

| | |
|-------------------|---|
| العنوان: | أثر الرقابة الادارية على كفاية الأداء الإداري : دراسة حالة هيئة الطيران المدني 2005 - 2015 م |
| المؤلف الرئيسي: | علي، مبشر قيدوم موسى |
| مؤلفين آخرين: | داني، محمد أحمد محمد(مشرف) |
| التاريخ الميلادي: | 2017 |
| موقع: | الخرطوم |
| الصفحات: | 1 - 137 |
| رقم MD: | 831293 |
| نوع المحتوى: | رسائل جامعية |
| اللغة: | Arabic |
| الدرجة العلمية: | رسالة ماجستير |
| الجامعة: | جامعة النيلين |
| الكلية: | كلية الدراسات العليا |
| الدولة: | السودان |
| قواعد المعلومات: | Dissertations |
| مواضيع: | العلوم السياسية، الرقابة الادارية، الأداء الإداري، هيئة الطيران المدني |
| رابط: | http://search.mandumah.com/Record/831293 |

جامعة النيل
كلية الدراسات العليا
قسم العلوم السياسية

أثر الرقابة الإدارية على كفاية الأداء الإداري

The impact of the administrative control
over the adequacy of the administrative
performance

[دراسة حالة: هيئة الطيران المدني]

Status: Civil Aviation Authority study

(2005-2015م)

بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في الإدارة العامة

إشراف

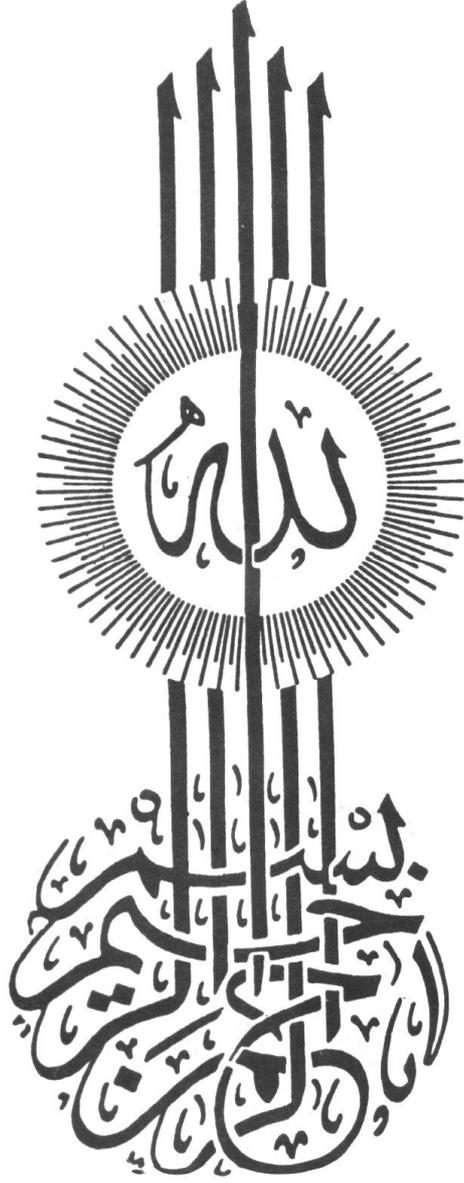
إعداد الطالب:

الدكتور:

مبشر قيدوم موسى علي

محمد أحمد محمد داني

العام 2017م



أولاً:
ثانياً:

الإِسْتِهْلَال

{ وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ آمَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا
عَلَيْهِمْ بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ وَلَٰكِن
كَذَّبُوا فَأَخَذْنَاهُم بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ {96}
أَفَأَمِنَ أَهْلُ الْقُرَىٰ أَن يَأْتِيَهُمْ بَأْسُنَا بَيَاتًا وَهُمْ
نَائِمُونَ {97} أَوْ آمِنَ أَهْلُ الْقُرَىٰ أَن يَأْتِيَهُمْ
بَأْسُنَا ضُحًى وَهُمْ يُلْعَبُونَ {98} أَفَأَمِنُوا مَكْرَ
اللَّهِ فَلَا يَأْمَنُ مَكْرَ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ
الْخَاسِرُونَ {99} } صدق الله العظيم

سورة الأعراف [99-96]

والدتي أطال الله عمرها ومتعها بالصحة والعافية
إلى
الزوجة (مها) بصبرها وتحملها حتى يخرج هذا الجهد إلى
النور
إلى
إبنتي (دان)
إلى
كل من قدم لي نصيحة أو أزعجني لي معروفاً وعرافاً
بفضلهم وكل من علمني حرفاً
إلى
حصني ومنهل علمي .. جامعة النيلين
إلى
كل من أعانني وساندني في إخراج هذا البحث إلى النور

شكر و عرفان

الشكر أولاً وأخيراً لله سبحانه وتعالى القائل في محكم تنزيله: (وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ) [سورة إبراهيم الآية (7)] صدق الله العظيم

واخص بالشكر ذلك الصرح العريق جامعة النيلين وإنطلاقاً من باب من لا يشكر الناس لا يشكر الله، أتقدم بجزيل الشكر وعاطر الثناء إلى البروفسير/ محمد أحمد محمد داني المشرف على هذه الرسالة والذي وجدت فيه صفات العالم والمعلم، ولمست فيه رحابة الصدر وطيب

المعشر ودمائة الخلق، والذي أعانني وساعدتني كثيراً في إخراج هذه الرسالة إلى النور.

وأشكر أولئك الذين صبروا بين جدران مكتبة جامعة النيلين العامرة يلبون رغبات الطلاب ويقدمون لهم المساعدة في سبيل النهوض بالباحثين إلى مرتبة العلماء في شتى العلوم، واحسب انهم هم الذين اختصهم الله بقضاء حوائج الناس .

والشكر موصول أيضا إلى أسرة جامعة النيلين ممثلة في مكتبة الدراسات العليا، ومكتبة كلية التجارة والدراسات الاقتصادية والاجتماعية وكذلك اخص بالشكر والتقدير هيئة الطيران المدني متمثلة في إدارتها المختلفة وكل من ساهم في العمل الميداني فلهم مني جزيل الشكر والتقدير.

المستخلص

تناول هذا البحث أثر الرقابة الإدارية على كفاية الأداء الإداري في هيئة الطيران المدني، والوقوف على الإشكاليات المهمة والمعوقات التي تؤدي إلى إنحراف الهيئة عن خط سيرها لتحقيق أهدافها .

وهدفت هذه الدراسة للتعرف على الوسائل والأساليب العلمية التي تستخدمها هيئة الطيران المدني في الرقابة الإدارية على أداء العاملين، وكذلك التأكد من المشاكل والمعوقات التي تواجه عملية الرقابة الإدارية بها، وتقليل تكرار المشكلات الناتجة عن الانحرافات السلبيه بالهيئة.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي واستخدم أسلوب التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات واختبار الفروض.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج مهمة منها: تراعي عملية التخطيط في الهيئة بيئة العمل من حيث درجة التغير الخارجية، تعتمد إدارة الهيئة على الأهداف الموضوعية لتقييم أداء الوحدات الإدارية، أن غياب تقارير الأداء التي توفر المعلومات الكافية والمناسبة لإدارة الهيئة يؤدي إلى فشل الإدارة في تحقيق أهدافها، إن وجود أكثر من جهة تقوم بعملية الإشراف والرقابة بهيئة الطيران المدني مثل وزارة الدفاع وهيئة الطيران تجعل عملية التنسيق أثناء التنفيذ ضرورة قصوى.

وتوصل الباحث إلى عدة توصيات، منها من الأفضل أن تتركز عملية الإشراف والرقابة على وحدات القطاع العام في جهة حكومية واحدة لتقليل المشكلات وتحسين كفاءتها، كذلك إنشاء جهاز مركزي رقابي بهيئة الطيران المدني يأخذ صفة الاستقلال ويرتبط بمدير الهيئة بحيث يمارس المهام المشار إليها بعملية الرقاب الإدارية الفعالة (أن يتصف بالمرونة)، دعم أجهزة الرقابة مادياً وبشريا وخاصة في القطاع العام التي لا تتوفر فيه الأجهزة الفعالة لضمان تحقيق الأهداف الاجتماعية. على أن لا يقتصر دور الرقابة الإدارية على رفع الكفاية الإنتاجية فقط بل يتعدى ذلك إلى الاهتمام بتوفير الخدمات للعاملين.

Abstract

The importance of this study is the search for the impact of management control on the adequacy of the administrative performance in the (C.A.A), and stand on the most important problems and constraints that lead to the deviation of the Board for its route to achieve their goals.

This study aimed to identify the scientific means and methods used by the Civil Aviation Authority in the administrative control over the performance of employees, as well as make sure the problems and obstacles faced by the administrative control of the process, and reduce the frequency of problems resulting from the negative deviation of the (C.A.A).

The researcher used the descriptive analytical method and historical approach and used the method of statistical analysis (SPSS) for data analysis and hypothesis testing.

The study results, including: the planning process in the body work environment in terms of the degree of foreign change into account, the Commission management based on the goals set for evaluating the performance of administrative units, that the absence of performance that provide adequate and appropriate information for the management of the body that lead to the administration failed to achieve reports its objectives, that the presence of more than one party in the process of supervision and control such as the Civil Aviation Authority and the Ministry of Defense and Aviation Authority that make coordination more difficult during the process of implementation.

And the researcher suggested several recommendations, including better to supervision and control of the public sector units are concentrated in the government on the one hand to reduce the problems and improve its efficiency, as well as the establishment of a central device regulatory Civil Aviation Authority takes recipe independence is linked to the Director of the Authority so practiced tasks referred to the process of effective management necks (that is characterized by flexibility), support equipment material and human, especially in the public sector in which the active devices are not available to ensure the achievement of social goals. Should it not be limited to the role of management control to raise the

productive efficiency only, but goes beyond that to pay
.attention to the provision of services for workers

قائمة المحتويات

| رقم الصفحة | المحتوى | الرقم |
|------------|---|-------|
| أ | الآية | .1 |
| ب | الإهداء | .2 |
| ج | الشكر والتقدير | .3 |
| د | المستخلص | .4 |
| هـ | Abstract | .5 |
| و | قائمة المحتويات | .6 |
| | الفصل المقدمة | .7 |
| 2 | أولاً: الإطار المنهجي | .8 |
| 7 | ثانياً: الدراسات السابقة | .9 |
| | الفصل الثاني الرقابة الإدارية (المفهوم والأبعاد النظرية) | .10 |
| 21 | المبحث الأول: الرقابة الإدارية | .11 |
| 32 | المبحث الثاني: أساليب وأنواع الرقابة والعوامل التي تؤثر عليها | .12 |
| 44 | المبحث الثالث: الكفاءة والكفاية والفعالية وأثرها على الأداء الإداري | .13 |
| | الفصل الثالث الرقابة الإدارية بهيئة الطيران المدني (2005-2015م) | |
| 70 | المبحث الأول: الرقابة الإدارية بهيئة الطيران المدني | |
| 81 | المبحث الثاني: نشأة وتطور هيئة الطيران المدني | |
| | الفصل الرابع الدراسة الميدانية | |
| 82 | المبحث الأول: نبذة تعريفية عن هيئة الطيران المدني | |
| 83 | المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية | |
| 123 | الخاتمة | |
| 124 | النتائج | |
| 125 | التوصيات | |
| 126 | قائمة المراجع والمصادر | |
| 129 | الملاحق | |

قائمة الجداول

| رقم الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|------------|---|------------|
| 83 | عينة المبحوثين حسب العمر | (3/1) |
| 84 | عينة المبحوثين حسب المؤهل العلمي | (3/2) |
| 85 | يوضح عينة المبحوثين حسب التخصص العلمي | (3/3) |
| 86 | عينة المبحوثين حسب الدرجة الوظيفية | (3/4) |
| 87 | عينة المبحوثين حسب سنوات الخبرة | (3/5) |
| 88 | نتيجة قياس أهداف الهيئة | (3/6) |
| 89 | نتيجة قياس أهداف الهيئة كأساس للرقابة | (3/7) |
| 90 | الخطط الموضوعية للهيئة تراعي درجة كافية للظروف الداخلية | (3/8) |
| 91 | عملية التخطيط في الهيئة تراعي بيئة العمل من حيث درجة التغير الخارجية | (3/9) |
| 92 | الأهداف المحددة في الهيئة واضحة ودقيقة | (3/10) |
| 93 | تعتمد إدارة الهيئة على الأهداف الموضوعية لتقييم أداء الوحدات الإدارية | (3/11) |
| 94 | نتيجة رقابة الأداء في تحسين العمليات والأداء بالهيئة | (3/12) |
| 95 | غياب تقارير الأداء بالهيئة تؤدي إلى فشل الإدارة في تحقيق أهدافها | (3/13) |
| 96 | استخدام الوسائل العلمية يؤدي إلى ضبط الرقابة وتقييم الأداء الفعلي للهيئة | (3/14) |
| 97 | تستخدم الرقابة في تنفيذ الخطط للتخلص من القصور وتحسين الأداء بالهيئة | (3/15) |
| 98 | تساعد الرقابة في تحديد عملية الانحراف ونقاط الضعف وإمكانية معالجتها بالهيئة | (3/16) |
| 99 | الرقابة تساهم في رفع كفاءة وفعالية الأداء بالهيئة | (3/17) |
| 100 | نتيجة عينة المبحوثين حسب كتابة التقارير الخاصة بالأداء | (3/18) |
| 101 | عينة نتيجة المبحوثين حسب الملاحظة الشخصية | (3/19) |
| 102 | عينة نتيجة المبحوثين حسب الإشراف الإداري | (3/20) |
| 103 | نتيجة عينة المبحوثين حسب آليات الشكاوي والتنظيمات والمقترحات | (3/21) |
| 104 | نتيجة عينة المبحوثين حسب الرقابة عبر الموازنات | (3/22) |
| 105 | نتيجة عينة المبحوثين حسب الاجتماعات الدورية | (3/23) |
| 106 | نتيجة عينة المبحوثين حسب التفتيش الإداري | (3/24) |
| 107 | نتيجة عينة المبحوثين حسب خريطة مراقبة الجودة | (3/25) |
| 108 | نتيجة عينة المبحوثين حسب خريطة جانت | (3/26) |
| 109 | نتيجة عينة المبحوثين حسب تحليل شبكات الأعمال | (3/27) |
| 110 | نتيجة عينة المبحوثين حسب أنظمة مراقبة المخزن | (3/28) |
| 111 | نتيجة عينة المبحوثين حسب أسلوب الانحدار | (3/29) |

| | | |
|-----|---|--------|
| 112 | نتيجة عينة المبحوثين حسب أسلوب السلاسل الزمنية | (3/30) |
| 114 | اختبار الفرضية الأول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الإدارية وتحقيق أهداف هيئة الطيران المدني | (3/31) |
| 116 | اختبار الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الإدارية ورفع كفاءة أداء العاملين بهيئة الطيران المدني. | (3/32) |
| 119 | اختبار الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب الرقابة الإدارية بهيئة الطيران المدني ورفع كفاءة الأداء الإداري | (3/33) |

قائمة الأشكال

| رقم الصفحة | عنوان الشكل | رقم الشكل |
|------------|---|-----------|
| 53 | عملية القياس والمقارنة | (1-1) |
| 55 | خطوة تفسير النتائج وتصحيح الإنحرافات | (2-1) |
| 66 | الهيكل التنظيمي السابق لهيئة الطيران المدني | (2/1) |
| 73 | الهيكل التنظيمي الجديد لهيئة الطيران المدني لسنة 2010م | (2/2) |
| 83 | عينة المبحوثين حسب العمر | (3/1) |
| 84 | عينة المبحوثين حسب المؤهل العلمي | (3/2) |
| 85 | يوضح عينة المبحوثين حسب التخصص العلمي | (3/3) |
| 86 | عينة المبحوثين حسب الدرجة الوظيفية | (3/4) |
| 87 | عينة المبحوثين حسب سنوات الخبرة | (3/5) |
| 88 | نتيجة قياس أهداف الهيئة | (3/6) |
| 89 | نتيجة قياس أهداف الهيئة كأساس للرقابة | (3/7) |
| 90 | الخطط الموضوعية للهيئة تراعي درجة كافية للظروف الداخلية | (3/8) |
| 91 | عملية التخطيط في الهيئة تراعي بيئة العمل من حيث درجة التغير الخارجية | (3/9) |
| 92 | الأهداف المحددة في الهيئة واضحة ودقيقة | (3/10) |
| 93 | تعتمد إدارة الهيئة على الأهداف الموضوعية لتقييم أداء الوحدات الإدارية | (3/11) |
| 94 | نتيجة رقابة الأداء في تحسين العمليات والأداء بالهيئة | (3/12) |
| 95 | غياب تقارير الأداء بالهيئة تؤدي إلى فشل الإدارة في تحقيق أهدافها | (3/13) |
| 96 | استخدام الوسائل العلمية يؤدي إلى ضبط الرقابة وتقييم الأداء الفعلي للهيئة | (3/14) |
| 97 | تستخدم الرقابة في تنفيذ الخطط للتخلص من القصور وتحسين الأداء بالهيئة | (3/15) |
| 98 | تساعد الرقابة في تحديد عملية الانحراف ونقاط الضعف وإمكانية معالجتها بالهيئة | (3/16) |
| 99 | الرقابة تساهم في رفع كفاءة وفعالية الأداء بالهيئة | (3/17) |
| 100 | نتيجة عينة المبحوثين حسب كتابة التقارير الخاصة بالأداء | (3/18) |
| 101 | عينة نتيجة المبحوثين حسب الملاحظة الشخصية | (3/19) |
| 102 | عينة نتيجة المبحوثين حسب الإشراف الإداري | (3/20) |
| 103 | نتيجة عينة المبحوثين حسب آليات الشكاوي والتنظيمات والمقترحات | (3/21) |
| 104 | نتيجة عينة المبحوثين حسب الرقابة عبر الموازنات | (3/22) |
| 105 | نتيجة عينة المبحوثين حسب الاجتماعات الدورية | (3/23) |
| 106 | نتيجة عينة المبحوثين حسب التفتيش الإداري | (3/24) |

| | | |
|-----|---|--------|
| 107 | نتيجة عينة المبحوثين حسب خريطة مراقبة الجودة | (3/25) |
| 108 | نتيجة عينة المبحوثين حسب خريطة جانت | (3/26) |
| 109 | نتيجة عينة المبحوثين حسب تحليل شبكات الأعمال | (3/27) |
| 110 | نتيجة عينة المبحوثين حسب أنظمة مراقبة المخزن | (3/28) |
| 111 | نتيجة عينة المبحوثين حسب أسلوب الانحدار | (3/29) |
| 112 | نتيجة عينة المبحوثين حسب أسلوب السلاسل الزمنية | (3/30) |
| 83 | عينة المبحوثين حسب العمر | (3/1) |
| 84 | عينة المبحوثين حسب المؤهل العلمي | (3/2) |
| 85 | يوضح عينة المبحوثين حسب التخصص العلمي | (3/3) |
| 86 | عينة المبحوثين حسب الدرجة الوظيفية | (3/4) |
| 87 | عينة المبحوثين حسب سنوات الخبرة | (3/5) |
| 88 | نتيجة قياس أهداف الهيئة | (3/6) |
| 89 | نتيجة قياس أهداف الهيئة كأساس للرقابة | (3/7) |
| 90 | الخطط الموضوعية للهيئة تراعي درجة كافية للظروف الداخلية | (3/8) |
| 91 | عملية التخطيط في الهيئة تراعي بيئة العمل من حيث درجة التغير الخارجية | (3/9) |
| 92 | الأهداف المحددة في الهيئة واضحة ودقيقة | (3/10) |
| 93 | تعتمد إدارة الهيئة على الأهداف الموضوعية لتقييم أداء الوحدات الإدارية | (3/11) |
| 94 | نتيجة رقابة الأداء في تحسين العمليات والأداء بالهيئة | (3/12) |
| 95 | غياب تقارير الأداء بالهيئة تؤدي إلى فشل الإدارة في تحقيق أهدافها | (3/13) |
| 96 | استخدام الوسائل العلمية يؤدي إلى ضبط الرقابة وتقييم الأداء الفعلي للهيئة | (3/14) |
| 97 | تستخدم الرقابة في تنفيذ الخطط للتخلص من القصور وتحسين الأداء بالهيئة | (3/15) |
| 98 | تساعد الرقابة في تحديد عملية الانحراف ونقاط الضعف وإمكانية معالجتها بالهيئة | (3/16) |
| 99 | الرقابة تساهم في رفع كفاءة وفعالية الأداء بالهيئة | (3/17) |
| 100 | نتيجة عينة المبحوثين حسب كتابة التقارير الخاصة بالأداء | (3/18) |
| 101 | عينة نتيجة المبحوثين حسب الملاحظة الشخصية | (3/19) |
| 102 | عينة نتيجة المبحوثين حسب الإشراف الإداري | (3/20) |
| 103 | نتيجة عينة المبحوثين حسب آليات الشكاوي والتنظيمات والمقترحات | (3/21) |
| 104 | نتيجة عينة المبحوثين حسب الرقابة عبر الموازنات | (3/22) |
| 105 | نتيجة عينة المبحوثين حسب الاجتماعات الدورية | (3/23) |
| 106 | نتيجة عينة المبحوثين حسب التفتيش الإداري | (3/24) |
| 107 | نتيجة عينة المبحوثين حسب خريطة مراقبة الجودة | (3/25) |
| 108 | نتيجة عينة المبحوثين حسب خريطة جانت | (3/26) |

| | | |
|-----|--|--------|
| 109 | نتيجة عينة المبحوثين حسب تحليل شبكات الأعمال | (3/27) |
| 110 | نتيجة عينة المبحوثين حسب أنظمة مراقبة المخزن | (3/28) |
| 111 | نتيجة عينة المبحوثين حسب أسلوب الانحدار | (3/29) |
| 112 | نتيجة عينة المبحوثين حسب أسلوب السلاسل الزمنية | (3/30) |

الفصل الأول المقدمة

أولاً: الإطار المنهجي تمهيد:

تعتبر الرقابة العامة جوهر الوظيفة القيادية الإدارية لأنها تعنى بمتابعة وقياس وتقييم وتصحيح مسارات العمل وتوجيه الجهود الإنتاجية نحو المخرجات والنتائج المطلوبة من السلع والخدمات وتحقيق ذلك فى الفترات الزمنية المحددة لها فى الخطط والسياسات العامة لأهميتها فى الوصول الى الأهداف والنتائج التنظيمية والإدارية، وهي فى طبيعتها مفهوم حيوي لأنه جزء أصيل من الأيدلوجية والثقافية التنظيمية والقيادية، وذلك لأنها الحافز القوي فى يد القيادات الإدارية والسياسية ومديرى البرامج التنموية للوصول الى النتائج المطلوبة للخطط والسياسات العامة وإدارة الأعمال لإرتباطها بمفهوم وظائف المديرين من تخطيط وتنظيم وتوجيه وتسويق وتمويل وغيرها من العمليات الإدارية حتى لا تؤدي ممارستها الى فقدان الروح المعنوية للعاملين والتقليل من الإنتاج والإنتاجية.

لذا تعتبر الرقابة الإدارية عنصراً أساسياً فى حلقة العمل الإداري الفعال لتأكيد سلامة تنفيذ الخطط لتناسب السياسات التى تم وضعها لتوجيه الأداء بإستخدام نظام متكامل للرقابة يقوم على كشف الاضطرابات وعدم الانتظام فى العملة ومعرفة أسبابه وتصحيحه حتى تعود الأمور الى مسارها الطبيعي لتحقيق الأهداف الكلية والجزئية للهيئة.

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في أثر الرقابة الإدارية على كفاية الأداء الإداري

يشكل قطاع الطيران المدني أهمية كبيرة نسبةً للدول ولدوره المتعاظم في خلق عمليات الإتصال والتواصل بين الدول كما أنه أصبح عنصر هام في عمليات التنمية والاقتصاد ويشكل العصب الرئيسي لحركة التبادل التجاري والسياحي بين الدول والازدهار الاقتصادي والنقل الجوي المريح إلا أنه يفتقر للدور الرقابي الفعال.

من خلال ما سبق تتمحور مشكلة البحث في الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

(كيف تؤثر الرقابة الفعالة على الأداء الإداري بهيئة الطيران المدني؟)

ويشتق من هذا التساؤل التساؤلات الآتية:

1. هل يرجع ذلك إلى ضعف الرقابة الإدارية في هيئة الطيران المدني بسبب غياب وجود الكادر المؤهل؟
2. هل يرجع ذلك إلى إنخفاض الكفاية الإنتاجية في هيئة الطيران المدني لعدم التدريب الجيد للعاملين؟
3. هل يرجع ذلك إلى عدم وضوح أساليب الرقابة الإدارية لهيئة الطيران المدني بسبب تدني الأداء؟

فروض البحث:

بناءً على أسئلة المشكلة يضع الباحث الفروض التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الإدارية وتحقيق أهداف هيئة الطيران المدني.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الإدارية ورفع كفاية أداء العاملين بهيئة الطيران المدني.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب الرقابة الإدارية بهيئة الطيران المدني ورفع كفاية الأداء الإداري.

أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث من الآتي:

1. إثراء البحث العلمي والمكتبة الإدارية في مجال العلوم الإدارية.
 2. توضيح وتطوير دور السلطات الإدارية في مجال الإدارة الرقابية بصورة فعالة.
 3. رفع فعالية الرقابة الاقتصادية.
- أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

1. التعرف على الوسائل والأساليب العلمية التي تستخدمها هيئة الطيران المدني في الرقابة الإدارية على أداء العاملين.
2. الوقوف على المشاكل والمعوقات التي تواجه عملية الرقابة الإدارية بهيئة الطيران المدني.
3. الكشف عن الطرق المستخدمة في النظام الرقابي الفعال.
4. تقليل تكرار المشكلات الناتجة عن الانحرافات السلبية بهيئة الطيران المدني.

منهج البحث:

اتبع الباحث كل من المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي ومنهج دراسة الحالة، واستخدم أسلوب التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات واختبار الفروض. طرق جمع المعلومات:

اعتمد الباحث على مصادر البحث العلمي التالية:

1. المصادر الأولية: الاستبانة والمقابلات الشخصية.
2. المصادر الثانوية: المراجع والكتب والبحوث والنشرات واللوائح والتقارير والقرارات.

حدود البحث:

1. الحدود المكانية: هيئة الطيران المدني السودانية.
2. الحدود الزمانية: 2005-2015م.

مصطلحات البحث:

الانحدار: يختص بقياس العلاقة بين متغير وهو ما يسمى بالمتغير التابع ومتغير آخر، أو مجموعة من المتغيرات تسمى بالمتغير المستقل¹.

السلاسل الزمنية: هي مجموعة مشاهدات مرتبة حسب الزمن (وغالباً ما تكون الفترات الزمنية متساوية ومتعاقبة وتختلف هذه الفترات حسب طبيعة الظاهرة)².

1 د. أحمد عبد الله إبراهيم أحمد، مقدمة في الاقتصاد القياسي، ط 2، الخرطوم، شركة مطابع العملة، 2016م، ص 271
2 www.dalanjuniversity.edu.sd/Pdf/14slasl

هيكـل البـحث :

تم تقسم هذا البحث إلى أربعة فصول، حيث تناول الفصل الأول المقدمة التي اشتملت على الإطار المنهجي والدراسات السابق، أما الفصل الثاني فيتناول الرقابة الإدارية (المفهوم والأبعاد النظرية)، حيث قسم إلى ثلاثة مباحث، تناول، المبحث الأول الرقابة الإدارية ، أما المبحث الثاني فتناول أساليب وأنواع الرقابة والعوامل التي تؤثر عليها، والمبحث الثالث تناول الكفاية والفعالية وأثرها على الأداء الإداري، وتناول الفصل الثالث الرقابة الإدارية بهيئة الطيران المدني (2005-2015م)، حيث قسم إلى مبحثين، تناول المبحث الأول الرقابة الإدارية بهيئة الطيران المدني، أما المبحث الثاني فتناول نشأة وتطور هيئة الطيران المدني، خصص الفصل الرابع للدراسة الميدانية تناول المبحث الأول نبذة تعريفية عن هيئة الطيران المدني، أما المبحث الثاني فتناول عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية، ختم البحث بخاتمة اشتملت على النتائج والتوصيات بالإضافة إلى قائمة المراجع والمصادر وقائمة الملاحق.

ثانياً: الدراسات السابقة

1/ دراسة: سهير محمد عبد الكريم (2010م)¹.

تكمن أهمية هذا البحث في الكشف عن التحديات الحالية أمام الموارد البشرية نتيجة للتطورات العالمية المتلاحقة في سبيل وضع استنباط الحلول الممكنة للتغلب عليها أو للاستفادة منها، وللتقليل من أثارها مما أمكن وهذا مفيد جداً للقائمين على إدارة هذه الموارد وذلك لتوفير القدرة على التفاعل مع معطيات العولمة ومتغيرات القرية الكونية الجديدة.

يسعى هذا البحث إلى اختبار الفرضيات التالية:

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي ومواجهة تحديات الموارد البشرية.
- 2- يساعد عمل إدارة الموارد البشرية في إعداد وتنفيذ الإستراتيجية على مواجهة تحديات إدارة الموارد البشرية.
- 3- توجد علاقة بين استراتيجيات سد النقص والعجز للموارد البشرية في مواجهة تحديات الموارد البشرية. وتحتوى على النتائج والتوصيات:
 - 1- تلعب ممارسات إدارة الموارد البشرية المبتكرة دوراً رئيسياً في تطوير وتطبيق الأهداف الإستراتيجية للشركة.
 - 2- إن الأفراد الذين يعملون لحساب سواء كانوا داخليين أو خارجين سواء كانوا متعاقدين مع الشركة بصفتهم الشخصية أو من خلال كيانات تنظيمية فإنهم يؤثرون على تطبيق إستراتيجية الشركة.
 - 3- أن الموارد البشرية عندما تدار بصورة جيدة تكون أكثر آلية للتغير الإستراتيجي.
 - 4- إن الموارد البشرية هي سر تميز المنظمات ونجاحها وبقاء استمرارها.
 - 5- إن إستراتيجية الموارد البشرية يجب أن تطور لدعم انجاز أهداف المنظمة.
 - 6- لابد للقائمين التمرس على تكملة الأهداف المعلنة للمنظمة وأن يتأكدون بأن باقي إدارات المنظمة تقبل الأهداف المستقبلية.

أوصت الدراسة بالآتي:

1 سهير محمد عبد الكريم، دور التخطيط في مواجهة تحديات إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزعيم الأزهرى، (2010م)

- 1- تعريف الموظفين بالرؤيا والرسالة والأهداف الإستراتيجية.
 - 2- إدارة وفحص البيئة الخارجية وتقييم أثرها على المنظمة.
 - 3- تقييم ممارسات الاختيار والتعيين في ضوء الأهداف الإستراتيجية للمنظمة.
 - 4- ضرورة تبني تصنيف واضح لفئات ومستويات المهن.
 - 5- تطبيق ماهية القوة العاملة وتحديد المعلومات والمجموعات المصممة من مخزون كفاءات القوى العاملة الحالية والكفايات المطلوبة في المستقبل وتحديد الفجوات في الكفايات.
 - 6- اشتراك كل الأطراف عند وضع الاتجاه الاستراتيجي للمنظمة.
 - 7- تقييم مخرجات الرسالة والأهداف الإستراتيجية .
- 2/الدراسة الثانية: دراسة: نادية حسن عوض الكريم، (2008م)¹،

تأتي أهمية هذا البحث من حيث تناوله لموضوع يرتبط بأهم عنصر من عناصر الإنتاج ألا وهو القوة البشرية العاملة وذلك من حيث تنميتها وتأهيلها كمورد بشري يحرك عناصر الإنتاج الأخرى، خاصة في ظل المنافسة الحادة بين المؤسسات في تقديم السلع والخدمات من ناحية وعلى استقطاب المورد البشري المؤهل والمدرب من ناحية أخرى من مقابل فرص العمل المحدودة.

الخاتمة: وتحتوي على النتائج والتوصيات وتوصلت الدراسة إلى نتائج خاصة بالحالة الدراسية (مركز تطوير الإدارة)، ونتائج عامة ذات صلة بعملية تنمية الموارد البشرية وذلك من خلال البيانات والمعلومات التي توفرت للبحث في الجانب النظري والميداني وذلك من خلال البيانات التي طرحت للمبحوث والمقابلات التي تمت مع المسؤولين وأيضاً عن طريق الملاحظة لما هو موجود فعلياً بمركز تطوير الإدارة، وذلك بناءً على فرضيات البحث والتي تناولت:

1 نادية حسن عوض الكريم، التدريب في الخدمة المدنية بالسودان بالتطبيق على الإدارة العامة لشئون العمل ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النيلين(2008م)

1. مركز تطوير الإدارة باعتباره مؤسسة قومية تعمل في مجال التنمية الإدارية بالسودان يجب أن يسهم في تنمية وبناء القدرات الإدارية.
 2. نقص الموارد المالية والبشرية بمركز تطوير الإدارة أثر سلباً على الخدمات التي يقدمها في مجال التنمية البشرية.
 3. تكامل الأدوار وتنسيق الجهود بين إدارة الموارد البشرية والأدوات الأخرى بالمركز يؤدي إلى تحسين ورفع كفاءة العاملين.
 4. اهتمام إدارة الموارد البشرية بالمركز يؤدي إلى تحسين ورفع كفاءة العاملين وتطوير الإدارة بتنمية مواردها البشرية يساعد في رفع كفاءة الأداء وتحقيق الأهداف التي من أجلها أنشئ المركز.
- ومن نتائج الدراسة:

- 1- مركز تطوير الإدارة مؤسسة قومية يعمل في التنمية الإدارية وبناء القدرات بالسودان.
- 2- ميزانية المركز غير كافية لتنفيذ خطة التدريب والتطوير الإداري والأنشطة الأخرى.
- 3- هنالك نقص كبير في عدد العاملين بالمركز، ولا توجد شروط خدمة مجزية للعاملين.
- 4- عند التزام وزارة المالية بسداد نسبة الاسترداد في الإيرادات وانسياب التسيير تتحسن الخدمة المقدمة من قبل مركز تطوير الإدارة.
- 5- يوجد جيد تنسيق وتكامل للأدوار بين إدارة الموارد البشرية والأدوات الأخرى بالمركز.
- 6- إدارة الموارد البشرية بالمركز تبذل جهداً مقدراً في تنمية مواردها البشرية باستمرار الأمر الذي ساعدها في تغطية كل الأنشطة بكفاءة عالية.
- 7- مركز تطوير الإدارة منذ سنوات عديدة يعمل بذات المباني وقاعات التدريب مع قليل جداً من الصيانة في المباني وتحديث بعض الأثاث والأجهزة والوسائل التدريبية.

النتائج العامة:

1. على الرغم من أهمية وضرورة تدريب وتأهيل وتنمية الموارد البشرية إلا أن الصرف والتمويل من قبل وزارة المالية على مؤسسات التدريب الحكومية ضعيفاً جداً.

2. توجد مراكز ومؤسسات للتدريب والتنمية البشرية والتطور الإداري بالسودان بالقطاعين الخاص والعام ولكن يوجد تنسيق فيما بينها في المناهج والوسائل والطرق التدريبية.

أوصت الدراسة:

استناداً على البيانات والمعلومات التي توفرت للبحث ومن النتائج التي توصل إليها فإن الضرورة تقتضي أن تكون هناك توصيات خاصة وتوصيات عامة.

أ/ التوصيات الخاصة:

1. توفير الميزانية المناسبة للمراكز حتى يتمكن من تكملت احتياجاته بما يتناسب مع برامج التدريب والتطوير الإداري في مجال التنمية البشرية بالسودان.
 2. استكمال نقص قوة العامل بالمركز من مدربين وكوادر مساعدة حسب التخصصات.
 3. تطبيق شروط خدمة مجزية للعاملين بالمركز لخلق مزيد من الدفاعية لتحسين العمل.
- ب/ التوصيات العامة:

1. توفير المزيد من الدعم المادي والبشري لمراكز ومؤسسات التدريب والتطوير الإداري بالسودان مع توفير ما يلزمها من معينات وذلك لتنمية وتطوير القدرات الإدارية والفنية لكافة العاملين بالدولة.
2. الاهتمام بإدارة الموارد البشرية في كافة المؤسسات وتوفير ما يلزمها من إمكانيات مادية وبشرية وتقديم الدعم والمساندة الإدارية لها.
3. تنسيق القبول للتعليم العام والعالى الأكاديمي منه والتقني والمهني بما يتناسب مع احتياجات المؤسسات من الوظائف والمهن.

3/ الدراسة الثانية: دراسة محمد مصطفى محمد يوسف (2010م)¹

تدور مشكلة الدراسة حول كيفية استخدام آليات تطبيق التخطيط الإستراتيجي والمشاكل الناجمة عن التطبيق عن السليم لآراء المدراء بأهمية التخطيط الإستراتيجي بالمؤسسات من ظروف هذه الدراسة الآتي:

1 محمد مصطفى محمد يوسف أثر التخطيط الإستراتيجي في أداء العاملين بالمؤسسات الخدمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النيلين، 2010م

- 1 أن التطبيق السليم للتخطيط الإستراتيجي يؤدي إلى تحسين الأداء للعاملين بمؤسسات التعليم العالي.
- 2 أن تطبيق آليات أهداف التخطيط الإستراتيجي يؤدي إلى ارضاء العاملين.
- 3 تؤثر العوامل الديمقراطية لعملية التعلم والخبرة في تحسين عملية الاداء.

فروض الدراسة تتمثل في الآتي:

- (أ) يزود التخطيط الإستراتيجي المنظمة بالفكر الرئيسي لها كما تساعد على توجيه وتكامل الأنشطة الإدارية والتنفيذية.
- (ب) تربط بتحسين الأداء وممارسة الوظائف لكفاية التخطيط الإستراتيجي لكونه يمددهم بالتنفيذية العكسية لنتائج أعمالهم.

ومن نتائج الدراسة:

1. لا يوجد تدريب للقائمين بأعداد التخطيط الإستراتيجي مما يعوق عملية التطبيق السليم.
2. عدم إعداد وتهيئة العاملين بثقافة التخطيط الإستراتيجي ونظم تطوير الأداء.
3. بعض العاملين ليست لديهم الرغبة في تعلم مفاهيم التطوير.

أوصلت الدراسة بالآتي:

1. لابد من تفصيل دور العاملين في كيفية وضع التخطيط الإستراتيجي.
2. العمل على زيادة الجرعات التدريبية للعاملين وخصوصاً القدامى حتى تتيح لهم فرصة مواكبة تكنولوجيا المؤسسة الحالية.
3. لابد من ربط الخطة الإستراتيجية قيد التغير باحتياجات العاملين.

4/ دراسة عثمان السر محمد عباس ، 2006م¹

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على مدى قدرة المنظمات على التعامل مع التحكيم الإستراتيجي وتقييم الخطط التي تتضمن تحسين الأداء الفعال لشركات التأمين السودانية من أجل تحقيق كفاية الأداء والإنتاجية ، وتوصلت

1 عثمان السر محمد عباس ، دور التخطيط فى رفع كفاية الأداء) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النيلين ، 2006م