

دور الرقابة الداخلية المفروضة من وزارة الداخلية على المؤسسات الأهلية في قطاع غزة The role of internal control imposed by the Ministry of Interior on ngos in the Gaza Strip

Reçu xx Mois	Accepté xx Mois	Publié en ligne xx Mois
--------------	-----------------	-------------------------

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الرقابة الداخلية المفروضة من وزارة الداخلية على المنظمات الأهلية في قطاع غزة. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، لمناسبة هذا المنهج لمثل هذا النوع من الدراسات، وقد تكون مجتمع الدراسة من موظفي الرقابة الداخلية على المنظمات الأهلية في وزارة الداخلية. وقد استخدم الباحث طريقة العينة العشوائية، حيث تم توزيع (60) إستبانة على عينة الدراسة، وقد تم استرداد (55) إستبانة بنسبة استرداد (92%). وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لمتغيرات الدراسة على أداء المنظمات الأهلية، وكان أكثرها تأثيراً متغير التشريعات والقوانين الرقابية، يليها الكفاءات الإدارية والفنية، والاستقلالية، وآخرها أدوات وأساليب الرقابة الداخلية الحديثة. وقد تمت الدراسة العديد من التوصيات، أهمها: العمل على تحسين القوانين التي تعطي الحق للوزارة باتخاذ العقوبات الخاصة بحق المخالفين من المؤسسات الأهلية، وضرورة تقديم حوافز للعاملين في مجال الرقابة الداخلية على المؤسسات الأهلية.

الكلمات الرئيسية:

الرقابة الداخلية، وزارة الداخلية، المنظمات الأهلية

Abstract :

The study aimed to identify the impact of the control imposed by the Interior Ministry on civil society organizations in Gaza Strip. The researchers used the descriptive and analytical approach; this approach is appropriate for this kind of studies. The study population consisted of supervision employees over the civil institutions in the Ministry of Interior officials. The researcher used random sampling method. Among the study sample, 60 questionnaire papers were distributed of which 55 were retained, which means the retained rate was (92%). The study has found a positive effect of the study variables on the performance of civil institutions. The most effective variable was legislation and supervision laws variable, followed by administrative and technical competence, independence, and the latest were tools and techniques of modern supervision. The study has many recommendations: work to improve laws that give the right to the ministry to punish violators of civil institutions, and the need to provide motivation for those working in the field of supervision over civil institutions.

Keywords : Internal Oversight, Ministry of Interior, NGOs .

1- مقدمة:

تحظى المؤسسات الأهلية باهتمام كبير، لما تلعبه من دور مهم في المجال التنموي، فإن المؤسسات الأهلية في فلسطين تشكل جزءا مهما من مركبات المجتمع الفلسطيني، ومكونا رئيسيا من مكونات البنية التنظيمية له، لما لها من دور مهم في عملية التنمية في فلسطين.

ونظرا لدورها الهام والمؤثر في المجتمع الفلسطيني، فإن هذا يستلزم من المؤسسات الأهلية إن تقوم بواجبها ومسئولياتها تجاه القضية الفلسطينية، وتلك المسؤولية تتطلب المشاركة الفعلية في عمليات الإغاثة والتنمية والالتزام بمعايير الشفافية والنزاهة والمساءلة لتحقيق أكبر قدر من خدمة المواطن، وللمنع الانحراف وضمان تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية، وتأتي أهمية الرقابة الداخلية والمساءلة خاصة وأن الكثير من الدول والمؤسسات المناحة تتعامل فقط مع مؤسسات المجتمع المدني في دعم وتنفيذ البرامج الإنمائية والإغاثية وغيرها مما زاد من حجم موارد تلك المنظمات وبالتالي زيادة مسؤولياتها وواجباتها تجاه المجتمع (شرف، 2005، ص3)

وتتنوع أشكال الرقابة الداخلية على المؤسسات الأهلية فمنها داخلية وأخرى خارجية وغيرها، وما يهمنا في دراستنا هو الرقابة الداخلية الخارجية المفروضة من وزارة الداخلية.

مشكلة الدراسة:

يمكن التعبير عن مشكلة البحث بالتساؤل الآتي:

ما دور الرقابة الداخلية المفروضة من وزارة الداخلية على المؤسسات الأهلية في قطاع غزة؟ باعتبار إن وجود رقابة فاعلة تستطيع من خلال تقديم تقارير تكشف نواحي الضعف والخلل في أداء تلك الإدارات بكل موضوعية وشفافية في تقويم الأداء ومن ثم تحسين أداء تلك الإدارات.

وينبثق من السؤال الرئيس السابق الأسئلة الفرعية التالية:

- هل هناك دور للرقابة التي تفرضها وزارة الداخلية على المؤسسات الأهلية في غزة من خلال التشريعات والقوانين التي تفرضها الوزارة؟
- هل هناك دور للرقابة التي تفرضها وزارة الداخلية على المؤسسات الأهلية في غزة من خلال الكفاءات الإدارية والفنية لدى موظفي الرقابة الداخلية في وزارة الداخلية؟
- هل هناك دور للرقابة التي تفرضها وزارة الداخلية على المؤسسات الأهلية في غزة من خلال توفر أدوات وأساليب رقابية حديثة لدى الوزارة؟
- هل هناك دور للرقابة التي تفرضها وزارة الداخلية على المؤسسات الأهلية في غزة من خلال تمتع موظفي الرقابة الداخلية في الوزارة بالاستقلالية؟

فرضيات الدراسة:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين أداء المؤسسات الأهلية والتشريعات والقوانين الرقابية التي تفرضها وزارة الداخلية.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين أداء المؤسسات الأهلية كفاءات إدارية وفنية لدى موظفي الرقابة الداخلية في وزارة الداخلية.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين أداء المؤسسات الأهلية وتوفر أدوات وأساليب رقابية حديثة لدى وزارة الداخلية.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين أداء المؤسسات الأهلية وتمتع موظفي الرقابة الداخلية في وزارة الداخلية بالاستقلالية.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها في كونها تتعرض لموضوع غاية في الأهمية خصوصاً للمجتمع الفلسطيني وهو أداء المؤسسات الأهلية التي لها دور كبير في التخفيف من معاناة الشعب الفلسطيني، وتتبع أهمية الموضوع في الرقابة الداخلية على هذه المؤسسات حتى تساعد على القيام بواجباتها دون حيد أو ميل عن الهدف التي تقوم به، ووزارة الداخلية في قطاع غزة من أهم الجهات التي تقوم بهذا الدور الرقابي.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على دور الرقابة الداخلية التي تفرضها وزارة الداخلية على المؤسسات الأهلية في قطاع غزة .
2. التعرف على دور التشريعات والقوانين التي تفرضها وزارة الداخلية على أداء المؤسسات الأهلية في قطاع غزة.
3. التعرف على دور الكفاءات الإدارية والفنية لموظفي الرقابة الداخلية في وزارة الداخلية على أداء المؤسسات الأهلية في قطاع غزة.
4. التعرف على دور توفر أساليب وأدوات رقابية حديثة لدى وزارة الداخلية على أداء المؤسسات الأهلية في قطاع غزة.
5. التعرف على دور تمتع موظفي الرقابة الداخلية في وزارة الداخلية بالاستقلالية على أداء المؤسسات الأهلية في قطاع غزة.

متغيرات الدراسة:

المتغير التابع: أداء المؤسسات الأهلية.

المتغيرات المستقلة:

- التشريعات والقوانين المطبقة.
- الكفاءات الإدارية والفنية.
- أدوات وأساليب الرقابة الداخلية الحديثة.
- استقلالية موظفي الرقابة الداخلية.

حدود الدراسة:

الحد المكاني: وزارة الداخلية في غزة.

الحد الزمني: 2019

الحد الموضوعي: دور الرقابة الداخلية المفروضة من وزارة الداخلية على أداء المؤسسات الأهلية في قطاع غزة.

مجتمع الدراسة: قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية، حيث تم توزيع (60) إستبانة على عينة الدراسة

الحدود البشرية: موظفي الرقابة الداخلية على المؤسسات الأهلية في وزارة الداخلية في غزة.

نوع الخط: Traditional Arabic، حجم الخط: 14، تباعد الأسطر: (1)، أضيف مسافة بعد المقدمة.

المراجع: للإشارة إلى الوثائق المذكورة في النص اعتمدنا النظام المرجعي "نظام هارفارد"، حيث يتم إدراج الملاحظة المرجعية في النص

بين قوسين ويتضمن اسم المؤلف، السنة ورقم صفحة. مثال: (اسم المؤلف السنة: رقم صفحة)

2- تعريف الرقابة الداخلية:

تعرف الرقابة الداخلية بأنها ذلك النشاط الإداري الذي يسعى إلى التحقق من كفاءة استغلال موارد المنظمة وتحقيق أهدافها (كشك، 2003، ص283)، وتعرف أيضا "بأنها التحقق من كل شيء قد تم طبقا للخطة التي اتخذت والأوامر التي أعطيت والمبادئ التي أرسيت، بهدف توضيح الأخطاء والانحرافات حتى يمكن تصحيحها وتجنب الوقوع فيها مرة أخرى" (اللوزي، 2002، ص128)، كما تعرف على أنها "التحقق من أن ما يحدث يطابق الخطة المقررة والتعليمات الصادرة والمبادئ المعتمدة". (السيد وعبد الموجود، 2003، ص178)

إضافة إلى ما تقدم فإن الرقابة الداخلية بالمفهوم الحديث لا تعني فقط بالتنفيذ الحالي والسابق أي أنها لتعنى بالنظر إلى الوراء فقط بل إنها معنية بالكشف عما يمكن وقوعه من انحراف قبل حدوثه وهنا تبرز قدرات المدير في رؤية المستقبل بشكل واضح والتنبؤ بما يمكن حدوثه وتنبيه المسؤولين لاتخاذ التدابير الملائمة لوضع الحلول للانحرافات الممكنة الحدوث لاحقا (حرب، 2000، ص129)

2-1 أهمية الرقابة الداخلية: (الصحن، 2002، ص339)

1. وجود فجوة زمنية بين الوقت الذي يتم فيه تحديد الأهداف والخطط والوقت الذي يتم فيه التنفيذ ، ونتيجة الفجوة الزمنية قد تحدث ظروفًا غير متوقعة تسبب انحرافًا عن الأداء المرغوب فيه ، وتعمل الرقابة الداخلية على كشف هذا الانحراف وتحديد أسبابه واتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجته ومنع تكرار حدوثه.
2. عادة ما تختلف أهداف التنظيم عن أهداف الأفراد العاملين داخل التنظيم فتتعارض أهدافهم الشخصية قد تتعارض مع أهداف المؤسسة. ومن ثم فإن الرقابة الداخلية الفعالة تسعى إلى ضمان أن عمل الأفراد موجهًا أساسًا وفي المقام الأول نحو تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة، والنظام الرقابي الفعال هو الذي يحقق المواءمة بين هذين النوعين من الأهداف حتى يقلل من الصراعات والنزاعات بين الأفراد والمؤسسة.
3. إضافة لذلك فإن أهمية الرقابة الداخلية تنبع من كونها توفر المعلومات والبيانات الموثوقة اللازمة لحاجة متخذي القرارات ، كما أنها تمكن من تقويم الخطط والسياسات ومدى ملاءمتها لتحقيق أهداف المنظمة.

2-2 الخصائص الواجب توافرها في نظام الرقابة الداخلية على الأداء: (Druker,2005,p495)

1. يجب أن يتناسب ويتلاءم نظام الرقابة الداخلية مع طبيعة نشاط المؤسسة وحجمها وظروف العمل فيها.
2. يجب أن يتميز نظام الرقابة الداخلية بالسهولة والوضوح والبساطة في الهدف والأسلوب والمعيار ونظام التبليغ عن الانحرافات أو الخلل عند اكتشافه.
3. ينبغي أن يتمتع نظام الرقابة الداخلية على الأداء بالمرونة، وأن تكون الوسائل الرقابية قابلة للتطوير والتعديل.
4. يجب أن تتم ممارسة الرقابة الداخلية في الوقت المناسب والمحدد للقيام بها.
5. يجب حشد الكفاءات المتميزة للقيام بعمليات تقييم الأداء.
6. يجب أن يكون القصد من الرقابة الداخلية إيجابيا بحيث يشمل على تصحيح الأخطاء ومنع تكرارها.
7. إن يكون نظام الرقابة الداخلية على الأداء اقتصاديا، بحيث يتناسب مع التكلفة والوقت والجهد المبذول مع المنفعة لتوفير نظام المراقبة مع الفوائد الناتجة من تطبيقه.

2-3 أنواع الرقابة الداخلية من حيث الجهة المسؤولة التي تتولى عملية الرقابة الداخلية:

أ- رقابة داخلية:

هي تلك الرقابة الداخلية التي تتم من داخل السلطة التنفيذية نفسها على الوحدات التي تتبع لها، إذ إن رقابة الوزير على وزارته أو على الدوائر والهيئات والمؤسسات التابعة لها تعد رقابة داخلية. إذ أن جميع الإجراءات والأنشطة التي تقوم بها المؤسسة لمتابعة أعمالها الداخلية، لتصحيح الأعمال الخاطئة منها وتقييم الأعمال المنجزة، وتحديد الانحرافات بوسائل وإجراءات تهدف من خلالها إلى حماية أصولها وممتلكاتها، للتأكد من صحة بيناتها، وذلك من أجل رفع الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة وتحقيق أهدافها. (الكفراوي، 2000، ص25)

ب- رقابة خارجية:

هي تلك الرقابة الداخلية التي تمارسها الجهات التي لا تتبع للسلطة التنفيذية، وتتمثل برقابة السلطة التشريعية وتكون في شكل أجهزة رقابة متخصصة تتبع البرلمان، مثل رقابة ديوان المحاسبة، والرقابة الداخلية القضائية التي تنظر في الشكاوي التي ترد بحق الموظفين واتخاذ قرارات مناسبة لتصويت القرارات غير المشروعة (الشيخ سالم وآخرون، 2009، ص257).

وهذا النوع هو مجال دراستنا حيث يتناول الرقابة الداخلية الخارجية من قبل وزارة الداخلية على المؤسسات الأهلية.

2-4 ماهية المؤسسات الأهلية:

هي عبارة عن منظمات خاصة غير ربحية وغير حكومية، وتتمتع بصفة قانونية مستقلة، وتهتم بالمساهمة في تحقيق أهداف الصالح العام (موسى، 2008)، وقد بدأ ظهورها بشكل بارز منذ مطلع التسعينات من القرن الماضي في معظم دول العالم التي شهدت تغيرا واهتماما واضحا في المنظمات غير الحكومية أو ما يسمى بالمؤسسات الأهلية. وقد ازداد دور المؤسسات الأهلية الفلسطينية خاصة في قطاع غزة، بعد الأوضاع الصعبة التي يجيها شعبنا الفلسطيني منذ عام 2006 والحصار الجائر.

وتصنف المؤسسات الأهلية إلى: (مركز التمييز للمؤسسات غير الحكومية)

1. الجمعيات الخيرية والتعاونية.
2. المنظمات الجماهيرية.
3. المؤسسات والمنظمات التنموية.
4. المراكز ومؤسسات البحث والإعلام وحقوق الإنسان.
5. مؤسسات وهيئات الدفاع عن حقوق ومصالح فئات محددة.

2-5 رقابة وزارة الداخلية على المؤسسات الأهلية:

تعتبر وزارة الداخلية الفلسطينية صاحبة الحق في تسجيل وترخيص المؤسسات الأهلية في فلسطين إضافة إلى حقها الطبيعي في متابعة ومراقبة عمل تلك المؤسسات للتأكد من التزامها بالقوانين والتعليمات المنظمة لعمل وأداء تلك المؤسسات وهذا يعطيها صلاحيات تؤهلها لاتخاذ إجراءات رقابة وقائية تتعلق بالمؤسسات الأهلية تحول دون إساءة الاستغلال من قبل القائمين على تلك المؤسسات تتمثل في الآتي:

أ- الحصول على موافقة مسبقة من وزارة الداخلية لفتح أي حسابات مصرفية للمؤسسة وجعل التوقيع على المعاملات المصرفية لاثنتين على الأقل من أعضاء مجلس الإدارة، وذلك لمنع انفراد عضو واحد بالعمليات المالية، ومنع فتح حسابات مصرفية سرية.

ب- ختم واعتماد دفاتر سندات القبض من وزارة الداخلية قبل البدء بتحصيل الإيرادات وذلك لضمان عدم التلاعب في تلك السندات واستبدالها.

ج- اشتراط موافقة وزارة الداخلية على جمع التبرعات وخاصة من الخارج.

إضافة إلى ذلك تمارس وزارة الداخلية الإجراءات الرقابية الأخرى المتعلقة بفحص السجلات المالية والتحقق من صحة التقارير المالية والإدارية

3- إجراءات الدراسة الميدانية:

3-1 مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من موظفي الرقابة الداخلية على المؤسسات الأهلية في وزارة الداخلية في غزة.

3-2 الأساليب الإحصائية :

تم إدخال البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS وقد تم عن طريق البرنامج الإحصائي

3-3 صدق الأداة :

صدق المحكمين : عرض الإستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين للتأكد من صدقها، حيث رأى بعض المحكمين إضافة بنود، ورأى الآخر الإبقاء على الإستبانة كما هي وفي ضوء آرائهم تم تعديل فقرات الإستبانة حيث تكونت بعد التعديل من (20) فقرة موزعة على (4) محاور.

3-3-1 صدق الإستبانة :

الاتساق الداخلي: تم التحقق من صدق الاتساق من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل مجال من مجالات الإستبانة والمجال الكلي وكل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال بواسطة برنامج (SPSS). حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للإستبانة لاختبار صدق الاتساق الداخلي قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين كل مجال من مجالات الإستبانة مع الدرجة الكلية للمجال نفسه وحصل الباحث على مصفوفة الارتباط التالية:

جدول رقم (1)

البعء	معامل الارتباط	Sig
التشريعات والقوانين الرقابية	.765 (**)	0.00
الكفاءات الإدارية والفنية	.884 (**)	.000
أدوات وأساليب الرقابة الداخلية الحديثة	.774 (**)	.000
الاستقلالية	.706 (**)	.000

** دالة عند مستوى 0.01 * دالة عند مستوى 0.05 /// غير دالة إحصائياً

يتضح من الجدول (1) وجود علاقة طردية قوية عند مستوى دلالة 0.01 بين المجال الأول والدرجة الكلية للمجال وبين المجال الثاني والدرجة الكلية للمجال والمجال الثالث والدرجة الكلية والمجال الرابع والدرجة الكلية حيث أن كل منها sig (مستوى الدلالة) أقل من $\alpha = 0.01$.

ثانياً: الثبات:

يعد الثبات من متطلبات أداة الدراسة، فهو يعطي اتساقاً في النتائج عندما تطبق الأداة عدة مرات ولحساب قيم معامل ثبات الأداة قام الباحث بتطبيق الإستبانة على عينة بلغت (60) من موظفي الرقابة الداخلية على المؤسسات الأهلية في وزارة الداخلية في غزة، وتم حساب قيم معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

جدول رقم (2) قيمة معامل ألفا كرونباخ لمجالات الدراسة

المجال	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ الثبات
التشريعات والقوانين الرقابية	5	0.617
الكفاءات الإدارية والفنية	5	0.801
أدوات وأساليب الرقابة الداخلية الحديثة	5	0.656
الاستقلالية	5	0.715
المجموع	20	0.697

يوضح الجدول السابق أن محاور الإستبانة تتمتع بقيمة ثبات كافية لأغراض تطبيق الأداة حيث بلغ الثبات العام للأداة (0.697).

3-3-2 تطبيق أداة الدراسة وجمعها :

قام الباحث بتطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام 2016/2015 حيث قام بتوزيع أداة الدراسة (60) نسخة وقامت باستعادة (55) منها تم تحليلها إحصائياً عن طريق برنامج (SPSS).

3-3-3 عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة بصورة عشوائية تمثل جزء من مجتمع الدراسة عددها (55) .

جدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس (ن = 55)

المتغير	البيان	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	45	85.7
	أنثى	10	14.2
	المجموع	55	100.0

يبين جدول (3) توزيع العينة حسب متغير الجنس، حيث تبين أن أفراد العينة من الذكور نسبتهم (85.7%) بينما (14.2%) من الإناث.

جدول رقم (5) توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر (ن = 35)

المتغير	البيان	العدد	النسبة المئوية
العمر	أقل من 25 سنة	4	5.7
	من 25 إلى أقل من 30	10	17.1
	من 30 إلى أقل من 35 سنة	18	31.4
	من 35 إلى أقل من 40 سنة	10	17.1
	40 سنة فما فوق	21	28.5
	المجموع	55	100.0

يبين جدول (5) توزيع العينة حسب متغير العمر، حيث تبين أن ما نسبته (5.7%) من أفراد العينة أقل من 25 سنة، و (17.1%) من العينة من 25 إلى أقل من 30، و(31.4%) أعمارهم من 30 إلى أقل من 35 سنة، و(28.5%) من 40 سنة فما فوق.

جدول رقم (6)

توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العملي (ن = 55)

المتغير	البيان	العدد	النسبة المئوية
المؤهل العملي	توجيهي فأقل	3	5.7
	دبلوم	16	28.5
	بكالوريوس	33	60
	دراسات عليا	3	5.7
	المجموع	55	100.0

العملي، حيث تبين أن ما نسبته (5.7%) من أفراد العينة توجيهي فأقل، و (28.5%) من العينة دبلوم، و(60%) بكالوريوس أما الدراسات العليا فكانت نسبتهم (5.7%) فقط.

جدول رقم (7) توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة (ن = 55)

المتغير	البيان	العدد	النسبة المئوية
عدد سنوات الخبرة	أقل من 3 سنوات	6	11.4
	من 3 إلى أقل من 6 سنوات	6	11.4
	من 6 إلى أقل من 10 سنوات	25	45.7
	10 سنوات فأكثر	18	31.4
	المجموع	55	100.0

يبين جدول (6) توزيع العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة، حيث تبين أن ما نسبته (11.4%) من أفراد العينة من أقل من 3 سنوات، و (11.4%) من العينة من 3 إلى أقل من 6 سنوات و(7.54%) من 6 إلى أقل من 10 سنوات، أما أكثر من 10 سنة فنسبتهم (31.4%).

جدول رقم (8) توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة (ن = 55)

المتغير	البيان	العدد	النسبة المئوية
المسمى الوظيفي	موظف	25	45.7
	رئيس قسم	11	20.0
	مدير دائرة	12	22.8
	مدير عام	7	11.4
	المجموع	35	100.0

يبين جدول (7) توزيع العينة حسب متغير المسمى الوظيفي، حيث تبين أن ما نسبته (45.7%) من أفراد العينة من الموظفين، و (20.0%) من العينة رؤساء أقسام و(22.8%) من مدير دائرة، أما المدراء العاملون فنسبتهم (11.4%).

3-3-4 أداة الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي فقد اختار الباحث الإستبانة كأداة لجمع البيانات واستطلاع آراء موظفي الرقابة الداخلية على المؤسسات الأهلية في وزارة الداخلية في غزة .

جدول رقم (9) توزيع فقرات الأداة في صورتها النهائية على محاور الدراسة

المجال	عدد الفقرات
التشريعات والقوانين الرقابية	5
الكفاءات الإدارية والفنية	5
أدوات وأساليب الرقابة الداخلية الحديثة	5

5	الاستقلالية
20	المجموع

4- تحليل النتائج وتفسيرها

تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من إستبانة الدراسة، إذ تم استخدام للحصول على نتائج الدراسة، والتي (SPSS) برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية سيتم عرضها في من خلال تفسير وتحليل النتائج حيث قمنا باستخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية والرتب من أجل الإجابة على التساؤلات التابعة .

اختبار التوزيع الطبيعي :

يستخدم الاختبار لمعرفة إذا كانت بيانات متغير معين تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، والاختبار ضروري في حالة اختبار ويوضح الجدول رقم (9) نتائج الاختبار حيث أن قيمة مستوى الدلالة أكبر من (0.05) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويمكن استخدام الاختبارات المعملية (T-test لعينتين مستقلتين) و(اختبار تحليل التباين الأحادي).

جدول رقم (9)

اختبار شايرو-ويلك			اختبار كولموجروف-سميرنوف			البيان
مستوي الدلالة	درجة الحرية	التحليل	مستوي الدلالة	درجة الحرية	التحليل	
.265	30	.957	.008	30	.189	المتوسط الكلي

بالنظر لمستوى الدلالة في العينات نجد أنه غير دال حيث إنه أكبر من 0.05 وبالتالي نقبل الفرض الصفري بوجود توزيع اعتدالي في الدرجة الكلية للإستبانة ونرفض الفرض البديل في عدم وجود توزيع اعتدالي وبالتالي يمكن استخدام t-test البارامترية بسبب اعتدالية توزيع الدرجات في كل من المجموعات و لأن عدد أفراد العينة أقل من 50 فرداً، الأمر الذي يحقق شروط استخدام اختبار T للفرق بين متوسطي مجموعتين مستقلتين .

4-1 تحليل مجالات الدراسة واختبار فرضيات الدراسة

أولاً/ تحليل المحور الأول، "التشريعات والقوانين الرقابية ":

تم اختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المحور "التشريعات والقوانين الرقابية"، وقد تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا أم زادت أو قلت عن ذلك.

وللتحقق من ذلك تم استخدام النسب المئوية والرتب والنسب المئوية يتضح ذلك في الجداول التالية :

جدول رقم (9) يوضح المتوسط والانحراف والنسبة المئوية والرتب للتشريعات والقوانين الرقابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية Sig	الرتبة
1	يتوفر لدى وزارة الداخلية سلطة تمكنه من الرقابة الداخلية على أداء المؤسسات الأهلية.	4.3000	.70221	86	10.140	.000	3
2	التشريعات والقوانين الرقابية المفروضة من قبل وزارة الداخلية واضحة وسهلة التطبيق.	4.2333	.62606	84.67	10.790	.000	4
3	يحق للوزارة من خلال القوانين والتشريعات إعادة النظر والتدقيق في الملفات والسجلات الخاصة بالمؤسسات الأهلية.	4.4333	.56832	88.67	13.814	.000	1
4	توجد قوانين تعطي الحق للوزارة باتخاذ العقوبات الخاصة بحق المخالفين من المؤسسات الأهلية في حال عدم استجابتهم لاستفسارات موظفي الوزارة.	4.1667	.83391	83.33	7.663	.000	5
5	توجد قوانين وتشريعات واضحة تبين العلاقة بين وزارة الداخلية والمؤسسات الأهلية.	4.3000	.65126	86	10.933	.000	2
	جميع الفقرات	3.8667	.66919	85.734	7.094	.000	

أشارت نتائج الدراسة أن التشريعات والقوانين الرقابية بلغت (85.734%) وهو مستوى موافق بدرجة موافق.

بالنظر إلى الجدول رقم (9) يتضح أن :

- أعلى الفقرات هي الفقرة رقم (3) ، والتي نصت على " يحق للوزارة من خلال القوانين والتشريعات إعادة النظر والتدقيق في الملفات والسجلات الخاصة بالمؤسسات الأهلية " والتي نسبتها (88.67%)، ويتضح أن الفقرة رقم (4) ، والتي نصت على " توجد قوانين تعطي الحق للوزارة باتخاذ العقوبات الخاصة بحق المخالفين من المؤسسات الأهلية في حال عدم استجابتهم لاستفسارات موظفي الوزارة " احتلت المرتبة الدنيا بنسبة مئوية مقدارها (83.33%) من حيث التشريعات والقوانين الرقابية.
 - وبشكل عام يتضح أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 3.8667 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 85.734% ، قيمة اختبار T تساوي 7.094 وأن القيمة الاحتمالية sig = 0.000 ، لذلك يعتبر محور " التشريعات والقوانين الرقابية " دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أنها بدرجة موافق على هذا المجال.
- ثانياً/ تحليل المحور الثاني، "الكفاءات الإدارية والفنية":

تم اختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المحور "الكفاءات الإدارية والفنية" ، وقد تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا أم زادت أو قلت عن ذلك.

وللتحقق من ذلك تم استخدام النسب المئوية والرتب والنسب المئوية يتضح ذلك في الجداول التالية :

جدول رقم (10) يوضح المتوسط والانحراف والنسبة المئوية والرتب للكفاءات الإدارية والفنية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية Sig	الرتبة
1	يتوافر في وزارة الداخلية الكفاءات الإدارية والفنية المؤهلة للقيام بمهامها الرقابية على أكمل وجه.	4.1333	.81931	82.67	7.577	.000	1
2	يتوفر لدى موظفي الرقابة الداخلية على المؤسسات الأهلية دراية وعلم كاف بالقوانين والتشريعات الرقابية.	4.0333	.71840	80.67	7.878	.000	2
3	يمتلك موظفي الرقابة الداخلية في الوزارة القدرة الكافية على التدقيق على أداء المؤسسات الأهلية واكتشاف المخالفات عند حدوثها.	4.0000	.69481	80	7.883	.000	3
4	يتم عقد دورات من قبل وزارة الداخلية للموظفين، بغرض رفع كفاءة الموظفين وتحسين قدرتهم على التعامل في الأعمال الرقابية على المؤسسات الأهلية.	4.0000	.90972	80	6.021	.000	4
5	تقوم الوزارة بعمل حوافز لرفع كفاءة الموظفين العاملين في مجال الرقابة الداخلية على المؤسسات الأهلية.	3.1667	1.23409	63.33	.740	.465	5
	جميع الفقرات جميعاً	3.8667	.66919	77.334	7.094	.000	

أشارت نتائج الدراسة أن الكفاءات الإدارية والفنية بلغت (77.334%) وهو مستوى موافق بدرجة موافق.

بالنظر إلى الجدول رقم (10) يتضح أن :

- أعلى الفقرات هي الفقرة رقم (1) ، والتي نصت على " يتوافر في وزارة الداخلية الكفاءات الإدارية والفنية المؤهلة للقيام بمهامها الرقابية على أكمل وجه " والتي نسبتها (77.334%)، ويتضح أن الفقرة رقم (5) والتي نصت على " تقوم الوزارة بعمل حوافز لرفع كفاءة الموظفين العاملين في مجال الرقابة الداخلية على المؤسسات الأهلية " احتلت المرتبة الدنيا بنسبة مئوية مقدارها (63.33%) من حيث الكفاءات الإدارية والفنية.
- وبشكل عام يتضح أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 3.8667 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 93.5%، قيمة اختبار T تساوي 7.094 وأن القيمة الاحتمالية sig = 0.000، لذلك يعتبر محور " الكفاءات الإدارية والفنية " دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أنه بدرجة موافقة على هذا المجال.

ثالثاً/ تحليل المحور الثالث، "أدوات وأساليب الرقابة الداخلية الحديثة":

تم اختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المحور "أدوات وأساليب الرقابة الداخلية الحديثة"، وقد تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا أم زادت أو قلت عن ذلك.

وللتحقق من ذلك تم استخدام النسب المئوية والترتب والنسب المئوية يتضح ذلك في الجداول التالية :

جدول رقم (11) يوضح المتوسط والانحراف والنسبة المئوية والترتب لأدوات وأساليب الرقابة الداخلية الحديثة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية Sig	الرتبة
1	توفر الوزارة للمراقبين كل ما يلزمهم من أدوات وأساليب رقابية حديثة لكي يقوموا بعملهم على أكمل وجه.	3.4333	.89763	68.67	2.644	.013	5
2	يتبادل موظفي الوزارة المراقبين على المؤسسات الأهلية الخبرات والأساليب الرقابية الحديثة فيما بينهم.	3.5667	1.04000	71.33	2.984	.006	4
3	تستخدم الوزارة أسلوب الرقابة الداخلية السابقة واللاحقة.	3.9333	.73968	78.67	6.911	.000	2
4	يتم تسجيل كافة الأعمال التي يقوم بها موظفي الرقابة الداخلية في سجلات مالية وإدارية موجودة في الوزارة.	4.1000	.71197	82	8.462	.000	1
5	يستخدم المراقبون في الوزارة الحاسب الآلي والبرامج المحوسبة أثناء قيامهم بالرقابة على المؤسسات الأهلية.	3.8667	.89955	77.33	5.277	.000	3
	جميع الفقرات جميعاً	3.7800	.56165	75.6	7.607	.000	

أشارت نتائج الدراسة أن أدوات وأساليب الرقابة الداخلية الحديثة بلغت (75.6%) وهو مستوى موافق بدرجة موافق.

بالنظر إلى الجدول رقم (11) يتضح أن :

- أعلى الفقرات هي الفقرة رقم (4)، والتي نصت على " يتم تسجيل كافة الأعمال التي يقوم بها موظفي الرقابة الداخلية في سجلات مالية وإدارية موجودة في الوزارة " والتي نسبتها (82%)، ويتضح أن الفقرة رقم (5)، والتي نصت على " توفر الوزارة للمراقبين كل ما يلزمهم من أدوات وأساليب رقابية حديثة لكي يقوموا بعملهم على أكمل وجه " احتلت المرتبة الدنيا بنسبة مئوية مقدارها (68.67%) من حيث أدوات وأساليب الرقابة الداخلية الحديثة. وبشكل عام يتضح أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 3.7800 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 75.6%، قيمة اختبار T تساوي 7.607 وأن القيمة الاحتمالية sig = 0.000، لذلك يعتبر محور " أدوات وأساليب الرقابة الداخلية الحديثة " دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أنه بدرجة موافقة على هذا المجال.

رابعاً/ تحليل المحور الرابع، "الاستقلالية ":

تم اختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المحور "الاستقلالية"، وقد تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا أم زادت أو قلت عن ذلك. وللتحقق من ذلك تم استخدام النسب المئوية والرتب والنسب المئوية يتضح ذلك في الجداول التالية :

جدول رقم (12) يوضح المتوسط والانحراف والنسبة المئوية والرتب للاستقلالية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية Sig	الرتبة
1	توفر الوزارة الاستقلالية التامة للموظفين العاملين في الرقابة الداخلية على المؤسسات الأهلية.	3.7667	.93526	75.33	4.490	.000	1
2	يقوم المراقبون بمراقبة أداء المؤسسات الأهلية مع الابتعاد عن التحيز والأمور الشخصية.	3.9333	.69149	78.67	7.393	.000	2
3	لا يكون لأي جهة خارجية الحق في التدخل في عمل المراقبين والتأثير عليهم.	3.8333	.94989	76.67	4.805	.000	3
4	يملك المراقبون السلطة التي تمكنهم من تقديم آرائهم ونتائج الرقابة الداخلية، بدون خوف من إبداء آرائهم.	3.8333	.69893	76.67	6.530	.000	4
5	لا يؤثر معرفة المراقبين بالمؤسسات الأهلية على قراراتهم أثناء قيامهم بالرقابة الداخلية عليها.	3.9333	.82768	78.67	6.176	.000	5
	جميع الفقرات جميعاً	3.8600	.56605	77.202	8.322	.000	

أشارت نتائج الدراسة أن الاستقلالية بلغت (77.202%) وهو مستوى موافق بدرجة موافق.

بالنظر إلى الجدول رقم (12) يتضح أن :

- أعلى الفقرات هي الفقرة رقم (1) و(2)، والتي نصتا على " توفر الوزارة الاستقلالية التامة للموظفين العاملين في الرقابة الداخلية على المؤسسات الأهلية " وعلى " يقوم المراقبون بمراقبة أداء المؤسسات الأهلية مع الابتعاد عن التحيز والأمور الشخصية " والتي نسبتهما (75.33%)، ويتضح أن الفقرة رقم (5)، والتي نصت على " لا يؤثر معرفة المراقبين بالمؤسسات الأهلية على قراراتهم أثناء قيامهم بالرقابة الداخلية عليها " احتلت المرتبة الدنيا بنسبة مئوية مقدارها (78.67%) من حيث الاستقلالية.

وبشكل عام يتضح أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 3.8600 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 77.202 %، قيمة اختبار T تساوي 8.322 وأن القيمة الاحتمالية sig = 0.000، لذلك يعتبر محور " الاستقلالية " دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أنه بدرجة موافقة على هذا المجال.

خامساً : تحليل محاور الدراسة

تم اختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المحاور الثلاثة، وقد تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم لا أم ا زدت أو قلت عن ذلك.وللتحقق من ذلك تم استخدام النسب المئوية والرتب والنسب المئوية يتضح ذلك في الجداول التالية :

جدول رقم (13) يوضح المتوسط والانحراف والنسبة المئوية والرتب لمجالات الدراسة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية Sig	الرتبة
1	التشريعات والقوانين الرقابية	3.8667	.66919	85.734	7.094	.000	1
2	الكفاءات الإدارية والفنية	3.8667	.66919	77.334	7.094	.000	2
3	أدوات وأساليب الرقابة الداخلية الحديثة	3.7800	.56165	75.6	7.607	.000	4
4	الاستقلالية	3.8600	.56605	77.202	8.322	.000	3
	جميع المجالات	3.84335	0.61652	78.9675	7.52925	.000	

أشارت نتائج الدراسة أن دور الرقابة الداخلية المفروضة من وزارة الداخلية على أداء المؤسسات الأهلية في قطاع غزة بلغت (78.9675%) وهو مستوى بدرجة موافق.

5- اختبار الفرضيات :

أولاً: الفرضيات النوعية الأولى:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين أداء المؤسسات الأهلية والتشريعات والقوانين الرقابية التي تفرضها وزارة الداخلية.

وللإجابة على هذه الفرضية نستخدم اختبار معامل سبيرمان (Spearman) حيث هذا النوع من الاختبارات إذا كان كلا من المتغيرين مقاسا بمقياس ترتيبي.

جدول رقم (14): معامل الارتباط

المحور	معامل سبيرمان	مستوي الدلالة
أداء المؤسسات الأهلية والتشريعات والقوانين الرقابية التي تفرضها وزارة الداخلية	0.771 (*)	0.000

يبين جدول (14) ما يلي :

إن معامل الارتباط بصورة عامة بين أداء المؤسسات الأهلية والتشريعات والقوانين الرقابية التي تفرضها وزارة الداخلية يساوي 0.771 وأن القيمة الاحتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 ، وهذا يدل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين أداء المؤسسات الأهلية والتشريعات والقوانين الرقابية التي تفرضها وزارة الداخلية.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين أداء المؤسسات الأهلية كفاءات إدارية وفنية لدى موظفي الرقابة الداخلية في وزارة الداخلية.

وللإجابة على هذه الفرضية نستخدم اختبار معامل سبيرمان (Spearman) حيث هذا النوع من الاختبارات إذا كان كلا من المتغيرين مقاسا بمقياس ترتيبي.

جدول رقم (15): معامل الارتباط

المحور	معامل سبيرمان	مستوي الدلالة
أداء المؤسسات الأهلية كفاءات إدارية وفنية لدى موظفي الرقابة الداخلية في وزارة الداخلية	.863(**)	0.000

يبين جدول (15) ما يلي :

إن معامل الارتباط بصورة عامة بين أداء المؤسسات الأهلية كفاءات إدارية وفنية لدى موظفي الرقابة الداخلية في وزارة الداخلية يساوي 863. وأن القيمة الاحتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 ، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين أداء المؤسسات الأهلية كفاءات إدارية وفنية لدى موظفي الرقابة الداخلية في وزارة الداخلية.

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين أداء المؤسسات الأهلية وتوفر أدوات وأساليب رقابية حديثة لدى وزارة الداخلية

وللإجابة على هذه الفرضية نستخدم اختبار معامل سبيرمان (Spearman) حيث هذا النوع من الاختبارات إذا كان كلا من المتغيرين مقاسا بمقياس ترتيبي.

جدول رقم (16): معامل الارتباط

المحور	معامل سبيرمان	مستوي الدلالة
أداء المؤسسات الأهلية وتوفر أدوات وأساليب رقابية حديثة لدى وزارة الداخلية	.765(**)	.000

يبين جدول (16) ما يلي :

إن معامل الارتباط بصورة عامة بين أداء المؤسسات الأهلية وتوفر أدوات وأساليب رقابية حديثة لدى وزارة الداخلية يساوي 0.765 وأن القيمة الاحتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 ، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين أداء المؤسسات الأهلية وتوفر أدوات وأساليب رقابية حديثة لدى وزارة الداخلية.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين أداء المؤسسات الأهلية وتمتع موظفي الرقابة الداخلية في وزارة الداخلية بالاستقلالية.

وللإجابة على هذه الفرضية نستخدم اختبار معامل سبيرمان (Spearman) حيث هذا النوع من الاختبارات إذا كان كلا من المتغيرين مقاسا بمقياس ترتيبي.

جدول رقم (16): معامل الارتباط

المحور	معامل سبيرمان	مستوي الدلالة
أداء المؤسسات الأهلية وتمتع موظفي الرقابة الداخلية في وزارة الداخلية بالاستقلالية	0.690	0.000

يبين جدول (16) ما يلي :

إن معامل الارتباط بصورة عامة بين أداء المؤسسات الأهلية وتمتع موظفي الرقابة الداخلية في وزارة الداخلية بالاستقلالية يساوي 0.690 وأن القيمة الاحتمالية 0.000 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين أداء المؤسسات الأهلية وتمتع موظفي الرقابة الداخلية في وزارة الداخلية بالاستقلالية.

6- النتائج والتوصيات:

6-1 النتائج:

أشارت نتائج الدراسة أن دور الرقابة الداخلية المفروضة من وزارة الداخلية على أداء المؤسسات الأهلية في قطاع غزة بلغت (78.9675%) وهو مستوى بدرجة موافق تبين أن التشريعات والقوانين الرقابية بلغت (85.734%) وجاءت النتائج كالتالي:

- توجد قوانين تعطي الحق للوزارة باتخاذ العقوبات الخاصة بحق المخالفين من المؤسسات الأهلية في حال عدم استجابتهم لاستفسارات موظفي الوزارة بوزن نسبي بلغ (83.33%).

- التشريعات والقوانين الرقابية المفروضة من قبل وزارة الداخلية واضحة وسهلة التطبيق بوزن نسبي بلغ (84.67%).

- يتوفر لدى وزارة الداخلية سلطة تمكنه من الرقابة الداخلية على أداء المؤسسات الأهلية بوزن نسبي بلغ (86%).

تبين أن الكفاءات الإدارية والفنية بلغت (77.334%) وجاءت النتائج كالتالي :

- تقوم الوزارة بعمل حوافز لرفع كفاءة الموظفين العاملين في مجال الرقابة الداخلية على المؤسسات الأهلية بوزن نسبي بلغ (63.33%).

- يتم عقد دورات من قبل وزارة الداخلية للموظفين، بغرض رفع كفاءة الموظفين وتحسين قدرتهم على التعامل في الأعمال الرقابية على المؤسسات الأهلية بوزن نسبي بلغ (80%).

- يمتلك موظفي الرقابة الداخلية في الوزارة القدرة الكافية على التدقيق على أداء المؤسسات الأهلية واكتشاف المخالفات عند حدوثها بوزن نسبي بلغ (80%).

تبين أن أدوات وأساليب الرقابة الداخلية الحديثة بلغت (75.6%) وجاءت النتائج كالتالي :

- توفر الوزارة للمراقبين كل ما يلزمهم من أدوات وأساليب رقابية حديثة لكي يقوموا بعملهم على أكمل وجه بوزن نسبي بلغ (68.67%).
- يتبادل موظفي الوزارة المراقبين على المؤسسات الأهلية الخبرات والأساليب الرقابية الحديثة فيما بينهم بوزن نسبي بلغ (71.33%).
- يستخدم المراقبون في الوزارة الحاسب الآلي والبرامج المحوسبة أثناء قيامهم بالرقابة على المؤسسات الأهلية بوزن نسبي بلغ (77.33%).

تبين أن الاستقلالية بلغت (77.202%) وجاءت النتائج كالتالي :

- لا يؤثر معرفة المراقبين بالمؤسسات الأهلية على قراراتهم أثناء قيامهم بالرقابة الداخلية عليها بوزن نسبي بلغ (78.67%).
- يمتلك المراقبون السلطة التي تمكنهم من تقديم آرائهم ونتائج الرقابة الداخلية، بدون خوف من إبداء آرائهم بوزن نسبي بلغ (76.67%).
- لا يكون لأي جهة خارجية الحق في التدخل في عمل المراقبين والتأثير عليهم بوزن نسبي بلغ (76.67%).
تبين أيضاً:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أداء المؤسسات الأهلية والتشريعات والقوانين الرقابية التي تفرضها وزارة الداخلية.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أداء المؤسسات الأهلية كفاءات إدارية وفنية لدى موظفي الرقابة الداخلية في وزارة الداخلية.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أداء المؤسسات الأهلية وتوفر أدوات وأساليب رقابية حديثة لدى وزارة الداخلية.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أداء المؤسسات الأهلية وتمتع موظفي الرقابة الداخلية في وزارة الداخلية بالاستقلالية.

6-2 التوصيات :

بناءً على النتائج السابقة يمكن تقديم التوصيات التالية:

- العمل على تحسين القوانين التي تعطي الحق للوزارة باتخاذ العقوبات الخاصة بحق المخالفين من المؤسسات الأهلية في حال عدم استجابتهم لاستفسارات موظفي الوزارة.
- ضرورة تقديم حوافر للعاملين في مجال الرقابة الداخلية على المؤسسات الأهلية.
- عقد دورات من قبل وزارة الداخلية للموظفين، بغرض رفع كفاءة الموظفين وتحسين قدرتهم على التعامل في الأعمال الرقابية على المؤسسات الأهلية.
- نوصي بتوفير كل ما يلزمهم من أدوات وأساليب رقابية حديثة لكي يقوموا بعملهم على أكمل وجه.
- إعطاء الصلاحيات للمراقبون لكي تمكنهم من تقديم آرائهم ونتائج الرقابة الداخلية، بدون خوف من إبداء آرائهم.

- ضرورة الموازنة بين التشريعات والقوانين الرقابية التي تفرضها وزارة الداخلية و الكفاءات الإدارية والفنية لدى موظفي الرقابة الداخلية في وزارة الداخلية و توفر أدوات وأساليب رقابية حديثة وتمتع موظفي الرقابة الداخلية في وزارة الداخلية بالاستقلالية وبين الأداء العام للمؤسسات الأهلية.

أولا/ المراجع العربية:

- أبو هذاف ماجد، "تقوم وتطوير الأداء الرقابي لديوان الرقابة الداخلية المالية والإدارية-دراسة تطبيقية على المؤسسات الحكومية في قطاع غزة" رسالة ماجستير،(الجامعة الإسلامية، 2006)
 - حرب، بيار زهاني، "مدخل إلى إدارة الأعمال"، (عمان، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة، الطبعة الأولى 2000)، ص 129.
 - الحربي، أحمد، "الرقابة الداخلية الإدارية وعلاقتها بكفاءة الأداء"، رسالة ماجستير غير منشورة، (الرياض، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم، 2003).
 - حميدان، عثمان، "دور الرقابة الداخلية المالية لديوان المحاسبة على أداء دائرة ضريبة الدخل والمبيعات في الأردن"، دراسة ميدانية، (جامعة الزرقاء، الزرقاء، الأردن، 2015).
 - الدوسري، مبارك، "تقييم دور الرقابة الداخلية المالية التي يمارسها ديوان المحاسبة على المؤسسات العامة في دولة الكويت"، (جامعة الشرق الأوسط، الكويت، كلية الأعمال، 2011).
 - زكري، محمود، "مدى فاعلية قوانين وتشريعات ديوان المحاسبة الليبي في محاربة الفساد المالي والإداري بالمؤسسات والشركات العامة"، الندوة الأولى حول ديوان المحاسبة (الواقع والآفاق)، (ليبيا، جامعة طرابلس، كلية الاقتصاد والتجارة، جامعة طرابلس، 2013).
 - السيد، جابر عوض، وعبد الموجود، أبو الحسن، "الإدارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية، (الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث بدون طبعة، 2003)، ص 178...
 - شرف، جهاد محمد، "دور الرقابة الداخلية المالية على استمرار التمويل للمؤسسات الأهلية، دراسة ميدانية، المؤسسات الأهلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، (2005).
 - الشيخ سالم، فؤاد، ومخامرة، محسن، والدهان، أميمة، ورمضان، زياد، "المفاهيم الإدارية الحديثة"، (الأردن، مركز الكتب الأردني، 2009).
 - الصحن، محمد فريد، وآخرون، "مبادئ الإدارة"، (الدار الجامعية، 2002).
 - كشك، محمد بهجت جاد الله، "المنظمات وأسس إدارتها"، (الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الأولى، 2003)، ص 283.
 - الكفراوي، عوف، "الرقابة الداخلية المالية: بين النظرية والتطبيق"، (الإسكندرية مطبعة الانتصار، 2000).
 - اللوزي، موسى، "التنمية الإدارية"، (الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2002)
 - مركز التمييز للمنظمات غير الحكومية، تعزيز دور المجتمع المدني ف الصمود، ورقة عمل، أبحاث ودراسات، عدد(23)، 2003.
- www.Ngoce.org/content/rs2723

ثانيا/ المراجع الأجنبية:

- Druker, Peter. F, Management: Tasks Responsibilities, Practice, (New York, Harper Colophon Books, 2005).
- Baccasam, V.P., " Continuous Monitoring of Application Risk", IIA, Vol6.
www.Theie.org, (2003).