠.١٠٥: ٠.٧٤٩) عند ($P < ٠.٠٠٥$).

أما بالنسبة للعبارات أرقام (٢/١/٢، ٣/١/٢، ٥/١/٢، ٦/١/٢) فأوضحت نتائجها تعارض استجابات فئتي عينة البحث فيما بينهما، حيث أكدت الإدارة التنفيذية بنسبة تراوحت بين

(٦٨.٧٥ : ٩٣.٧٥%) أن بعض العاملين بمديرية الشباب والرياضة يقبلون الرشاوى ويقومون بإستغلال مناصبهم الإدارية، كما أنهم قد يتصفون بالإتكالية والإهمال وسوء المعاملة، الإستهانة بالملكية العامة وإهدار المال العام ضعف الإلتزام باللوائح والقوانين؛ ذلك في حين أن استجابات الإدارة العليا والوسطى نفت ذلك، وهذا ما يؤكد إختبار (مان ويتي) حيث تراوحت قيمة الدلالة (p) بين (٠.٠٠٠١ : ٠.٠٣١) عند ($P < ٠.٠٥$).

ويعضد ذلك ما أسفرت عنه نتائج دراسة كل من حاج عمر إبراهيم (٢٠١٠) (٤)، ووارادويو waradoyo (٢٠١٥) (٢٥) والتي أكدت شيوع بعض السلوكيات كعدم الانضباط في مواعيد العمل وكثرة التغيب والأجازات المرضية، قيام بعض العاملين بقبول الهدايا والرشاوى وتفضيل المصالح الشخصية علي الصالح العام.

ويتفق الباحثان مع ما أوصت به دراسة كمال راتب نوفل (٢٠١٥) (١٦) بضرورة تطبيق قواعد العمل والإلتزام بها.

كما يرى الباحثان أن ضعف الانضباط الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة قد يرجع إلي ضعف الرقابة الداخلية والخارجية علي أعمال المديرية والتميز في عملية المساءلة بين العاملين بالإدارات والمستويات الإدارية المختلفة.

وفي العبارات أرقام (١/٦/٢ : ٥/٦/٢) أشارت استجابات عينة الإدارة العليا والوسطى إلى موافقتهم بنسبة بلغت (٨٠%) لكل عبارة أن الجهات الرقابية تقوم بتطبيق نظام تأديبي لتحقيق الانضباط الوظيفي من خلال توضيح حقوق العاملين مع بعضهم البعض، وتقوم بتوضيح واجبات العاملين تجاه المديرية، تعديل سلوك العاملين من سلبي إلي إيجابي، توضيح حقوق الرؤساء على الرؤوسين وحقوق الرؤوسين على الرؤساء، ذلك على الرغم من أن الإدارة التنفيذية لم تتفق على ذلك، وهذا ما يؤكد إختبار (مان ويتي) حيث تراوحت قيمة الدلالة (p) بين (٠.٠٠٠٧ ، ٠.٠١٢) عند ($P < ٠.٠٥$).

وهذا يتفق مع ما أوصت به دراسة كل من سعيد يوسف كلاب (٢٠٠٤) (٩)، حاج عمر إبراهيم (٢٠١١) (٥)، كمال راتب نوفل (٢٠١٥) (١٦) بضرورة تعزيز مظاهر الانضباط الإداري والرقابة الذاتية وتطبيق قواعد العمل والإلتزام بها.

وأسفرت نتائج العبارات أرقام (١/٢/٢ ، ٣/٢/٢ ، ٤/٢/٢) عن تعارض استجابات فئتي عينة البحث فيما بينهم؛ حيث وافقت الإدارة العليا والوسطى بنسبة تراوحت بين (٧٠ : ٨٠%) أن الإدارة العليا بمديرية الشباب والرياضة تعتمد على المساواة في تطبيق مبدأ الحوافز والموضوعية في التعيين والقرارات، وتقوم تشجيع العاملين على الإبداع؛ بينما اتجهت إستجابات الإدارة التنفيذية نحو (لا) بنسبة تراوحت بين (١٥.٦٣ : ٢٥%)، أما بالنسبة للعبارة رقم (٢/٢/٢) فأظهرت العكس واتجهت إستجابات عينة الإدارة التنفيذية نحو (نعم) بنسبة (٦٢.٥٠%) بأن الإدارة العليا والوسطى بمديرية الشباب والرياضة تقوم

بالتمييز بين العاملين بينما نفت استجابات الإدارة العليا والوسطى ذلك، وهذا ما يؤكد اختبار (مان ويتي) حيث تراوحت قيمة الدلالة (p) بين (٠.٠٠٠١، ٠.٠٠٢٠) عند ($P < ٠.٠٠٥$).

ويؤكد ذلك نتائج دراستي **حاج عمر إبراهيم (٢٠١٠) (٤)**، **(٢٠١١) (٥)** أن كلما كانت ثقافة الحوافز مطبقة بعدالة زاد إنضباط العمال، وأن العدالة في التعيين والحوافز والرقابة الادارية تلعب دوراً كبيراً في تحقيق الانضباط الوظيفي.

وفي هذا الصدد أشار **محمد إبراهيم المدهون (٢٠٠٥)** أنه لابد من وجود نظام للحوافز يشجع العاملين على تحمل المسؤولية، بحيث يحصل من يستثمر التمكين في تحقيق نتائج أداء متفوقة على حوافز أكبر. (١٨: ٢٠)

ويري **الباحثان** ضرورة وضع نظام محدد للحوافز والمكافئات وتوزيعها علي العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية بعدالة وموضوعية وتشجيع العاملين على الابتكار والإبداع واتباع معايير واضحة عند التعيين والترقيات مما يزيد من ثقتهم بأنفسهم وتشجيعهم علي العمل بكفاءة وزيادة الإنتاجية والإنضباط الوظيفي لديهم.

ومن نتائج الجداول أرقام (١٠)، (١١)، (١٢) تم التعرف على **الواقع الفعلي للإنضباط الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية** .. وذلك من خلال وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية.

الاستخلاصات والتوصيات:

أولاً: الإستخلاصات:

في ضوء نتائج البحث توصل الباحثان الى أهم الإستخلاصات الآتية:

المحور الأول: الواقع الفعلي للرقابة الإدارية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية.

- يتوفر بمديرية الشباب والرياضة وحدات فنية متخصصة للمراجعة المالية والفنية.
- تخضع مديرية الشباب والرياضة للرقابة الداخلية من خلال الإشراف المباشر من مديري الإدارات، الاجتماعات واللقاءات الدورية والشؤون القانونية ولكنها لا تخضع للرقابة من خلال لجنة مكافحة الفساد المالي والإداري بالمديرية.
- تقوم الجهات الرقابية بحاسبة العاملين بمديرية الشباب والرياضة على طرق إنفاق الموارد بها، وتقصيرهم في أداء المهام الموكلة إليهم أو إهدار الموارد.
- تتم عملية الرقابة على الإدارة التنفيذية مع وجود تمييز للإدارة العليا والوسطى.
- عملية الرقابة بمديرية الشباب والرياضة تتم من خلال خطوات محددة تتمثل في تلافي المشكلات، التحقق من بلوغ الأهداف، تحديد الأهداف، وضع الإجراءات التنفيذية، مقارنة

النتائج مع الأهداف المرسومة، قياس الفروق وتحديد أسبابها، إظهار نقاط القوة والضعف وتصحيح الإنحرافات.

- إمام الجهات الرقابية الخارجية بكافة الجوانب المتعلقة بالعمل كالمعلومات عن الأداء المطلوب والموارد المادية والبشرية المتاحة.
- يتم منح الصلاحيات الكافية للقائمين بالرقابة بمديرية الشباب والرياضة.
- تمارس الرقابة الخارجية بمديرية الشباب والرياضة بشكل دوري ومستمر.
- تقوم المديرية بتبليغ الأجهزة الرقابية الخارجية عن حالات عدم الانضباط الوظيفي التي يرتكبها العاملين بمديرية الشباب والرياضة.

المحور الثاني: الواقع الفعلي للإنضباط الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية.

- قد لا ينصاع بعض العاملين بمديرية الشباب والرياضة لأوامر الرؤساء، ويقومون بتغليب المصالح الشخصية على حساب تحقيق أهداف المديرية، وإستغلال المناصب الإدارية لإنجاز مصالح شخصية، وكثرة التغيب عن العمل وضعف الإلتزام بأوقات العمل الرسمية.
- يتحمل بعض العاملين بمديرية الشباب والرياضة مسؤولية ما يقومون به من أعمال.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء استخلاصات البحث، يوصي الباحثان بما يلي:

أولاً: وزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية:

- تفعيل العمل بلجنة مكافحه الفساد المالي والإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية.
- العمل علي تحسين أوضاع العاملين المادية وزيادة رواتبهم بما يتلائم مع درجاتهم العلمية.
- منح الصلاحيات للقائمين بالرقابة الإدارية ومساءلة جميع العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة.
- مساءلة جميع العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة دون تمييز ومحاسبة كبار الموظفين بالمراكز الإدارية العليا.

ثانياً: الإدارة العليا بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية:

- وضع معايير محددة للأداء لنجاح عملية الرقابة عن طريق صياغة الأهداف وتوضيحها وتحديد السياسات والإجراءات المتبعة لتنفيذ الأعمال والبرامج الزمنية والميزانية الخاصة بالمشروعات وتقارير أداء العاملين والتي يتم من خلالها عملية الرقابة.

- معاقبة المقصرين في أداء المهام المطلوبة منهم وتحمل مسؤولية ما أقترفوه من اخطاء دون تمييز.
- توضيح حقوق وواجبات العاملين تجاه بعضهم البعض وتجاه المديرية.
- وضع نظام محدد للحوافز والمكافآت وتوزيعها علي العاملين بعدالة وموضوعية وتشجيع العاملين علي الابتكار والإبداع واتباع معايير واضحة عند التعيين والترقيات، مما يزيد من ثقة العاملين بأنفسهم وتشجيعهم علي العمل بكفاءة لزيادة الإنتاجية وتحقيق الإنضباط الوظيفي لديهم.

ثالثاً: الإدارة التنفيذية بمديرية الشباب والرياضية بمحافظة الدقهلية:

- ضرورة تعزيز مظاهر الإنضباط الإداري والرقابة الذاتية وتطبيق قواعد العمل والإلتزام بها.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- إحسان على : دور الأجهزة الرقابية في مكافحة الفساد، هيئه النزاهة، دائرة الشؤون القانونية، العراق، ٢٠١١.
- ٢- القرار الجمهوري رقم (٥٤) لسنة ١٩٦٤ بشأن إعادة تنظيم الرقابة الإدارية والمعدل بقانون رقم (٢٠٧) لسنة ٢٠١٧.
- ٣- تقيّة محمد المهدي : دعائم الإنضباط الذاتي، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، العدد ١٢، عمان، ٢٠١٤.
- ٤- حاج عمر إبراهيم : دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز سلوك الإنضباط الوظيفي دراسة ميدانية على المؤسسة العمومية الإستشفائية بمثلي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة يخضر، الجزائر، ٢٠١٠.
- ٥- _____ : الإنضباط الوظيفي في المؤسسة العمومية الإستشفائية دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية بمثلي، (رسالة دكتوراه منشورة)، جامعة غرداية، الجزائر ٢٠١١.
- ٦- ختام عبد الرحيم : مفاهيم جديدة في علم الإدارة، ط١، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، السحيمات ٢٠٠٩.
- ٧- زكريا عبد القادر : أخلاقيات العمل والإنضباط الوظيفي ، مقال منشور ، جريده أخبار خنجي الخليج، ٢٠١٥.
- ٨- زاهد محمد ديري : السلوك التنظيمي ، ط١، دار المسيرة للنشر ، عمان ، ٢٠١١.

- ٩- سعيد يوسف كلاب : واقع الرقابة الداخلية في القطاع الحكومي: دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠٠٤.
- ١٠- سمارة موسى نصير : ظاهرة التسبب الإداري في الجزائر، العدد ٢٢، منشورات المجلس الأعلى للغة العربية، الجزائر، ٢٠٠٥.
- ١١- ضرار أحمد العتيبي : العملية الإدارية مبادئ وأصول وعلم وفن، دار اليازوري للنشر، عمان، ٢٠٠٧.
- ١٢- عبد الله العوضي : تطوير أساليب الرقابة الإدارية ودورها في رفع أداء منسوبي التربية والتعليم بالدواسر، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية، ٢٠١٣.
- ١٣- عمر وصفي عقيلي : الإدارة المعاصرة، ط١، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٣.
- ١٤- فريد فهمي زيارة : المبادئ والأصول للإدارة والأعمال، ط٥، مطبعة الشعب، الأردن، ٢٠٠٥.
- ١٥- كامل محمد المغربي : الإدارة أصالة المبادئ والأسس ووظائف المنشأة مع حداثة وتحديات القرن الحادي والعشرين، ط١، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٢.
- ١٦- كمال راتب نوفل : أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ٢٠١٥.
- ١٧- مرح حسن علي : الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، ٢٠١٦.
- ١٨- محمد إبراهيم المدهون : إدارة وتنمية الموارد البشرية، إبداع للطباعة والنشر، غزة، ٢٠٠٥.
- ١٩- محمد محمود مصطفى : الرقابة الإدارية، دار البداية للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٢.
- ٢٠- محمد يسري دعبس : الإتصال والسلوك الإنساني، البيطاش للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ٢٠٠٠.
- ٢١- يوسف عطيه بحر : الفساد الإداري (مسيباته، علاجه)، مجلة جامعة الأزهر، سلسلة العلوم الإنسانية، غزة، ٢٠١١.

- ٢٢- **Ebuara , v& coker ,m:** *influence of staff discipline and attitude to work on job satisfaction lectures in tertiary institutions in cross river state,puplic policy and administration research , ٢٠١٢.*
- ٢٣- **Travaille ,d naro:** *management control facing the challenges of overall performance ,study carried out with management controllers ,society and busniss review, ٢٠١٧*
- ٢٤- **Mores grabner f :** *management control as asystem or apakage? Conceptual and empirical issue ,maastricht university school of business and economics ,the netherland , organization and society, ٢٠١٣.*
- ٢٥- **Wardoyo ,d:** *influence of the discipline and compensation against work productivity (study on the security services company),international journal of business and management, ٢٠١٥.*

ملخص البحث

”دور الرقابة الإدارية في تحقيق الإنضباط الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية“

*م.د / ولاء أحمد السيد أبو الإسعاد ^(١)

** م.د/ هاني لطفي معوض حجازي ^(٢)

يهدف البحث إلى التعرف على دور الرقابة الإدارية في تحقيق الإنضباط الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية من خلال دراسة الواقع الفعلي للرقابة الإدارية والواقع الفعلي للإنضباط الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية، تم اختيار العينة بالطريقة العمدية للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لملائمته لطبيعة هذا البحث، وقد بلغ إجمالي العينة الأساسية للبحث عدد (٤٢) فرداً، تتمثل في (١٠) مديري إدارات العليا والوسطى، وعدد (٣٢) أخصائي رياضي بالإدارة التنفيذية، واعتمد الباحثان على إستمارة الإستبيان في جمع البيانات، والتي في ضوء نتائجها تم التعرف على الواقع الفعلي للرقابة الإدارية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية والتي أوضحت توفر وحدات فنية متخصصة للمراجعة المالية والفنية بالمديرية وأنها تخضع للرقابة الداخلية من خلال الإشراف المباشر من مديري الإدارات، الاجتماعات واللقاءات الدورية والشؤون القانونية ولكنها لا تخضع للرقابة من خلال لجنة مكافحة الفساد المالي والإداري، كما تم التعرف على الواقع الفعلي للإنضباط الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية والتي أكدت أن بعض العاملين بمديرية الشباب والرياضة قد لا ينصاعون لأوامر الرؤساء، ويقومون بتغليب المصالح الشخصية على حساب تحقيق أهداف المديرية، وإستغلال المناصب الإدارية لإنجاز مصالح شخصية، وكثرة التغيب عن العمل وضعف الإلتزام بأوقات العمل الرسمية، وأن بعض العاملين بمديرية الشباب والرياضة يتحملون مسؤولية ما يقومون به من أعمال.

*مدرس بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة كفر الشيخ (١)

**مدرس بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة دمياط (٢)

Summary of the Research

"The role of administrative control in achieving job discipline for workers in the Directorate of Youth and Sports in Dakahlia Governorate"

***Dr. Walaa Ahmed Elsayed Aboelisaad^(١)**

**** Dr. Hany Loutfi Moawad Hegazy^(٢)**

The research aims to identify the role of administrative control in achieving job discipline for employees of the Youth and Sports Directorate in Dakahlia Governorate by studying the actual reality of administrative control and the actual reality of job discipline for employees of the Youth and Sports Directorate in Dakahlia Governorate. The sample was deliberately selected for employees of the Youth and Sports Directorate in Dakahlia Governorate. The researchers used the descriptive approach with the survey method due to its suitability to the nature of this research. The total basic sample for the research amounted to (٤٢) individuals, represented by (١٠) directors of upper and middle departments, and (٣٢) sports specialists in the executive management. The researchers relied on the questionnaire form in collecting data, in light of the results of which the actual reality of administrative control in the Youth and Sports Directorate in Dakahlia Governorate was identified, which showed the availability of specialized technical units for financial and technical review in the directorate and that it is subject to internal control through direct supervision from department directors, meetings and periodic meetings and legal affairs, but it is not subject to control through the Financial and Administrative Corruption Combating Committee. The actual reality of job discipline for employees of the Youth and Sports Directorate was also identified. In Dakahlia Governorate, which confirmed that some employees of the Youth and Sports Directorate may not comply with the orders of their superiors, and prioritize personal interests over achieving the goals of the Directorate, and exploit administrative positions to achieve personal interests, and frequent absence from work and weak commitment to official working hours, and that some employees of the Youth and Sports Directorate bear responsibility for the work they do.

* Lecturer at Department of Sports Management, Faculty of Physical Education, Kafr Elshekh University.

** Lecturer at Department of Sports Management, Faculty of Physical Education, Damietta University