



جامعة غرداية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم المحاسبية والمالية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي الطور الثاني
التخصص: محاسبة وتدقيق
بعنوان:

فعالية الرقابة الداخلية في تحسين استخدام الموارد
بمؤسسة الضمان الاجتماعي:
دراسة حالة CASNOS غرداية

تحت إشراف الأستاذ:
د. زواويد لزهاري

من إعداد الطالب:
الشرع بوحفص هشام

تم مناقشة المذكرة يوم 2025/06/12 أمام اللجنة المكونة من السادة الأساتذة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
دوار ابراهيم	أستاذ	جامعة غرداية	رئيساً
زواويد لزهاري	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	مشرفاً ومقرراً
جعني آمنة	أستاذة مساعدة "ب"	جامعة غرداية	ممتحناً

الموسم الجامعي: 2024-2025 م



جامعة غرداية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم المحاسبية والمالية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي الطور الثاني
التخصص: محاسبة وتدقيق
بعنوان:

فعالية الرقابة الداخلية في تحسين استخدام الموارد
بمؤسسة الضمان الاجتماعي:
دراسة حالة CASNOS غرداية

تحت إشراف الأستاذ:
د. زواويد لزهاري

من إعداد الطالب:
الشرع بوحفص هشام

تم مناقشة المذكرة يوم 2025/06/12 أمام اللجنة المكونة من السادة الأساتذة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
دوار ابراهيم	أستاذ	جامعة غرداية	رئيساً
زواويد لزهاري	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	مشرفاً ومقرراً
جعني آمنة	أستاذة مساعدة "ب"	جامعة غرداية	ممتحنا

الموسم الجامعي: 2024-2025 م

إهداء

"وراء كل إنجاز عظيم، دعوة أم، وجهد أب، وقلوب كانت تضئ العتمة بالأمل."
إلى من كانت جنتي على الأرض...

إلى أُمي الغالية، نبع الحنان، وصوت الدعاء الذي يسبقني إلى السماء،
يا من علمتني كيف أواجه الحياة بقلبٍ ثابت، ونفسٍ مؤمنة، أهديك هذا العمل
المتواضع، عربون حب لا يوفيكِ حقك.
إلى أبي العزيز، الرجل الذي كان دائماً خلف ظهري،
يدفعني نحو النجاح بصبره، ويرفعني بثقته،
علّ هذا الإنجاز يكون شيئاً بسيطاً من كثير أدين به لك.
إلى إخوتي الأعزاء، أنتم ضوء أيامي، ورفاق دربي،
وإلى عائلتي الكريمة، التي منحنتني الدفء والسكينة،
أنتم السند الحقيقي، وذكراكم محفورة في كل سطر من هذه المذكرة.
إلى زميلتي ورفيقة الدرب ظاهر أم الخير خولة،
التي لم تبخل يوماً بنصيحة أو دعم، وكانت شعلة نشاط في كل مرحلة،
لك مني أصدق عبارات الشكر، وأطيب الأمنيات.
وإلى كل أصدقائي الذين كانوا لي عوناً وسنداً، وإلى زوجتي المستقبلية،
إلى من واساني في لحظة ضعف، وفرح لفرحي في لحظة إنجاز،
لكم جميعاً، أهدي هذا العمل من القلب، مكللاً بالعرفان والودّ

شكر و تقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبعد...

يشرفني أن أتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان إلى أستاذي المشرف
الفاضل زواويد لزهادي، الذي كان بحق موجهًا ومُلهِمًا لي خلال
مختلف مراحل إعداد هذه المذكرة. لقد وجدت فيه الأستاذ المتفاني،
الذي لا يبخل بعلمه ولا بوقته، فكانت ملاحظاته الدقيقة وتوجيهاته
المستمرة النور الذي أثار طريقي، والدافع الذي حقّزني على تجاوز كل
الصعوبات. فله مني كل الاحترام والتقدير، سائلًا الله أن يجزيه عني
خير الجزاء.

ولا يمكنني أن أنهي هذه المذكرة دون أن أخصّ بالشكر والامتنان خالي
العزیز بن شاعة وليد، الذي كان نعم السند ونبعًا من النصيح والدعم.
قدّم لي من وقته وجهده الشيء الكثير، وكان حضوره في حياتي دافعًا
كبيرًا للاستمرار والمثابرة. لم يتردد يومًا في مدّ يد العون لي، سواء
بالتشجيع أو الإرشاد، فله مني خالص الشكر والامتنان والدعاء
بالتوفيق في حياته.

لكل من وقف إلى جانبي، بكلمة طيبة، بدعاء في ظهر الغيب، أو
بابتسامة صادقة، شكري ومحبي.

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية ودوره في تحسين استخدام الموارد داخل صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) بولاية غرداية، من خلال التركيز على محورين رئيسيين: فعالية الرقابة وتحسين استخدام الموارد. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كإطار منهجي، وتم استخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات من عينة شملت 32 موظفًا، بالإضافة إلى إجراء مقابلة ميدانية لدعم النتائج. تكون الاستبيان من محورين و27 عبارة تغطي الأبعاد المرتبطة بالموضوع، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS من خلال أدوات إحصائية مثل المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، واختبار الانحدار البسيط.

توصلت النتائج إلى تحقق ثلاث فرضيات من أصل أربع، إذ ثبت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية الرقابة الداخلية وكل من تحسين استخدام الموارد، وتعزيز الشفافية، وتحقيق الأهداف المؤسسية. بينما لم تُثبت الفرضية المتعلقة بالعلاقة بين فعالية الرقابة والتحديات التي تواجه المؤسسة. كما كشفت التحليلات عن مستوى مرتفع من فعالية الرقابة، وإدراك إيجابي من طرف الموظفين لأهمية الترشيد في استخدام الموارد. وأكدت المقابلة على أهمية الإرادة الإدارية وتوحيد الممارسات، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز استقلالية أجهزة الرقابة لضمان موضوعية التقييم وضبط الانحرافات المؤسسية.

الكلمات المفتاحية: رقابة داخلية، استخدام موارد، شفافية ومساءلة، أداء مؤسسي، صندوق الضمان الاجتماعي (CASNOS).

Abstract:

This study aims to evaluate the effectiveness of the internal control system and its role in improving resource utilization within the Social Security Fund for Non-Salaried Workers (CASNOS) in the Wilaya of Ghardaia. The focus is on two main axes: the effectiveness of internal control and the improvement of resource use. The study adopted a descriptive-analytical methodology and relied primarily on a questionnaire as the main tool for data collection, targeting a sample of 32 employees. A field interview was also conducted to support and interpret the results. The questionnaire consisted of two sections with 27 items covering the dimensions related to the study topic. Data were analyzed using SPSS software through statistical tools such as means, standard deviation, and simple linear regression.

The findings confirmed three out of four hypotheses. A statistically significant positive relationship was found between the effectiveness of internal control and each of the following: improved resource utilization, enhanced transparency and accountability, and the achievement of institutional objectives. However, the hypothesis linking internal control effectiveness with institutional challenges was not supported. The results revealed a high level of control effectiveness and a positive perception among employees regarding the importance of resource optimization. The interview further highlighted the need for administrative will and standardized practices. The study recommends strengthening the independence of internal control bodies to ensure objective performance evaluation and effective oversight.

Keywords: *Internal Control, Resource Utilization, Transparency and Accountability, Institutional Performance, Social Security Fund (CASNOS).*

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
I	إهداء
II	شكر
III	الملخص
V	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
VIII	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
01	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة
02	تمهيد
03	المبحث الأول: المفاهيم الأساسية للرقابة الداخلية
03	المطلب الأول: مفهوم الرقابة الداخلية
07	المطلب الثاني: فعالية الرقابة الداخلية في المؤسسات
10	المطلب الثالث: دور الرقابة الداخلية في تحسين استخدام الموارد
16	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
16	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
20	المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

24	المطلب الثالث: التعليق على الدراسات السابقة وما يميز الدراسة الحالية
29	خلاصة الفصل
30	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
31	تمهيد
32	المبحث الأول: الطريقة والإجراءات
32	المطلب الأول: منهجية الدراسة
34	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
37	المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة
41	المبحث الثاني: عرض، تحليل ومناقشة النتائج
41	المطلب الأول: التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية
47	المطلب الثاني: التحليل الوصفي لمجاور الدراسة
49	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
57	خلاصة الفصل
58	الخاتمة
61	المراجع
65	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول (01-02)	النتائج الإحصائية الخاصة باستمارات الاستبيان الموزعة	33
الجدول (02-02)	توزيع عبارات الاستبيان على محاور الدراسة	35
الجدول (03-02)	الخيارات المكونة لمقياس ليكارت الخماسي	35
الجدول (04-02)	قيمة الوسط المرجح ودرجات الموافقة لعينة الدراسة	36
الجدول (05-02)	اختبار الاتساق الداخلي للعبارات ومحور فعالية الرقابة الداخلية	37
الجدول (06-02)	اختبار الاتساق الداخلي للعبارات ومحور تحسين استخدام الموارد	38
الجدول (07-02)	اختبار الثبات لأداة الدراسة	39
الجدول (08-02)	اختبار التوزيع الطبيعي	40
الجدول (09-02)	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	41
الجدول (10-02)	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	42
الجدول (11-02)	توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص	43

44	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	الجدول (12-02)
45	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة	الجدول (13-02)
46	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة	الجدول (14-02)
47	المؤشرات الإحصائية لوصف محور فعالية الرقابة الداخلية	الجدول (15-02)
47	المؤشرات الإحصائية لوصف محور تحسين استخدام الموارد	الجدول (16-02)
49	نتائج الانحدار البسيط لقياس العلاقة بين فعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد	الجدول (17-02)
50	نتائج الانحدار البسيط لقياس العلاقة بين فعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد المالية	الجدول (18-02)
50	نتائج الانحدار البسيط لقياس العلاقة بين فعالية الرقابة الداخلية وتعزيز الشفافية والمساءلة	الجدول (19-02)
51	نتائج الانحدار البسيط لقياس العلاقة بين فعالية الرقابة الداخلية والتحديات التي تواجهها	الجدول (20-02)
52	نتائج الانحدار البسيط لقياس العلاقة بين فعالية الرقابة الداخلية وتحقيق الأهداف المؤسسية.	الجدول (21-02)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
06	أنواع الرقابة الداخلية	الشكل رقم (01-01)
34	النموذج المعتمد في الدراسة	الشكل رقم (01-02)
41	تمثيل أفراد العينة حسب متغير الجنس	الشكل رقم (02-02)
42	تمثيل أفراد العينة حسب متغير العمر	الشكل رقم (03-02)
43	تمثيل أفراد العينة حسب متغير التخصص	الشكل رقم (04-02)
44	تمثيل أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	الشكل رقم (05-02)
45	تمثيل أفراد العينة حسب متغير الوظيفة	الشكل رقم (06-02)
46	تمثيل أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة	الشكل رقم (07-02)

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
01	الملاحق رقم 01 الاستبيان الموجه لعينة الدراسة
02	الملاحق رقم 02 أسئلة المقابلة

70	قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان	الملحق رقم 03
71	نتائج اختبار الاتساق الداخلي بين العبارات ومحور فعالية الرقابة الداخلية	الملحق رقم 04
72	نتائج اختبار الاتساق الداخلي بين العبارات ومحور تحسين استخدام الموارد	الملحق رقم 05
74	نتائج اختبار ثبات الاستبيان	الملحق رقم 06
74	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	الملحق رقم 07
74	نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية	الملحق رقم 08
76	نتائج اختبار الانحدار البسيط لفعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد	الملحق رقم 09
76	نتائج اختبار الانحدار البسيط لفعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد المالية	الملحق رقم 10
77	نتائج اختبار الانحدار البسيط لفعالية الرقابة الداخلية وتعزيز الشفافية بولاية غرداية	الملحق رقم 11
77	نتائج اختبار الانحدار البسيط لفعالية الرقابة الداخلية وبعد التحديات ولاية غرداية	الملحق رقم 12
78	نتائج اختبار الانحدار البسيط لفعالية الرقابة الداخلية وتحقيق الأهداف المؤسسية بولاية غرداية	الملحق رقم 13
79	نتائج المتوسطات والانحراف المعياري للمحاور والأبعاد	الملحق رقم 14

مقدمة

1. توطئة:

في بادئ الأمر اقتصر دور الرقابة على الإشراف على الجوانب المحاسبية والمالية داخل المؤسسات، إلا أنه ومع اتساع حجم المؤسسات الاقتصادية وتنوع أنشطتها، اتسع نطاق الرقابة الداخلية ليشمل مختلف وظائف المؤسسة. وقد أدى هذا التوسع إلى زيادة اهتمام الإدارة بنظام الرقابة الداخلية نظراً لأهميته البالغة في تحقيق الأهداف الإستراتيجية وتحمل المسؤوليات الملقاة على عاتقها.

ويكتسب نظام الرقابة الداخلية أهمية خاصة كونه يستند إلى مجموعة من الخصائص والمقومات التي تُعدّ الركائز الأساسية لأي نظام رقابي فعال. ومن هذا المنطلق، فإن قياس فعالية هذا النظام أمر ضروري، إذ يُسهم في تحديد نقاط القوة والضعف داخل المؤسسة، واقتراح الحلول المناسبة لمعالجتها، بالإضافة إلى دوره في الحد من الأخطاء والانحرافات واكتشافها في الوقت المناسب.

كما يُعدّ نظام الرقابة الداخلية أداة مهمة لمراقبة البيانات المالية والمحاسبية، بما يُمكن من تقديم صورة حقيقية عن الوضع المالي للمؤسسة واقتراح البدائل الملائمة. لذا، فإن من مسؤوليات الإدارة التأكد من تطبيق نظام الرقابة الداخلية كما هو مخطط له، بما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة وفعالية، إلى جانب دوره المحوري في تحسين استخدام الموارد داخل المؤسسة.

2. إشكالية الدراسة:

تُعدّ الرقابة الداخلية إحدى الأدوات الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات العمومية لضمان الاستخدام الفعال للموارد وتحقيق أهدافها بكفاءة وشفافية، خاصة في القطاعات ذات الطابع الاجتماعي والمالي مثل صناديق الضمان الاجتماعي. ومع تعدد المهام الإدارية والمالية التي تضطلع بها مؤسسة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)، تزداد الحاجة إلى نظام رقابي فعال يُسهم في ترشيد النفقات، الحد من التجاوزات، وتعزيز الأداء المؤسسي. غير أن فعالية هذا النظام تبقى مرهونة بعدة عوامل، مثل وضوح البيئة الرقابية، دقة تقييم المخاطر، كفاءة آليات الرقابة، وجودة المعلومات، والمتابعة الدورية. وفي ظل هذا السياق، تبرز إشكالية الدراسة في التساؤل التالي:

➤ إلى أي مدى تساهم فعالية الرقابة الداخلية في تحسين استخدام الموارد بمؤسسة الضمان الاجتماعي

لغير الأجراء (CASNOS)؟

للإجابة على إشكالية الدراسة، يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد المالية؟
 - هل توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية الرقابة الداخلية وتعزيز الشفافية والمساءلة؟
 - هل توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية الرقابة الداخلية والتحديات التي تواجهها؟
 - هل توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية الرقابة الداخلية وتحقيق الأهداف المؤسسية؟
- 3. الفرضيات:** بناءً على ما سبق، يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد المالية.
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية الرقابة الداخلية وتعزيز الشفافية والمساءلة.
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية الرقابة الداخلية والتحديات التي تواجهها.
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية الرقابة الداخلية وتحقيق الأهداف المؤسسية.

4. دوافع اختيار الدراسة:

أ. الدوافع الموضوعية:

- أهمية الدور الذي تؤديه مؤسسات الضمان الاجتماعي (خاصة CASNOS) في الحماية الاجتماعية والاقتصادية؛
- قلة الدراسات التطبيقية السابقة التي تناولت فعالية نظام الرقابة الداخلية داخل صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر؛

- الحاجة المتزايدة لتعزيز الشفافية والمساءلة في المؤسسات العمومية في ظل الضغوط المالية والرقابية؛
- تعدد التحديات التنظيمية التي تواجه أجهزة الرقابة في المؤسسات العامة، مما يستدعي دراسات تقييمية دورية؛
- العلاقة المباشرة بين فعالية الرقابة الداخلية وتحقيق الكفاءة في استخدام الموارد، خصوصاً في المؤسسات ذات الطابع الاجتماعي.

ب. الدوافع الذاتية:

- الرغبة الشخصية في التعمق في موضوع الرقابة الداخلية كونه أحد المحاور الأساسية في تخصصي الأكاديمي؛
- الاهتمام بفهم آليات تحسين الأداء المؤسسي من منظور رقابي ومالي؛
- تطّلع الطالب إلى توظيف الجانب النظري في دراسة حالة واقعية وميدانية ترتبط بالمجتمع المحلي؛
- تنمية المهارات التحليلية في مجال الرقابة والتقييم المؤسسي من خلال البحث الميداني؛

- الطموح للإسهام العلمي في موضوع حيوي يرتبط بجودة الخدمة العمومية وحسن استخدام المال العام.

5. أهداف الدراسة:

- توضيح مفهوم الرقابة الداخلية وفعاليتها في تحسين استخدام الموارد؛
- إبراز فعالية وكفاءة نظام الرقابة الداخلية في تحسين الأداء المالي والإداري لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.
- تقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) بولاية غرداية، من خلال قياس مستوى تكامل مكوناته ومدى مساهمته في تحسين الأداء المؤسسي.
- قياس علاقة الرقابة الداخلية بتعزيز مبادئ الشفافية والمساءلة وتحقيق الأهداف المؤسسية، مع الكشف عن التحديات التي تحد من فاعليتها، واقتراح سبل تطوير آلياتها التنظيمية والتقنية.

6. أهمية الدراسة:

تكتسي هذه الدراسة أهمية عملية من خلال تركيزها على مؤسسة عمومية ذات طابع اجتماعي واقتصادي حساس، حيث تساهم في تشخيص واقع نظام الرقابة الداخلية بصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) بولاية غرداية، وتحديد مدى مساهمته في تحسين استخدام الموارد المالية والبشرية. كما تسعى لتقديم مقترحات عملية من شأنها تعزيز الشفافية، تقليل الهدر، وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة، مما يجعلها مرجعاً مهماً للمؤسسات المشابهة في إصلاح أنظمتها الرقابية وتعزيز استدامتها التشغيلية.

7. حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة التي قمنا بها في الحدود الزمنية والحدود المكانية:

الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية لهذه الدراسة في تناول فعالية نظام الرقابة الداخلية ودوره في تحسين استخدام الموارد داخل مؤسسة عمومية ذات طابع اجتماعي.

الحدود المكانية: أجريت الدراسة في صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) بولاية غرداية، باعتباره فرعاً محلياً يعكس طبيعة تنظيمية وإدارية مماثلة لمؤسسات الضمان الاجتماعي الأخرى، ما يسمح بقياس فعالية نظام الرقابة الداخلية ضمن سياق جغرافي وتنظيمي محدد.

الحدود الزمانية: غُطيت فترة الدراسة الميدانية خلال الفترة الممتدة من 25 فيفري إلى 30 أفريل 2024، وهي الفترة التي تم خلالها توزيع الاستبيانات على الموظفين وجمع البيانات اللازمة، إلى جانب إجراء مقابلة ميدانية لدعم النتائج وتفسيرها ضمن السياق الزمني الفعلي لعمل المؤسسة.

8. منهج البحث وأدوات الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كونه الأنسب لتحليل واقع نظام الرقابة الداخلية داخل المؤسسات وتفسير العلاقة بين متغيراته، من خلال وصف الظواهر التنظيمية وتحليلها بهدف استنتاج العلاقات القائمة بين فعالية الرقابة الداخلية ومدى تحسين استخدام الموارد، وتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية.

كما استعانت الدراسة بأداة المقابلة الميدانية كوسيلة مكملّة تهدف إلى تعميق الفهم للواقع العملي ودعم النتائج الكمية بتفسيرات نوعية صادرة عن الفاعلين المباشرين في المؤسسة. وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، مع توظيف أدوات إحصائية متنوعة أبرزها: المتوسطات الحسابية لقياس اتجاهات الأجوبة، والانحراف المعياري لقياس تباينها، واختبار الانحدار البسيط للتحقق من طبيعة العلاقة بين فعالية الرقابة الداخلية والمحاور المدروسة. وقد ساعد هذا التوظيف المتكامل للأدوات الكمية والنوعية على تقديم نتائج دقيقة تدعم فرضيات الدراسة وتثري التحليل الميداني.

9. تقسيمات الدراسة:

لمعالجة موضوعنا قمنا بتقسيمه إلى فصلين - وفي كل فصل مبحثين-، تسبقهما مقدمة وتليهما خاتمة:

يعالج الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة، حيث تم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول بعنوان المفاهيم الأساسية للرقابة الداخلية، بينما المبحث الثاني جاء بعنوان الدراسات السابقة، استعرضنا فيه الدراسات السابقة العربية والأجنبية وما يميز الدراسة الحالية عن باقي الدراسات.

أما الفصل الثاني: الدراسة الميدانية، حيث تم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول بعنوان الطريقة والإجراءات، بينما المبحث الثاني جاء بعنوان عرض، تحليل ومناقشة النتائج، قمنا فيه بتحليل ومناقشة الاختبارات الاحصائية لإثبات أو نفي الفرضيات وتحليل أسئلة المقابلة لدعم النتائج المتوصل إليها.

وبهدف تثمين دراستنا تم اختتامها: بمجموعة من الاقتراحات.

11. صعوبات الدراسة:

أثناء إعداد هذه المذكرة، برزت مجموعة من التحديات التي كان لها تأثير نسبي على مسار الدراسة، ومن أبرزها:

- التحديات في تأخير عملية توزيع الاستبيانات واسترجاعها، حيث لم تتم تعبئتها وإعادتها من المشاركين في الوقت المتوقع.
- صعوبة جمع المعلومات في المديرية محل الدراسة.
- نقص في المراجع التي تتعلق بموضوع فعالية الرقابة الداخلية في تحسين استخدام الموارد، لاسيما في عنصر الربط بينهما.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

تواجه مؤسسات القطاع العام، وخاصة الهيئات ذات الطابع الاجتماعي، تحديات متزايدة تتعلق بحسن استخدام الموارد وتحقيق الكفاءة والشفافية في الأداء. وفي هذا السياق، تبرز الرقابة الداخلية كأداة محورية لضمان الانضباط المؤسسي، والكشف المبكر عن الانحرافات، وتعزيز الالتزام بالأنظمة والإجراءات. فهي تشكل منظومة متكاملة تهدف إلى دعم الإدارة في تحقيق أهدافها، من خلال تقليل الهدر، وتحسين الكفاءة التشغيلية، وضمان موثوقية المعلومات المالية والإدارية.

تزداد أهمية هذه الرقابة في المؤسسات ذات الوظيفة الاجتماعية، مثل صناديق الضمان الاجتماعي، والتي تضطلع بمهمة تأمين التغطية ضد المخاطر المهنية والاجتماعية، وتمثل عنصرًا أساسيًا في منظومة الحماية الاجتماعية. ومن هذا المنطلق، فإن فعالية نظام الرقابة الداخلية داخل صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) تُعد عاملاً حاسماً لضمان الاستغلال الأمثل للموارد، وتدعيم الشفافية، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. وعليه، فإن تقييم هذا النظام على أسس علمية ومنهجية يُمثل ضرورة إدارية وتنظيمية تمكن من رصد مكامن القوة والخلل، بما يُساهم في تطوير الأداء المؤسسي وضمان استمرارية الخدمات المقدمة للمؤمن لهم.

وفي ضوء ذلك، تم تقسيم الفصل الأول إلى مبحثين رئيسيين، هما:

المبحث الأول: المفاهيم الأساسية للرقابة الداخلية.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

المبحث الأول: المفاهيم الأساسية للرقابة الداخلية

يُعد نظام الرقابة الداخلية عنصراً أساسياً في المؤسسة، حيث يعمل كنظام وقائي يهدف إلى حماية أصولها من الضياع، والحد من الغش والفساد، وتعزيز الكفاءة الإنتاجية. كما يساهم في جذب المستثمرين من خلال توفير معلومات دقيقة وموثوقة.

المطلب الأول: مفهوم الرقابة الداخلية

أولاً: تعريف الرقابة الداخلية

نظراً لكبر المنشآت وتعدد نشاطها، شهد نظام الرقابة الداخلية العديد من التعارف حسب كل جهة من أهمها:

عرفه المعهد الأمريكي عام 1936 م بأنه: "مجموعة الطرائق والمقاييس التي تتبناها المنظمة بقصد حماية النقدية والموجودات الأخرى، وكذلك ضمان الدقة للعمليات المحاسبية للعمليات المثبتة في الدفاتر".¹ عرفها المعيار الدولي لممارسة أعمال التدقيق والتأكيد وقواعد أخلاقيات المهنة رقم 400، الصادر عن الاتحاد الدولي للمحاسبين IFAC على أنها "كافة السياسات والإجراءات التي تتبناها المؤسسة لمساعدتها قدر الإمكان في الوصول إلى أهدافها، مع ضمان إدارة منظمة وكفاءة عمل عالية بالإضافة إلى الالتزام بسياسات حماية الأصول، منعا لغش، اكتشاف الأخطاء والتحقق من دقة واكتمال السجلات المحاسبية وتهيئة معلومات مالية موثقة في الوقت المناسب".² أما تعريف COSO للرقابة الداخلية (Committee Of Sponsoring Organizations OF The Tredway) فعرفها بأنها "عمليات تتأثر بمجلس إدارة المؤسسة والإدارة والأفراد الآخرين في المؤسسة ويتم تصميمها لتعطي تأكيداً معقولاً حول تحقيق أهداف المؤسسة في استحواد التالية: مدى كفاية العمليات وفعاليتها ومدى إمكانية الاعتماد على التقارير المالية ومدى الالتزام بالقوانين واللوائح".³

¹ بريالة رحاب معصور سعيدة، دور نظام الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مذكرة ماستر، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2020، ص:3.

² بوشرف أحمد مزاني فوزي، دور التدقيق الداخلي في تحسين فاعلية نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة، مذكرة ماستر، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، 2022، ص:15.

³ أحمد حسين البخيت، أثر نظام الرقابة الداخلية على الأداء المالي في المحاكم النظامية، رسالة ماجستير، كلية الأعمال جامعة عمان العربية، الأردن، 2016، ص:13.

كما تعرف الرقابة الداخلية بأنها: "تهدف إلى إيجاد، أو اكتشاف الأخطاء والغش بطريقة عملية وسريعة، وهي كذلك تهدف إلى التأكد من أن كل التسجيلات التي تجسد الأحداث والتي سجلت وفقا للقانون، وللقواعد الخاصة بالمؤسسة".¹

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن نظام الرقابة الداخلية هو: مجموعة من السياسات والإجراءات والأنظمة التي تعتمدها المؤسسة لحماية أصولها وضمان دقة وسلامة العمليات المالية والمحاسبية. تهدف إلى تعزيز كفاءة الأداء والالتزام باللوائح والقوانين، كما تساهم في اكتشاف ومنع الأخطاء والغش، مما يتيح تقديم معلومات مالية موثوقة في الوقت المناسب، وذلك من خلال التأثير المشترك لمجلس الإدارة والإدارة والأفراد داخل المؤسسة لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

ثانيا: أهداف نظام الرقابة الداخلية

تتمثل أهداف نظام الرقابة الداخلية في عناصر التالية:²

1. **حماية الأصول:** يجب أن يوفر نظام الرقابة الداخلية وسائل الحماية الأساسية للأصول من الضياع والسرقة أو الحريق أو الإهمال وسوء الاستخدام وهو لا يشمل الأصول المادية فقط بل يضمن سلامة العناصر الأخرى.
2. **ضمان دقة وسلامة المعلومات المحاسبية:** لضمان إنتاج معلومات ذات نوعية جيدة ينبغي اختبار دقتها وسلامتها ودرجة الاعتماد عليها في ظل نظام معلوماتي يعالج البيانات من أجل الوصول إلى نتائج تتمثل في المعلومات ولكن إنتاج هذه المعلومات المحاسبية تتم عبر نظام المعلومات المحاسبية الذي يتصف بما يلي:
 - تسجيل الأحداث الاقتصادية من المصدر في أقرب وقت ممكن.
 - إدخال العمليات التي سجلت للبرنامج الآلي والتأكد من البيانات المتعلقة بها.
 - تبويب البيانات على حسب التصنيف في كل مرحلة من مراحل المعالجة.
 - احترام المبادئ المحاسبية المتعارف عليها والقواعد الداخلية للمشروع من أجل تقديم المعلومات المحاسبية.
 - توزيع المعلومات على الأطراف ذات العلاقة.

¹ جانة جرمان، فعالية أنظمة الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة ماستر، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2018، ص:3.

² عبد الناصر مفتاح محمد، تقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية باستخدام نموذج COSO، المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 3، العدد 4، 2024، ص: 254.

3. تشجيع العمل بكفاءة: إن إنشاء نظام رقابة داخلية محكم داخل المؤسسة يمكنه من يضمن الاستعمال الأمثل والكفاء لموارد المشروع ومن تحقيق نشاطها بفعالية من خلال التحكم في التكاليف وتخفيضها عند أدنى مستوى، غير أن نظام الرقابة الداخلية لا يعطي للإدارة ضمانات مؤكدة فقط يعطي تحسناً في مردودية المشروع.

4. تشجيع الالتزام بالسياسات الإدارية: إن السياسات الإدارية الموضوعة من قبل الإدارة يجب الالتزام بها، لأن تشجيع واحترام السياسات الإدارية من شأنه أن يضمن للمشروع تحقيق أهدافه المرسومة بوضوح بإطار الخطة التنظيمية من أجل الامتثال للأوامر.

ثالثاً: تقسيمات نظام الرقابة الداخلية

يمكن تقسيم نظام الرقابة الداخلية إلى ثلاثة أنواع هي: ¹

1. نظام الرقابة الإدارية: هي تشمل الخطة التنظيمية ووسائل التنسيق والإجراءات الهادفة التي تستعملها المؤسسة لتحقيق أكبر قدر ممكن من الكفاءة الإنتاجية عن طريق ضمان الالتزام بالسياسات الإدارية، الاستخدام الاقتصادي الكفاء للموارد والتوزيع المناسب للمسؤوليات والصلاحيات، ولتحقيق ذلك فهي تعتمد على وسائل متعددة مثل: الكشف الإحصائية، دراسة الوقت والحركة، تقارير الأداء، رقابة الجودة، الموازنات التقديرية والتكاليف المعيارية، استخدام الخرائط والرسوم البيانية وبرامج التدريب المتنوعة للمستخدمين وهي متعلقة بطريقة غير مباشرة بالسجلات المحاسبية والمالية.

2. الرقابة المحاسبية: هي خطة تنظيمية للمؤسسة والإجراءات المتبعة للمراسلات المستخدمة التي تتعلق بحماية أصول الشركة والتأكد من صحة البيانات المحاسبية ومدى الاعتماد عليها، وإن لكل وحدة اقتصادية سواء كانت إنتاجية أو خدمية مهمة رئيسية لتنفيذ أنشطتها المختلفة من خلال أجهزتها الفنية والإدارية، وبما أن الوظائف الإدارية في أي قسم متعددة لذا فإن وظائف القسم المحاسبي تكون واضحة بقدر وضوح وظائف المحاسبة وأهدافها لدى إدارة تلك الوحدة، وأن أي قسم حسابي يتولى مهمة تسجيل الأنشطة الاقتصادية والمالية وحسابها، وينبغي أن تكون على علم تام بأهمية ووظائف النظام المحاسبي المصمم أو المعد من قبل تلك الوحدة وفقاً لأحكام قوانين معينة كالنظام المحاسبي الموحد، ومن أمثلة الرقابة المحاسبية استخدام الحسابات الإجمالية . أما عناصر الرقابة المحاسبية هي:

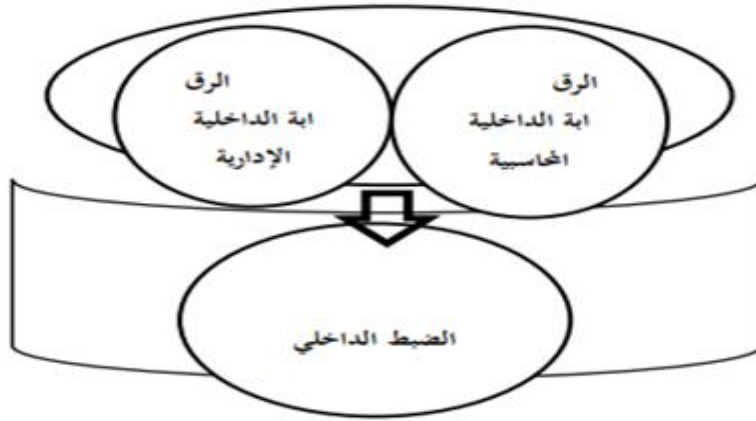
¹ عادل سليمان ، تقييم نظام الرقابة الداخلية المحاسبي لصناديق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء في ظل النظام المحاسبي المالي، مجلة الاقتصاد الصناعي (خزانتك)، المجلد 12، العدد 1، 2022، ص: 565.

- ▲ وضع وتصميم نظام مستندي متكامل وملائم لعمليات المؤسسة؛
- ▲ وضع نظام محاسبي متكامل وسليم يتفق مع طبيعة ونشاط المؤسسة؛
- ▲ وضع نظام سليم لجرد أصول وممتلكات المؤسسة وفقا للقواعد المحاسبية المتعارف عليها؛
- ▲ وضع نظام المراقبة وحماية المؤسسة وأصولها وممتلكاتها ومتابعتها للتأكد من وجود استخدامها فيما خصصت له ومن ذلك إمكانية استخدام حسابات المراقبة الملائمة لذلك.

3. الضبط الداخلي: هدفه تحقيق الحماية اللازمة للأصول ومن وسائل الضبط الداخلي التي توضحه:

- ✧ تقسيم العمل.
- ✧ المراقبة الذاتية (مراقبة الموظف لموظف آخر).
- ✧ تحديد الاختصاصات والسلطات والمسؤوليات.
- ✧ استخدام وسائل الرقابة الحدية والمزدوجة.
- ✧ التأمين على الموظفين وعلى الممتلكات.

الشكل (01-01): أنواع الرقابة الداخلية



المصدر: عبد الفتاح الصحن وآخرون، الرقابة والمراجعة الداخلية الحديثة، دار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 2007، ص:17.

رابعاً: خصائص نظام الرقابة الداخلية

يتميز نظام الرقابة الداخلية الجيد والفعال بمجموعة من الخصائص الرئيسية والهامة والتي تمثل الأعمدة الأساسية المطلوب توافرها حتى يمكن اعتبار نظام الرقابة فعالاً وجيداً في تحقيق الأهداف الرئيسية والتشغيلية له،

ولاشك أن توفر هذه الخصائص كلها أو بعضها بشكل معين هو أساس الحكم على مدى قوة أو ضعف نظام الرقابة الداخلية وأساليبها وأدواتها المطبقة في المؤسسة، وفيما يلي عرض لأهم الخصائص اللازمة لخلق نظام رقابة فعال وجيد في المؤسسة:¹

← تحديد خطوط السلطة والمسؤولية.

← كفاءة الموظفين.

← الفصل بين المسؤوليات.

← الرقابة الداخلية نظام يضعه وينفذه الإنسان.

المطلب الثاني: فعالية الرقابة الداخلية في المؤسسات

لا يمكن اعتبار أي نظام رقابة داخلية نظامًا مثاليًا أو خاليًا من القصور، نظرًا لاختلاف طبيعة المؤسسات وظروفها التنظيمية والبيئية، مما يجعل تصميم نظام رقابي موحد يناسب جميع السياقات أمرًا صعب التحقيق. ومع ذلك، يمكن تحديد مجموعة من العناصر الأساسية التي يُمكن، عند توافرها وتطبيقها بفعالية، أن تُساهم في تحقيق الأهداف الجوهرية للرقابة الداخلية داخل المؤسسة. من أبرز هذه العناصر:

أولاً: وجود فريق عمل مؤهل وذو التزام مهني

ف نجاح النظام الرقابي لا يتوقف فقط على البنية الهيكلية أو الإجراءات التقنية، بل يتركز أساسًا على كفاءة ومصادقية الأفراد القائمين على تنفيذه. حيث يتعين أن تكون المهام والمسؤوليات محددة بوضوح، وأن يتمتع الموظفون بالخبرة الفنية اللازمة، إلى جانب استعدادهم لتحمل مسؤولياتهم الوظيفية بأمانة. إذ إن أكثر الأنظمة إحكامًا قد تفشل إذا افتقرت إلى عناصر بشرية نزيهة وفعالة. وعليه، فإن فعالية الرقابة الداخلية تعتمد بدرجة كبيرة على العنصر البشري، الذي يُعد الركيزة الأساسية في نجاح أو فشل أي نظام رقابي داخل المؤسسة.²

ثانياً: أهمية التفويض الواضح والفصل بين المسؤوليات

يُعد الفصل بين المهام والمسؤوليات من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها فعالية نظام الرقابة الداخلية داخل المؤسسات. ويقضي هذا المبدأ بعدم تركيز الصلاحيات المتعلقة بمعالجة الأصول لدى شخص واحد، بحيث لا

¹ عتبة بن عتبة عبد الله، تيطاوني كريم، مساهمة الرقابة الداخلية في تحسين الأداء المالي، مذكرة ماستر، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة، 2017، ص: 7.

² ميمون حسام الدين، دراسة وتقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية بمؤسسة مركب الملح لوطاية - بسكرة، مذكرة ماستر، تخصص: فحص محاسبي، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016، ص: 64.

يُسمح لمن يتولى تسجيل العمليات المالية أن يكون في الوقت نفسه مسؤولاً مادياً عن حيازة الأصول أو مراقبتها. فالموظف المكلف بالمهام المحاسبية ينبغي أن يُمارس وظيفة رقابية غير مباشرة على الموظف الذي يتولى الجوانب التنفيذية أو المادية المتعلقة بالأصول، مما يُقلّل من فرص ارتكاب الأخطاء سواء كانت متعمدة أو ناتجة عن الإهمال.

هذا الفصل يُسهم في تعزيز الشفافية ويحد من إمكانية حدوث اختلاس أو تلاعب، ما لم يكن هناك تواطؤ بين طرفين أو أكثر. فعلى سبيل المثال، إذا كان الموظف ذاته هو من يطلب البضاعة، ويُطابق الفواتير مع أوامر التوريد، ويُشرف على عملية السداد، فإن ذلك يُعرّض المؤسسة لمخاطر الاحتيال وسوء استخدام الثقة. وعليه، تقتضي متطلبات الرقابة الفعالة أن يكون لكل موظف علم واضح بمهامه الوظيفية، إلى جانب درايته بالمهام المرتبطة بالوظائف الأخرى، بما يُعزز التكامل الرقابي ويُسهم في تحقيق الانضباط المؤسسي.¹

ثالثاً: إجراءات مناسبة لإتمام العمليات

تُعدّ وضوح خطوط السلطة وتحديد المسؤوليات بدقة من الأسس الجوهرية عند تصميم نظام فعال لإجراءات العمل داخل المؤسسات. لذلك، تحرص أغلب المؤسسات على إعداد أدلة تفصيلية لإجراءاتها المحاسبية والإدارية، لضمان فهم هذه الأنظمة وتطبيقها بالشكل الصحيح من قبل جميع الموظفين. وتعتمد المؤسسات أيضاً على جملة من الوسائل الوقائية التي تُسهم في دعم وظيفة الرقابة، مثل استخدام خزائن مقاومة للحريق لحماية الوثائق الحساسة والمستندات المالية، وتوظيف وسائل الحماية الفيزيائية كالحراس، الأسوار، وكاميرات المراقبة لتأمين الأصول والمخزونات. كما تولي المؤسسات أهمية خاصة لحماية السجلات والمستندات الرسمية باعتبارها مصدراً رئيسياً للمعلومات التي تُبنى عليها القرارات المالية والإدارية، ما يجعل صيانتها وحمايتها أحد الأركان الأساسية لنظام رقابة داخلية فعال.²

رابعاً: نظام مستندات وسجلات مناسبة

تُعدّ فعالية نظام الرقابة الداخلية داخل المؤسسات مرهونة بوجود نظام مستندي وسجلي متكامل وفعال، حيث تمثل المستندات الركيزة الأساسية لتوثيق العمليات المحاسبية، وأداة جوهرية لنقل المعلومات بين مختلف

¹ Joseph Elikem Kofi Ziorklui et al., **Effectiveness of internal controls mechanisms in preventing and detecting fraud**, Finance & Accounting Research Journal, Volume 6, Issue 7, 2024.

² Frank Nana Kweku Otoo, **Evaluating the impact of internal control systems on organizational effectiveness**, LBS Journal of Management & Research, Vol. 21 No. 1, 2023, p139.

المستويات التنظيمية. ويُعد هذا النظام حجر الأساس في دعم عملية التفويض وضمان الشفافية والانضباط داخل المؤسسة. وحتى يكون النظام المستندي فاعلاً ومناسباً، ينبغي أن يتوافر على مجموعة من الخصائص، من أبرزها:

1. الوضوح والبساطة: يجب أن يكون النظام المستندي سهل الاستخدام ومباشر، بما يقلل من احتمالية الوقوع في الأخطاء أثناء تسجيل المعلومات أو معالجتها.

2. التصميم الوظيفي الفعال: ينبغي أن تُصمم المستندات بشكل يُراعي سرعة الأداء وفعاليتها، من خلال توفير خانات كافية، بأحجام مناسبة وألوان مميزة تسهل عملية التمييز والفرز.

3. التعدد والتنوع في الاستخدام: يُستحسن أن تُوفّر المستندات بنسخ متعددة، بحيث يُمكن استخدامها لأغراض متنوعة (النسخة الأصلية، نسخة الحفظ، نسخة الإرسال... إلخ)، مع ضمان احتوائها على جميع المعلومات الأساسية المطلوبة.

4. التقييم المتسلسل: يُعد ترقيم المستندات بشكل متسلسل أمراً ضرورياً لتسهيل عملية المراجعة والتتبع، مما يعزز الرقابة المادية عليها ويسهل اكتشاف الفجوات أو حالات التلاعب.

إن توافر هذه الخصائص في نظام المستندات يُشكل أحد الركائز الأساسية لتفعيل الرقابة الداخلية وضمان مصداقية العمليات الإدارية والمالية داخل المؤسسة.

خامساً: قواعد الرقابة الكافية على الأصول والسجلات

تمثل الرقابة المحكمة على الأصول والسجلات إحدى الركائز الأساسية لنظام رقابة داخلية فعال. فإلى جانب مبدأ الفصل بين المهام، يتطلب الأمر وضع ضوابط تنظيمية دقيقة تكفل حماية الممتلكات وتحديد المسؤوليات بدقة. فعلى سبيل المثال، قد يُفضل إسناد الإشراف المادي على المخزون لشخص معين داخل المستودع، مما يُسهل تحديد الجهة المسؤولة عن أي نقص أو خلل محتمل. كما ينبغي حفظ المستندات ذات الحساسية العالية مثل الأوراق المالية، والنقدية، ودفاتر اليومية والأستاذ في خزائن آمنة مقاومة للحريق لحمايتها من التلف أو السرقة.

ومن القواعد المهمة أيضاً، تلك المتعلقة بالتعامل مع النقدية. إذ يجب إيداع جميع المتحصلات النقدية في الحساب البنكي بشكل يومي دون تأخير، بما يعزز من الشفافية ويُقلل من مخاطر الاختلاس أو إساءة الاستخدام. إلى جانب ذلك، يُستحسن وضع سقف محدد لقيمة النقدية المحتفظ بها في الحساب الجاري لتقليل المخاطر المحتملة

المرتبطة بتجاوز هذا الحد. إن الالتزام بمثل هذه القواعد يُسهم بفعالية في تحسين الحوكمة المالية وضمان سلامة الموارد المؤسسية.¹

سادسا: الفحص والتحقق المستقل من الأداء

لا يمكن للموظف أو المسؤول تقييم أدائه الذاتي بطريقة موضوعية وفعالة، وهو ما يستدعي تدخل جهة مستقلة تقوم بعملية التحقق والفحص. فالمرؤوس، بطبيعته، قد يتردد في تقديم تقييم صادق أو موضوعي بسبب الاعتبارات الوظيفية أو مخاوفه من ردة فعل الرئيس الإداري. ومع مرور الوقت، قد تضعف فعالية الإجراءات الرقابية، وتظهر بوادر التراخي أو عدم الاكتراث لدى الموظفين، مما يزيد من احتمالية وقوع الأخطاء – سواء كانت عرضية أو متعمدة – وهو أمر وارد في مختلف السياقات المؤسسية. من هنا تبرز الحاجة إلى وجود آليات تحقق مستقلة تعزز الثقة في سلامة النظام الرقابي وتضمن فعاليته.

وتتعدد صور وأساليب هذا التحقق المستقل، من بينها:

- إعداد تسوية دورية لحسابات البنك من قبل موظف لا يملك صلاحية التعامل مع النقد أو سجلاته؛
- إجراء جرد شامل للمخزون بشكل منتظم؛
- تكليف مراجع حسابات خارجي بإجراء مراجعة سنوية شاملة؛
- تنفيذ مراجعات دورية لنظام الرقابة الداخلية والسجلات المحاسبية من قبل قسم المراجعة الداخلية.²

المطلب الثالث: دور الرقابة الداخلية في تحسين استخدام الموارد

تُعد الرقابة الداخلية إحدى الدعائم الأساسية لضمان فعالية الأداء داخل المؤسسات، كونها تمثل منظومة متكاملة من السياسات والإجراءات التي تهدف إلى حماية الموارد المتاحة وضمان استخدامها بكفاءة وفعالية في سبيل تحقيق الأهداف المؤسسية. وبالنظر إلى هذه الأهمية المحورية، يهدف هذا الجزء إلى تسليط الضوء على دور الرقابة الداخلية باعتبارها آلية استراتيجية لتعزيز حسن استغلال الموارد وتطوير الأداء المؤسسي، بما يُسهم في دعم توجهات المؤسسة نحو تحقيق التنمية المستدامة. وفيما يلي، سيتم تقديم تحليل مفصل لطبيعة هذه العلاقة وأبعادها المختلفة.

¹ أمين السيد أحمد لطفي، تفعيل آليات المراجعة في محاربة الإحتيال والفساد، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 2014، ص: 411.

² ميمون حسام الدين، مرجع سبق ذكره، ص: 67.

أولاً: نظام الرقابة الداخلية

يتكون نظام الرقابة الداخلية من عدة عناصر مترابطة تسهم في ضمان فعاليته داخل المؤسسة، ومن أبرزها:

- **ثقافة المؤسسة:** تُعد الثقافة التنظيمية عاملاً أساسياً في تعزيز الالتزام الجماعي بالقيم والسلوكيات المهنية، فهي تساهم في تسريع تدفق المعلومات وتحفيز بيئة العمل على الابتكار والكفاءة. إذ تتيح هذه الثقافة توجيه الجهود نحو الإبداع بدل الانشغال بالتعقيدات الناتجة عن الإجراءات اليدوية التقليدية.
- **فلسفة الإدارة ونمط التشغيل:** يتجلى هذا العنصر في توجه الإدارة نحو تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصال، واستثمارها في تحسين أساليب معالجة البيانات، بما يعزز من سرعة اتخاذ القرار ودقة المتابعة.
- **تهيئة مناخ رقابي موضوعي ومنظم:** يتمثل في توفير بيئة رقابية تعتمد على الحياد والتعدد في آليات الرقابة، سواء على المستوى الأفقي بين المصالح أو العمودي بين مختلف المستويات الإدارية.
- **الوضوح في تحديد المسؤوليات والصلاحيات:** يشمل ذلك توزيع المهام بدقة وتحديد مسؤوليات كل فرد داخل المؤسسة بشكل لا يحتمل الالتباس، ما يُسهّل عملية الرقابة والمساءلة.
- **تعزيز الشفافية في إدارة الموارد البشرية:** من خلال اعتماد معايير موضوعية في التوظيف، والتكوين، والتحفيز، بما يضمن تكافؤ الفرص ويرفع من جودة الأداء الوظيفي داخل المؤسسة.¹

ثانياً: عملية تحديد وتقييم المخاطر

أدى توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى إحداث تحول نوعي في آليات تحديد وتقييم المخاطر، حيث أصبحت هذه العملية أكثر دقة وفعالية بفضل المعلومات الفورية والتقارير التفاعلية التي توفرها الأنظمة الرقمية. ويساهم هذا التطور في تعزيز القدرة الاستباقية للمؤسسة في التعامل مع المخاطر، وذلك من خلال:

1. رفع القدرة التنبؤية بوقوع المخاطر بناءً على تحليل الأنماط والبيانات التاريخية؛
2. تمكين الاكتشاف الآلي للمخاطر في الوقت الحقيقي عبر أنظمة المراقبة المستمرة؛

¹ غدير عبد القادر، أثر الرقابة الداخلية على الإفصاح المحاسبي ودورها على تخطيط موارد المؤسسة ERP : دراسة ميدانية على الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة، رسالة ماجستير في المحاسبة، جامعة جرش، الأردن، 2020، ص: 57.

3. إتاحة التبليغ عن المخاطر من أي نقطة اتصال داخل المؤسسة، مع التحكم في نشرها فوراً على مستوى جميع الوحدات المعنية ؛
4. جمع كميات ضخمة من البيانات بشكل آلي، ما يسهل عمليات التحليل والتشخيص المبكر للمخاطر؛
5. توفير مؤشرات آنية تساعد في تقييم التأثيرات المحتملة للمخاطر بدقة، من خلال نماذج تنبؤية وتقديرية؛
6. تمكين الإدارة من تصميم حلول دقيقة وتجربتها افتراضياً قبل اعتمادها وتعميمها ميدانياً.¹

ثالثاً: إنشاء ودمج الأنشطة الرقابية

يتأثر تنفيذ الأنشطة الرقابية بشكل مباشر بكفاءة النظامين الإداري والمعلوماتي داخل المؤسسة، حيث تسهم هذه الأنظمة في تسريع الإجراءات الرقابية وجعلها ذات طابع وقائي أكثر من تصحيحي. كما أن تصميم وتعديل هذه الأنشطة يصبح أكثر فاعلية من الناحيتين الاقتصادية والعملية، وذلك من خلال ما يلي:²

1. تحقيق الفصل الآلي بين المهام لضمان استقلالية الوظائف؛
2. اعتماد التصريحات والموافقات الإلكترونية بما يعزز من سرعة الأداء ودقته؛
3. فرض رقابة إلكترونية على صلاحيات الوصول إلى المعلومات والوثائق الحساسة؛
4. تتبع الأنشطة والإجراءات باستخدام آليات مطابقة تلقائية ومتعددة؛
5. إتاحة مرونة عالية في تحديد القيود والعتبات التنظيمية ودمجها؛
6. سهولة في تخصيص المهام وتعديلها بما يتماشى مع التغيرات الهيكلية؛
7. إمكانية تصميم مؤشرات رقابية قابلة للقياس، واحتسابها تلقائياً مع الإبلاغ الفوري عن أي انحراف؛
8. سهولة إنشاء وتحديث الأنشطة الرقابية حسب الحاجة التنظيمية أو المخاطر المستجدة؛
9. قابلية تعميم الإجراءات الرقابية على مختلف الوحدات أو تخصيصها حسب طبيعة النشاط.

¹ مزهودة نور الدين، دور نظام تخطيط موارد المؤسسات في تحسين أداء المؤسسة الوطنية للاشغال في الابار ENTTP، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 9، 2016، ص: 238.

² Saini.S, et al., Identifying success factors for implementation of ERP at Indian SMEs: A comparative study with Indian large organizations and the global trend, Journal of Modelling in Management, Vol. 8 Iss: 1, 2013, p:108.

رابعاً: المعلومات والاتصال

يتأثر عنصر المعلومات والاتصال بمدى اعتماد النظام الإداري والمعلوماتي في إدارة الشركة، وذلك من خلال الجوانب التالية:¹

1. التكامل بين التطبيقات: يُسهل النظام الإداري والمعلوماتي تبادل البيانات بين مختلف وحدات الشركة بشكل متناسق، حيث توفر التطبيقات بيانات موحدة يسهل مشاركتها.
2. التحديث الفوري للبيانات: يتم تحديث قواعد البيانات في الوقت الفعلي، مع ضمان وصول هذه التحديثات إلى جميع الوحدات المعنية فوراً.
3. الشمولية والتوحيد: يعمل النظام على تكامل نظم المعلومات ضمن إطار موحد وشامل.
4. كفاءة نقل المعلومات: يتميز النظام بسرعة ودقة نقل البيانات في الوقت الفعلي عبر القنوات المحددة مسبقاً.
5. حماية جودة المعلومات: يحافظ النظام على دقة المعلومات ويمنع تشويهها أو تفسيرها بشكل خاطئ.
6. ترشيد تكاليف الاتصال: يُقلل النظام من الهدر في عمليات نقل المعلومات، مما يعزز الكفاءة المالية.
7. التواصل الشامل: يدعم النظام الاتصال الأفقي (بين الإدارات) والعمودي (بين المستويات) في وقت واحد.

خامساً: مراقبة النظام

تتأثر الرقابة الداخلية في بيئة تتميز بتوفر أحدث تقنيات الإعلام والاتصال، بما في ذلك النظام الإداري والمعلوماتي، حيث تساهم متابعة القادة في تعزيزها من خلال:²

1. توفير تغذية راجعة فورية: يحصل المدققون على بيانات مباشرة حول أداء نظام الرقابة الداخلية، مما يمكنهم من مراقبته باستمرار، وتحديد نقاط الضعف لمعالجتها أو نقاط القوة لتعزيزها.
2. خفض التكاليف: يتميز النظام بغياب الحواجز بين الوحدات، وتزامن العمليات، وسهولة الصيانة التصحيحية التي يقوم بها المصممون مباشرة دون الحاجة إلى تدخل قسم تكنولوجيا المعلومات. ويقتصر دور هذا القسم على الصيانة التطويرية، وتحسين الأداء الوظيفي، وتطوير قواعد التسيير الديناميكية، مما يقلل تكاليف التعديلات مقارنة بالأنظمة التقليدية.

¹ Ram, J, et al., **Examining the role of system quality in ERP projects**, Industrial Management & Data Systems, Vol. 113, Iss: 3, 2013, p:355.

² الفاعوري أسماء، أثر فاعلية تخطيط موارد المنظمة على تميز الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية في أمانة عمان الكبرى، رسالة ماجستير في الأعمال الإلكترونية، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012، ص: 24.

3. توفير مؤشرات آنية: يتم رصد كفاءة نظام الرقابة الداخلية في الوقت الفعلي، مما يعزز اتخاذ القرارات السريعة.
4. تحليل المخرجات: يُظهر النظام نقاط القوة والضعف بدقة، مما يساعد في تحسين الآليات الرقابية.
5. تقويم الأداء الرقابي: يتم قياس فعالية الأنشطة الرقابية بشكل دوري لضمان تحقيق الأهداف.
6. تقييم الأنشطة الجديدة: يُتيح النظام تقدير أداء المبادرات المراد تطويرها قبل تنفيذها، مما يضمن فعاليتها.

سادسا: تماسك عناصر النظام

يلعب النظام الإداري والمعلوماتي دورًا محوريًا في تعزيز تماسك عناصر نظام الرقابة الداخلية، وذلك من خلال تسهيل التفاعل بينها في إطار بيئة رقابية آلية. تتميز هذه البيئة بالقدرة على المراقبة المستمرة لأداء المؤسسة، حيث تقوم برصد المخاطر التي قد تعوق تحقيق الأهداف المحددة بدقة، وتقييم آثارها، وتوفير مؤشرات متعددة ومطابقات بين مخرجات الوظائف المختلفة في وقت واحد.

كما يجمع النظام البيانات من البيئتين الداخلية والخارجية، مما يوفر رؤية شاملة لإدارة هذه المخاطر والتعامل معها بكفاءة. بالإضافة إلى ذلك، يقدم النظام حلولًا متنوعة تحدد الأنشطة الرقابية اللازمة لمعالجة أي اختلالات حالية أو محتملة في نظام الرقابة الداخلية، مع تبسيط دمج هذه الأنشطة في سير العمليات.

ويتم إيصال المعلومات عبر قنوات اتصال متعددة الاتجاهات يوفرها النظام الإداري والمعلوماتي، مما يضمن نقلًا فعالًا للمعلومات بتكلفة منخفضة وكفاءة عالية. هذا يساهم في متابعة ومراقبة نظام الرقابة الداخلية بشكل مستمر، مع إبراز نقاط القوة والضعف في الوقت الفعلي. وبناءً على المؤشرات والمخرجات الدقيقة والفعالة التي يوفرها النظام، تتمكن الإدارة من معالجة أي اختلالات بسرعة وكفاءة.¹ أما دور استخدام موارد المؤسسة في فعالية نظام الرقابة الداخلية في تحقيق الأهداف المرجوة منه فهي مصنفة كما يلي:²

1. الأهداف التشغيلية:

- ▲ تعزيز التنسيق بين وحدات المؤسسة لضمان سلاسة العمليات.
- ▲ نقل المعلومات في الوقت الفعلي لتحسين اتخاذ القرار؛
- ▲ تحسين الدعم اللوجستي والتحكم في استهلاك الموارد؛

¹ غدير عبد القادر، مرجع سبق ذكره، ص ص: 60 - 61.

² نفس المرجع، ص: 61.

▲ برمجة حركة التثبيتات وتسهيل العمليات المعقدة؛

2. الأهداف المالية: تعزيز دقة وموثوقية الوثائق المحاسبية من خلال:

للم التسجيل المحاسبي الدقيق والآلي في الوقت الفعلي؛

للم ضمان صحة التسجيلات والمطابقة الآلية؛

للم الحساب الآلي للتصريحات الجبائية والإقفال المحاسبي التلقائي؛

للم تجميع الحسابات آلياً لتجنب الأخطاء؛

للم توفير خيارات بحث وتفتيش سريعة ودقيقة؛

للم حماية البيانات المحاسبية من التعديل غير المصرح به؛

للم توفير معلومات مالية دقيقة لمتخذي القرارات.

3. هدف مطابقة التشريعات والتنظيمات: ضمان الامتثال القانوني من خلال:¹

• حساب التصريحات الجبائية في الوقت المحدد؛

• الإبلاغ الفوري عن حالات عدم التأمين أو انتهاك القوانين؛

• مراقبة الالتزام بالاتفاقيات مع العملاء؛

• تبسيط تحديث التشريعات وتطبيقها في المؤسسة.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

¹ نفس المرجع، ص 63.

يهدف المبحث الثاني إلى استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، مما يساهم في إثراء الفهم وتوضيح الإطار العام للدراسة. وينقسم إلى ثلاث مطالب: المطلب الأول: عرض الدراسات المكتوبة باللغة العربية. المطلب الثاني: استعراض الدراسات المنشورة باللغات الأجنبية. المطلب الثالث: فسنسلط الضوء على الخصائص التي تميز دراستنا الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة.

المطلب الأول : الدراسات باللغة العربية

❶ الدراسة الأولى: دراسة (عبد الناصر مفتاح محمد، 2024)¹، بعنوان "تقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية باستخدام نموذج COSO: دراسة ميدانية بصندوق الضمان الاجتماعي فرع النقازة"، هدفت هذه الدراسة إلى تقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي، وذلك بالاستناد إلى نموذج COSO، ومن منظور مراجعي الحسابات. لتحقيق هذه الأهداف، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمًا الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية، التي تم تحليلها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات الرئيسية للدراسة. شملت العينة العاملين في إدارات المراجعة الداخلية، الشؤون الإدارية، والشؤون المالية، ونظرًا لصغر حجم الفئة المستهدفة، تم إجراء مسح شامل لجميع المشاركين، والبالغ عددهم 16 مدير إدارة ورئيس قسم في فروع الهيئة العامة لصندوق الضمان الاجتماعي – فرع النقازة (بما يشمل فروع ترهونة، مسلاتة، والقربولي). أظهرت نتائج الدراسة أن نظام الرقابة الداخلية في الصندوق يتمتع بمستوى مرضٍ من الفعالية عبر مختلف مكوناته، باستثناء البيئة الرقابية، حيث تبين أن مستوى الرقابة فيها أكثر إحكامًا مقارنة ببقية المكونات في فروع الهيئة العامة لصندوق الضمان الاجتماعي.

❷ الدراسة الثانية: دراسة (عادل سليمان، 2022)²، بعنوان "تقييم نظام الرقابة الداخلية المحاسبي لصناديق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء في ظل النظام المحاسبي"، تتناول هذه الدراسة تقييم نظام الرقابة الداخلية المحاسبي، حيث تم اختيار صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء كنموذج للدراسة خلال عام 2019. تركزت الدراسة على توضيح مدى فعالية نظام الرقابة الداخلية المحاسبي، من خلال استعراض طبيعته، وتحديد المقومات المحاسبية التي يستند إليها، بالإضافة إلى توضيح خطوات تقييمه. قد خلصت الدراسة إلى أن الهدف الأساسي

¹ عبد الناصر مفتاح محمد، تقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية باستخدام نموذج COSO، المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 3، العدد 4، 2024.

² عادل سليمان، تقييم نظام الرقابة الداخلية المحاسبي لصناديق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء في ظل النظام المحاسبي المالي، مجلة الاقتصاد الصناعي (خزانتك)، المجلد 12، العدد 1، 2022.

لنظام الرقابة الداخلية المحاسبي هو ضمان مصداقية التقارير المالية، كما أن وجوده يعزز الثقة في المخرجات المحاسبية.

❶ الدراسة الثالثة: دراسة (فتحي موسى سالم وآخرون، 2021)¹، بعنوان: "واقع نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا"، سعت هذه الدراسة إلى تقييم مدى الالتزام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي، من خلال تحليل مدى التقيد بالضوابط الداخلية عند إعداد الميزانية، ومستوى الرقابة وفقاً للوائح المالية للصندوق، بالإضافة إلى دراسة الإجراءات والضوابط المتبعة في اختيار الموارد البشرية وتدريبها. واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث شملت عينة البحث المحاسبين والمدققين الداخليين في الضمان الاجتماعي الليبي. تم توزيع 102 استبيان، واستُرجع 92 منها بعد منح المشاركين الوقت الكافي للرد، إلا أن 9 استبيانات استُبعدت لعدم صلاحيتها للتحليل، مما جعل نسبة الاستبيانات القابلة للتحليل 81% من إجمالي الموزعة. وأسفرت التحليلات الإحصائية عن التزام واضح بالضوابط الداخلية المتعلقة بإعداد الميزانية، كما خلصت الدراسة إلى ضرورة وضع آلية واضحة لصندوق الضمان الاجتماعي تضمن اختيار وتدريب الموارد البشرية بكفاءة، مع مراعاة مبدأ "وضع الشخص المناسب في المكان المناسب". وأوصت بوضع معايير دقيقة للكفاءة والخبرة المطلوبة لشغل المناصب في إدارات المراجعة الداخلية، لضمان تحسين الأداء وتعزيز فعالية نظام الرقابة الداخلية.

❷ الدراسة الرابعة: دراسة (فتحي موسى سالم وآخرون، 2021)²، بعنوان "مدى توفر مكونات إطار COSO في نظام الرقابة الداخلية لصندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا"، تهدف هذه الدراسة إلى تقييم مدى توفر مكونات إطار "COSO" في نظام الرقابة الداخلية لصندوق الضمان الاجتماعي الليبي. ولتحقيق ذلك، تم استخدام استمارة استبيان كأداة لجمع البيانات، حيث شمل مجتمع الدراسة المحاسبين والمراجعين الداخليين في الإدارة العامة وفروع صندوق الضمان الاجتماعي الليبي، فيما اقتصرَت العينة على العاملين من هذه الفئات في مدينة بنغازي. تم توزيع 102 استمارة، واستُرجع منها 82 استمارة صالحة للتحليل. وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم توفر مكونات إطار COSO للرقابة الداخلية في الصندوق، فيما يتعلق بأربعة مكونات رئيسية، وهي الأنشطة

¹ فتحي موسى سالم، وآخرون، واقع نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا، مجلة جامعة البحر المتوسط الدولية، العدد 13، 2021.

² فتحي موسى سالم، وآخرون، مدى توفر مكونات إطار COSO في نظام الرقابة الداخلية لصندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا، المجلة العلمية للجامعة المفتوحة - بنغازي، المجلد 02، العدد 02، 2021.

الرقابية، البيئة الرقابية، المعلومات والاتصالات، والمراقبة، في حين تبين توفر مكّون تقييم المخاطر ضمن النظام الرقابي للصندوق. وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تبني تطبيق إطار COSO للرقابة الداخلية، نظراً لكونه من الأطر الحديثة التي تسهم في تعزيز تقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية باستخدام نموذج COSO.

❶ الدراسة الخامسة: دراسة (الهادي حفيظة وناجم سمية، 2019)¹، بعنوان: "تقييم نظام الرقابة الداخلية المحاسبي في مؤسسات التأمين الاجتماعي في ظل SCF دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء غرداية"، تناولت هذه الدراسة تقييم نظام الرقابة الداخلية المحاسبي، حيث تم اختيار صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء كنموذج بحثي لعام 2019. وتركزت الدراسة على تحليل مدى فعالية هذا النظام، من خلال تسليط الضوء على طبيعته، وتحديد المقومات المحاسبية التي يستند إليها، بالإضافة إلى استعراض خطوات تقييمه. خلصت الدراسة إلى أن الهدف الأساسي لنظام الرقابة الداخلية المحاسبي هو تعزيز مصداقية التقارير المالية، مما يساهم في زيادة موثوقية المخرجات المحاسبية. وأظهرت الدراسة النتائج التالية: يتمتع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بنظام رقابة داخلية فعال، مما يساهم في تعزيز مصداقية القوائم المالية والتقارير المختلفة، وأنه رغم فعالية النظام، كشفت الدراسة الميدانية عن وجود بعض النقائص التي قد تعيق تحقيق الأهداف المرجوة، والتي يسعى المسؤولون في الصندوق إلى معالجتها وتحسينها.

❷ الدراسة السادسة: دراسة (محمد أمين محمداتني ووسيم بوعشة، 2017)²، بعنوان "دور المراجعة الداخلية في تحسين الأداء في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مجمع عبيدي خلال الفترة 2013-2015"، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور المراجعة الداخلية في تعزيز الأداء داخل المؤسسة الاقتصادية، من خلال تسليط الضوء على مختلف المفاهيم والمتغيرات المرتبطة بها، بما في ذلك المبادئ والمعايير المعتمدة. كما تتناول الدراسة تحليل الأداء المؤسسي، ودوافع تحسينه، والعوامل المؤثرة فيه، مع إسقاط هذه المفاهيم على واقع المؤسسات الجزائرية، حيث تم اختيار مجمع عبيدي كنموذج للدراسة. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها الدور المحوري للمراجعة الداخلية في تحسين الأداء، من خلال تحديد نقاط القوة والضعف، ورصد الانحرافات وتصحيحها، مما يساهم في تعزيز كفاءة المؤسسة والارتقاء بمستوى أدائها.

¹ الهادي حفيظة وناجم سمية، تقييم نظام الرقابة الداخلية المحاسبي في مؤسسات التأمين الاجتماعي في ظل SCF: دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء غرداية للفترة 2018-2019، مذكرة ماستر، تخصص تدقيق ومراقبة التسير، جامعة غرداية، 2019.

² محمد أمين محمداتني ووسيم بوعشة، دور المراجعة الداخلية في تحسين الأداء في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر، تخصص مالية المؤسسة، جامعة قلمة، 2017.

❶ الدراسة السابعة: دراسة (احمد حسين البخيت، 2016)¹، بعنوان "أثر نظام الرقابة الداخلية على الأداء المالي في المحاكم النظامية الأردنية: دراسة تطبيقية على محاكم عمان"، هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر نظام الرقابة الداخلية على الأداء المالي للمحاكم النظامية الأردنية، وذلك من خلال دراسة تطبيقية على محاكم عمان النظامية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات اللازمة لاختبار الفرضيات عبر استبانة وُزعت على عينة مكونة من 125 فردًا يمثلون جميع العاملين في وحدة الرقابة الداخلية والمحاسبين في المحاكم النظامية بمحافظة العاصمة. توصلت الدراسة إلى أن نظام الرقابة الداخلية، بمكوناته الأساسية (بيئة الرقابة، أنشطة الرقابة، المعلومات والاتصال، تقدير المخاطر، والتقييم)، يؤثر على الأداء المالي للمحاكم بدرجة متوسطة، سواء بشكل جماعي أو فردي. وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز اهتمام وزارة العدل الأردنية بجميع مقومات الرقابة الداخلية، وإنشاء قسم لإدارة المخاطر في المحاكم النظامية، نظرًا لأثره على الأداء المالي، إضافة إلى وضع دليل إرشادي مكتوب للأنشطة الرقابية لضمان تحسين فعالية النظام الرقابي.

❷ الدراسة الثامنة: دراسة (علي شيتور، 2014)²، بعنوان: "مساهمة الرقابة الداخلية في تحسين الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة توزيع التسيير السياحي ببسكرة"، هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مفهوم نظام الرقابة الداخلية ومكوناته ووسائله ومقوماته، بالإضافة إلى الإجراءات المتبعة في تطبيقه ومدى تأثيره على تحسين الأداء المالي. وقد كشفت الدراسة أن نظام الرقابة الداخلية في المؤسسة محل البحث غير مُفعّل بالكامل، حيث يقتصر على كونه برامج رقابية نظرية دون تطبيق فعلي، مما انعكس سلبًا على الأداء المالي وأدى إلى ضعف نتائجه. كما أكدت الدراسة أن نجاح المؤسسات الاقتصادية، لا سيما في ظل التحديات الحالية، يعتمد على تحسين الأداء في جميع المستويات. وبناءً على ذلك، أوصت الدراسة بضرورة تحديث وتنفيذ نظام الرقابة الداخلية ليشمل جميع هياكل المؤسسة، إلى جانب وضع برامج توعوية تحت العاملين على الالتزام بالإجراءات الرقابية وتعزيز ثقافة التقييم والانضباط الوظيفي. كما دعت إلى ربط الحوافز المادية والمعنوية بنتائج التقييم الدوري للأداء، ووضع آليات لمقارنة الأداء الفعلي بالمستهدف، إضافة إلى إنشاء برامج تقييم سنوية

¹ أحمد حسين البخيت، أثر نظام الرقابة الداخلية على الأداء المالي في المحاكم النظامية، رسالة ماجستير، كلية الأعمال جامعة عمان العربية، الأردن، 2016.

² علي شيتور، مساهمة الرقابة الداخلية في تحسين الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر، تخصص فحص محاسبي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.

لاكتشاف الأخطاء وتصحيح الانحرافات. وأكدت الدراسة أن تفعيل نظام رقابي داخلي فعال يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال زيادة الربحية بأقل التكاليف، مما يعزز مستوى الأداء المالي ويرفع قدرتها التنافسية.

المطلب الثاني : الدراسات باللغة الأجنبية

🔍 الدراسة الأولى: دراسة (Joseph Elikem Kofi Ziorklui; Frederick Owusu Ampofo،

2024)¹، بعنوان: " *Effectiveness of Internal Controls Mechanisms in Preventing*

and Detecting Fraud "، هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مدى فعالية آليات الرقابة الداخلية في الحد من ممارسات الاحتيال داخل المؤسسات، وذلك من خلال تقييم دور هذه الآليات في الوقاية والكشف عن السلوكيات الاحتيالية. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم التركيز على المفاهيم الأساسية للرقابة الداخلية، باعتبارها أحد الأعمدة الرئيسة في نظام حوكمة الشركات، لما لها من دور في حماية الأصول وضمان مصداقية السجلات المالية وتحسين الأداء التشغيلي. تناولت الدراسة مكونات نظام الرقابة الداخلية، مثل تقييم المخاطر، أنشطة الرقابة، أنظمة المعلومات والاتصال، وآليات المراقبة، بهدف تقديم تصور شامل عن هيكل الرقابة الداخلية ووظائفه. كما تم تحليل الضوابط الوقائية، بما في ذلك الفصل بين المهام، عمليات التفويض، وضوابط الوصول، للوقوف على مدى فعاليتها في الحد من احتمالات الاحتيال. واستعرضت الدراسة كذلك نماذج لمؤسسات نجحت في تطبيق هذه الضوابط، إلى جانب التحديات التي قد تعيق تنفيذها. أما الضوابط الكاشفة، مثل التسويات المالية، والتدقيق الداخلي، وقنوات الإبلاغ عن المخالفات، فقد تم تقييم فعاليتها في الكشف عن حالات الاحتيال، مع عرض دراسات حالة واقعية تُبرز نجاح هذه الأدوات في الكشف عن التجاوزات، إلى جانب العقبات التي تواجه المؤسسات في تطوير أنظمة كشف فعالة. وفيما يخص تقييم فعالية الضوابط الداخلية، ركزت الدراسة على المؤشرات المستخدمة مثل انخفاض معدلات الاحتيال وزيادة معدلات الكشف، بالإضافة إلى تحليل دور التدقيق الداخلي والخارجي كأدوات تقييم رئيسية. وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة، تم تقديم مجموعة من الممارسات المثلى لتعزيز كفاءة الرقابة الداخلية، منها: الاهتمام بالتدريب المستمر للموظفين، دعم الإدارة العليا لوظائف التدقيق، والاستفادة من التقنيات الحديثة في نظم الرقابة. كما أوصت الدراسة بضرورة مراقبة وتحديث أنظمة الرقابة بصفة دورية، واقترحت فتح آفاق بحثية مستقبلية لتعميق الفهم حول العوامل المؤثرة في فعالية هذه الآليات.

¹Joseph Elikem Kofi Ziorklui, et al., *Effectiveness of internal controls mechanisms in preventing and detecting fraud*, Finance & Accounting Research Journal, Vol. 6 No. 7, 2024.

❶ الدراسة الثانية: دراسة (Sari Shaqour, Benchikh Houari، 2023)¹، بعنوان: "Effectiveness of Internal Control Units in the Palestinian Public Sector"، هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فعالية وحدات الرقابة الداخلية في القطاع العام الفلسطيني، بالإضافة إلى تحديد العوامل التي تؤثر على فعاليتها، والتعرف على المعوقات التي تواجه عمل هذه الوحدات. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات. تكونت عينة الدراسة من (70) موظفًا يعملون في مجال الرقابة الداخلية، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية. توصلت الدراسة إلى أن الرقابة الداخلية في القطاع العام الفلسطيني تُعد فعالة، حيث تحقق أهدافها بمستوى متوسط (66.6%). كما أبرزت الدراسة أن من أهم العقبات التي تواجه عمل وحدات الرقابة الداخلية هي تقادم القوانين والتعدد في التشريعات واختلافها، بالإضافة إلى النقص في عدد الموظفين العاملين في هذه الوحدات. بناءً على النتائج، أوصت الدراسة بضرورة زيادة الاهتمام بتقارير وتوصيات وحدات الرقابة الداخلية، والعمل على زيادة عدد الموظفين في هذا المجال مع مراعاة تنوع مؤهلاتهم الأكاديمية. كما دعت إلى تعديل القوانين والأنظمة والتشريعات الرقابية التي تنظم عمل وحدات الرقابة الداخلية في القطاع العام الفلسطيني.

❷ الدراسة الثالثة: دراسة (Apenteng، 2012)² بعنوان: "The Effect Of Supervision On Staff Performance In South Municipal Education Directorate"، هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على طبيعة الرقابة الداخلية في بلدية جورجيا، واستكشاف التحديات التي تواجهها في بلدية جنوب جورجيا، بالإضافة إلى تقييم تأثيرها على الأداء المؤسسي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم استبانة وتوزيعها على العينة المختارة، ومن ثم تحليل النتائج المستخلصة. شمل مجتمع الدراسة 55 موظفًا من العاملين في بلدية جورجيا، بينما تضمنت العينة 50 موظفًا. توصلت الدراسة إلى أن الدور الإشرافي للرقابة الداخلية له تأثير جوهري على أداء الموظفين، وأنها أكثر فاعلية من الإشراف الإداري التقليدي، مما يستدعي منح موظفي الرقابة الداخلية أولوية أكبر مقارنة برؤساء الوحدات في المؤسسات. كما أتاح البحث للباحث فرصة لفهم أعمق لمفهوم الرقابة الداخلية، وأهمية التقييم الذاتي من قبل المؤسسات، إلى جانب التعرف على أدوار الرقابة

¹ Shaqour Sari, Houari Benchikh, *Effectiveness of Internal Control Units in the Palestinian Public Sector*, El-Bahith Review, Vol 23, No 1, 2023.

² Apenteng. J, *The Effect Of Supervision On Staff Performance In South Municipal Education Directorate*, Master Of Business Administration, Kwame Nkrumah University, 2012.

الخارجية، والتميز بين مهام المراقبين الداخليين والخارجيين. كما سلطت الدراسة الضوء على السلوكيات المطلوبة من موظفي الرقابة الداخلية، وأثر هذه الممارسات على النتائج النهائية للأداء المؤسسي.

🔴 **الدراسة الرابعة:** دراسة (John J. Morris، 2011)¹، بعنوان: " *The Impact of Enterprise Resource Planning (ERP) Systems on The Effectiveness of Internal Controls Over Financial Reporting* "، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أنظمة تخطيط موارد المؤسسات (ERP) في تحسين فعالية الرقابة الداخلية على التقارير المالية، في ظل متطلبات المادة 404 من قانون سارينز-أوكسلي (SOX). وجاء هذا في سياق الترويج المتزايد من قبل مزودي برمجيات ERP الذين استغلوا الاهتمام المتصاعد بالضوابط الداخلية، مؤكدين أن أنظمتهم تتضمن ضوابط داخلية مدمجة تدعم الهيكل التنظيمي للشركات وتساهم في الامتثال لمتطلبات SOX.. اعتمد الباحثون على منهج تحليلي كمي، واستندت الدراسة إلى تحليل بيانات لعدد من الشركات التي قامت بتبني أنظمة ERP خلال الفترة الممتدة بين عامي 1994 و2003. أظهرت نتائج الدراسة أن الشركات التي اعتمدت أنظمة ERP كانت أقل عرضة للإبلاغ عن وجود نقاط ضعف في نظام الرقابة الداخلية مقارنة بالشركات التي لم تعتمد هذه الأنظمة. كما بينت النتائج أن هذا الأثر الإيجابي شمل كلاً من الضوابط العامة على مستوى المؤسسة، وكذلك الضوابط الخاصة على مستوى الحسابات. وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بأهمية تبني أنظمة ERP كأداة داعمة لتحسين فعالية الضوابط الداخلية، لا سيما في المؤسسات الساعية إلى تحقيق امتثال أفضل لمتطلبات قانون سارينز-أوكسلي، مع ضرورة مواءمة هذه الأنظمة مع طبيعة العمليات المحاسبية والمالية داخل المؤسسة.

🔴 **الدراسة الخامسة:** دراسة (Ofori، 2011)²، بعنوان: " *Effectiveness of Internal Controls: A Perception or Reality? - The evidence of Ghana Post Company Limited in Ashanti Region* "، هدفت دراسة Ofori إلى تقييم مدى فعالية نظام الرقابة الداخلية والتحديات التي يواجهها، بالإضافة إلى استعراض التدابير المتخذة لتعزيز كفاءته، والبحث في السبل المناسبة لتحسين أدائه. اعتمدت الدراسة على المنهج العلمي، حيث تم جمع البيانات وتحليلها وتوثيقها، واستخدمت استبانة لضمان دقة النتائج وحياديتها. شمل مجتمع الدراسة جميع الموظفين العاملين في أقسام الإدارة والمحاسبة والتدقيق الداخلي بشركة غانا المحدودة، وتم اختيار عينة مكونة من 50 موظفًا لإجراء البحث عليهم. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من

¹ John J. Morris, *The Impact of Enterprise Resource Planning (ERP) Systems on the Effectiveness of Internal Controls over Financial Reporting*, Journal of Information Systems, Vol 25, iss 1, 2011.

² Ofori. W, *Effectiveness of internal controls: A perception or reality? The evidence of Ghana post Company Limited in Ashanti region*, (B.Ed Education) Kwame Nkrumah University, 2011.

أبرزها أن مؤسسة بريد غانا تمتلك نظام رقابة داخلية، لكنه لا يعمل بالمستوى المطلوب بسبب نقص الأيدي العاملة. وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء وحدات للرقابة الداخلية في جميع المكاتب الإقليمية لبريد غانا لتعزيز كفاءته. كما استفاد الباحث من الدراسة في التعرف على مفهوم نظام الرقابة الداخلية، تطوره التاريخي، عناصره، وأهدافه، بالإضافة إلى تسليط الضوء على أهمية وجود نظام خاص بتقييم المخاطر ضمن إطار الرقابة الداخلية، والذي يهدف إلى تحديد المخاطر المحتملة. كما أكدت الدراسة على الدور المحوري للعنصر البشري في الرقابة الداخلية من حيث العدد والخبرة.

➤ **الدراسة السادسة:** دراسة (Siayor ، 2010)¹ بعنوان: "*Risk Management and Internal Control Systems in the Financial Sector of the Norwegian Economy: A case study of DNB NOR ASA*". هدفت دراسة Siayor إلى استكشاف المخاطر والتحديات التي تواجه الشركات التجارية، ودور نظم الرقابة الداخلية في القطاع المالي في الحد من هذه المخاطر وتعزيز الاستقرار الاقتصادي في النرويج. اعتمدت الدراسة على منهج يجمع بين الوصف والتحليل، من خلال الدمج بين الأطر النظرية والتطبيق العملي، واستخدمت الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات في الجانب التطبيقي. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أبرزها أن وجود أنظمة رقابة داخلية فعالة وإدارة جيدة للمخاطر يُعدان عنصرين أساسيين لاستمرارية نجاح المؤسسات وتحقيق التوازن في أدائها. كما أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاهتمام بإدارة المخاطر وتصميمها بشكل محكم لضمان استدامة المؤسسات. وقد أتاح البحث للباحث فرصة لفهم أعمق للمخاطر التي تواجه الإدارة، والآليات المعتمدة في الرقابة الداخلية داخل النظام الاقتصادي النرويجي والشركات النرويجية.

➤ **الدراسة السابعة:** دراسة (Maria Ogneva; Kannan Raghunandan; K.R. Subramanyam ، 2006)² بعنوان: "*Internal Control Weakness and Cost of Equity: Evidence from Sox Section 404 Disclosures*". هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين فعالية الضوابط الداخلية وتكلفة حقوق الملكية الضمنية لدى الشركات التي قدمت تقاريرها وفقاً لمتطلبات المادة 404 من قانون سارينز-أوكسلي (SOX)، والتي تلزم الشركات بالإفصاح عن مدى فعالية ضوابطها الداخلية المتعلقة

¹ Siayor. A, *Risk Management and Internal Control Systems in the Financial Sector of the Norwegian Economy: A case study of DnB NOR ASA*, Master Thesis in Economics and Business Administration, University of Troms, 2010.

² Maria Ogneva, Kannan Raghunandan, K.R. Subramanyam, *Internal Control Weakness and Cost of Equity: Evidence from Sox Section 404 Disclosures*, CORPORATE FINANCE: GOVERNANCE, 2006.

بالتقارير المالية. اعتمد الباحثون على منهج التحليل الكمي، مستندين إلى البيانات المقدمة من الشركات إلى لجنة الأوراق المالية والبورصات الأمريكية (SEC)، حيث تم تحليل تقارير الإفصاح المتعلقة بوجود ضعف جوهري في الضوابط الداخلية. أظهرت نتائج الدراسة أن الشركات التي أفصحت عن وجود ضعف جوهري في ضوابطها الداخلية تواجه تكلفة حقوق ملكية أعلى بدرجة طفيفة مقارنةً بتلك التي لم تُبلغ عن مثل هذا الضعف. إلا أن هذه الفروقات في التكلفة لم تكن ذات دلالة إحصائية عند أخذ خصائص الشركات المختلفة بعين الاعتبار، مما يشير إلى أن ضعف الرقابة الداخلية - كما هو معرّف في المادة 404 - لا يرتبط بشكل مباشر بزيادة تكلفة حقوق الملكية الضمنية في المتوسط. وبناءً على النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز فعالية الضوابط الداخلية دون التركيز فقط على الامتثال الشكلي لمتطلبات المادة 404، مع السعي لتقليل التكاليف المرتبطة بعملية الامتثال دون التأثير على جودة التقارير المالية. كما دعت إلى مراجعة شاملة للسياسات التنظيمية بهدف إيجاد توازن بين تكلفة الامتثال والفوائد المرجوة في دعم كفاءة أسواق رأس المال.

المطلب الثالث: التعليق على الدراسات السابقة وما يميز الدراسة الحالية.

في هذا المطلب سوف نتطرق إلى التعليق على الدراسات العربية والأجنبية ومن ثم إبراز ما يميز دراستنا الحالية

أولاً: التعليق على الدراسات باللغة العربية

يمكن القول إن هنالك تشابهاً مع بعض الدراسات السابقة من حيث المنهجية المتبعة، إذ اعتمدت معظمها على المنهج الوصفي التحليلي كإطار لدراسة موضوع الرقابة الداخلية، مثل دراسة فتحي موسى سالم العرفي (2021)، ودراسة أحمد حسين البخيت (2016)، ودراسة عبد الناصر مفتاح محمد (2024)، مع وجود دراسات أخرى اعتمدت أيضاً على دراسة الحالة، كدراسة علي شيتور (2014)، ودراسة محمد أمين محمداتني ووسيم بوعشة (2017)، بالإضافة إلى المنهج التطبيقي في دراسة عادل سليمان (2022). أما أداة الدراسة، فقد تشابهت معظم الدراسات في استخدامها الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، باستثناء بعض الدراسات التي ركزت على التحليل النظري أو البيانات الثانوية فقط.

من حيث مجال الدراسة، فإن أغلب الدراسات السابقة تناولت موضوع نظام الرقابة الداخلية في القطاع العام أو شبه العام، وبالأخص داخل مؤسسات الضمان الاجتماعي، مثل دراسة فتحي موسى سالم وآخرون (2021)، ودراسة عبد الناصر مفتاح محمد (2024)، ودراسة الهادي حفيظة وناجم سمية (2019)، وهو ما

يتقاطع مع موضوع دراستنا الحالية التي ركزت على صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، غير أن دراستنا تميزت بالتركيز على فعالية النظام في تحسين استخدام الموارد، بينما ركزت الدراسات السابقة في الغالب على تقييم النظام أو مدى التزام المؤسسات بتطبيقه.

من حيث الإطار النظري المعتمد، فإن بعض الدراسات اتفقت مع دراستنا في تبني نموذج COSO كمرجعية لتقييم نظام الرقابة الداخلية، كما هو الحال في دراسة فتحي موسى سالم وآخرون (2021)، ودراسة عبد الناصر مفتاح محمد (2024)، وهو ما يُعد عنصر تشابه مهم، إلا أن دراستنا الحالية تناولت مكونات النموذج في سياق علاقتها بكفاءة استغلال الموارد البشرية والمالية، وليس فقط كمكونات نظرية للتقييم.

تشابهت بعض الدراسات في موضوع الرقابة المحاسبية داخل صناديق الضمان الاجتماعي، مثل دراسة عادل سليمان (2022)، ودراسة الهادي حفيظة وناجم سمية (2019)، حيث ركزتا على دقة التقارير المالية ومصداقيتها، في حين ذهبت دراستنا الحالية إلى ربط هذه المخرجات بمستوى كفاءة إدارة الموارد، وهو ما يمثل بعداً تحليلياً جديداً نسبياً في تناول الموضوع.

كما تميزت دراستنا عن باقي الدراسات من حيث شمولية المتغيرات المدروسة؛ إذ ربطت بين الرقابة الداخلية من جهة، وتحسين استغلال الموارد من جهة أخرى، بينما ركزت بعض الدراسات الأخرى على الأداء المالي العام فقط، مثل دراسة علي شيتور (2014)، ودراسة أحمد حسين البخيت (2016)، دون التعمق في الكيفية التي تساهم بها الرقابة في ترشيد الإنفاق وتوظيف الموارد.

من حيث مجتمع الدراسة وعينتها، نجد أن معظم الدراسات السابقة استهدفت موظفي وحدات المحاسبة والمراجعة الداخلية في المؤسسات، وهو ما تشابه مع دراستنا، إلا أن دراستنا سعت إلى تحقيق تمثيل أكثر دقة لفروع صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، مع مراعاة توزيعهم الجغرافي وطبيعة عملهم.

في المجمل، فإن الدراسات السابقة وفّرت إطاراً مرجعياً غنياً ساعد على بلورة محاور دراستنا الحالية، إلا أن هذه الأخيرة تميزت عنها في زاوية المعالجة والأهداف، من خلال سعيها إلى تحليل فعالية الرقابة الداخلية كأداة لتحسين استغلال الموارد، وليس فقط تقييم النظام أو مدى تفعيله، وهو ما يُعد إضافة جديدة في المجال البحثي المتعلق بالرقابة في مؤسسات الحماية الاجتماعية.

ثانياً : التعليق على الدراسات باللغة الأجنبية

تشابهت دراستنا الحالية مع بعض الدراسات الأجنبية في استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج بحثي يسعى إلى وصف الظواهر المتعلقة بالرقابة الداخلية وتحليلها بشكل دقيق. ومن بين الدراسات التي اعتمدت هذا المنهج نجد دراسة (Maria Ogneva et al) التي تناولت العلاقة بين ضعف الضوابط الداخلية وتكلفة حقوق الملكية، ودراسة (John J. Morris) التي بحثت تأثير أنظمة تخطيط موارد المؤسسات (ERP) على فعالية الرقابة الداخلية، بالإضافة إلى دراسة (Sari Shaqour & Benchikh Houari) التي ركزت على الرقابة الداخلية في القطاع العام الفلسطيني.

عند مراجعة الدراسات السابقة نلاحظ وجود اختلافات في أدوات جمع البيانات، حيث اعتمدت أغلب الدراسات الأجنبية على تحليل البيانات المالية والتقارير السنوية للشركات، كما هو الحال في دراسة (Maria Ogneva et al) التي استندت إلى تقارير الامتثال للمادة 404 من قانون SOX. بينما ركزت بعض الدراسات الأخرى على الاستبانات كأداة بحثية، مثل دراسة (Ofori, 2011) التي استخدمت الاستبيان لتقييم فعالية الرقابة الداخلية في شركة بريد غانا. ويلاحظ أن الدراسات التي اعتمدت التحليل المالي ركزت على مؤشرات مختلفة، مثل جودة التقارير المالية (Mary E. Barth et al)، الأداء المالي والربحية (Juan Camilo Cardona Montoya et al)، وتأثير الرقابة الداخلية على الحد من الاحتيال (Joseph Elikem Kofi Ziorklui et al).

بالإضافة إلى ذلك، هناك اختلاف في اختيار عينة الدراسة، حيث ركزت بعض الدراسات الأجنبية على المؤسسات المالية والشركات المدرجة، كما هو الحال في دراسة (Siayor, 2010) التي تناولت نظام الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر في القطاع المالي النرويجي، في حين ركزت دراسات أخرى على المؤسسات العامة كما في دراسة (Sari Shaqour & Benchikh Houari). كما أن معظم الدراسات الأجنبية امتدت على فترات زمنية طويلة لدراسة تأثير الرقابة الداخلية على الأداء المالي أو الحد من المخاطر، بينما ركزت الدراسات العربية غالباً على فترة زمنية قصيرة لا تتعدى السنة الواحدة.

أما فيما يتعلق بتعريف المتغيرات، فإن الدراسات الأجنبية لم تقدم غالباً تعريفاً دقيقاً للمتغير التابع، وهو ما يتشابه مع الدراسات العربية. كما أن بعض الدراسات لم تحدد أبعاداً واضحة للمتغيرات المستقلة المتعلقة بالرقابة الداخلية، كما هو الحال في دراسة (Mami Ali, 2016). ومع ذلك، نجد بعض الدراسات التي قدمت تعريفات أكثر دقة لمتغيرات الرقابة الداخلية وتأثيرها على الأداء المالي، كما في دراسة (Joseph Elikem Kofi Ziorklui et al) التي ركزت على آليات الرقابة الداخلية ودورها في كشف ومنع الاحتيال.

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن الدراسات الأجنبية تناولت الرقابة الداخلية من زوايا متعددة، سواء من خلال تحليل البيانات المالية أو تقييم مدى فعالية أنظمة الرقابة الداخلية في الشركات والمؤسسات العامة. وعلى الرغم من الفروقات في الأساليب والأدوات المستخدمة، فإن معظم الدراسات أكدت على أهمية وجود نظام رقابة داخلية فعال لضمان الشفافية وتحسين الأداء المؤسسي.

ثالثاً: ما يميز الدراسة الحالية عن باقي الدراسات

ومما سبق ذكره، يمكننا تلخيص ما يميز دراستنا عن باقي الدراسات في ما يلي:

١- تعتبر دراستنا في جامعة غرداية هي الأولى من نوعها - في حدود علمنا - التي تركز على فعالية الرقابة الداخلية في تحسين استخدام الموارد وتناولها بمده الأبعاد.

٢- لقد تشابهت دراستنا مع الدراسات السابقة في اعتمادها على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته في تحليل الظواهر الإدارية والمالية ذات الطابع التطبيقي، كما تم الاعتماد على دراسة الحالة في الجانب الميداني، باستخدام أداتي الاستبيان والمقابلة، وهو ما يتوافق مع منهجية دراسة (دراسة فتحي موسى سالم العري 2021) التي اتبعت نفس الأسلوب في جمع وتحليل البيانات.

٣- كما توافقت دراستنا مع بعض الدراسات السابقة في التركيز على فعالية نظام الرقابة الداخلية، حيث أبرزت دوره الحيوي في تحقيق الكفاءة والشفافية، وضمان الاستخدام الأمثل للموارد، غير أن دراستنا اتخذت بُعداً إضافياً من خلال التركيز على تحسين استخدام الموارد داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، وهو جانب لم يتم التطرق إليه بشكل مباشر في معظم الأدبيات السابقة.

٤- أما من حيث مجال التطبيق، فقد انفردت هذه الدراسة بتركيزها على مؤسسة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، على عكس غالبية الدراسات السابقة التي ركزت على مؤسسات ربحية، كالشركات الخاصة والصناعية أو القطاعات الاقتصادية، وهو ما يمنح هذه الدراسة قيمة مضافة من خلال تسليط الضوء على قطاع خدمي اجتماعي يتمتع بخصوصية في الهيكلة والتمويل والأهداف.

٥- وتتميز هذه الدراسة كذلك بمحاولة سد فجوة معرفية في الأدبيات المتعلقة بأنظمة الرقابة الداخلية في مؤسسات الضمان الاجتماعي، حيث لم تحظ هذه المؤسسات باهتمام بحثي كافٍ، خصوصاً من زاوية ترشيد الموارد وتعزيز فعالية استخدامها. ومن هذا المنطلق، تُعد هذه الدراسة إضافة نوعية للأبحاث السابقة، من خلال تقديم إطار عملي يساهم في تعزيز الحوكمة الرشيدة وتحقيق الاستدامة المالية والإدارية في مؤسسات الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل نستنتج أن الرقابة الداخلية تُعد أداة أساسية لضبط سير العمل داخل المؤسسات وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، فهي تمثل نظاماً متكاملاً من السياسات والإجراءات التي تهدف إلى حماية الأصول، وضمان دقة المعلومات، والالتزام بالتشريعات، مما يعزز من جودة الأداء ويحد من المخاطر المالية والإدارية. كما تبين أن فعالية هذا النظام ترتبط بمدى وضوح الهيكل التنظيمي، وتوزيع المهام، وتوفير آليات الرقابة المستمرة والتقارير الدقيقة، وهي عوامل تسهم مجتمعة في تحسين الأداء المؤسسي. وفي هذا الإطار، يتضح أن للرقابة الداخلية دوراً محورياً في تحسين استخدام الموارد، خاصة في المؤسسات ذات الطابع الاجتماعي مثل صندوق الضمان الاجتماعي، حيث تساعد في ترشيد الإنفاق، والحد من الهدر، وضمان استغلال الموارد بشكل أمثل لتحقيق أهداف الحماية الاجتماعية والاستدامة المالية. وعليه، فإن تعزيز فعالية الرقابة الداخلية يُعد ضرورة ملحة لكل المؤسسات، لما له من أثر بالغ في تحقيق الشفافية، ورفع الكفاءة، وتحقيق الاستخدام الرشيد للموارد.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على فعالية نظام الرقابة الداخلية في تحسين استخدام الموارد داخل صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، باعتباره مؤسسة عمومية ذات طابع اجتماعي واقتصادي، تعتمد في أدائها على ترشيد الموارد وتحقيق الكفاءة. فبعد تناول مختلف الجوانب النظرية المتعلقة بالرقابة الداخلية وأهميتها في ترشيد الموارد، واستعراض أبرز الدراسات السابقة ذات الصلة، ارتأينا ضرورة إسقاط الجانب النظري على الواقع العملي من خلال دراسة ميدانية ممنهجة تستجيب لطبيعة الموضوع وظروف تطبيقه.

سيتناول هذا الفصل تفصيلاً للمنهج المعتمد في الدراسة، مع تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، والأداة المستخدمة في جمع البيانات وخطوات إعدادها ودرجة صدقها وثباتها، وصولاً إلى المعالجات الإحصائية المعتمدة لتحليل النتائج وتفسيرها. وقد تم تقسيم الفصل إلى مبحثين رئيسيين:

- المبحث الأول: الطريقة والإجراءات.
- المبحث الثاني: عرض، تحليل ومناقشة النتائج

المبحث الأول: الطريقة والإجراءات

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على آراء أفراد عينة الدراسة حول فعالية نظام الرقابة الداخلية في تحسين استخدام الموارد داخل صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، من خلال التعرف على آراء العاملين بالصندوق باعتبارهم الأقرب إلى واقع تطبيق هذا النظام. وفي هذا الإطار، سيتم في هذا الفصل عرض المنهجية المعتمدة في الدراسة، من حيث تحديد المنهج المستخدم، والتعريف بمجتمع الدراسة وعينته، إضافة إلى توضيح خصائص أداة البحث المتمثلة في الاستبيان، من حيث بنائه واختبار صدقه وثباته. كما سيتم التطرق إلى الإجراءات الإحصائية المعتمدة في تحليل البيانات، بما يسمح باستخلاص نتائج دقيقة تدعم أهداف الدراسة

المطلب الأول: منهجية الدراسة

أولاً: منهج الدراسة

حرصاً منا على إرساء الأسس المنهجية والإحصائية الملائمة لجمع البيانات وتحليلها واختبار فرضيات الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره الأنسب لطبيعة موضوع البحث، والذي نهدف من خلاله إلى التعرف على واقع وفعالية نظام الرقابة الداخلية في تحسين استخدام الموارد بصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

وقد مكّنا هذا المنهج من تشخيص أبعاد المشكلة البحثية بدقة، وذلك من خلال تحليل استجابات أفراد عينة الدراسة، من موظفين ومهنيين لهم علاقة مباشرة بتطبيق إجراءات الرقابة الداخلية داخل الصندوق بولاية غرداية . وعلى غرار الجانب النظري الذي تم تناوله باستعمال المنهج الوصفي، فإن البعد التطبيقي للدراسة يقوم على تحليل بيانات الاستبيان وفق أسس علمية وإحصائية تتيح تفسير النتائج بطريقة موضوعية ودقيقة.

ثانياً: مجتمع الدراسة

يُعرّف مجتمع الدراسة بأنه جميع الأفراد الذين تُوجّه إليهم الدراسة ويُراد تعميم نتائجها عليهم. وبالنظر إلى طبيعة إشكالية البحث وأهدافه، فقد تم تحديد مجتمع الدراسة ليشمل جميع موظفي صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بولاية غرداية، بما في ذلك الفروع التابعة لها عبر الولاية، باعتبارهم الفاعلين المباشرين في المجال موضوع الدراسة

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار كل من تتوفر فيه شروط الدراسة وبذلك تم توزيع أكثر من 40 استبيان بمعدل استبيان لكل فرد معتمدين بذلك الطريقة اليدوية والإلكترونية على حد سواء لتسهيل المهمة، حيث تم استرجاع 32 منها، وبذلك نكون قد أخضعنا 32 استبيان للتحليل وفق ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (01.02): النتائج الإحصائية الخاصة باستمارات الاستبيان الموزعة

البيان	الاستبيان الورقي		الاستبيان الإلكتروني		إجمالي الاستبيانات	
	المجموع	النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية
عدد النسخ الموزعة	30	75%	10	25%	40	100%
عدد النسخ المسترجعة	24	60%	8	20%	32	80%
عدد النسخ الملغاة	0	0%	0	0%	0	0%
عدد النسخ الصالحة	24	60%	8	20%	32	80%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على استمارات الاستبيان الموزعة

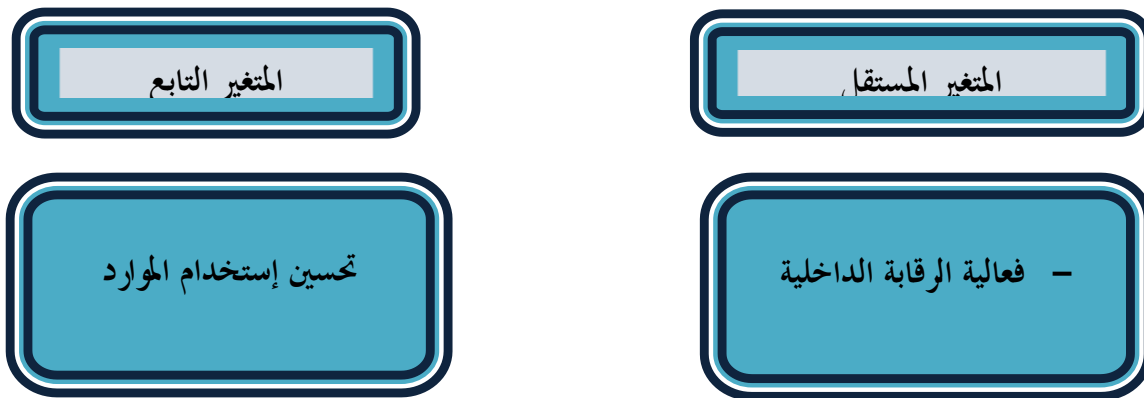
يوضح الجدول أعلاه إجمالي عدد الاستبيانات التي تم توزيعها واسترجاعها، حيث بلغ عدد الاستبيانات المسترجعة 32 استبياناً، أي بنسبة استرجاع تقدر بـ 80%. وقد تم جمع 60% منها عبر الاستبيان الورقي، مقابل 20% تم استلامها بصيغة إلكترونية. وعليه، تم اعتماد 32 استبياناً صالحاً للتحليل، أي ما يعادل 80% من مجموع الاستبيانات الموزعة، وهي نسبة تعتبر مقبولة من الناحية الإحصائية وتسمح بإجراء التحليل واستخلاص النتائج وبناء التوصيات والآفاق المستقبلية للدراسة.

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

تم الاعتماد على أداة الاستبيان في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة، باعتبارها من أكثر أدوات البحث شيوعاً في مجال الدراسات والبحوث المسحية، مع توظيف الاختبارات الإحصائية الملائمة لتحليل البيانات وتحقيق أهداف الدراسة.

أولاً: نموذج الدراسة

الشكل (01.02): النموذج المعتمد في الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الدراسات السابقة

يقوم نموذج الدراسة على متغيرين أساسيين: متغير مستقل يتمثل في فعالية الرقابة الداخلية، ومتغير تابع يتمثل في تحسين استخدام الموارد داخل صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بولاية غرداية. وقد تم بناء هذين المتغيرين انطلاقاً من طبيعة المؤسسة محل الدراسة وخصوصية مجتمعها الوظيفي، حيث لم نذكر أبعاد محددة بغرض دراسة المتغير بشكل كامل.

➤ **المتغير المستقل:** حيث تعتبر فعالية الرقابة الداخلية متغيراً مستقلاً لدراستنا، يحتوي هذا المحور على 7 عبارات

تُعنى بقياس مستوى فعالية أنظمة وإجراءات الرقابة الداخلية المطبقة داخل صندوق الضمان الاجتماعي.

➤ **المتغير التابع:** يتعلق بالمتغير التابع المتمثل في تحسين استخدام الموارد، يحتوي هذا المحور على 20 عبارة تهدف

إلى قياس مدى كفاءة وفعالية استخدام الموارد داخل صندوق الضمان الاجتماعي.

ثانياً: مضمون الاستبيان

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها، وبالاستناد إلى الإطار النظري، تم اعتماد الاستبيان كمصدر رئيسي لجمع البيانات من عينة الدراسة، وقد تم تصميمه بما يتوافق مع طبيعة الدراسة وفرضياتها.

تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المتخصصين من جامعة غرداية، ممن لديهم دراية بموضوع الدراسة للأخذ بآرائهم، وقد تم تثبيت العبارات التي حظيت باتفاق الأغلبية، وتعديل العبارات محل الملاحظات، ثم أعيد عرض الاستبيان مرة أخرى للتحكيم النهائي على الأساتذة. قمنا بتصميم استبيان طبقاً للمحاور الأساسية المتعلقة بالموضوع وهي كالآتي:

- الجزء الأول: يشمل البيانات الشخصية والديموغرافية لعينة الدراسة.

- الجزء الثاني: متعلق بمحاور الدراسة، الذي ينقسم إلى محورين، يتعلق المحور الأول بفعالية الرقابة الداخلية، أما المحور الثاني فيتعلق بتحسين استخدام الموارد، حيث إشتمل السبيان ككل على (27) عبارة، انظر الملحق رقم (01)، حيث تمت صياغة جميع عبارات الاستبيان بأسلوب إيجابي موحد، لتسهيل معالجتها إحصائياً وفقاً للسلم المعتمد، وقد تم توزيع هذه العبارات على محاور الدراسة كما يلي:

الجدول رقم (02.02): توزيع عبارات الاستبيان على محاور الدراسة

العبارات	محاور الدراسة
7 - 1	فعالية الرقابة الداخلية
27 - 8	تحسين استخدام الموارد

المصدر: من إعداد الطالب

ثالثاً: المقياس المستخدم

تم الإعتماد على مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة على عبارات الاستبيان، لكونه من أكثر المقاييس شيوعاً في البحوث الميدانية. ويتكوّن هذا المقياس من خمس درجات: "موافق بشدة"، "موافق"، "محايد"، "غير موافق"، و"غير موافق بشدة"، كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (03.02): الخيارات المكونة لمقياس ليكرت الخماسي

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالب بناء على المعطيات السابقة

وحتى يمكن قياس اتجاهات أفراد العينة تم إعطاء نقاط لهذه الاختيارات، وتم تقسيم السلم إلى خمس مجالات لتحديد درجة الموافقة كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (04.02): قيمة الوسط المرجح ودرجات الموافقة لعينة الدراسة

الاتجاه	الوسط المرجح	درجة الموافقة
الاتجاه الأول	1 أقل 1.8	ضعيفة جدا
الاتجاه الثاني	1.8 أقل 2.6	ضعيفة
الاتجاه الثالث	2.6 أقل 3.4	متوسطة
الاتجاه الرابع	3.4 أقل 4.2	مرتفعة
الاتجاه الخامس	4.2 إلى 5	مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الطالب

وقد اعتمدت المتوسطات الموضحة في الجدول رقم (04-02) كحدود فاصلة لتفسير مستويات الاستجابة في أداة الدراسة، وذلك استنادًا إلى متوسط استجابات أفراد العينة على مستوى كل بعد أو محور.

رابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية *SPSS* (الإصدار 26) في هذه الدراسة لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة، بما يساهم في تحقيق أهداف الدراسة. وقد تم اعتماد مستوى دلالة إحصائية قدره (0.05)، والذي يقابله مستوى ثقة بنسبة (0.95)، لتفسير نتائج الاختبارات المختلفة. ونظرًا لاستخدام مقياس ليكرت، الذي يُعد من المقاييس الترتيبية، فقد تم الاعتماد على الاختبارات الإحصائية المعلمية لملاءمتها لهذا النوع من البيانات، كما تم الاعتماد على الأدوات الإحصائية التالية:

1. قياس الاتساق الداخلي.
2. قياس معامل الثبات.
3. اختبار التوزيع الطبيعي.
4. التحليل الوصفي للبيانات الشخصية.
5. التحليل الوصفي للمتغيرات المستقلة والتابعة.
6. تحليل معامل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الأولى والثانية.
7. اختبار الفروق الإحصائية لاختبار الفرضية الثالثة.

المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة

تم الاستعانة بعينة استطلاعية مكونة من 32 مفردة للتحقق من صدق أداة الاستبيان، حيث تم حساب معاملات الارتباط ومعامل الثبات لضمان دقة الأداة وصلاحياتها لجمع البيانات.

أولاً: الاتساق الداخلي لمحور فعالية الرقابة الداخلية

لتحديد مختلف النتائج المتعلقة بدرجة الارتباط ودرجة المعنوية بين العبارات ومحور فعالية الرقابة الداخلية، اعتمدت الدراسة على معامل سبيرمان (*Spearman*) بهدف الوقوف على مدى اتساق العبارات مع هذا المحور، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (05.02): اختبار الاتساق الداخلي للعبارات ومحور فعالية الرقابة الداخلية

رقم	العبارات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
	محور فعالية الرقابة الداخلية	1	-
1	تُطبق المؤسسة نظام رقابي متكامل وفعال.	0,602**	0,000
2	يواكب نظام الرقابة الداخلية أحدث المعايير المحلية والدولية.	0,730**	0,000
3	تُجرى مراجعات دورية لتقييم كفاءة نظام الرقابة الداخلية.	0,843**	0,000
4	تساهم الرقابة الداخلية في كشف الأخطاء والمخالفات بشكل فوري.	0,555**	0,001
5	تتوفر أدوات تقنية متطورة لدعم نظام الرقابة الداخلية.	0,520**	0,002
6	تساعد الرقابة الداخلية في تحسين اتخاذ القرارات الإدارية.	0,724**	0,000
7	يتم تطبيق سياسات وإجراءات الرقابة الداخلية بانتظام.	0,797**	0,000

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على نتائج برنامج (spss).

يتضح من الجدول رقم (05-02) أن قيمة معامل الارتباط لعبارات المحور محصورة بين (0,520**) ذات دلالة إحصائية أقل من (0.05) ما يدل على وجود ارتباط مقبول بين العبارات ومحور فعالية الرقابة الداخلية

ثانياً: الاتساق الداخلي لعبارات محور تحسين استخدام الموارد

سعيًا لتحديد مختلف النتائج المتعلقة بدرجة الارتباط ودرجة المعنوية بين العبارات ومحور تحسين استخدام الموارد، اعتمدت الدراسة على معامل سبيرمان (*Spearman*) لقياس قيمة الارتباط بين العبارات والمحور، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (06.02): اختبار الاتساق الداخلي للعبارات ومحور تحسين استخدام الموارد

القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	العبارات	ترتيب
-	1	محور تحسين استخدام الموارد	
0,000	0,593**	تساعد الرقابة الداخلية في الحد من الهدر المالي.	1
0,001	0,550**	يتم تخصيص الموارد المالية بشكل عادل وفعال بناءً على تقارير الرقابة.	2
0,000	0,661**	تُحدد أولويات الصرف وفقاً لاحتياجات المؤسسة الفعلية.	3
0,000	0,658**	توجد ضوابط صارمة لمنع سوء استخدام الأموال العامة.	4
0,000	0,581**	تساهم الرقابة الداخلية في تحقيق وفر مالي للمؤسسة.	5
0,014	0,430*	تُعد تقارير الرقابة الداخلية واضحة وشفافة.	6
0,030	0,383*	يتم اتخاذ إجراءات تصحيحية فورية عند اكتشاف أي تقصير.	7
0,017	0,420*	تُنشر نتائج الرقابة الداخلية لذوي العلاقة بشكل دوري.	8
0,000	0,728**	توجد آليات واضحة للمساءلة الإدارية والمالية.	9
0,000	0,706**	تشجع الرقابة الداخلية على الإفصاح عن المعلومات المالية بدقة.	10
0,154	0,258**	تواجه المؤسسة صعوبات في تطبيق معايير الرقابة بسبب القوانين المعقدة.	11
0,000	0,602**	يعيق نقص الكوادر المؤهلة فعالية الرقابة الداخلية.	12
0,000	0,810**	تؤثر محدودية الموارد المالية على جودة أنظمة الرقابة.	13
0,743	0,060**	عدم توفر أنظمة تكنولوجية متطورة يُضعف الرقابة الداخلية.	14
0,003	0,508**	توجد مقاومة داخلية لتطبيق إجراءات الرقابة الصارمة.	15
0,000	0,696**	تساهم الرقابة الداخلية في تحقيق الاستدامة المالية للمؤسسة.	16
0,000	0,638**	تحسن الرقابة الداخلية جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.	17
0,000	0,804**	تضمن الرقابة الداخلية تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة.	18
0,000	0,621**	تعزز الرقابة الداخلية ثقة المجتمع في مؤسسة الضمان الاجتماعي.	19

20	تساهم الرقابة في تحقيق التوازن بين المصروفات والإيرادات.	0,642**	0,000
----	--	---------	-------

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج برنامج (spss)

يشير الجدول رقم (06-02) أن قيمة معامل الارتباط لعبارات المحور محصورة بين (0,060**) ذات دلالة إحصائية أقل من (0,05)، ما يدل على وجود ارتباط مقبول بين العبارات ومحور تحسين استخدام الموارد، ماعدا العبارتين رقم (11) و (14) لها دلالة إحصائية أكبر من (0,05)، ما يدل على عدم وجود ارتباط بينها وبين محور تحسين استخدام الموارد .

ثالثاً: ثبات أداة الدراسة

يُعد معامل ألفا كرونباخ (*Cronbach Alpha Coefficient*) من أشهر المقاييس المستخدمة لقياس الثبات الداخلي، خاصة في الحالات التي تتضمن أكثر من بديلين للإجابة. ويُستخدم هذا المعامل للتحقق من مدى اتساق عبارات أداة الدراسة، مما يساهم في التأكد من ثباتها. وبعد تطبيقه، يتم الحصول على معامل الثبات الكلي للأداة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (07.02): اختبار الثبات للأداة الدراسة

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
المحور الأول: فعالية الرقابة الداخلية	07	0,812
المحور الثاني: تحسين استخدام الموارد	20	0,867
البعد الأول: تحسين استخدام الموارد المالية (الحد من الهدر، التخصيص الأمثل)	05	0,715
البعد الثاني: تعزيز الشفافية والمساءلة (الإفصاح، التقارير الدورية)	05	0,750
البعد الثالث: التحديات التي تواجه الرقابة الداخلية (القوانين، الموارد البشرية، التكنولوجيا)	05	0,672
البعد الرابع: دور الرقابة الداخلية في تحقيق الأهداف المؤسسية	05	0,837
مجموع العبارات	27	0,891

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج البرنامج (Spss).

يشير الجدول رقم (07-02) أن معامل ثبات محور فعالية الرقابة الداخلية بلغ قيمة (0,812)، كما بلغ معامل ثبات محور تحسين استخدام الموارد (0,867)، أما بالنسبة لأبعاد المحور الثاني فقد بلغ معامل ثبات بعد تحسين استخدام الموارد المالية (الحد من الهدر، التخصيص الأمثل) (0,715)، كما بلغ معامل ثبات في بعد تعزيز الشفافية والمساءلة (0,750)، و بلغ معامل الثبات في بعد التحديات التي تواجه الرقابة الداخلية قيمة (0,672)،

أما في بعد دور الرقابة الداخلية في تحقيق الأهداف المؤسسية فقدّر معامل الثبات بقيمة (0,837) ومنه فإن جل القيم المتحصل عليها في مستوى أكبر من 70%، ما يشير لثبات وصدق عبارات أداة الدراسة بدرجة قوية، وإمكانية تطبيق الأداة في الظروف المماثلة.

رابعاً: اختبار التوزيع الطبيعي

اعتمدت الدراسة على اختبار (Kolmogorov-Smirnov) في التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة كما يوضحه الجدول الآتي:

الجدول رقم (08.02): اختبار التوزيع الطبيعي

متغيرات الدراسة	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية Sig .
المحور الأول: فعالية الرقابة الداخلية	0,141	0,105
المحور الثاني: تحسين استخدام الموارد	0,088	0,200

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على نتائج برنامج (spss).

يشير الجدول رقم (08-02) أن اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov-Smirnov) لجميع متغيرات الدراسة بلغ قيمة احتمالية أكبر من 0.05، وعليه فعينة الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي مما يسمح بإجراء باقي الاختبارات المعلمية.

المبحث الثاني: تحليل، عرض مناقشة النتائج

يتناول هذا المبحث عرضاً مفصلاً لمختلف النتائج التي تم التوصل إليها، متبوعاً بمناقشتها بهدف التحقق من مدى صحة فرضيات الدراسة وتحقيقها. كما يهدف إلى استخلاص استنتاجات تساهم في إثراء محتوى الدراسة وفتح آفاق جديدة للدراسة في هذا المجال.

المطلب الأول: التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية

تم تخصيص الجزء الأول من الاستبيان لجمع البيانات الشخصية والديموغرافية المتعلقة بعينة الدراسة، والتي شملت كلاً من: الجنس، العمر، التخصص، المؤهل العلمي، الوظيفة، وعدد سنوات الخبرة، فكانت النسب والردود على النحو التالي:

أولاً: متغير الجنس.

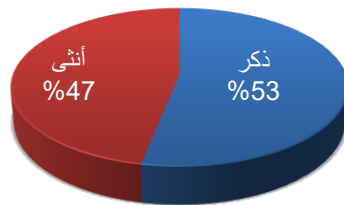
الجدول رقم (09.02): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	17	53,1%
أنثى	15	46,9%
المجموع	32	100%

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج برنامج (spss).

يوضح الجدول رقم (09-02) أن غالبية الموظفين من الذكور، حيث بلغ عددهم 17 فرداً، ما يمثل 53.1% من إجمالي عينة الدراسة. في المقابل، بلغ عدد الإناث 15 موظفة، ويمثلن نسبة 46.9%. وهي نسبة متقاربة مع نسبة الذكور نوعاً ما. لتقديم وصف أكثر وضوحاً لمتغير الصنف، يمكن الاستعانة بالرسم البياني التالي:

الشكل رقم (02.02): تمثيل أفراد العينة حسب متغير الصنف



المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج برنامج (spss)

ثانياً: متغير العمر

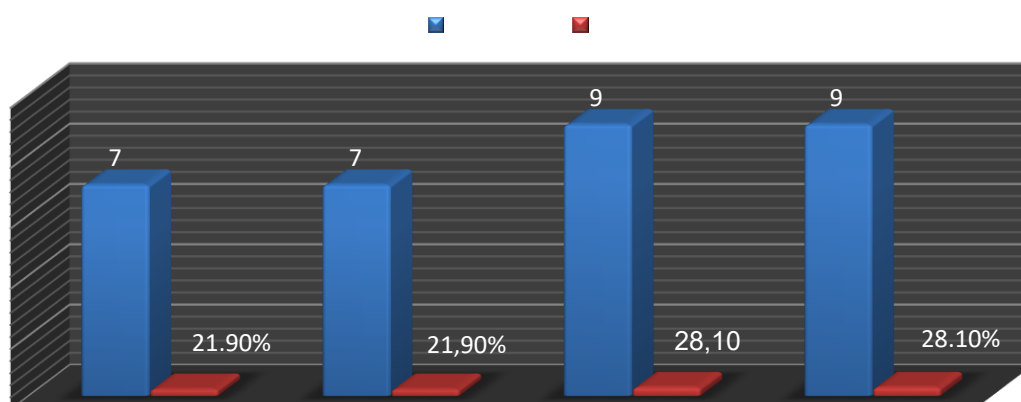
الجدول رقم (10.02): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	7	21,9%
من 30 إلى 40 سنة	7	21,9%
من 41 إلى 50 سنة	9	28,1%
أكثر من 50 سنة	9	28,1%
المجموع	32	100%

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج برنامج (spss)

من الجدول رقم (10-02) نلاحظ أن 7 من الموظفين يمثلون ما نسبته 21,9% من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم أقل من 30 سنة، في المقابل يوجد 9 من العاملين أعمارهم أكبر من 50 سنة يمثلون ما نسبته 28,1%، يليها 7 من العاملين أعمارهم من 30 إلى 40 سنة يمثلون ما نسبته 21,9%، يليها 9 من العاملين أعمارهم من 41 إلى 50 سنة يمثلون ما نسبته 28,1%. ولتقديم وصف أكثر وضوحًا لمتغير العمر، يمكن الاستعانة بالرسم البياني التالي:

الشكل رقم (03.02): تمثيل أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج برنامج (spss)

ثالثًا: متغير التخصص

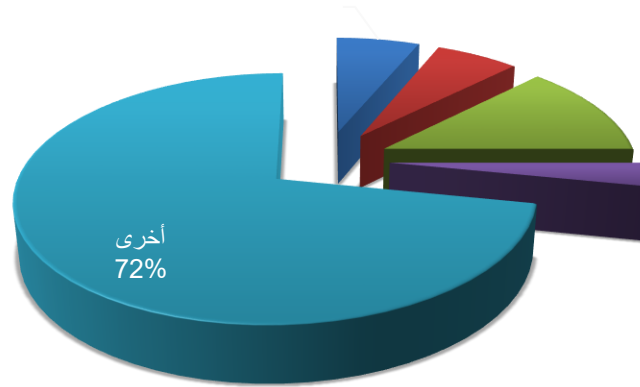
الجدول رقم (11.02): توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص

النسبة	التكرار	التخصص
6,3%	2	محاسبة
6,3%	2	مالية
12,5%	4	تدقيق
3,1%	1	اقتصاد
71,9%	23	أخرى
100%	32	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج برنامج (spss)

يوضح الجدول رقم (11-02) أن غالبية الموظفين ينتمون إلى تخصصات أخرى، حيث بلغ عددهم 23 فردًا، ما يمثل 71.9% من إجمالي عينة الدراسة. وتليهم فئة الموظفين المختصين في مجال التدقيق بعدد 4 أفراد بنسبة 12.5%. في المقابل، يوجد 2 من الموظفين متخصصين في المحاسبة بنسبة 6.3%، وهي النسبة ذاتها للموظفين المختصين في المالية. كما يوجد موظف واحد فقط متخصص في الاقتصاد، ويمثل 3.1% من العينة. ولتقديم وصف أكثر وضوحًا لمتغير العمر، يمكن الاستعانة بالرسم البياني التالي:

الشكل رقم (04.02): تمثيل أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج برنامج (spss)

رابعاً: متغير المؤهل العلمي

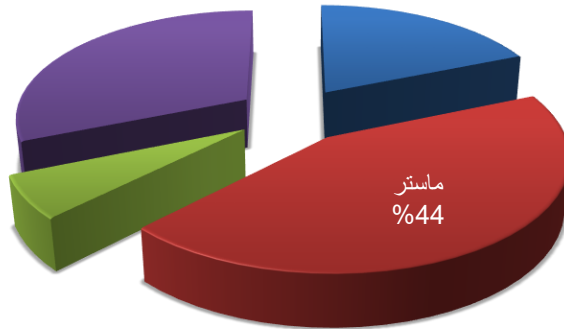
الجدول رقم (12.02): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
18,8%	6	ليسانس
43,8%	14	ماستر
0%	0	ماجستير
6,3%	2	دكتوراه
31,3%	10	أخرى
100%	32	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج برنامج (spss)

من الجدول رقم (02-12) نلاحظ أن 6 من الموظفين يحملون شهادة ليسانس يمثلون ما نسبته 18,8%، أما بالنسبة للموظفين الذين يحملون شهادة ماستر فهم الفئة الأغلب من إجمالي أفراد عينة الدراسة حيث بلغت نسبتهم 43,8%، في المقابل يوجد 2 من الموظفين يمثلون ما نسبته 6,3% يحملون شهادة دكتوراه، يليها 10 من الموظفين بمستوى تعليمي آخر يمثلون ما نسبته 31,3%. ولتقديم وصف أكثر وضوحاً لمتغير العمر، يمكن الاستعانة بالرسم البياني التالي:

الشكل رقم (02.05): تمثيل أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج برنامج (spss).

خامسا: متغير الوظيفة

الجدول رقم (02.13): توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة

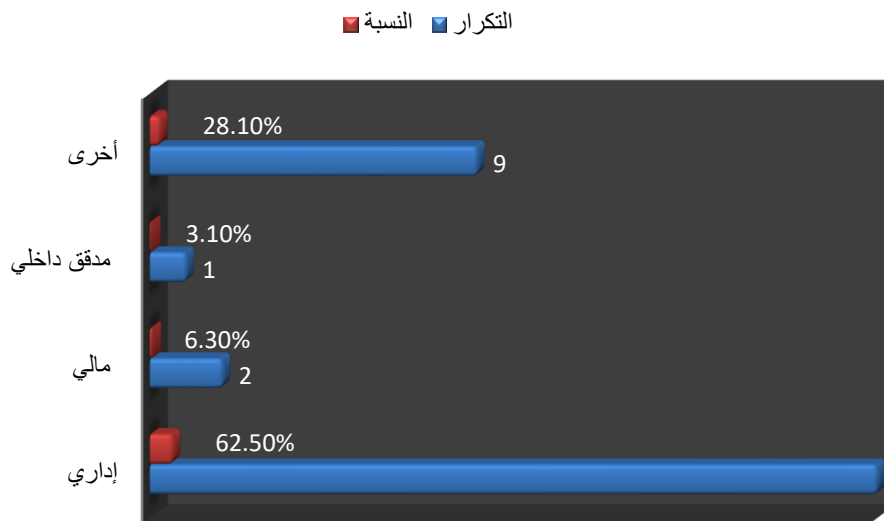
الوظيفة	التكرار	النسبة
---------	---------	--------

إداري	20	62,5%
مالي	2	6,3%
مدقق داخلي	1	3,1%
أخرى	9	28,1%
المجموع	32	100%

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج برنامج (spss).

يوضح الجدول رقم (13.02) أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة هم من ممارسي الوظيفة الإدارية، حيث بلغ عددهم 20 موظفاً، ما يمثل 62.5% من إجمالي العينة. وتليهم فئة الموظفين العاملين في وظائف أخرى، بعدد 9 أفراد بنسبة 28.1%. في المقابل، بلغ عدد ممارسي الوظيفة المالية 2 فقط، ما يمثل 6.3% من العينة، في حين كان عدد المدققين الداخليين فرداً واحداً فقط، بنسبة 3.1%. ولتقديم وصف أكثر وضوحاً لمتغير العمر، يمكن الاستعانة بالرسم البياني التالي:

الشكل رقم (06.02): تمثيل أفراد العينة حسب متغير الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج برنامج (spss)

➤ سادسا: متغير سنوات الخبرة

الجدول رقم (14.02): توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

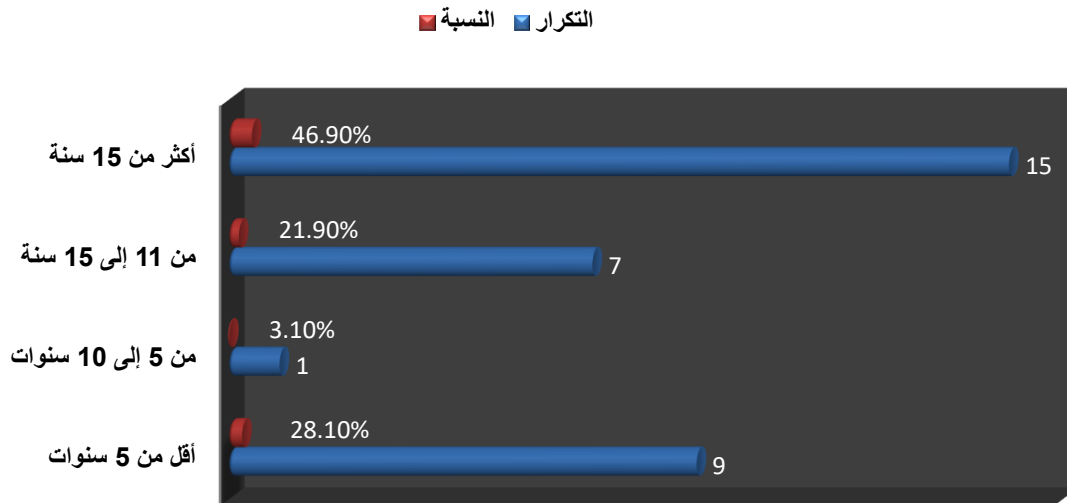
سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	9	28,1%

من 5 إلى 10 سنوات	1	3,1%
من 11 إلى 15 سنة	7	21,9%
أكثر من 15 سنة	15	46,9%
المجموع	32	100%

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على نتائج برنامج (spss).

يُظهر الجدول رقم (14.02) أن أكبر نسبة من الموظفين ضمن عينة الدراسة، والبالغة 46,9% ، تتمثل في 15 فردًا يمتلكون خبرة تفوق 15 سنة. تليها فئة الموظفين الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات، حيث بلغ عددهم 9 أفراد بنسبة 28,1%. ثم تأتي فئة من لديهم خبرة تتراوح بين 11 و 15 سنة، بعدد 7 أفراد بنسبة 21,9%. أما الفئة الأقل تمثيلًا فهي فئة من لديهم خبرة بين 5 و 10 سنوات، حيث بلغ عددهم فردًا واحدًا فقط بنسبة 3,1%. ولتقديم وصف أكثر وضوحًا لمتغير العمر، يمكن الاستعانة بالرسم البياني التالي:

الشكل رقم (07.02): تمثيل أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالب بناءً على نتائج برنامج (spss)

المطلب الثاني: التحليل الوصفي للمحاور الدراسية

في هذا المطلب، سيتم استعراض أبرز نتائج الاستبانة التي تم التوصل إليها من خلال تحليل المحورين الرئيسيين، مع إخضاعهما للاختبارات الإحصائية المناسبة. ويشمل ذلك عرض وتحليل آراء أفراد عينة الدراسة حول كل محور من محاور الاستبيان، وذلك من خلال دراسة كل من المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة الموافقة

أولاً: التحليل الوصفي لمحور فعالية الرقابة الداخلية

اعتمدت الدراسة في وصف محور فعالية الرقابة الداخلية لدى الموظفين بولاية غرداية، على المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ودرجة الموافقة وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (15.02): المؤشرات الإحصائية لوصف محور فعالية الرقابة الداخلية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
فعالية الرقابة الداخلية	3,81	0,502	—	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج برنامج (spss)

يشير الجدول رقم (15-02) إلى أن المتوسط الحسابي لمحور فعالية الرقابة الداخلية بلغ 3,81 بدرجة موافقة مرتفعة، مما يدل على وجود مستوى مرتفع من الالتزام بفعالية الرقابة الداخلية لدى الموظفين بولاية غرداية. كما بلغ الانحراف المعياري 0,502، وهو ما يعكس تقارب تقديرات أفراد العينة من المتوسط الحسابي.

ثانياً: التحليل الوصفي لمحور تحسين استخدام الموارد

قامت الدراسة بوصف محور تحسين استخدام الموارد بالإضافة لأبعاده لدى الموظفين بولاية غرداية، وذلك بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ودرجة الموافقة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (16.02): المؤشرات الإحصائية لوصف محور تحسين استخدام الموارد

الترتيب	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
01	تحسين استخدام الموارد	3,86	0,391	—	مرتفعة
02	البعد الأول: تحسين استخدام الموارد المالية (الحد من الهدر، التخصيص الأمثل)	3,91	0,492		مرتفعة
03	البعد الثاني: تعزيز الشفافية والمساءلة (الإفصاح، التقارير الدورية)	3,86	0,509		مرتفعة
04	البعد الثالث: التحديات التي تواجه الرقابة الداخلية (القوانين، الموارد البشرية، التكنولوجيا)	3,69	0,540		مرتفعة
05	البعد الرابع: دور الرقابة الداخلية في تحقيق الأهداف المؤسسية	3,99	0,524		مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج برنامج (spss)

يشير الجدول رقم (16-02) إلى أن المتوسط الحسابي لمحور تحسين استخدام الموارد بلغ 3.86 بدرجة موافقة مرتفعة، مما يعكس وجود مستوى تسييري مرتفع لموارد لصندوق من قبل الموظفين بولاية غرداية. وقد بلغ الانحراف المعياري 0.391، وهو ما يدل على تقارب تقديرات الموظفين من المتوسط الحسابي.

ونلاحظ أن المتوسط الحسابي للبعد الاول تحسين استخدام الموارد المالية بلغ 3.91 بدرجة موافقة مرتفعة، مما يعكس وجود تسيير جيد للموارد المالية بالصندوق وعدم هدر المال، وقد بلغ الانحراف المعياري 0.492، وهو ما يدل على تقارب تقديرات الموظفين من المتوسط الحسابي. اما بالنسبة للبعد الثاني تعزيز الشفافية والمساءلة فقد بلغ المتوسط الحسابي 3.86 بدرجة موافقة مرتفعة، مما يعكس وجود مستوى مرتفع في تحسين استخدام الموارد المالية، وقد بلغ الانحراف المعياري 0.509، وهو ما يدل على تقارب تقديرات الموظفين من المتوسط الحسابي. في حين بلغ المتوسط الحسابي للبعد الثالث التحديات التي تواجه الرقابة الداخلية بـ 3.69 بدرجة موافقة مرتفعة، مما يعكس وجود تحديات كبيرة تواجه مفهوم الرقابة الداخلية بالصندوق. وقد بلغ الانحراف المعياري 0.540، وهو ما يدل على تقارب تقديرات الموظفين من المتوسط الحسابي، اما بالنسبة للبعد الرابع دور الرقابة الداخلية في تحقيق الأهداف المؤسسية فقد بلغ المتوسط الحسابي 3.99 بدرجة موافقة مرتفعة، مما يعكس وجود مستوى مرتفع لمساهمة الرقابة الداخلية في تحقيق الأهداف المؤسسية المسطرة مسبقا، وقد بلغ الانحراف المعياري 0.524، وهو ما يدل على تقارب تقديرات الموظفين من المتوسط الحسابي .

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

في هذا المطلب، سيتم اختبار فرضيات الدراسة، وذلك بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة بهدف التوصل إلى قرارات علمية دقيقة. وتتم هذه العملية من خلال استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية المعتمدة، من بينها اختبار الانحدار البسيط، وذلك لتحليل توجهات آراء العينة استنادًا إلى قيمة مستوى الدلالة.

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد بمؤسسة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بولاية غرداية.

الجدول (17.2): نتائج الانحدار البسيط لقياس العلاقة بين فعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد

المتغير المستقل	B	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة (F)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
فعالية الرقابة الداخلية	2,293	4,935	0,002	11,626	0,528	0,279

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج برنامج (spss)

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) فعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد، هذا ما أكدته قيمة F المحسوبة والبالغة (11,626) وكذلك قيمة T البالغة (4,935) بمستوى دلالة (0,002) أقل من 0,05 إضافة إلى قوة الارتباط بين المتغيرين بنسبة (52,8%) حيث أن فعالية الرقابة الداخلية تعبر ما نسبته 27,9% من وتحسين استخدام الموارد. كما أن قيمة B البالغة (2,293) وهي قيمة موجبة.

من خلال ما سبق نقبل الفرضية التي تنص على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد بمؤسسة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بولاية غرداية.

أولاً: اختبار الفرضية الأولى

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد المالية

الجدول (18.2): نتائج الانحدار البسيط لقياس العلاقة بين فعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد المالية

المتغير المستقل	B	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة (F)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
فعالية الرقابة الداخلية	1,743	3,109	0.000	15,228	0,580	0,337

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد المالية، هذا ما دعمته قيمة F المحسوبة والبالغة (15,228) وكذلك قيمة T البالغة (3,109) بمستوى دلالة (0.000) أقل من 0,05 إضافة إلى قوة الارتباط بين المتغيرين بنسبة (58%) حيث أن الكفاءات العلمية تعبر ما نسبته 33,70% من تحسين استخدام الموارد المالي، كما أن قيمة B البالغة (1,743) وهي قيمة موجبة.

من خلال ما سبق نقبل الفرضية التي تنص على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد المالية.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية وتعزيز الشفافية والمساءلة

الجدول (19.2): نتائج الانحدار البسيط لقياس العلاقة بين فعالية الرقابة الداخلية وتعزيز الشفافية

والمساءلة

المتغير المستقل	B	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة (F)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
فعالية الرقابة الداخلية	1.057	2.157	0.000	33.209	0.725	0.525

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية وتعزيز الشفافية والمساءلة، هذا ما دعمته قيمة F المحسوبة والبالغة (33,209) وكذلك قيمة T البالغة (2,157) بمستوى دلالة (0.000) أقل من 0,05 إضافة إلى قوة الارتباط بين المتغيرين بنسبة (72,50%) حيث أن فعالية الرقابة الداخلية تعبر ما نسبته 52,50% من تعزيز الشفافية والمساءلة - كما أن قيمة B البالغة (1,057) وهي قيمة موجبة.

من خلال ما سبق نقبل الفرضية التي تنص على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية وتعزيز الشفافية والمساءلة.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية والتحديات التي تواجهها

الجدول (20. 2): نتائج الانحدار البسيط لقياس العلاقة بين فعالية الرقابة الداخلية والتحديات التي تواجهها

المتغير المستقل	B	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة (F)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
فعالية الرقابة الداخلية	4.144	5.523	0.549	0.366	0.110	0.012

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية والتحديات التي تواجهها ، هذا ما دعمته قيمة F المحسوبة والبالغة (0,366) وكذلك قيمة T البالغة (5,523) بمستوى دلالة (0.549) أكبر من 0,05 إضافة إلى قوة الارتباط بين المتغيرين بنسبة (11%) حيث أن فعالية الرقابة الداخلية تعبر ما نسبته 1,20% من التحديات التي تواجهها، كما أن قيمة B البالغة (4,144) وهي قيمة موجبة.

من خلال ما سبق نرفض الفرضية التي تنص على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية والتحديات التي تواجهها.

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية وتحقيق الأهداف المؤسسية.

الجدول (21. 2): نتائج الانحدار البسيط لقياس العلاقة بين فعالية الرقابة الداخلية وتحقيق الأهداف

المؤسسية.

المتغير المستقل	B	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة (F)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
فعالية الرقابة الداخلية	2.228	3.392	0.011	7.352	0.444	0.197

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية وتحقيق الأهداف المؤسسية ، هذا ما دعمته قيمة F المحسوبة والبالغة (7,352) وكذلك

قيمة T البالغة (3,392) بمستوى دلالة (0.011) أقل من 0,05 إضافة إلى قوة الارتباط بين المتغيرين بنسبة (44,40%) حيث أن فعالية الرقابة الداخلية تعبر ما نسبته 19,70% من تحقيق الأهداف المؤسسية، كما أن قيمة B البالغة (2,228) وهي قيمة موجبة.

من خلال ما سبق نقبل الفرضية التي تنص على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية وتحقيق الأهداف المؤسسية.

المطلب الرابع: مناقشة النتائج

أولاً: تفسير ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة

⊖ أظهرت النتائج تحقق الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه: " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد بمؤسسة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بولاية غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة" وهو ما يعكس أهمية دور الرقابة في تحقيق كفاءة الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة. يدعم هذا التفسير أيضاً ما أكدته رئيسا المصلحة خلال المقابلة التي أجريت في 30 أبريل 2025، حيث أشارت إجاباتهم إلى ضرورة تحديث الأنظمة التكنولوجية واعتماد تقارير دورية لرصد الهدر المالي، مما يعزز من قدرة الرقابة على الكشف المبكر عن التجاوزات وتحسين الأداء المالي. كما بينوا أهمية الشفافية والقوانين المنظمة التي تساهم في دعم عمليات الرقابة، مما يؤكد أن بيئة رقابية متكاملة من شأنها أن تؤدي إلى تحسين ملموس في استخدام الموارد داخل المؤسسة.

⊖ أظهرت النتائج تحقق الفرضية الأولى التي تنص على أنه: " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد المالية من وجهة نظر عينة الدراسة"، ويعكس ذلك الدور الحيوي الذي تلعبه الرقابة الداخلية في ضبط الإنفاق المالي وتقليل الهدر. كما تدعم إجابات رئيسي المصلحة هذه النتيجة، حيث أكدوا على أهمية إعداد تقارير دورية لرصد الهدر المالي وتحديث الأنظمة التكنولوجية لتعزيز دقة وكفاءة الرقابة، بالإضافة إلى ضرورة تعزيز الشفافية والالتزام بالقوانين واللوائح، مما يساهم في تحسين إدارة الموارد المالية وتحقيق الاستفادة المثلى منها داخل المؤسسة.

⊖ أظهرت النتائج تحقق الفرضية الثانية التي تنص على أنه: " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية وتعزيز الشفافية والمساءلة" تعكس هذه النتيجة أهمية الرقابة الداخلية في خلق بيئة عمل تتميز بالوضوح والمساءلة، مما يحد من فرص التلاعب والانحرافات. وتؤكد

إجابات رئيسي المصلحة هذا التوجه، حيث أشاروا إلى أن الشفافية تعد عنصراً أساسياً لتحسين أداء الرقابة الداخلية، وأن تعزيزها يساهم في رفع كفاءة الرقابة وضمان الالتزام بالقوانين واللوائح، مما يعزز من ثقة الأطراف المعنية في المؤسسة.

● أظهرت النتائج عدم تحقق الفرضية الثالثة التي تنص على أنه: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية والتحديات التي تواجهها، يشير ذلك إلى أن التحديات الراهنة، رغم وجودها، لا تؤثر بشكل مباشر وواضح على مستوى فعالية الرقابة الداخلية داخل المؤسسة. من خلال مقابلات رئيسي المصلحة، تم التأكيد على وجود بعض المعوقات مثل ضعف البنية التكنولوجية، ولكن لم يتم الربط بشكل صريح بين هذه التحديات وأداء الرقابة الداخلية. قد يُفسر ذلك بأن المؤسسة تمتلك آليات تعويضية أو ممارسات إدارية تساعد في تخفيف أثر هذه التحديات، مما يحافظ على استمرارية وفعالية الرقابة الداخلية رغم وجود بعض العراقيل. ومع ذلك، يبقى من الضروري دراسة هذه العوامل بشكل أعمق لضمان تحسين الأداء المستقبلي وتعزيز قدرة الرقابة على مواجهة التحديات المحتملة

● أظهرت النتائج تحقق الفرضية الرابعة التي تنص على أنه: " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فعالية الرقابة الداخلية وتحقيق الأهداف المؤسسية " يعكس هذا الارتباط الدور المحوري للرقابة الداخلية في توجيه العمليات وتحسين الأداء العام للمؤسسة، مما يساهم في تحقيق الأهداف المنشودة بكفاءة وفعالية. وقد أكد رئيسا المصلحة خلال المقابلات أن الرقابة الداخلية الفعالة تدعم وضوح الأهداف وتعزز الالتزام بتنفيذها، مما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء المؤسسي والنتائج النهائية.

ثانياً: تفسير ومناقشة نتائج المقابلة

يتناول هذا المطلب عرض وتفسير نتائج المقابلة التي أجريت مع رئيسي مصلحة مؤسسة الضمان الاجتماعي، مع تقديم تعليق موجز عليها لدعم النتائج الكمية وربطها بالجانب التطبيقي. حيث كانت الأسئلة والأجوبة كالتالي:

1- ما هي أبرز التحديات التي تعيق فعالية الرقابة الداخلية في مؤسسة الضمان الاجتماعي؟

✓ كانت إجابة كل منهم على (ضعف البنية التكنولوجية لأنظمة الرقابة)

○ تعليق: تشير إجابة المسؤولين إلى ضعف البنية التكنولوجية يشكل أحد العوائق الأساسية أمام فعالية الرقابة الداخلية، حيث يؤدي غياب الأنظمة الرقمية المتطورة إلى تقليص كفاءة إجراءات الرقابة وزيادة احتمالية حدوث الأخطاء أو التجاوزات، مما يؤكد الحاجة إلى تطوير البنية التحتية التقنية وتعزيز التحول الرقمي داخل المؤسسة.

2- هل تعتقد أن غياب الشفافية يؤثر سلباً على فعالية الرقابة الداخلية؟

□ نعم، بشكل كبير □ إلى حد ما □ لا، التأثير محدود □ لا أعرف

✓ حيث كانت اجابتهم (نعم، بشكل كبير و إلى حد ما)

○ تعليق: تعكس إجابات رئيسا المصلحة، التي تراوحت بين "نعم، بشكل كبير" و "إلى حد ما"، إدراكاً واضحاً لتأثير غياب الشفافية على فعالية الرقابة الداخلية. فالإشارة إلى التأثير الكبير تؤكد أن انعدام الشفافية يضعف من قدرة الرقابة على أداء دورها، في حين تشير الإجابة الثانية إلى وجود تأثير نسبي قد يرتبط بمدى وضوح الإجراءات ونظم الإفصاح داخل المؤسسة، مما يبرز الحاجة إلى تعزيز الشفافية كعنصر أساسي لدعم فعالية الرقابة.

3- ما مدى تأثير القوانين واللوائح الحالية على كفاءة الرقابة الداخلية؟

✓ حيث كانت إجابة كل منهم على (تعزز الكفاءة والشفافية)

○ تعليق: أفاد رئيسا المصلحة أن القوانين واللوائح الحالية تساهم في تعزيز كفاءة الرقابة الداخلية ودعم الشفافية داخل المؤسسة. وتُظهر هذه الإجابة أن الإطار القانوني المعتمد يُعد عاملاً مساعداً في تنظيم العمل الرقابي وتمكين وحداته من أداء مهامها بفعالية، مما يعزز من جودة الأداء المؤسسي ويحسن من استخدام الموارد.

4- ما هي أهم الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتعزيز فعالية الرقابة الداخلية؟

✓ حيث كانت إجابة كل منهم على (تحديث الأنظمة التكنولوجية (برامج التدقيق، الذكاء الاصطناعي))

○ تعليق: اتفق رئيسا المصلحة على أن تحديث الأنظمة التكنولوجية، كبرامج التدقيق واستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، يُعد من أهم الإجراءات اللازمة لتعزيز فعالية الرقابة الداخلية. وتُبرز هذه الرؤية أهمية الاستفادة من التطور التكنولوجي في دعم العمليات الرقابية، من خلال رفع مستوى الدقة، وتسريع اكتشاف المخالفات، وتحسين كفاءة الأداء الرقابي بشكل عام.

5- كيف يمكن تحسين استخدام الموارد المالية عبر الرقابة الداخلية؟

✓ حيث كانت إجابة كل منهم على (إعداد تقارير دورية لرصد الهدر المالي)

○ تعليق: اتفق رئيسا المصلحة على أن إعداد تقارير دورية لمتابعة الهدر المالي يمثل إجراءً أساسياً لتحسين استخدام الموارد المالية عبر الرقابة الداخلية. وتعكس هذه الإجابة أهمية المراقبة المستمرة والتحليل المنتظم للنفقات، مما يساهم في الكشف المبكر عن مصادر الهدر ومعالجتها، وبالتالي رفع كفاءة استخدام الموارد وتحقيق أهداف المؤسسة بفاعلية أكبر.

6- هل ترى أن زيادة الميزانيات المخصصة للرقابة الداخلية ستحسن أداؤها؟

✓ حيث كانت اجابتهم (نعم، بشكل كبير (لشراء أنظمة حديثة وتوظيف خبراء) و جزئياً، لكن يجب تحسين الإدارة أولاً)

○ تعليق: أبدى رئيسا المصلحة آراء متفاوتة حول أثر زيادة الميزانيات على أداء الرقابة الداخلية؛ إذ يرى أحدهما أن زيادة الميزانية ستحسن الأداء بشكل كبير من خلال تمويل تحديث الأنظمة وتوظيف الخبراء، بينما يرى الآخر أن هذه الزيادة ستكون ذات أثر محدود ما لم يتم تحسين الإدارة أولاً. وتعكس هذه الآراء ضرورة تحقيق توازن بين الدعم المالي وتطوير القدرات الإدارية لضمان تعزيز فعالية الرقابة الداخلية.

7- ما مدى أهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة (مثل تحليل البيانات والبلوك تشين) في الرقابة الداخلية؟

✓ حيث كانت اجابة كل منهم على (ضروري لتعزيز السرعة والدقة)

○ تعليق: اتفق رئيسا المصلحة على أن تبني التكنولوجيا الحديثة، مثل تحليل البيانات وتقنية البلوك تشين، يعد أمراً ضرورياً لتعزيز سرعة ودقة الرقابة الداخلية. وتُبرز هذه الإجابة أهمية الاستفادة من التقنيات المتطورة في تسريع عمليات المراقبة وتحسين جودة التحليل، مما يعزز القدرة على الكشف المبكر عن المخاطر والتجاوزات بكفاءة أكبر.

8- ما هي أنواع التدريبات الأكثر احتياجاً لموظفي الرقابة الداخلية؟

✓ حيث كانت اجابتهم (تدريب على أنظمة الرقابة الإلكترونية (مثل SAP) و ورش عمل حول الشفافية والحوكمة)

○ تعليق: أكد رئيسا المصلحة أن الموظفين في مجال الرقابة الداخلية يحتاجون بشكل خاص إلى تدريبات على أنظمة الرقابة الإلكترونية مثل (SAP)، إلى جانب ورش عمل لتعزيز مفاهيم الشفافية والحوكمة. وتعكس هذه الإجابة أهمية تطوير المهارات التقنية وزيادة الوعي المؤسسي لتحقيق أداء رقابي أكثر فعالية وكفاءة.

9- هل لديك أي توصيات أخرى لتحسين الرقابة الداخلية أو ترشيد استخدام الموارد؟

✓ لا توجد إجابات من رؤساء المصلحة، وبذلك عدم وجود أي توصيات أخرى .

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل، الذي يُجسّد الجانب النظري للدراسة في تطبيق عملي ميداني، تم تسليط الضوء على دور الرقابة الداخلية في تحسين إدارة الموارد داخل صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بولاية غرداية. تضمنت هذه المرحلة تحليل خصائص العينة المستهدفة، مع الاعتماد على الاستبيان والمقابلة كوسيلتين رئيسيتين لجمع البيانات، ثم إخضاع المعلومات المستخلصة لاختبارات إحصائية دقيقة باستخدام برنامج SPSS، بهدف تحويلها إلى نتائج قابلة للتفسير تدعم الوصول إلى استنتاجات مدعومة بالأرقام. أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة من وجهة نظر العينة كانت كالتالي:

1. وجود مستوى عالٍ من فعالية الرقابة الداخلية، مما يعكس اهتمام المؤسسة بترسيخ إجراءات واضحة وتعزيز مبادئ الشفافية في الأداء.
2. ارتفاع مستوى وعي الموظفين بأهمية تحسين استخدام الموارد وترشيدها، وفقاً لما أظهرته نتائج الاستبيان.
3. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد، ما يدعم الفرضيات الأساسية للدراسة.

4. تشير نتائج المقابلات إلى أن تحسين إدارة الموارد لا يعتمد فقط على وجود نظام رقابي، بل يتطلب التزامًا إداريًا فعالًا ومتابعة مستمرة.
5. تفاوت تأثير الرقابة الداخلية بين الوحدات المختلفة داخل المؤسسة، مما يستلزم توحيد الممارسات وتعزيز آليات الرقابة النوعية.

خاتمة

تُعد الرقابة الداخلية وظيفة أساسية تساهم في دعم المؤسسات بمختلف أنواعها، حيث تمكّنها من تقييم أدائها بدقة، والتعرف على نقاط القوة والضعف في أنظمتها التشغيلية. وتُعتبر فعالية نظام الرقابة الداخلية، إلى جانب مدى إمكانية التواطؤ بين الموظفين، من أبرز العوامل التي تؤثر في كشف الأخطاء والمخالفات. في هذا الإطار، تناولت دراستنا موضوع فعالية الرقابة الداخلية في تحسين استخدام الموارد ضمن صناديق الضمان الاجتماعي، وقد تم اختيار الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء - وكالة غرداية كميدان للتطبيق العملي.

وقد استغرقت الدراسة الميدانية فترة زمنية قدرها 65 يوماً، قمنا خلالها بتوزيع استبيانات تحتوي على مجموعة من الأسئلة، بهدف اختبار صحة الفرضيات التي تم بناؤها خلال الجانب النظري، والمقابلة الشخصية مع رؤساء المصلحة. واعتمدنا في تحليل البيانات على المنهج الوصفي، من خلال احتساب التكرارات والنسب المئوية لكل سؤال، ما أتاح لنا استنتاج الاتجاهات العامة والآراء السائدة لدى المشاركين. وتم عرض النتائج باستخدام جداول ورسوم بيانية لتسهيل عملية الفهم والتحليل.

كما قمنا بإجراء تحليل معمق لمكونات نظام الرقابة الداخلية داخل الوكالة، شمل دراسة ممارسات الفصل بين المهام، وتوثيق الإجراءات، وآليات المتابعة والمراقبة المعتمدة.

رغم ما توصلنا إليه من نتائج مفيدة، تجدر الإشارة إلى وجود بعض القيود في الدراسة، أهمها أن العينة اقتصرت على موظفي وكالة "CASNOS" بعين بغرداية، ما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على باقي وكالات وصناديق الضمان الاجتماعي. كما أن طبيعة الأسئلة المغلقة في الاستبيان ربما لم تسمح للمشاركين بالتعبير الكامل عن آرائهم أو توضيح بعض الجوانب الدقيقة.

وعلى الرغم من هذه القيود، فإن منهجية الدراسة مكّنتنا من جمع معلومات ثينة حول واقع الرقابة الداخلية داخل وكالة CASNOS بغرداية، وقد شكلت النتائج أساساً مهماً لتحديد مكامن القوة والضعف واقتراح توصيات فعالة لتحسين أداء النظام وتعزيز فعاليته

في ختام هذه الدراسة، التي تناولت موضوع فعالية الرقابة الداخلية ودورها في تحسين استخدام الموارد داخل صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بولاية غرداية، يمكن القول إن الرقابة الداخلية تمثل أداة محورية لضمان حسن سير العمل وتحقيق الكفاءة في إدارة الموارد المتاحة. وقد سعت الدراسة إلى الربط بين الجانبين النظري والميداني، من خلال تحليل واقع المؤسسة المعنية، واعتماد أدوات بحثية تمثلت في الاستبيان والمقابلة، مما أتاح تكوين رؤية شاملة حول الموضوع.

لقد أبرزت النتائج المتوصل إليها أن هناك مستوى مقبولاً من تطبيق نظام الرقابة الداخلية داخل المؤسسة، يُترجم في مجموعة من الإجراءات والآليات التي تهدف إلى ضبط العمليات والتقليل من الهدر وسوء الاستخدام. كما تبين وجود إدراك متزايد لدى الموظفين بأهمية الاستخدام الرشيد للموارد، وارتباط ذلك بفعالية النظام الرقابي.

غير أن الدراسة كشفت كذلك عن بعض النقائص، لاسيما التباين في تطبيق الرقابة بين الوحدات التنظيمية المختلفة، مما يستدعي مراجعة وتوحيد الأساليب، إضافة إلى الحاجة لمزيد من التكوين وتحديث الأنظمة الإدارية والرقابية.

وبناءً على ما سبق، تقترح الدراسة التوصيات التالية:

1. تعزيز استقلالية أجهزة الرقابة الداخلية لضمان حيادها وفعاليتها في تقييم الأداء وضبط التجاوزات.
2. توحيد وتحديث إجراءات الرقابة على مستوى جميع مصالح المؤسسة، لضمان انسجام التطبيق وتحقيق العدالة التنظيمية.
3. تطوير مهارات العاملين من خلال دورات تكوينية منتظمة في مجالات الرقابة والتسيير المالي والإداري.
4. رقمنة العمليات الإدارية والرقابية وتوظيف نظم معلومات حديثة تسهل تتبع العمليات وترصد أوجه القصور بشكل آني.
5. تشجيع الرقابة الذاتية من خلال تعزيز ثقافة الالتزام والمسؤولية المهنية بين الموظفين.
6. تقييم دوري لنظام الرقابة الداخلية وقياس أثره على مستوى الأداء المؤسسي، مع تقديم مقترحات للتحسين.
7. تعزيز التواصل بين مختلف المستويات الإدارية لتفعيل الرقابة الأفقية والرأسية وتحقيق التكامل في العمل الرقابي.

نأمل أن تُسهم هذه الدراسة، وإن كانت متواضعة، في إلقاء الضوء على أهمية الرقابة الداخلية كوسيلة إستراتيجية لتحسين الأداء وتطوير مؤسسات الضمان الاجتماعي، بما يضمن استدامة الخدمات المقدمة وتحقيق الأهداف المنشودة بكفاءة وفعالية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع العربية

الكتب:

- 1- أمين السيد أحمد لطفي، تفعيل آليات المراجعة في محاربة الإحتيال والفساد، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 2014.
- 2- عبد الفتاح الصحن وآخرون، الرقابة والمراجعة الداخلية الحديثة، دار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 2007.

المذكرات، الرسائل والأطروحات الجامعية:

- 1- أحمد حسين البخيت، أثر نظام الرقابة الداخلية على الأداء المالي في المحاكم النظامية، رسالة ماجستير، كلية الأعمال جامعة عمان العربية، الأردن، 2016.
- 2- أحمد حسين البخيت، أثر نظام الرقابة الداخلية على الأداء المالي في المحاكم النظامية، رسالة ماجستير، كلية الأعمال جامعة عمان العربية، الأردن، 2016.
- 3- الفاعوري أسماء، أثر فاعلية تخطيط موارد المنظمة على تميز الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية في أمانة عمان الكبرى، رسالة ماجستير في الأعمال الإلكترونية، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012.
- 4- الهادي حفيظة وناجم سمية، تقييم نظام الرقابة الداخلية المحاسبي في مؤسسات التأمين الاجتماعي في ظل SCF: دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء غرداية للفترة 2018-2019، مذكرة ماستر، تخصص تدقيق ومراقبة التسير، جامعة غرداية، 2019.
- 5- بريالة رحاب معصور سعيدة، دور نظام الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مذكرة ماستر، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2020.
- 6- بوشرف أحمد مزاني فوزي، دور التدقيق الداخلي في تحسين فاعلية نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة، مذكرة ماستر، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، 2022.
- 7- جانة جرمان، فعالية أنظمة الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية ، مذكرة ماستر، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2018.
- 8- عتبة بن عتبة عبد الله، تيطاوني كريم، مساهمة الرقابة الداخلية في تحسين الأداء المالي، مذكرة ماستر، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة ، 2017.
- 9- علي شيتور ، مساهمة الرقابة الداخلية في تحسين الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر، تخصص فحص محاسبي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.

- 10- غدير عبد القادر، أثر الرقابة الداخلية على الإفصاح المحاسبي ودورها على تخطيط موارد المؤسسة ERP: دراسة ميدانية على الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة، رسالة ماجستير في المحاسبة، جامعة جرش، الأردن، 2020.
- 11- محمد أمين محمداتني ووسيم بوعشة، دور المراجعة الداخلية في تحسين الأداء في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر، تخصص مالية المؤسسة، جامعة قلمة، 2017.
- 12- ميمون حسام الدين، دراسة وتقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية بمؤسسة مركب الملح لوطاية -بسكرة، مذكرة ماستر، تخصص: فحص محاسبي، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016.

المقالات العلمية:

- 1- عادل سليمان، تقييم نظام الرقابة الداخلية المحاسبي لصناديق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء في ظل النظام المحاسبي المالي، مجلة الاقتصاد الصناعي (خزارتك)، المجلد 12، العدد 1، 2022.
- 2- عبد الناصر مفتاح محمد، تقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية باستخدام نموذج COSO، المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 3، العدد 4، 2024.
- 3- فتحي موسى سالم، وآخرون ، مدى توفر مكونات إطار COSO في نظام الرقابة الداخلية لصندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا، المجلة العلمية للجامعة المفتوحة - بنغازي، المجلد 02، العدد 02، 2021.
- 4- فتحي موسى سالم، وآخرون، واقع نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا، مجلة جامعة البحر المتوسط الدولية، العدد 13، 2021.
- 5- مزهودة نور الدين، دور نظام تخطيط موارد المؤسسات في تحسين أداء المؤسسة الوطنية للاشغال في الابار ENTP، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 9، 2016.

قائمة المراجع الأجنبية

Scientific Articles:

- 1- Frank Nana Kweku Otoo, *Evaluating the impact of internal control systems on organizational effectiveness*, LBS Journal of Management & Research, Vol. 21 No. 1, 2023.
- 2- John J. Morris, *The Impact of Enterprise Resource Planning (ERP) Systems on the Effectiveness of Internal Controls over Financial Reporting*, Journal of Information Systems, Vol 25, iss 1, 2011.

- 3- Joseph Elikem Kofi Ziorklui, et al., **Effectiveness of internal controls mechanisms in preventing and detecting fraud**, Finance & Accounting Research Journal, Vol. 6 No. 7, 2024.
 - 4 Ram. J, et al., **Examining the role of system quality in ERP projects**, Industrial Management & Data Systems, Vol. 113, Iss: 3,2013.
 - 5- Saini.S, et al., **Identifying success factors for implementation of ERP at Indian SMEs: A comparative study with Indian large organizations and the global trend**, Journal of Modelling in Management, Vol. 8 Iss: 1, 2013.
 - 6- Shaqour Sari, Houari Benchikh, **Effectiveness of Internal Control Units in the Palestinian Public Sector**, El-Bahith Review ,Vol 23, No 1, 2023.
- Dissertations, Theses, and Academic Papers:**
- 7- Apenteng. J, **The Effect Of Supervision On Staff Performance In South Municipal Education Directorate**, Master Of Business Administration, Kwame Nkrumah University, 2012.
 - 8- Maria Ogneva, Kannan Raghunandan, K.R. Subramanyam, **Internal Control Weakness and Cost of Equity: Evidence from Sox Section 404 Disclosures**, CORPORATE FINANCE: GOVERNANCE, 2006.
 - 9- Ofori. W, **Effectiveness of internal controls: A perception or reality? The evidence of Ghana post Company Limited in Ashanti region**, (B.Ed Education) , Kwame Nkrumah University, 2011.
 - 10- Siayor. A, **Risk Management and Internal Control Systems in the Financial Sector of the Norwegian Economy: A case study of DnB NOR ASA**, Master Thesis in Economics and Business Administration, University of Troms, 2010.

قائمة الملاحق

الملحق رقم (1): الاستبيان الموجه لعينة الدراسة.

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

يسرني أن أضع بين أيديكم هذه الإستبانة للإجابة عليها، والتي تعالج موضوع فعالية الرقابة الداخلية في تحسين استخدام الموارد بمؤسسة الضمان الاجتماعي، والمتعلقة بمذكرة نيل شهادة الماستر تخصص محاسبة وتدقيق، نرجو منكم التعاون والمساهمة بالإجابة عليها بكل دقة وموضوعية بوضع (X) في المكان المخصص لذلك مع العلم أن البيانات المقدمة من قبلكم ستستغل لأغراض علمية فقط، مع المحافظة على السرية والخصوصية، مقدرين إسهامكم في هذا الاستبيان وشاكرين تعاونكم سلفاً.

وتقبلوا أسمى عبارات التقدير والاحترام

القسم الأول: المعلومات الشخصية

ضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة:

الجنس: ذكر () الأنثى ()

العمر: أقل من 30 () من 30 إلى 40 سنة () من 41 إلى 50 سنة () أكثر من 50 سنة ()

التخصص: محاسبة () مالية () تدقيق () اقتصاد () أخرى ()

المؤهل العلمي: الليسانس () ماستر () ماجستير () دكتوراه () أخرى ()

الوظيفة: إداري () مالي () مدقق داخلي () أخرى ()

عدد سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات () من 5 إلى 10 سنوات () من 11 إلى 15 سنة () أكثر من 15 سنة ()

القسم الثاني: فعالية الرقابة الداخلية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تُطبق المؤسسة نظام رقابي متكامل وفعال.					
02	يواكب نظام الرقابة الداخلية أحدث المعايير المحلية والدولية.					
03	تُجرى مراجعات دورية لتقييم كفاءة نظام الرقابة الداخلية.					
04	تساهم الرقابة الداخلية في كشف الأخطاء والمخالفات بشكل فوري.					
05	تتوفر أدوات تقنية متطورة لدعم نظام الرقابة الداخلية.					
06	تساعد الرقابة الداخلية في تحسين اتخاذ القرارات الإدارية.					
07	يتم تطبيق سياسات وإجراءات الرقابة الداخلية بانتظام.					

القسم الثالث: تحسين استخدام الموارد

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
تحسين استخدام الموارد المالية (الحد من الهدر، التخصيص الأمثل)						
01	تساعد الرقابة الداخلية في الحد من الهدر المالي.					
02	يتم تخصيص الموارد المالية بشكل عادل وفعال بناءً على تقارير الرقابة.					
03	تُحدد أولويات الصرف وفقاً لاحتياجات المؤسسة الفعلية.					
04	توجد ضوابط صارمة لمنع سوء استخدام الأموال العامة.					
05	تساهم الرقابة الداخلية في تحقيق وفر مالي للمؤسسة.					
تعزيز الشفافية والمساءلة (الإفصاح، التقارير الدورية)						
06	تُعد تقارير الرقابة الداخلية واضحة وشفافة.					
07	يتم اتخاذ إجراءات تصحيحية فورية عند اكتشاف أي تقصير.					
08	تُنشر نتائج الرقابة الداخلية لذوي العلاقة بشكل دوري.					
09	توجد آليات واضحة للمساءلة الإدارية والمالية.					
10	تشجع الرقابة الداخلية على الإفصاح عن المعلومات المالية بدقة.					
التحديات التي تواجه الرقابة الداخلية (القوانين، الموارد البشرية، التكنولوجيا)						

11	تواجه المؤسسة صعوبات في تطبيق معايير الرقابة بسبب القوانين المعقدة.				
12	يعيق نقص الكوادر المؤهلة فعالية الرقابة الداخلية.				
13	تؤثر محدودية الموارد المالية على جودة أنظمة الرقابة.				
14	عدم توفر أنظمة تكنولوجيا متطورة يُضعف الرقابة الداخلية.				
15	توجد مقاومة داخلية لتطبيق إجراءات الرقابة الصارمة.				
دور الرقابة الداخلية في تحقيق الأهداف المؤسسية					
16	تساهم الرقابة الداخلية في تحقيق الاستدامة المالية للمؤسسة.				
17	تحسن الرقابة الداخلية جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.				
18	تضمن الرقابة الداخلية تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة.				
19	تعزز الرقابة الداخلية ثقة المجتمع في مؤسسة الضمان الاجتماعي.				
20	تساهم الرقابة في تحقيق التوازن بين المصروفات والإيرادات.				

الملحق رقم (02): أسئلة المقابلة

معلومات المبحوث:

المنصب:

سنوات الخبرة:

1- ما هي أبرز التحديات التي تعيق فعالية الرقابة الداخلية في مؤسسة الضمان الاجتماعي؟

☐ نقص الكفاءات والخبرات في فريق الرقابة

☐ ضعف البنية التكنولوجية لأنظمة الرقابة

☐ عدم كفاية الموارد المالية المخصصة للرقابة

☐ تعقيد الإجراءات الإدارية والبيروقراطية

☐ مقاومة التغيير من قبل بعض الإدارات

☐ أخرى (يُرجى

التحديد):

2- هل تعتقد أن غياب الشفافية يؤثر سلباً على فعالية الرقابة الداخلية؟

☐ نعم، بشكل كبير ☐ إلى حد ما ☐ لا، التأثير محدود ☐ لا أعرف

3- ما مدى تأثير القوانين واللوائح الحالية على كفاءة الرقابة الداخلية؟

☐ تعزز الكفاءة والشفافية

☐ محايدة، لا تأثير واضح

☐ معيقة بسبب التعقيدات القانونية

☐ أخرى (يُرجى)

التحديد):.....

4- ما هي أهم الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتعزيز فعالية الرقابة الداخلية؟

☐ تحديث الأنظمة التكنولوجية (برامج التدقيق، الذكاء الاصطناعي)

☐ تعزيز التدريب والتأهيل المستمر للعاملين في الرقابة

☐ تفعيل آليات المساءلة الصارمة للمخالفين

☐ تبسيط الإجراءات الإدارية لتسهيل الرقابة

☐ أخرى (يُرجى)

التحديد):.....

5- كيف يمكن تحسين استخدام الموارد المالية عبر الرقابة الداخلية؟

☐ تطبيق معايير الجودة في الرقابة على الصرف (مثل معايير COSO)

☐ تعزيز الرقابة المباشرة على المشتريات والعقود

☐ إعداد تقارير دورية لرصد الهدر المالي

☐ تفعيل الرقابة الذاتية داخل كل إدارة

☐ أخرى (يُرجى)

التحديد):.....

6- هل ترى أن زيادة الميزانيات المخصصة للرقابة الداخلية ستحسن أدائها؟

☐ نعم، بشكل كبير (لشراء أنظمة حديثة وتوظيف خبراء)

☐ جزئياً، لكن يجب تحسين الإدارة أولاً

☐ لا، المشكلة ليست في الميزانية بل في التنفيذ

☐ لا أعرف

7- ما مدى أهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة (مثل تحليل البيانات والبلوك تشين) في الرقابة الداخلية؟

☐ ضروري لتعزيز السرعة والدقة

☐ مفيد لكنه يحتاج إلى بنية تحتية

☐ غير ذي تأثير كبير

☐ أخرى (يُرجى)

التحديد):.....

8- ما هي أنواع التدريبات الأكثر احتياجاً لموظفي الرقابة الداخلية؟

☐ دورات في التحليل المالي والمخاطر

☐ تدريب على أنظمة الرقابة الإلكترونية (مثل SAP)

☐ ورش عمل حول الشفافية والحوكمة

☐ أخرى (يُرجى)

التحديد):.....

9- هل لديك أي توصيات أخرى لتحسين الرقابة الداخلية أو ترشيد استخدام الموارد؟

.....

.....

.....

الملحق رقم (03): قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة
بن أوزينة بوحفص	أستاذ محاضر صنف (أ)	جامعة غرداية
اولاد ابراهيم ليلي	أستاذ محاضر صنف (أ)	جامعة غرداية
قريشي بلقاسم	أستاذ محاضر صنف (أ)	جامعة تمنراست

الملحق رقم (04): نتائج اختبار الاتساق الداخلي بين العبارات ومحورفعالية الرقابة الداخلية

Corrélations			
		فعالية الرقابة الداخلية	
Rho de Spearman	فعالية الرقابة الداخلية	Coefficient de corrélation	1.000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	32
	تُطبق المؤسسة نظام رقابي متكامل وفعال	Coefficient de corrélation	.602**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	32
	يواكب نظام الرقابة الداخلية أحدث المعايير المحلية والدولية	Coefficient de corrélation	.730**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	32
	تُجرى مراجعات دورية لتقييم كفاءة نظام الرقابة الداخلية	Coefficient de corrélation	.843**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	32
	تساهم الرقابة الداخلية في كشف الأخطاء والمخالفات بشكل فوري	Coefficient de corrélation	.555**
		Sig. (bilatéral)	.001
		N	32
	تتوفر أدوات تقنية متطورة لدعم نظام الرقابة الداخلية	Coefficient de corrélation	.520**
		Sig. (bilatéral)	.002
		N	32
	تساعد الرقابة الداخلية في تحسين اتخاذ القرارات الإدارية	Coefficient de corrélation	.724**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	32

يتم تطبيق	Coefficient	.797**
سياسات	de corrélation	
وإجراءات	Sig.	.000
الرقابة الداخلية	(bilatéral)	
بانتظام	N	32

La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).**

La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral)*.

الملحق رقم (05): نتائج اختبار الاتساق الداخلي بين العبارات ومحور تحسين استخدام الموارد.

			الموارد استخدام تحسين
Rho de Spearman	تحسين استخدام الموارد	Coefficient de corrélation	1.000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	32
	تساعد الرقابة الداخلية في الحد من الهدر المالي.	Coefficient de corrélation	.593**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	32
	يتم تخصيص الموارد المالية بشكل عادل وفعال بناءً على تقارير الرقابة.	Coefficient de corrélation	.550**
		Sig. (bilatéral)	.001
		N	32
	تُحدد أولويات الصرف وفقاً لاحتياجات المؤسسة الفعلية.	Coefficient de corrélation	.661**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	32
	توجد ضوابط صارمة لمنع سوء استخدام الأموال العامة.	Coefficient de corrélation	.658**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	32
	تساهم الرقابة الداخلية في تحقيق وفر مالي للمؤسسة.	Coefficient de corrélation	.581**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	32
	تُعد تقارير الرقابة الداخلية واضحة وشفافة.	Coefficient de corrélation	.430*
		Sig. (bilatéral)	.014
		N	32
	يتم اتخاذ إجراءات تصحيحية فورية عند اكتشاف أي تقصير.	Coefficient de corrélation	.383*
		Sig. (bilatéral)	.030
		N	32
	تُنشر نتائج الرقابة الداخلية لذوي العلاقة بشكل دوري.	Coefficient de corrélation	.420*
		Sig. (bilatéral)	.017
		N	32
	توجد آليات واضحة للمساءلة الإدارية والمالية.	Coefficient de corrélation	.728**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	32
	تشجع الرقابة الداخلية على الإفصاح عن المعلومات المالية بدقة.	Coefficient de corrélation	.706**
		Sig. (bilatéral)	.000

		N	32
	تواجه المؤسسة صعوبات في تطبيق معايير الرقابة بسبب القوانين المعقدة.	Coefficient de corrélation	.258
		Sig. (bilatéral)	.154
		N	32
	يعيق نقص الكوادر المؤهلة فعالية الرقابة الداخلية.	Coefficient de corrélation	.602**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	32
	تؤثر محدودية الموارد المالية على جودة أنظمة الرقابة.	Coefficient de corrélation	.810**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	32
	عدم توفر أنظمة تكنولوجية متطورة يُضعف الرقابة الداخلية.	Coefficient de corrélation	.060
		Sig. (bilatéral)	.743
		N	32
	توجد مقاومة داخلية لتطبيق إجراءات الرقابة الصارمة.	Coefficient de corrélation	.508**
		Sig. (bilatéral)	.003
		N	32
	تساهم الرقابة الداخلية في تحقيق الاستدامة المالية للمؤسسة.	Coefficient de corrélation	.696**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	32
	تحسن الرقابة الداخلية جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.	Coefficient de corrélation	.638**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	32
	تضمن الرقابة الداخلية تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة.	Coefficient de corrélation	.804**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	32
	تعزز الرقابة الداخلية ثقة المجتمع في مؤسسة الضمان الاجتماعي.	Coefficient de corrélation	.621**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	32
	تساهم الرقابة في تحقيق التوازن بين المصروفات والإيرادات.	Coefficient de corrélation	.642**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	32

الملحق رقم (06): نتائج اختبار ثبات الاستبيان

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.812	7

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.867	20

الملحق رقم (07): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

Test Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon			
		فعالية الرقابة الداخلية	تحسين استخدام الموارد
N		32	32
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	3.8125	3.8641
	Ecart type	.50205	.39149
Différences les plus extrêmes	Absolue	.141	.088
	Positif	.104	.088
	Négatif	-.141-	-.086-
Statistiques de test		.141	.088
Sig. asymptotique (bilatérale)		.105 ^c	.200 ^{c,d}

الملحق رقم (08): نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.891	27

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	17	53.1	53.1	53.1
	أنثى	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 30 سنة	7	21.9	21.9	21.9

	من 30 إلى 40 سنة	7	21.9	21.9	43.8
	من 41 إلى 50 سنة	9	28.1	28.1	71.9
	أكثر من 50 سنة	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

التخصص

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محاسبة	2	6.3	6.3	6.3
	مالية	2	6.3	6.3	12.5
	تدقيق	4	12.5	12.5	25.0
	اقتصاد	1	3.1	3.1	28.1
	أخرى	23	71.9	71.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

المؤهل العلمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ليسانس	6	18.8	18.8	18.8
	ماستر	14	43.8	43.8	62.5
	دكتوراه	2	6.3	6.3	68.8
	أخرى	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

وظيفة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	إداري	20	62.5	62.5	62.5
	مالي	2	6.3	6.3	68.8
	مدقق داخلي	1	3.1	3.1	71.9
	أخرى	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

عدد سنوات الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	9	28.1	28.1	28.1
	من 5 إلى 10 سنوات	1	3.1	3.1	31.3
	من 11 إلى 15 سنة	7	21.9	21.9	53.1
	أكثر من 15 سنة	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

الملحق رقم (09): نتائج اختبار الانحدار البسيط لفعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.528 ^a	.279	.255	.33784

a. Prédictors : (Constante), فعالية الرقابة الداخلية

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1.327	1	1.327	11.626	.002 ^b
	de Student	3.424	30	.114		
	Total	4.751	31			

a. Variable dépendante : تحسين استخدام الموارد

b. Prédictors : (Constante), فعالية الرقابة الداخلية

Coefficients ^a						
		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2.293	.465		4.935	.000
	فعالية الرقابة الداخلية	.412	.121	.528	3.410	.002

a. Variable dépendante : تحسين استخدام الموارد

الملحق رقم (10): نتائج اختبار الانحدار البسيط لفعالية الرقابة الداخلية وتحسين استخدام الموارد المالية.

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.580 ^a	.337	.315	.40763

a. Prédictors : (Constante), فعالية الرقابة الداخلية

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2.530	1	2.530	15.228	.000 ^b
	de Student	4.985	30	.166		
	Total	7.515	31			

a. Variable dépendante : (تحسين استخدام الموارد المالية) (الحد من الهدر، التخصيص الأمثل)

b. Prédictors : (Constante), فعالية الرقابة الداخلية

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1.743	.561		3.109	.004

	فعالية الرقابة الداخلية	.569	.146	.580	3.902	.000
--	-------------------------	------	------	------	-------	------

a. Variable dépendante : (تحسين استخدام الموارد المالية) الحد من الهدر، التخصيص الأمثل

الملحق رقم (11): نتائج اختبار الانحدار البسيط لفعالية الرقابة الداخلية وتعزيز الشفافية بولاية

غرداية.

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.725 ^a	.525	.510	.35617

a. Prédictors : (Constante), فعالية الرقابة الداخلية

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	4.213	1	4.213	33.209	.000 ^b
	de Student	3.806	30	.127		
	Total	8.019	31			

a. Variable dépendante : (تعزيز الشفافية والمساءلة) الإفصاح، التقارير الدورية

b. Prédictors : (Constante), فعالية الرقابة الداخلية

Coefficients ^a						
		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1.057	.490		2.157	.039
	فعالية الرقابة الداخلية	.734	.127	.725	5.763	.000

a. Variable dépendante : (تعزيز الشفافية والمساءلة) الإفصاح، التقارير الدورية

الملحق رقم (12): نتائج اختبار الانحدار البسيط لفعالية الرقابة الداخلية وبعد التحديات ولاية

غرداية.

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.110 ^a	.012	-.021-	.54558

a. Prédictors : (Constante), فعالية الرقابة الداخلية

a. Les prédicteurs : (Constante), $\frac{1}{2}(\frac{1}{2} - \frac{1}{2})$

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	.109	1	.109	.366	.549 ^b
	de Student	8.930	30	.298		
	Total	9.039	31			

a. Variable dépendante : (التحديات التي تواجه الرقابة الداخلية (القوانين، الموارد البشرية، التكنولوجيا

b. Prédictors : (Constante), فعالية الرقابة الداخلية

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	4.144	.750		5.523	.000
	فعالية الرقابة الداخلية	-.118-	.195	-.110-	-.605-	.549

a. Variable dépendante : (التحديات التي تواجه الرقابة الداخلية (القوانين، الموارد البشرية، التكنولوجيا

الملحق رقم (13): نتائج اختبار الانحدار البسيط لفعالية الرقابة الداخلية وتحقيق الأهداف

المؤسسية بولاية غرداية.

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.444 ^a	.197	.170	.47756

a. Prédictors : (Constante), فعالية الرقابة الداخلية

a. Prédicteurs : (Constante), Score de l'élève

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1.677	1	1.677	7.352	.011 ^b
	de Student	6.842	30	.228		
	Total	8.519	31			

a. Variable dépendante : دور الرقابة الداخلية في تحقيق الأهداف المؤسسية

b. Prédictors : (Constante), فعالية الرقابة الداخلية

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2.228	.657		3.392	.002
	فعالية الرقابة الداخلية	.463	.171	.444	2.711	.011

a. Variable dépendante : دور الرقابة الداخلية في تحقيق الأهداف المؤسسية

الملحق رقم (14): نتائج المتوسطات والانحراف المعياري للمحاور والأبعاد.

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
فعالية الرقابة الداخلية	32	3	5	3.81	.502
تحسين استخدام الموارد	32	3	5	3.86	.391

تحسين استخدام الموارد المالية) الحد من الهدر، التخصيص الأمثل)	32	3	5	3.91	.492
تعزيز الشفافية والمساءلة) الإفصاح، التقارير الدورية)	32	3	5	3.86	.509
التحديات التي تواجه الرقابة الداخلية) القوانين، الموارد البشرية، التكنولوجيا)	32	2	5	3.69	.540
دور الرقابة الداخلية في تحقيق الأهداف المؤسسية	32	3	5	3.99	.524
N valide (liste)	32				