

**دور نظام الرقابة الداخلية في تقييم أداء المؤسسات الحكومية الخدمية
(اطار تطبيقي مقترح في مديرية تربية النجف الأشرف)**

المدرس المساعد

عمار سليم العامري

ammaralamerri@yahoo.com

المدرس المساعد

حيدر كريم كاظم

haider07816047393@gmail.com

المدرس المساعد

عبد الزهرة سلمان الروازق

aulzahra@yahoo.com

المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الأشرف

**The role of the internal control system in evaluating
the performance of government service institutions
A proposed application framework in Najaf
(Education Directorate)**

Lecturer. Asst.

Ammar Saleem ALAmeri

Lecturer. Asst.

Haider Karim Kadhim

Lecturer. Asst.

Abdulzahra Salman ALRawazqee

The Directorate General Educational in the Province of Najaf

Abstract:

The system of internal control is considered one of the most important systems applied in the government accounting system and is considered a powerful and effective tool if the international accounting standards and concepts are applied, and the internal control and auditing systems and the Iraqi Council of Accountants and Auditors are properly and professionally. In the various accounting operations and the treatment of errors and the detection of deviations and manipulation of public money in government institutions has been taken research information from the Directorate General of Education in the province of Najaf to know the points of Weakness in the regulatory system applied in the Directorate sample search and find effective solutions in order to evaluate the performance of employees in the service government institution has been reached to a group of the most important results :

- 1- Weakness of the internal control and auditing system applied in government service institutions and non-application of international and local accounting standards and concepts in evaluating the performance of government service institution.
- 2- not to adopt modern methods and means and the establishment of training courses and workshops for internal control staff to activate and develop their professional competencies.
- 3- The role of internal control of the research sample institution should be activated to include all departments in the general directorate.
- 4- The need to change the work of oversight and internal audit staff and the staff of the Accounts Section on an ongoing basis for the purpose of improving the quality of oversight work and to detect and correct errors in previous periods and evaluate the work of staff.
- 5- the weak role of control and internal audit by applying the job description of the directors of the departments and divisional officials of the Directorate of the research sample and according to specialization and scientific achievement, which led to the lack of utilization of the staff of the competence of holders of higher degrees to benefit from their scientific and practical experience.

Keywords: Internal Control System, Government service institutions, International Accounting Standards, Accounting System, International Federation Accountants, Administrative Control, Accounting Control, Internal Control.

المخلص:

إن نظام الرقابة الداخلية يعتبر من اهم الانظمة المطبقة في النظام المحاسبي الحكومي ويعتبر اداة قوة وذات فاعلية كبيرة اذا ما طبقت المعايير والمفاهيم المحاسبية الدولية والانظمة الخاصة بالرقابة والتدقيق الداخلي ومعايير المجلس العراقي للمحاسبين والمدققين بالصورة الصحيحة والمهنية العالية وكما يؤدي دور نظام الرقابة والتدقيق الداخلي الى زيادة الكفاءة في العمليات المحاسبية المختلفة ومعالجة الاخطاء وكشف الانحرافات والتلاعب بالمال العام في المؤسسات الحكومية وقد تم اخذ معلومات البحث من المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشراف لمعرفة نقاط الضعف في النظام الرقابي المطبق في المديرية عينة البحث وإيجاد الحلول الناجعة من اجل تقييم أداء العاملين في المؤسسة الحكومية الخدمية وقد تم التوصل الى مجموعة من النتائج اهمها:-

- ١- ضعف نظام الرقابة والتدقيق الداخلي المطبق في المؤسسات الحكومية الخدمية وعدم تطبيق المعايير والمفاهيم المحاسبية الدولية والمحلية في تقييم أداء المؤسسة الحكومية الخدمية.
 - ٢- عدم تبني اساليب ووسائل حديثة واقامة الدورات التدريبية وورشات العمل لموظفي الرقابة الداخلية لتفعيل وتطوير كفاءاتهم المهنية.
 - ٣- يجب تفعيل دور الرقابة الداخلية للمؤسسة عينة البحث ليشمل كافة الاقسام في المديرية العامة.
 - ٤- ضرورة تغيير اعمال موظفي الرقابة والتدقيق الداخلي وموظفي قسم الحسابات بصورة مستمرة لغرض تحسين جودة العمل الرقابي واكتشاف وتصحيح الاخطاء الحاصلة في الفترات السابقة وتقويم عمل الموظفين.
 - ٥- ضعف دور الرقابة والتدقيق الداخلي بتطبيق الوصف الوظيفي ومدراء الاقسام ومسؤولي الشعب التابعة للمديرية عينة البحث وحسب الاختصاص والتحصيل العلمي مما ادى الى عدم الاستفادة من الموظفين الاختصاص من حملة الشهادات العليا للاستفادة من خبراتهم العلمية والعملية.
- الكلمات المفتاحية:** نظام الرقابة الداخلية، المؤسسات الحكومية الخدمية، المعايير المحاسبية الدولية، النظام المحاسبي، الاتحاد الدولي للمحاسبين، الرقابة الادارية، الرقابة المحاسبية، الضبط الداخلي.

المبحث الأول منهجية البحث

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في ان نظام الرقابة الداخلية المطبق في الوحدات الحكومية الخدمية ليس له دور فاعل في تقييم اداء المؤسسة الحكومية الخدمية.

فرضية البحث:

ان اعتماد المعايير والمفاهيم الدولية في نظام الرقابة الداخلية يساهم في تفعيل الاداء الرقابي لتقييم المؤسسات الحكومية الخدمية.

اهداف البحث:

يهدف البحث الى التعرف على الامور التالية:-

١- وصف نظام الرقابة الداخلية وفق المعايير الدولية ومعايير المجلس العراقي للمحاسبين والمدققين في المؤسسات الحكومية.

٢- تفعيل دور نظام الرقابة الداخلية وفق المعايير والمفاهيم الدولية للرقابة الداخلية في الوحدات الحكومية الخدمية والمتمثلة بمديرية تربية النجف الاشرف.

منهجية البحث:

لغرض تحقيق اهداف البحث تم اعتماد الدراسة وفق منهجين هما:

١- المنهج الاستنباطي: حيث تم جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث عن طريق الاستعانة بالكتب العلمية والرسائل والاطاريح والتصفح على شبكة المعلومات العالمية.

٢- المنهج الاستقرائي: تم الاعتماد في هذا المنهج على استمارة استبيان وضعت لغرض جمع المعلومات والبيانات المطلوبة للدراسة وقد تم توزيعها على موظفي الرقابة والتدقيق الداخلي وقسم الحسابات في المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشرف.

مجتمع الدراسة:

تم اختيار المؤسسات الحكومية الخدمية في محافظة النجف الاشرف.

عينة الدراسة:

تم اختيار المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشرف.

المبحث الثاني

نظام الرقابة الداخلية (الجانب النظري)

مفهوم نظام الرقابة الداخلية:

هنالك العديد من التعاريف الخاصة بنظام الرقابة والتدقيق الداخلي وذلك بسبب التطور المرحلي لمفهوم الرقابة الداخلية والضبط الداخلي والعوامل البيئية التي تؤثر على هذا المفهوم بالإضافة الى المنظمات الدولية والجهات المحلية التي تناولت هذا المفهوم ومن اهم تعاريف انظمة الرقابة الداخلية هي كالتالي:-

١- تعريف نظام الرقابة الداخلية وفق معيار التدقيق الدولي رقم (٤٠٠) بأنه (نظم تعنى بكافة السياسات المالية والإدارية والإجراءات التي تتبناها إدارة الوحدة الاقتصادية للمساعدة في الوصول إلى أهدافها من اجل ضمان إدارة منظمة وكفاءة عمل منتظمة فضلا عن الالتزام بسياسات الإدارة وحماية موجودات الوحدة ومنع واكتشاف حالات الغش والخطأ ودقة اكتمال السجلات المحاسبية وتهيئة معلومات موثوقة في الوقت المناسب). (الشريدة، ٢٠١٠)

٢- تعريف نظام الرقابة الداخلية وفق معهد المحاسبين القانونيين بأنه (نظم تنطوي على الخطة التنظيمية وعلى جميع الطرق والمقاييس المتناسقة التي تتبناها الوحدة لحماية اصولها ومراجعة دقة بياناتها المحاسبية والنهوض بالكفاية الانتاجية لعملياتها والتشجيع على الالتزام بالسياسات الادارية الموضوعة). (القاضي، ١٩٩٩)

٣- تعريف لجنة دعم المنظمات المنبثقة عن لجنة (Treadway) بأن نظام الرقابة الداخلية هو (عملية تتأثر من قبل ادارة الوحدة ومستخدمي معلوماتها، فهي

مصممة لتوفير تأكيد معقول لتحديد اهدافها وتعلق بمجالات زيادة كفاءة وفاعلية العمليات التشغيلية و الالتزام بالأنظمة والقوانين والتعليمات). (دهمش، ٢٠٠٥)

٤- اما تعريف نظام الرقابة الداخلية وفق ما يراه الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) بأنه (كافة السياسات والإجراءات التي تتبناها ادارة الوحدة الاقتصادية لمساعدتها في بلوغ اهدافها وضمان التنفيذ العملي المنظم للعمليات بما في ذلك الالتزام بالسياسات الادارية وحماية الاصول واكتشاف الاخطاء وحالات الاحتيال وضمان دقة الحسابات واكتمالها وتوفير معلومات مالية يمكن الاعتماد عليها بالوقت المناسب). (الليلة، ٢٠٠٢)

٥- تعريف آخر لنظام الرقابة الداخلية بأنه (خطة مناسبة يراعى فيها البعد الاقتصادي والاجتماعي في الوحدة لتحقيق اهدافها والمتمثلة بالكفاءة والفاعلية والاقتصادية، فضلا عن الاعتماد على القوائم والتقارير المالية الموثوق بها والالتزام بالقواعد والقوانين من اجل الحد من التجاوزات وتفويت المسؤوليات والحفاظ على الاصول وتقديم التقارير الادارية بخدمة ادارة الوحدة والجهات ذات العلاقة). (أمين، ٢٠٠٧).

٦- وأيضاً يُعرف نظام الرقابة الداخلية بأنه (مجموعة من الضمانات المتضمنة التعليمات المالية والقرارات الادارية والطرق المحاسبية المستخدمة في توجيه الوحدة نحو تحقيق اهدافها). (رفعت، ٢٠٠٧)

وبناءً على ما تم طرحه سابقاً فان نظام الرقابة الداخلية هو نظام يعمل داخل المؤسسة الاقتصادية كوسيلة حماية ووقاية موجوداتها من التلاعب والغش واكتشاف الانحرافات غير المرغوب بها وفق أنظمة وقوانين وضعت لهذا الغرض وبالتالي تقييم اداء المؤسسة الاقتصادية بصورة جيدة.

تطور الرقابة الداخلية: شهدت أنظمة الرقابة الداخلية في السنوات الاخيرة اهتمام كبير من قبل المنظمات الدولية التي تعنى بالشأن المحاسبي وقد ساعدت مجموعة من العوامل على تطور أنظمة الرقابة الداخلية وهي:

أ - حاجة الادارة الى بيانات دورية ودقيقة

ب - زيادة نطاق المشاريع والأعمال

ت - اضطرار الادارة الى تفويض السلطات والمسئوليات الى بعض الادارة الفرعية

ث - تطور اجراءات التدقيق

ج - مسئولية المدقق عن حماية موارد المنشأة من الضياع والاختلاس والسرقة وسوء الاستخدام

ح - حاجة المؤسسات الحكومية الى بيانات موثوق بها ودقيقة (ثنا، ٢٠٠٣، ص ٢٠)

اقسام نظام الرقابة الداخلية وفق مجلس المعايير المحاسبية والرقابية في جمهورية العراق:

يقسم نظام الرقابة الداخلية الى اربع اقسام وهي:-

١- الرقابة الادارية: وتشمل الخطة التنظيمية ووسائل التنسيق والاجراءات الهادفة لتحقيق اكبر قدر ممكن من الكفاية الانتاجية مع تشجيع الالتزام بالسياسات والقرارات الإدارية، وهي تعتمد في سبيل تحقيق اهدافها وسائل متعددة مثل: الكشوفات الاحصائية، ودراسة الوقت والحركة، وتقارير الاداء، ورقابة الجودة، والتكاليف المعيارية، والموازنات التقديرية، واستخدام الخرائط والرسوم البيانية، وبرامج التدريب المتنوعة للمستخدمين وهي كما نرى متعلقة بطريقة غير مباشرة بالسجلات المحاسبية منها والمالية.

٢- الرقابة المحاسبية: حيث تشمل الخطة التنظيمية وجميع وسائل التنسيق والإجراءات الهادفة الى اختبار دقة البيانات المحاسبية المثبتة بالدفاتر والحسابات ودرجة الاعتماد عليها، ويضم هذا النوع وسائل متعددة منها على سبيل المثال: اتباع نظام القيد المزدوج، اتباع نظام المصادقات، اعتماد قيود التسوية من موظف مسئول، وجود نظام مستندي سليم، اتباع نظام التدقيق الداخلي، فصل الواجبات الخاصة بموظف الحسابات عن الواجبات المتعلقة بالإنتاج والتخزين.

٣- نظام الضبط الداخلي: ويشمل الخطة التنظيمية وجميع وسائل التنسيق والإجراءات الهادفة الى حماية اصول المشروع من الاختلاس والضياع او سوء الاستعمال ويعتمد

الضبط الداخلي في سبيل تحقيق اهدافه على تقسيم العمل مع المراقبة الذاتية حيث يخضع عمل كل موظف لمراجعة موظف اخر يشاركه تنفيذ العملية، كما يعتمد على تحديد الاختصاصات والسلطات والمسئوليات. (الخطيب، ٢٠١٠).

٤- جهاز التدقيق الداخلي: وهو جهاز تقويمي مستقل ضمن تشكيلات المنشأة وهو احد الوسائل الرقابية الداخلية الفعالة للإدارة للقيام بخدماتها من خلال مجموعة من الضوابط والاجراءات لتحقيق العمليات ولضمان دقة البيانات المحاسبية وحماية اصول واموال المؤسسة والتأكد من اتباع الموظفين السياسات والخطط والاجراءات الادارية المرسومة لهم.

مكونات نظام الرقابة الداخلية

ان نظام الرقابة الداخلية شأنه شان اي نظام وبالتالي يتكون نظام الرقابة الداخلية من خمسة مكونات وهي

أولاً: البيئة الرقابية: تعتبر البيئة الرقابية الايجابية اساسا لكل المعايير، حيث انها تعطي نظاما وبيئة تؤثر على جودة انظمة الرقابة وهناك عوامل عديدة تؤثر عليها من أهمها.

- نزاهة الادارة والموظفين والقيم الاخلاقية التي يحافظون عليها.
- التزام الادارة بالكفاءة بحيث يحافظون على مستوى معين من الكفاءة مما يسمح لهم القيام بواجباتهم اضافة الى فهم اهمية تطوير وتطبيق انظمة رقابة داخلية فاعلة.
- فلسفة الادارة، وتعني نظرة الادارة الى نظم المعلومات المحاسبية وإدارة الافراد وغيرها.
- الهيكل التنظيمي للشركة الذي يحدد اطارا للإدارة لتخطيط وتوجيه ورقابة العمليات كي تحقق اهداف الشركة.
- اسلوب ادارة الشركة في تفويض الصلاحيات والمسئوليات.
- السياسات الفاعلة للقوى البشرية من حيث سياسات التوظيف والتدريب وغيرها.

ثانياً: تقييم المخاطر: تفسح انظمة الرقابة الداخلية المجال لتقييم المخاطر التي تواجهها الشركة سواء من المؤثرات الداخلية او الخارجية، كما يعتبر وضع اهداف ثابتة وواضحة للشركة شرطاً اساسياً لتقييم المخاطر، لذلك فان تقييم المخاطر عبارة عن تحديد وتحليل المخاطر ذات العلاقة والمرتبطة بتحقيق الاهداف المحددة في خطط الاداء طويل الاجل.

ثالثاً: النشاطات الرقابية / تساعد النشاطات الرقابية على ضمان القيام بتوجيهات الادارة، ويجب ان تكون هذه النشاطات الرقابية فعالة وكفاءة في تحقيق الاهداف الرقابية للشركة، ان النشاطات الرقابية عبارة عن سياسات وإجراءات واليات تدعيم توجهات الادارة وهي تضمن القيام بإجراءات لمعالجة المخاطر، ومن امثلة هذه النشاطات الرقابية: المصادقة، والتأكدات، ومراجعة الاداء، والحفاظ على اجراءات الامن، والحفاظ على السجلات بشكل سليم.

رابعاً: المعلومات والاتصالات: يجب تسجيل المعلومات وإيصالها الى الادارة والى اخرين يحتاجونها داخل الشركة وذلك بشكل وإطار زمني يساعدهم على القيام بالرقابة الداخلية والمسؤوليات الاخرى، وحتى تستطيع الشركة ان تعمل وتراقب عملياتها عليها ان تقوم باتصالات ملائمة يمكن الثقة بها وفي الوقت المناسب وذلك فيما يتعلق بالأحداث الداخلية والخارجية، اما فيما يتعلق بالاتصال فانه يكون فعالاً عندما يشمل تدفق المعلومات من الاعلى الى الاسفل او العكس او بشكل افقي اضافة الى قيام الادارة بالتأكد من وجود اتصال مناسب مع جهات اخرى خارجية قد يكون لها اثر في تحقيق الشركة لأهدافها علاوة على حاجة الادارة الفعالة لتقنية المعلومات الهامة لتحقيق تحسن واتصال مهم وموثوق به ومستمر لهذه المعلومات. (الحسبان، ٢٠٠٩)

خامساً: مراقبة ومتابعة النظام: وتتضمن مبدأين اساسيين هما اختيار وتطوير وتنفيذ عملية التقييم المستمرة والمنفصلة لمكونات الرقابة الداخلية، وتقييم العيوب والقصور وإيصالها الى المسؤولين عن اتخاذ الاجراءات التصحيحية بما في ذلك

الإدارة العليا ومجلس الإدارة كلما كان ذلك مناسباً، ويجب أن تشمل مراقبة أنظمة الرقابة الداخلية على سياسات وإجراءات لضمان أن نتائج التدقيق تتم بشكل سريع. (الجزء، ٢٠١٣).

معايير التدقيق الدولية وفق مجلس معايير التدقيق الداخلي الأمريكي:

أ - معايير خاصة: والتي توضح خصائص المنظمات والأشخاص الذين يقومون بأداء نشاطات التدقيق الداخلي.

ب - معايير الأداء: والتي تصنف طبيعة نشاطات التدقيق الداخلي وتقدم معايير نوعية في مقابل الأداء الفعلي لكي يمكن تقييم الأداء.

ت - معايير تطبيقية: والتي تطبق هذه المعايير على أنواع خاصة من الأعمال.

ويمكن توضيح الأنواع الرئيسية من المعايير الخاصة ومعايير الأداء وفق الآتي:-

١- المعيار الخاص (١٠٠٠): الغرض والصلاحيات: أن مسؤوليات وأغراض وصلاحيات نشاط التدقيق الداخلي يجب أن تصرف بشكل رسمي في عقد العمل وتنسيق ذلك مع المعايير وتتم المصادقة من قبل مجلس الإدارة.

٢- المعيار الخاص (١١٠٠): الاستقلالية والموضوعية: يجب أن يكون نشاط التدقيق الداخلي مستقل ويجب أن يكونوا المدققين الداخليين موضوعيين في أداء الأعمال.

٣- المعيار الخاص (١٢٠٠): البراعة والعناية المهنية المناسبة: يجب أن تؤدي الأعمال ببراعة مع بذل العناية المهنية المناسبة.

٤- المعيار الخاص (١٣٠٠) التأكيد النوعي وبرامج التحصينات: يجب أن يطور مدير التدقيق الداخلي التأكيد النوعي وبرامج التحصينات التي تغطي كل جوانب التدقيق الداخلي والاستعراض المستمر لفاعليته.

٥- المعيار الخاص (٢٠٠٠) إدارة نشاط التدقيق الداخلي: يجب على مدير الرقابة والتدقيق الداخلي أن يدير بفاعلية النشاط التدقيقي للتأكد من إضافة القيمة للمنظمة.

٦- المعيار الخاص (٢١٠٠) طبيعة العمل: أن نشاط التدقيق الداخلي يجب أن يقيم

(٥٧٤) دور نظام الرقابة الداخلية في تقييم أداء المؤسسات الحكومية الخدمية

ويساعد في تحسين ادارة المخاطر والرقابة وعمليات التحكم من خلال استخدام مدخل منهجي منظم.

٧- المعيار الخاص (٢٢٠٠) تخطيط الاعمال: يجب على المدققين الداخليين ان يطوروا ويسجلوا خطة عمل متضمنة الاهداف و النطاق و التوقيت و تخصيص الموارد.

٨- المعيار الخاص (٢٣٠٠) انجاز الاعمال: يجب على المدققين الداخليين ان يسجلوا و يقيموا و يحللوا المعلومات الملائمة لإنجاز اهداف المنظمة.

٩- المعيار الخاص (٢٤٠٠) توصيل النتائج: ان المدققين الداخليين يجب ان يقوموا بتوصيل نتائج الاعمال.

١٠- المعيار الخاص (٢٥٠٠) استعراض التقدم: يجب على مدير الرقابة والتدقيق الداخلي ان يضع و يحتفظ بنظام العرض وتنظيم النتائج التي تم توصيلها للإدارة.

المبحث الثالث

نظام الرقابة الداخلية ومدى فاعليته في المؤسسة الحكومية الخدمية

(الجانب العملي)

شمل البحث عينة من المحاسبين والمدققين في المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشرف وان اداة البحث تمثلت في استبانة وزعت على موظفي الرقابة والتدقيق الداخلي وقسم الحسابات في مديرية التربية وعددها (٥٠) استبانة تمثلت بثلاث محاور وهي:

محور الرقابة المحاسبية، محور الرقابة الادارية ومحور الضبط الداخلي، وقد تم استرجاع جميع النسخ الموزعة

ثبات الاستبانة:

ان معامل الفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فاذا كانت قيمة الفا مساوية للصفر فلا يوجد أي ثبات للاستبانة اما اذا كانت قيمة الفا مساوية للواحد الصحيح فهذا يعني بان الثبات تام، وقد اتفق العلماء بان قيمة الفا التي تساوي (٠.٦٠٪) تكون مقبولة للحكم على ثبات الاستبانة وكلما زادت قيمة الفا

زادة قيمة الثبات. (طارق النجار: ٢٠١٨)

إن عدد استمارات الاستبيان كانت (٥٠) استمارة موزعة على (قسم الحسابات والرقابة والتدقيق الداخلي في مديرية تربية النجف الاشرف) حيث تم اخذ قيمة الفا للاستبانة وكانت النتيجة (٠.٩٤٩) وهي نسبة عالية جداً. لاحظ جدول رقم (١).

جدول (١)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	30

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS) الاحصائي.

وقد تم اخذ قيمة معامل الفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لجميع الاسئلة في الاستبانة وكانت النتيجة كالآتي لاحظ جدول (٢):

جدول (٢) يبين ايجاد قيمة المتوسط لكل سؤال

السؤال	Scale Mean if Item Deleted مقياس المتوسط	السؤال	Scale Mean if Item Deleted مقياس المتوسط
M1Q1	72.78	M2Q6	71.62
M1Q2	71.98	M2Q7	70.92
M1Q3	71.56	M2Q8	72.14
M1Q4	72.26	M2Q9	71.16
M1Q5	72.48	M2Q10	71.88
M1Q6	72.26	M3Q1	72.84
M1Q7	71.52	M3Q2	71.96
M1Q8	72.28	M3Q3	72.04
M1Q9	72.58	M3Q4	72.98
M1Q10	71.74	M3Q5	71.50
M2Q1	72.46	M3Q6	72.52
M2Q2	71.62	M3Q7	72.08
M2Q3	71.58	M3Q8	72.56
M2Q4	71.66	M3Q9	71.66
M2Q5	71.34	M3Q10	71.96

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS) الاحصائي.

(٥٧٦) دور نظام الرقابة الداخلية في تقييم اداء المؤسسات الحكومية الخدمية

تراوحت قيمة الفا بين (٧٠.٩٢) و (٧٢.٩٨) وهي قيم عالية مقبولة بدرجة كبيرة اذ اكدت القيم المستخرجة بعدم ضرورة استبعاد أي سؤال لقوة الاسئلة وثباتها. ومما تقدم يتضح لنا قوة ثبات وصدق الاستبانة.

تفسير النتائج:

اكدت النتائج التي حصلنا عليها من التحليل الخاص ببرنامج (SPSS) بان جميع محاور الدراسة كانت فعالة بشكل كبير وكذلك وجود قيمة عالية لها وهي معنوية بشكل كبير، سوف نقوم بتفسير كل اسئلة الاستبانة وكالاتي:

• محور الرقابة المحاسبية: احتوى المحور على عشرة اسئلة تخص الرقابة المحاسبية وهي:-

١- يتطور العمل الرقابي من خلال توسيع الصلاحيات الرقابية والمالية والادارية في المؤسسات الحكومية.

٢- لا توجد اجراءات قانونية في قسم الرقابة الداخلية في حالة اكتشاف الاخطاء والغش والتلاعب في جميع المعاملات المالية.

٣- عدم وجود رقابة وتدقيق فاعل على المعاملات المالية بعد الصرف في المؤسسة الحكومية الخدمية عينة البحث.

٤- عدم قيام قسم الرقابة الداخلية بتدقيق الصندوق بصورة دورية ومفاجئة وشفافية عالية وفق المعايير المحاسبية الدولية.

٥- غياب التخطيط المنظم من قبل موظفي الرقابة والتدقيق الداخلي في تحسين ادارة العمل الرقابي.

٦- عدم اطلاع موظفي الرقابة الداخلية وقسم الحسابات على تعليمات تنفيذ الموازنة الاتحادية لغرض الالتزام بأوجه الصرف المسموح بها وعدم مخالفتها.

٧- يوجد رقابة وتدقيق فاعل على ابواب صرف الميزانية ومطابقتها وفق الاصول وعدم التلاعب بها او المناقلة بين ابواب صرف الميزانية.

دور نظام الرقابة الداخلية في تقييم أداء المؤسسات الحكومية الخدمية (٥٧٧)

٨- توجد رقابة على موجودات المؤسسة الحكومية الخدمية ومسك سجلات خاصة بالموجودات في جميع اقسام وشعب المديرية عينة البحث.

٩- عدم التأمين ضد خيانة الامانة على الموظفين الذين بعهدتهم اموال على سبيل المثال امين الصندوق.

١٠- يتم تدقيق المعاملات المالية قبل الصرف بصورة مهنية وموضوعية ووفق المعايير المحاسبية من قبل مدققي الرقابة الداخلية.

وكانت نتائجها كالآتي:

المحور	السؤال	الاجابة على اسئلة الاستبيان						التحليل الاحصائي	
		اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الاهمية النسبية
المحور الاول	السؤال الاول (M1Q1)	29	14	2	3	2	1.7	9.6	10
	السؤال الثاني (M1Q2)	13	17	7	8	5	2.5	4.7	3
	السؤال الثالث (M1Q3)	6	13	15	11	5	2.9	4.5	1
	السؤال الرابع (M1Q4)	14	18	13	3	2	2.2	6.0	6
	السؤال الخامس (M1Q5)	18	21	6	3	2	2	7.2	8
	السؤال السادس (M1Q6)	18	15	9	4	4	2.2	5.5	5
	السؤال السابع (M1Q7)	5	15	10	17	3	2.9	5.3	4
	السؤال الثامن (M1Q8)	13	22	9	4	2	2.2	6.6	7
	السؤال التاسع (M1Q9)	18	23	6	2	1	1.9	8.1	9
	السؤال العاشر (M1Q10)	9	14	15	5	7	2.7	4.5	2
	المجموع	143	172	92	60	33	23.2	62	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الاستبانة ضمن برنامج (SPSS).

● **محور الرقابة الادارية:** احتوى المحور على عشرة اسئلة تخص الرقابة الادارية وهي:-

١- عدم وجود اوامر ادارية او تعليمات نافذة تحدد واجبات موظفي المؤسسة الحكومية الخدمية

٢- عدم وجود نظام فاعل لتقييم أداء العاملين في المؤسسة الحكومية الخدمية.

٣- يتم تغيير اعمال او واجبات الموظفين بصورة مستمرة ودورية في المؤسسة الحكومية.

(٥٧٨) دور نظام الرقابة الداخلية في تقييم اداء المؤسسات الحكومية الخدمية

- ٤- توجد رقابة ادارية على اقسام وشعب المؤسسة الحكومية الخدمية للحد من التلاعب واكتشاف الاخطاء وتقويم الاداء.
- ٥- عدم اقامة ورشات عمل لغرض تدريب وتطوير كفاءة الموظفين في المؤسسة الحكومية عينة البحث.
- ٦- لا توجد رقابة على توزيع نسخ الاوامر الادارية والكتب الرسمية الواردة والصادرة للمؤسسة الخدمية على الاقسام ذات العلاقة.
- ٧- تم الاستفادة من حملة الشهادات العليا في الاقسام كافة التابعة للمؤسسة الحكومية من قبل الادارة العليا.
- ٨- عدم تبني اساليب ووسائل حديثة لتطوير وتفعيل عمل الرقابة الداخلية في المؤسسات الحكومية الخدمية.
- ٩- وجود الاسس العلمية والمهنية في اختيار الكفاءات المهنية للمناصب الادارية من قبل الادارة العليا.
- ١٠- عدم وجود ارشفة للسجلات المحاسبية والمعاملات المالية في قسم الحسابات وعدم مراقبتها بصورة دورية مستمرة.

وكانت نتائجها كالآتي:

المحور	السؤال	الاجابة على اسئلة الاستبيان						التحليل الاحصائي
		اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة	الوسط الحسابي	
المحور الثاني	السؤال الاول (M2Q1)	14	27	5	2	2	2.02	ترتيب الاهمية النسبية
	السؤال الثاني (M2Q2)	9	13	12	8	8	2.86	الانحراف المعياري
	السؤال الثالث (M2Q3)	10	12	8	13	7	2.9	
	السؤال الرابع (M2Q4)	9	12	12	13	4	2.82	
	السؤال الخامس (M2Q5)	6	15	3	18	8	3.14	
	السؤال السادس (M2Q6)	6	15	13	12	4	2.86	
	السؤال السابع (M2Q7)	5	2	15	16	12	3.56	
	السؤال الثامن (M2Q8)	15	16	8	9	2	2.34	
	السؤال التاسع (M2Q9)	7	7	8	19	9	3.32	
	السؤال العاشر (M2Q10)	11	18	7	8	6	2.6	
	المجموع	92	137	91	118	62	28.42	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الاستبانة ضمن برنامج (SPSS).

• محور الضبط الداخلي: احتوى المحور على عشرة أسئلة تخص الضبط الداخلي

وهي:-

١- وجود نظام الرقابة الداخلية ضروري في المؤسسة الحكومية الخدمية لغرض حماية موجودات المؤسسة من التلاعب والتحرير واكتشاف الأخطاء ومعالجتها.

٢- ان الرقابة الداخلية لا تطبق المعايير المحاسبية والرقابية الدولية والمحلية في المؤسسة الحكومية عينة البحث.

٣- لا توجد تعليمات واضحة ومحددة لنظام عمل الرقابة الداخلية المطبق في المؤسسة الحكومية الخدمية.

٤- ان موظفي الرقابة والتدقيق الداخلي يجب ان يمارسوا العمل المحاسبي بمختلف الشعب الحاسبية ليتمتعوا بالخبرة قبل ادائهم مهام العمل الرقابي.

٥- عدم جدية الادارة العليا في المؤسسة الحكومية عينة البحث بتطبيق الوصف الوظيفي للموظفين وحسب الاختصاص والتحصيل العلمي.

٦- عدم التزام موظفي الرقابة الداخلية وقسم الحسابات بالأنظمة والتعليمات والاورام الصادرة من قبل الادارة في المؤسسة الحكومية.

٧- قدرة موظفي الرقابة الداخلية وقسم الحسابات على انجاز ومراجعة وتدقيق الاعمال دون الرجوع الى المسؤول المباشر لهم

٨- بذل العناية المهنية اللازمة من قبل موظفي الرقابة الداخلية اثناء ادائهم للعمل الرقابي في المؤسسة الحكومية.

٩- لا توجد اجراءات رقابية لحماية السجلات المحاسبية والمعاملات المالية وجميع الاوامر الادارية من التلف والتلاعب.

١٠- لا يقوم قسم الرقابة الداخلية بإجراء مطابقة دورية بين اسماء واعداد الموظفين وعناوينهم الوظيفية مع قوائم الراتب وسجلات قسم الموارد البشرية وقسم الملاك.

وكانت نتائجها كالآتي:

(٥٨٠) دور نظام الرقابة الداخلية في تقييم اداء المؤسسات الحكومية الخدمية

المحور	السؤال	الاجابة على اسئلة الاستبيان						التحليل الاحصائي	
		اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الاهمية النسبية
المحور الثالث	السؤال الاول (M3Q1)	29	14	4	2	1	1.64	9.6	9
	السؤال الثاني (M3Q2)	8	17	17	7	1	2.52	5.9	4
	السؤال الثالث (M3Q3)	6	21	19	3	1	2.44	7.6	6
	السؤال الرابع (M3Q4)	33	12	2	3	0	1.5	11.2	10
	السؤال الخامس (M3Q5)	8	13	10	10	9	2.98	4.2	1
	السؤال السادس (M3Q6)	14	25	10	1	0	1.96	8.3	8
	السؤال السابع (M3Q7)	8	24	9	8	1	2.4	6.9	5
	السؤال الثامن (M3Q8)	17	24	6	2	1	1.92	8.2	7
	السؤال التاسع (M3Q9)	8	16	8	13	5	2.82	4.5	2
	السؤال العاشر (M3Q10)	13	14	9	12	2	2.52	4.7	3
المجموع		144	180	94	61	21	22.7	71.1	

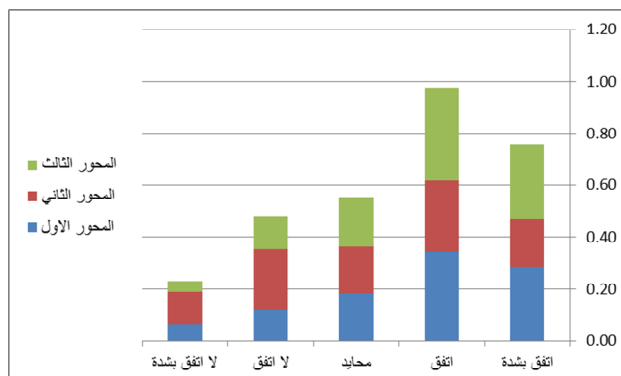
المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الاستبانة ضمن برنامج (SPSS).

تبين دراسة المحاور قوة المحاور وقوة الاجابة بكلمة (اتفق - اتفق بشدة) لاحظ جدول (٣) والشكل (١)

جدول (٣) نسب ومعدلات المحاور الثالث

السؤال	الاجابة على اسئلة الاستبيان					نسبة الاجابة على الاستبيان حسب الاسئلة				
	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
المحور الاول	143	172	92	60	33	0.29	0.34	0.18	0.12	0.07
المحور الثاني	92	137	91	118	62	0.18	0.27	0.18	0.24	0.12
المحور الثالث	144	180	94	61	21	0.29	0.36	0.19	0.12	0.04

شكل (١) مخطط توضيحي لإجابات الاسئلة في الاستبانة



المصدر: من اعداد الباحث

الارتباط:

ان قيمة الارتباط بين المتغيرات تكون بين (١- او ١-) فاذا كانت قيمة الارتباط مساوية للصفر فهذا يعني بعدم وجود ارتباط تماماً، اما اذا كانت قيمة الارتباط مساوية للواحد الصحيح فيكون الارتباط تام وطردى، وفي حالة ان الارتباط كان قيمته مساوي لـ (١-) فان الارتباط تام ولكن عكسي.

ان قيمة الارتباط تزداد كلما اقتربت من قيمة (١) الصحيح او (١-) ويضعف الارتباط في الجانبين كلما اقترب للصفر. (خاشع محمود الراوي: ١٩٨٩).

جدول (٤)

Correlations				
MM3	MM2	MM1		
0.634	0.400	1	Pearson Correlation	MM1
0.000	0.002		Sig. (1-tailed)	
50	50	50	N	
0.485	1	0.400	Pearson Correlation	MM2
0.000		0.002	Sig. (1-tailed)	
50	50	50	N	
1	0.485	0.634	Pearson Correlation	MM3
	0.000	0.000	Sig. (1-tailed)	
50	50	50	N	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS).

بناءً على ما اظهرته نتائج جدول (٤) والخاص ببيان علاقات الارتباط يتضح ان علاقة الارتباط بين متغير الرقابة المحاسبية ومتغير الضبط الداخلي اذ بلغت قيمتها (٠.٦٣٤) عند مستوى معنوية (Sig=0.01) بينما بلغت ادنى قيمة ارتباط بين متغير الرقابة المحاسبية ومتغير الرقابة الادارية اذ بلغت قيمة العلاقة (٠.٤٠) عند نفس مستوى المعنوية (٠.٠٠٢) وهذه القيم معنوية.

الانحدار:

جدول رقم (٥)

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.766	.302		2.539	.014
	MM2	.121	.128	.121	.943	.350
	MM3	.565	.125	.576	4.506	.000

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS).

(٥٨٢) دور نظام الرقابة الداخلية في تقييم أداء المؤسسات الحكومية الخدمية

بناءً على ما أظهرته نتائج جدول (٥) فإنه سيتم قبول الفرضية الرئيسية والتي تنص على وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين متغير الرقابة المحاسبية والمتغير الفرعي بمتغيراته الفرعية (الضبط الداخلي) وذلك كون قيمة (sig=0.000) وهي أقل من القيمة المعنوية التي حددها الباحث والبالغة (٠.٠١)

أما الفرضية الثانية التي تنص على وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين متغير الرقابة المحاسبية ومتغير الرقابة الإدارية فترفض كون (sig=0.35) وهي أكبر من القيمة المعنوية البالغة (٠.٠١).

جدول (٦) تحليل التباين

ANOVAa						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.183	2	8.591	16.551	.000b
	Residual	24.397	47	.519		
	Total	41.580	49			

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS).

وهنا أظهر جدول تحليل التباين (Anova) بان قيمة (F) المحسوبة (١٦.٥٥١) بمستوى معنوية (sig=0.000) بأنها معنوية وبشكل كبير وان قيمة (F) المقبولة بلغت (٣.٢٣١) و (٥.١٧٨٥) بمستوى معنوية (٠.٠٥) و (٠.٠١) على التوالي وهو ما يؤكد رفض فرضية العدم (عدم اعتماد المعايير) وقبول الفرضية البديلة.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات:

بعد الدراسة النظرية والعملية لموضوع البحث وبعد تحليل نتائج الاستبانة الموزعة على المؤسسة الحكومية الخدمية عينة البحث فقد توصل الباحثون الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها:

١- ضعف نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الحكومية الخدمية في تقييم وتقويم الاداء الرقابي والمحاسبي.

٢- عدم تطبيق المعايير والمفاهيم المحاسبية الدولية في الاجراءات الرقابية وعدم وجود تعليمات واضحة ومحددة لنظام عمل الرقابة الداخلية المطبق في المؤسسة الحكومية الخدمية عينة البحث.

٣- عدم وجود رقابة وتدقيق فاعل على المعاملات المالية بعد الصرف وكذلك انعدام تدقيق ابواب صرف الميزانية بسبب عدم اطلاع موظفي الرقابة الداخلية على تفاصيل الميزانية العمومية الاتحادية وتعليماتها مما يؤدي الى امكانية التلاعب والمناقلة بين ابواب صرف الميزانية في المؤسسة الحكومية الخدمية عينة البحث.

٤- ضعف الاجراءات الرقابية المتخذة في حالة اكتشاف الغش والتلاعب بالمعاملات المالية والاجراءات المحاسبية من قبل موظفي قسم الرقابة والتدقيق الداخلي.

٥- غياب الشفافية عند جرد الصندوق وفقا للمعايير الرقابية الدولية وعدم التأمين ضد خيانة الامانة للموظفين الذين بعهدتهم الحيازة النقدية.

٦- عدم تبني وسائل حديثة لتفعيل وتطوير عمل قسم الرقابة والتدقيق الداخلي وقسم الحسابات لغرض تقييم الأداء في المؤسسة الحكومية الخدمية.

التوصيات:

من خلال النتائج التي تم الحصول عليها من استمارة الاستبيان فقد توصل الباحثون الى مجموعة من التوصيات اهمها:

١- ضرورة تطبيق المعايير والمفاهيم المحاسبية والرقابية الدولية والمحلية في الاجراءات الرقابية والمحاسبية ووضع تعليمات واضحة ومحددة وموحدة لنظام عمل الرقابة الداخلية لرفع الازدواجية والاجتهادات الشخصية من قبل بعض الموظفين اثناء تأديتهم واجباتهم الرسمية في المؤسسة الحكومية الخدمية عينة البحث.

٢- يجب وضع نظام رقابي فاعل لتقييم اداء العاملين في المؤسسة الحكومية الخدمية عينة البحث يستند على الكفاءة والحيادية والموضوعية عند تقييم العاملين من قبل مدراء الاقسام ومسؤولي الشعب وعدم هدر حقوق العاملين.

٣- التأكيد على ضرورة تفعيل دور الرقابة والتدقيق الداخلي بالرقابة الموضوعية والشاملة على الاقسام كافة من خلال اشراك موظفي الرقابة الداخلية على الاعمال الرقابية للأقسام وتثبيت الملاحظات والاطفاء وانحرافات العمل في تقارير رقابية خاصة لمعالجتها وعدم تكرار الاخطاء السابقة.

٤- على ادارة المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشرف تفعيل الدور الرقابي لقسم الرقابة والتدقيق الداخلي فيما يتعلق بتطبيق الوصف الوظيفي لمدراء الاقسام ومسؤولي الشعب حسب الاختصاص والتحصيل العلمي وذلك من خلال الاستفادة من الموظفين من حملة الشهادات العليا لما لديهم من خبرات علمية وعملية في مجال اختصاصهم.

٥- يوصي الباحثون بضرورة التغيير الشامل لأعمال الموظفين التابعين لقسم الحسابات والرقابة الداخلية بصورة مستمرة ودورية من قبل مدراء الاقسام لزيادة الخبرة والكفاءة والامام التام للموظفين بكافة العمليات المحاسبية والرقابية.

٦- العمل على إقامة الدورات التدريبية وورشات العمل الخاصة بالأنظمة الحديثة للرقابة الداخلية وفق المعايير والمفاهيم المحاسبية الدولية لغرض زيادة وتطوير الكفاءات المهنية للموظفين في المؤسسة الحكومية الخدمية عينة البحث.

٧- التأكيد على ضرورة اصدار ضوابط خاصة لمتابعة ورقابة توزيع الاوامر الوزارية والادارية والكتب الرسمية الصادرة والواردة لضمان وصولها الى الجهات المعنية في الوقت المناسب وكذلك حفظ وحماية السجلات المحاسبية من التلف والتلاعب من خلال الارشفة الالكترونية لتلك السجلات.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر والمراجع العربية:

- ١- الشريدة، نادية عبد الجبار محمد حسن، متطلبات تطبيق المعلومات والاتصالات ودورها في تعزيز نظامي المعلومات المحاسبي والرقابة الداخلية، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، (٢٠١٠).
- ٢- الاتحاد الدولي للمحاسبين، اصدارات المعايير الدولية لممارسة اعمال التدقيق والتأكيد وقواعد اخلاقيات المهنة، ترجمة واصدار المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، عمان، الاردن (٢٠٠٨).
- ٣- الليلة، تغريد سامي محمود، تأثير استخدام الحاسوب على نظام الرقابة الداخلية في الوحدات الحكومية، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، (٢٠٠٢).
- ٤- خالد، الخطيب، المفاهيم الحديثة في الرقابة الداخلية في القطاع العام والخاص، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، (٢٠١٠).
- ٥- القباني، ثناء، الرقابة المحاسبية الداخلية في النظامين اليدوي والالكتروني، الدار الجامعية (٢٠٠٣).
- ٦- الصمادي، محمد مصطفى، دور التدقيق الداخلي في تقييم فعالية الرقابة الداخلية في الشركات المالية العامة الاردنية، رسالة ماجستير، جامعة جدارا، الاردن، (٢٠١٠).
- ٧- الاركوازي، ليلي جيهان حسين، دور الرقابة الداخلية في الحد من ظاهرة التلوث البيئي، دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة البطاريات، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد (٢٠٠٧).
- ٨- توماس، وليم هنكي، امرسون، المراجعة بين النظرية والتطبيق، ترجمة احمد حجاج وكمال الدين سعيد، دار المريخ للنشر، (٢٠٠٠).
- ٩- دحدوح، حسين، اثر استخدام الحاسوب في معايير المراجعة المقبولة عموماً، (٢٠٠٧).
- ١٠- زغلول، هشام، نحو نظام الكتروني للرقابة الداخلية يتلاءم وأنشطة التجارة الالكترونية، مجلة الرقابة المالية، العدد (١٤)، (٢٠٠٦).
- ١١- المطارنة، غسان فلاح، تدقيق الحسابات المعاصر، دار المسيرة للنشر، عمان، الاردن، (٢٠٠٦).
- ١٢- الجرد، رشا بشير، اثر تقييم مكونات نظام الرقابة الداخلية على تقدير خطرها في الشركات المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية، المجلة الجامعة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، (٢٠٠٣).
- ١٣- الحسبان، عطاء الله احمد، الرقابة الداخلية والتدقيق في بيئة تكنولوجيا المعلومات، عمان، ج ١، دار الراجحة، (٢٠٠٩).

(٥٨٦) دور نظام الرقابة الداخلية في تقييم اداء المؤسسات الحكومية الخدمية

١٤- دهمش، نعيم حسني وعفاف ابو زر، ٢٠٠٥، الضوابط الرقابية والتدقيق الداخلي في بيئة تكنولوجيا المعلومات، المؤتمر العلمي الدولي الخامس لكلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الزيتونة، الاردن.

١٥- رفعت، فراس احسان، ٢٠٠٧، تقويم نظم الرقابة الداخلية في مديرية زراعة نينوى، المعهد العربي للمحاسبين القانونيين، فرع الموصل.

١٦- القاضي، حسين دحدوح، حسين، اساسيات التدقيق في ظل المعايير الامريكية و الدولية، ط ١، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، الاردن، (١٩٩٩).

١٧- امين، ساكار ظاهر عمر، تأثير التجارة الالكترونية على نظم المعلومات المحاسبية، رسالة ماجستير محاسبة غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، (٢٠٠٧).

المصادر الاجنبية:

- * Filipiak، Beata، 2012، Internal control in local government units in Poland، public administration
- * Garrison، Ray، Noreen، Eric، Brewer، Peter، 2013. Managerial Accounting 13th edition.
- * Trenerry، Alan، 1999، principles of internal control. 1st published.

استمارة استبانة

الاستاذ الفاضل ...

الست الفاضلة ...

تحية طيبة وتقدير عالي ...

ان تعاونكم في الاجابة على اسئلة الاستبانة بموضوعية وحيادية ومصداقية تعد مساهمة فعالة منكم في اغناء البحث الموسوم (دور نظام الرقابة الداخلية في تقييم اداء المؤسسة الحكومية الخدمية) (اطار تطبيقي مقترح في مديرية تربية النجف الاشرف)

وتم اعداد هذه الاستبانة للحصول على البيانات المتعلقة بالجانب العلمي للدراسة اعلاه والتي تهدف الى معرفة مدى فاعلية نظام الرقابة الداخلي المطبق في مديرية تربية النجف الاشرف ومدى الالتزام بتطبيق المعايير المحاسبية الدولية و معايير المجلس العراقي للمحاسبين والمدققين للرقابة في المؤسسات الحكومية وايجاد نقاط الضعف ومحاولة ايجاد الحلول الناجعة لتطوير كفاءة النظام الرقابي الداخلي في المؤسسة الحكومية الخدمية عينة البحث هذا ولكم من فائق الشكر والتقدير.

الباحثون

نبذة مختصرة عن:-

نظام الرقابة الداخلية وفق معيار التدقيق الدولي (٤٠٠)

(نظم تعنى بكافة السياسات المالية والإدارية والإجراءات التي تتبناها إدارة الوحدة الاقتصادية للمساعدة في الوصول إلى أهدافها من اجل ضمان إدارة منظمة وكفاءة عمل منتظمة فضلا عن الالتزام بسياسات الإدارة وحماية موجودات الوحدة ومنع واكتشاف حالات الغش والخطأ ودقة اكتمال السجلات المحاسبية وتهيئة معلومات موثوقة في الوقت المناسب).

وتتمثل استمارة الاستبيان بثلاث مجموعات وهي:

المجموعة الاولى (الرقابة المحاسبية): وتشمل الخطة التنظيمية والوسائل والاجراءات التي تتعلق بصفة اساسية في المحافظة على موجودات المنشأة ومدى الاعتماد على البيانات المحاسبية المثبتة بالسجلات وذلك عن طريق اختبار دقة البيانات والمعلومات المحاسبية.

المجموعة الثانية (الرقابة الادارية): وهي مجموعة من النظم والأساليب التي تساعد في فحص وتقويم جميع نواحي النشاط بهدف تشخيص المشكلات الادارية ومعرفة نواحي القصور والاحطاء التي تقود الى اقتراح الحلول المناسبة ولهذا فإنها تركز على تقويم السياسات والقرارات الادارية وتشجيع الالتزام بها.

المجموعة الثالثة (الضبط الداخلي): يشمل مجموعة من الاجراءات والوسائل التنظيمية والمحاسبية التي تهدف الى ضبط عمليات المنشأة ومراقبتها بصورة تلقائية ومستمرة وذلك يجعل عمل شخص ما يراجع بواسطة اخر لضمان حسن سير العمل ومنع وقوع الاحطاء او التلاعب او اكتشافها بعد وقوعها بفترة قصيرة من خلال التطبيق التلقائي للنظام.

المعلومات العامة:

- ١- الجنس: ذكر () انثى ()
- ٢- العمر: () سنة
- ٣- الحالة الاجتماعية: متزوجة () غير متزوجة ()
- ٤- المؤهل العلمي: أ- دكتوراه () ب- ماجستير () ج- بكالوريوس ()
- د- دبلوم عالي () هـ- دبلوم () و- اخرى / تذكر ()
- ٥- التخصص الاكاديمي: أ- محاسبة () ب- محاسبة قانونية ()
ج- ادارة اعمال () د- احصاء () هـ- اخرى / تذكر ()
- ٦- سنوات الخبرة في العمل:
أ- اقل من ٥ سنوات () ب- من ٥ سنوات الى ١٠ سنوات ()
ج - من ١٠ سنوات الى ١٥ سنة () د- من ١٥ سنة الى ٢٠ سنة ()
هـ - اكثر من ٢٠ سنة ()

الرقابة المحاسبية:

ت	السؤال	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	يتطور العمل الرقابي من خلال توسيع الصلاحيات الرقابية والمالية والإدارية في المؤسسات الحكومية					
٢	لا توجد اجراءات قانونية في قسم الرقابة الداخلية في حالة اكتشاف الاخطاء والغش والتلاعب في جميع المعاملات المالية					
٣	عدم وجود رقابة وتدقيق فاعل على المعاملات المالية بعد الصرف في المؤسسة الحكومية الخدمية عينة البحث					
٤	عدم قيام قسم الرقابة الداخلية بتدقيق الصندوق بصورة دورية ومفاجئة وشفافية عالية وفق المعايير المحاسبية الدولية					
٥	غياب التخطيط المنظم من قبل موظفي الرقابة والتدقيق الداخلي في تحسين ادارة العمل الرقابي					
٦	عدم اطلاع موظفي الرقابة الداخلية وقسم الحسابات على تعليمات تنفيذ الموازنة الاتحادية لغرض الالتزام بأوجه الصرف المسموح بها وعدم مخالفتها					
٧	يوجد رقابة وتدقيق فاعل على ابواب صرف الميزانية ومطابقتها وفق الاصول وعدم التلاعب بها او المناقلة بين ابواب صرف الميزانية					
٨	توجد رقابة على موجودات المؤسسة الحكومية الخدمية ومسك سجلات خاصة بالموجودات في جميع اقسام وشعب المديرية عينة البحث					
٩	عدم التامين ضد خيانة الامانة على الموظفين الذين بعهدتهم اموال على سبيل المثال امين الصندوق					
١٠	يتم تدقيق المعاملات المالية قبل الصرف بصورة مهنية وموضوعية ووفق المعايير المحاسبية من قبل مدققي الرقابة الداخلية					

الرقابة الادارية:

ت	السؤال	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	عدم وجود اوامر ادارية او تعليمات نافذة تحدد واجبات موظفي المؤسسة الحكومية الخدمية.					
٢	عدم وجود نظام فاعل لتقييم أداء العاملين في المؤسسة الحكومية الخدمية.					
٣	يتم تغيير اعمال او واجبات الموظفين بصورة مستمرة ودورية في المؤسسة الحكومية.					
٤	توجد رقابة ادارية على اقسام وشعب المؤسسة الحكومية الخدمية للحد من التلاعب واكتشاف الاخطاء وتقييم الاداء.					
٥	عدم اقامة ورشات عمل لغرض تدريب وتطوير كفاءة الموظفين في المؤسسة الحكومية عينة البحث.					
٦	لا توجد رقابة على توزيع نسخ الاوامر الادارية والكتب الرسمية الواردة والصادرة للمؤسسة الخدمية على الاقسام ذات العلاقة.					
٧	تم الاستفادة من حملة الشهادات العليا في الاقسام كافة التابعة للمؤسسة الحكومية من قبل الادارة العليا.					
٨	عدم تبني اساليب ووسائل حديثة لتطوير وتعزيز عمل الرقابة الداخلية في المؤسسات الحكومية الخدمية.					
٩	وجود الاسس العلمية والمهنية في اختيار الكفاءات المهنية للمناصب الادارية من قبل الادارة العليا.					
١٠	عدم وجود اشرافه للسجلات المحاسبية والمعاملات المالية في قسم الحسابات وعدم مراقبتها بصورة دورية مستمرة.					

الضبط الداخلي:

ت	السؤال	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	وجود نظام الرقابة الداخلية ضروري في المؤسسة الحكومية الخدمية لغرض حماية موجودات المؤسسة من التلاعب والتحرير واكتشاف الاخطاء ومعالجتها					
٢	ان الرقابة الداخلية لا تطبق المعايير المحاسبية والرقابية الدولية والمحلية في المؤسسة الحكومية عينة البحث					
٣	لا توجد تعليمات واضحة ومحددة لنظام عمل الرقابة الداخلية المطبق في المؤسسة الحكومية الخدمية					
٤	ان موظفي الرقابة والتدقيق الداخلي يجب ان يمارسوا العمل المحاسبي بمختلف الشعب الحسابية ليتمتعوا بالخبرة قبل ادائهم مهام العمل الرقابي					
٥	عدم جدية الادارة العليا في المؤسسة الحكومية عينة البحث بتطبيق الوصف الوظيفي للموظفين وحسب الاختصاص والتحصيل العلمي					
٦	عدم التزام موظفي الرقابة الداخلية وقسم الحسابات بالانظمة والتعليمات والوامر الصادرة من قبل الادارة في المؤسسة الحكومية					
٧	قدرة موظفي الرقابة الداخلية وقسم الحسابات على انجاز ومراجعة وتدقيق الاعمال دون الرجوع الى المسؤول المباشر لهم					
٨	بذل العناية المهنية اللازمة من قبل موظفي الرقابة الداخلية اثناء ادائهم للعمل الرقابي في المؤسسة الحكومية					
٩	لا توجد اجراءات رقابية لحماية السجلات المحاسبية والمعاملات المالية وجميع الاوامر الادارية من التلف والتلاعب					
١٠	لا يقوم قسم الرقابة الداخلية بإجراء مطابقة دورية بين اسماء واعداد الموظفين وعناوينهم الوظيفية مع قوائم الراتب وسجلات قسم الموارد البشرية وقسم الملاك					