



الجامعة الإسلامية - غزة
الدراسات العليا
كلية التجارة
قسم المحاسبة والتمويل

**تقييم الأداء المهني لمراقبي الحسابات العاملين في إدارة
الجمعيات بوزارة الداخلية
(من وجهة نظر إدارات الجمعيات الخيرية في قطاع غزة))**

**Evaluating the professional performance of the auditors in the
management of associations at the Ministry of the Interior
(From the point view of associations administrations in the Gaza Strip))**

إعداد الباحث

حسني حسن الهجين

إشراف الأستاذ الدكتور

علي عبد الله شاهين

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة
والتمويل من كلية التجارة بالجامعة الإسلامية - غزة

1435هـ - 2014م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ ... يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ

أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴾

صدق الله العظيم

سورة المجادلة (آية - 11)

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحليل وتقييم الأداء المهني لمراقبي الحسابات العاملين في إدارة الجمعيات بوزارة الداخلية، حيث تم الاعتماد على البيانات الأولية والثانوية، وصممت استبانته تتناسب مع موضوع الدراسة وأهدافها، ووزعت بعدد 112 استبانته على مجتمع الدراسة وتم استرداد 92 إستبانة منها بنسبة 82%، وقد اعتمدت الدراسة على أسلوب التحليل الوصفي لوصف وتحليل متغيرات الدراسة واختبار فرضياتها، وقد تم استخدام برنامج SPSS الإحصائي لتحليل البيانات.

وقد أظهرت الدراسة أنه يتوفر لدى مراقبو الحسابات في وزارة الداخلية المهارة والخبرة والمقدرة في متابعة وتدقيق الأعمال المالية المتعلقة بأنشطتها وفقاً للقوانين الضابطة لعمل تلك الجمعيات، إلى جانب قيامهم بمتابعة مدى سلامة وكفاءة نظام الرقابة الداخلية مع إلزامهم بأخلاقيات المهنة والحيادية بما يؤدي إلى تطوير أداء الجمعية وعملها، كما بينت نتائج الدراسة بأن مراقبو الحسابات بحاجة إلى زيادة الإهتمام بفحص إجراءات التوظيف والتعيين التي تقوم بها الجمعية، وكذلك الإهتمام بعمل زيارات ميدانية للمشاريع للوقوف على مدى جدواها الإقتصادية، بالإضافة إلى الحاجة للتدريب من خلال مواكبة المستجدات التي تشهدها مجالات الرقابة والتدقيق.

وكان من أهم توصيات الدراسة ضرورة تطوير آليات العمل الرقابي مالياً وإدارياً بما يتلاءم والأنظمة السارية، وضرورة قيام وزارة الداخلية ببحث وتوجيه الجمعيات لنشر بياناتها للجمهور تعزيزاً لمبدأ النزاهة والشفافية، وكذلك توجيه الجمعيات للإهتمام بتمويل المشاريع التي تتسجم مع متطلبات وأولويات المجتمع الفلسطيني بما يساهم في جهود التنمية الاقتصادية والحد من مشكلة الفقر والبطالة، والتركيز على التدريب المستمر لمراقبي الحسابات وفق المستجدات والتطورات التي تشهدها مهنة التدقيق.

Abstract

This study aims to analyze and evaluate the professional performance of the working auditors in the associations administration at Ministry of Interior. The researcher depended on the primary and secondary data and he designed a questionnaire that suits the study topic and aims. The questionnaire was distributed on 112 association, who are the study group, and 92 ones were retrieved representing 82% of the total group. The study adopted the descriptive analytical method to describe and analyze its variables and to test its assumptions. Furthermore, it used SPSS program to analyze the data.

The study found that auditors at Ministry of Interior have the experience, ability and skills to follow up and audit the financial actions in conformity with controlling rules of associations' activities. This is in addition to following up the safety and sufficiency of the internal control system and committing to profession ethics and neutrality as this leads to develop associations and their work. In addition, auditors need to pay more attention to employment procedures that associations follow, besides doing field visits to projects to examine their feasibility. Moreover, they need training to be familiar with all developments in the fields of control and auditing.

Based on the results, the study recommended developing mechanisms of control work financially and administratively to be compatible with the effective laws, and guiding and encouraging associations, by the Ministry of Interior, to publish their information to the public to enhance principles of transparency and impartiality. It also recommended guiding association to finance projects that meet Palestinian society priorities and needs to contribute to the economic development and decreasing poverty and unemployment, and concentrating on continuing training for auditors according to the latest developments in auditing domain.

الإهداء

إلى منارة العلم والإمام المصطفى إلى الأمي الذي علم المتعلمين إلى سيد الخلق إلى رسولنا الكريم سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

إلى من كلل العرق جبينه.. وشققت الأيام يديه، إلى من علمني أن الأعمال الكبيرة لا تتم إلا بالصبر والعزيمة والإصرار، إلى والدي أطل الله بقاءه، وألبسه ثوب الصحة والعافية، ومتعني ببره ورد جميله.

إلى الينبوع الذي لا يمل العطاء إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها، إلى من أروضتني الحب والحنان، إلى رمز الحب وبلسم الشفاء، إلى القلب الناصع بالبياض، إلى والدي العزيزة.

إلى من أحببت ولن أنسى... إلى تلك الرائحة العطرة والسيرة الحسنة... إلى من لم تغرب دعواتها الحنونة عن مسمعي أبداً إلى روح جدتي الحبيبة.

إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكراهم فؤادي إلى أخواتي وأخواني.

إلى زوجتي ورفيقة دربي، إلى شمعة متقدة تنير ظلمة حياتي ... إلى من عرفت معها معنى الحياة، إلى من وقفت بجانبتي وصبرت من أجلي، إلى من سارت معي نحو الحلم.. خطوة بخطوة، زرعناه معاً.. وحصدناه معاً، وسنبقى معاً.. بإذن الله.

إلى من أرى التفاؤل بأعينهم .. والسعادة في ضحكاتهم .. إلى الوجوه المفعمة بالبراءة .. إلى من بحبهم أزهرت أيامي .. إلى رياحين حياتي.. أبنائي وبناتي

إلى من علموني حروفاً من ذهب وكلمات من درر وأسمى عبارات في العلم، إلى من صاغوا لنا علمهم حروفاً ومن فكرهم منارة تنير لنا سيرة العلم والنجاح ... إلى أساتذتي الكرام.

أهدي هذا العمل المتواضع

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، الحمد لله الذي أعانني ووفقتني على إتمام واستكمال وإنجاز هذا العمل المتواضع، وصل اللهم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم، وبعد.
امتثالاً لقوله صلى الله عليه وسلم " من لا يشكر الناس لا يشكر الله " رواه الترمذي.
فإنني أتقدم بوافر الشكر والعرفان إلى جميع أساتذتي الكرام في كلية التجارة في الجامعة الإسلامية، الذين أتاحوا لي الفرصة لأنهل من علمهم ومعارفهم.
وأيضاً أتقدم بالشكر إلى السادة المحكمين الذين ما بخلوا بأرائهم الحكيمة في تحكيم أداة الدراسة (الإستبانة).

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى أستاذي الفاضل/ الأستاذ الدكتور علي عبد الله شاهين مساعد نائب الرئيس للشؤون الإدارية والمالية بالجامعة الإسلامية، حفظه الله وسدد إلى الخير خطاه، والذي تفضل بالإشراف على رسالتي هذه، حيث بفضل الله تعالى ثم بفضل نصحه وجهده وتوجيهه السديد والمفيد تم إنجاز هذا العمل فله مني خالص الوفاء والتقدير.

والشكر موصول كذلك لأعضاء لجنة المناقشة الدكتور/ ماهر موسى درغام أستاذ المحاسبة المشارك، والأستاذ الدكتور/ يوسف محمود جربوع نائب الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا بجامعة فلسطين وذلك لتفضلهم بالموافقة على مناقشة هذه الرسالة.

وأنتقدم بالشكر إلى المدير العام للشؤون العامة والمنظمات غير الحكومية / أيمن عايش، وكذلك خضر العكر - رئيس قسم الحاسوب في وزارة الداخلية الذين ساعدوني وسهلوا علي الحصول على البيانات اللازمة للدراسة.

وختاماً فإنني أتقدم بالشكر الجزيل لكل من قدم لي الدعم بكافة أشكاله وصوره لإتمام هذه الدراسة.

قائمة المحتويات

| رقم الصفحة | الموضوع |
|--|---|
| أ | آية قرآنية |
| ب | ملخص الدراسة باللغة العربية |
| ج | ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية |
| د | الإهداء |
| هـ | شكر وتقدير |
| و | قائمة المحتويات |
| ط | قائمة الجداول |
| ي | قائمة الأشكال |
| ي | قائمة الملاحق |
| الفصل الأول: الإطار العام للدراسة | |
| 2 | مقدمة |
| 3 | مشكلة الدراسة |
| 4 | أهداف الدراسة |
| 5 | أهمية الدراسة |
| 5 | فرضيات الدراسة |
| 6 | حدود الدراسة |
| 6 | متغيرات الدراسة |
| 8 | الدراسات العربية السابقة |
| 15 | الدراسات الانجليزية السابقة |
| الفصل الثاني: الأداء المهني والتدقيق وفق المعايير المهنية والدور الرقابي على الجمعيات الأهلية | |
| 22 | المقدمة |
| 23 | المبحث الأول: الأداء المهني والعوامل المؤثرة فيه. |
| 23 | تمهيد |

| | |
|--|--|
| 23 | مفهوم وتقييم الأداء |
| 25 | معايير الأداء |
| 27 | أهداف تقييم الأداء |
| 28 | استخدامات وفوائد تقييم الأداء العاملين |
| 29 | العوامل المؤثرة في تقييم الأداء |
| 31 | قياس الأداء |
| 31 | وسائل تحسين جودة الأداء المهني |
| 32 | تطوير الأداء المهني |
| 32 | معايير الرقابة على جودة الأداء المهني |
| 33 | المبحث الثاني: التدقيق والمعايير المهنية المرتبطة بها |
| 34 | تمهيد |
| 34 | أهمية التدقيق وأنواعه |
| 36 | أهداف التدقيق |
| 36 | أغراض التدقيق |
| 37 | صفات مراقب الحسابات |
| 38 | المعايير المهنية لمراجعة الحسابات |
| 42 | المبحث الثالث: الدور الرقابي على الجمعيات الأهلية |
| 42 | تمهيد |
| 42 | أهمية الدور الرقابي على الجمعيات الأهلية |
| الفصل الثالث: الجمعيات الأهلية والجهات الرقابية عليها والتشريعات المنظمة لعملها | |
| 47 | المقدمة |
| 48 | المبحث الأول: الجمعيات الأهلية أهدافها وأهميتها وواجباتها |
| 44 | تمهيد |
| 44 | تعريف الجمعية أو الهيئة |
| 45 | أهمية الجمعيات والهيئات الأهلية وخصائصها |
| 48 | أهداف الجمعيات الأهلية |
| 48 | واجبات الجمعيات الخيرية والأهلية في فلسطين |
| 54 | المبحث الثاني: الجهات الرقابية على الجمعيات الأهلية في فلسطين |

| | |
|---|--|
| 54 | تمهيد |
| 54 | الجهات الرقابية الخارجية على المؤسسات الأهلية |
| 59 | المبحث الثالث: التشريعات الضابطة والمنظمة لعمل الجمعيات الأهلية |
| 59 | تمهيد |
| 61 | الإطار القانوني المنظم لعمل المؤسسات الأهلية الفلسطينية |
| الفصل الرابع: نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها | |
| 64 | المبحث الأول: الطريقة والإجراءات |
| 64 | تمهيد |
| 65 | منهج الدراسة |
| 66 | مجتمع الدراسة |
| 67 | عينة الدراسة |
| 68 | أداة الدراسة |
| 69 | صدق الإستبانة |
| 77 | ثبات الإستبانة |
| 78 | الأساليب الإحصائية المستخدمة |
| 81 | المبحث الثاني: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة |
| 81 | تمهيد |
| 81 | الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق المعلومات الشخصية |
| 84 | الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق معلومات عن الجمعية |
| 87 | تحليل فقرات الإستبانة |
| 90 | اختبار الفرضية الأولى |
| 94 | اختبار الفرضية الثانية |
| 99 | اختبار الفرضية الثالثة |
| 103 | اختبار الفرضية الرابعة |
| 106 | اختبار الفرضية الخامسة |
| الفصل الخامس: النتائج والتوصيات | |
| 114 | النتائج |
| 115 | التوصيات |
| 116 | الدراسات المستقبلية المقترحة |

| | |
|-----|---------|
| 117 | المراجع |
| 119 | الملاحق |

قائمة الجداول

| رقم الصفحة | البيان | رقم الجدول |
|---------------|--|---------------|
| 67 | توزيع العينة من الجمعيات على المحافظات | (1) |
| 69 | درجات مقياس ليكرت الخماسي | (2) |
| 70 | معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "معرفة مراقبي الحسابات بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة" والدرجة الكلية للمجال | (3) |
| 72 | معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "توفر التأهيل العلمي والعملي لدى مراقبي الحسابات" والدرجة الكلية للمجال | (4) |
| 73 | معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "تطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي" والدرجة الكلية للمجال | (5) |
| 75 | معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "التخطيط وإعداد البرامج" والدرجة الكلية للمجال | (6) |
| 76 | معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "الأداء المهني لمراقبي الحسابات" والدرجة الكلية للمجال | (7) |
| 77 | معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة | (8) |
| 78 | معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة | (9) |
| 79 | يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي | (10) |
| 81 | توزيع أفراد العينة حسب المعلومات الشخصية (ن = 92) | (11) |
| 84 | توزيع أفراد العينة حسب معلومات عن الجمعية (ن = 92) | (12) |
| 87 | المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "يوجد معرفة مراقبي الحسابات بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة" | (13) |
| 91 | معامل الارتباط بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات ومعرفتهم بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة | (14) |

| | | |
|-----|--|------|
| 92 | المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال " يتوفر التأهيل العلمي والعملية لدى مراقبي الحسابات" | (15) |
| 95 | معامل الارتباط بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات وتوفر التأهيل العلمي والعملية لديهم | (16) |
| 96 | المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال "يقوم مراقبو الحسابات بتطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي" | (17) |
| 100 | معامل الارتباط بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات وتطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي | (18) |
| 100 | المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال "التخطيط وإعداد البرامج" | (19) |
| 103 | معامل الارتباط بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات والتخطيط وإعداد البرامج | (20) |
| 104 | المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال "الأداء المهني لمراقبي الحسابات" | (21) |
| 107 | نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المعلومات الشخصية | (22) |
| 108 | نتائج اختبار "T - لعينتين مستقلتين والتباين الأحادي" - المعلومات عن الجمعية | (23) |

قائمة الأشكال

| رقم الصفحة | البيان | رقم الشكل |
|------------|------------------------------------|-----------|
| 7 | المتغيرات المستقلة والمتغير التابع | (1) |

قائمة الملاحق

| رقم الصفحة | البيان | رقم الملحق |
|------------|-----------------------|------------|
| — | قائمة بأسماء المحكمين | (1) |
| — | الإستبانة | (2) |

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة

مشكلة الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

فرضيات الدراسة

حدود الدراسة

متغيرات الدراسة

الدراسات السابقة

المقدمة:

يعتبر قطاع العمل الأهلي في فلسطين من أهم القطاعات الفاعلة في المجتمع المدني الفلسطيني، حيث تلعب مؤسسات العمل الأهلي دور حيوي وفعال في إطار دعم الفئات المهمشة والمحتاجة داخل المجتمع المدني الفلسطيني.

وتشكل الجمعيات الأهلية الفلسطينية جزءاً مهماً من النسيج المجتمعي الفلسطيني، وتعتبر عنصراً مهماً في العملية التنموية الفلسطينية، ولتنظيم وشرعية عمل هذه المنظمات تم إقرار قانون المنظمات الأهلية والجمعيات الخيرية الفلسطيني، وكذلك قيام الدول على اختلاف ثقافتها وأماكن تواجدها بوضع قوانين خاصة تحكم العمل الأهلي في هذه المؤسسات، مما يعزز مبدأ الشفافية والنزاهة والمسئولية المالية والأداء المالي لهذه المؤسسات في المجالات المختلفة وعلى رأسها الجانب المالي (البحيصي، 2009: 1).

ونظراً لأهمية المنظمات الأهلية الفلسطينية وكبر حجم المعونات المقدمة من طرفها سواء مشاريع أو أنشطة تنموية أو إغاثية أو تنقيفية وغيرها من الأنشطة التي تخفف عن كاهل الشعب الفلسطيني المعاناة التي كرسها الاحتلال من خلال الحصار الخانق الذي يفرضه على قطاع غزة، أصبح للمؤسسات الأهلية دوراً بارزاً في مساندة السلطة الوطنية الفلسطينية من خلال تقديم المساعدات والمعونات للفقراء والمحتاجين، الأمر الذي يدعو لوجود جهات رقابية رسمية تراقب أداء وعمل هذه المنظمات غير الحكومية وتسعى لضبط الأداء المالي والإداري لها وفق قوانين وأنظمة ضابطة. لقد أصبح مصطلح الكفاءة والأهلية أو الجدارة شائعاً جداً في كل من بريطانيا وأمريكا في السنوات الأخيرة، وأصبحت الكفاءة الإدارية أساساً لرؤية الجدارة أو الكفاءة على أنها سمة تشكل الأساس للتفوق في الأداء، وكانت الكفاءات الناتجة سلوكية في المقام الأول ومحددة للمهارات أو الصفات التي يستخدمها الشخص لأداء الوظيفة (ديل وإيلز، 2002: 127).

لذلك فإن توافر الكفاءة المهنية والاستقلالية عند المراجع يعتبران الدعامتين الأساسيتين للمراجعة والسببين الرئيسيين في وجودها، وعلى الرغم من أن الكفاءة المهنية مفترضة في المراجعين، وتعتبر من الصفات التي يجب أن يتسلح بها المراجع الخارجي عند تنفيذه عملية المراجعة، ولذلك فإنها ليست محل شك من وجهة نظرهما، فإن هناك العديد من الانتقادات الموجهة إلى المراجعين بأنهم يعملون في مجالات لا يتوافر لديهم فيها التأهيل العلمي أو التدريب الكافي للقيام بها (Mautz, 1972: 91).

لذلك يأتي الدور الرقابي على الأداء متمثلاً في مراقبي الحسابات أمراً مهماً لدعم هذه الكفاءة وفاعلية في تحقيق الوصول إلى الأهداف التي تسعى إليها العملية الرقابية، هذا ولما كانت وزارة الداخلية الفلسطينية تتولى الاضطلاع لهذا الدور على المؤسسات على الجمعيات الخيرية من خلال مراقبي هذه الوزارة والذي يتطلب توفير الكفايات المهنية والاستقلالية التي تمكنهم من أداء دورهم المنوط بهم، لذلك فإن هذه الدراسة تهدف إلى تقييم الأداء المهني لمراقبي حسابات وزارة الداخلية على أداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة.

مشكلة الدراسة:

نظراً لأهمية المنظمات غير الحكومية في المجتمع المدني والدور الحيوي الذي تلعبه في هذا المجال في ظل كبر حجم التمويل والمعونات المقدمة من طرفها، أصبح وجود رقابة مالية وتدقيق مالي أمراً ضرورياً لضبط موارد الأموال وآلية إنفاقها، وكذلك النشاطات التي تقوم بها تلك المؤسسات والتأكد من سلامة العمليات المالية ونتائج أعمالها.

وبما أن وزارة الداخلية متمثلة بفريق مراقبي الحسابات التابع للإدارة العامة للشئون العامة والمنظمات غير الحكومية تقوم بهذا الدور الرقابي على أداء المنظمات، فإن ذلك يدعو إلى دراسة

وتقييم الأداء المهني لفريق المراقبين من وجهة نظر إدارات الجمعيات الخيرية في قطاع غزة والتي تخضع لعملية التدقيق.

وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى قيام مراقبي الحسابات العاملين بوزارة الداخلية بأداء دورهم المهني من وجهة نظر إدارات الجمعيات الخيرية العاملة في قطاع غزة؟

وينتفع منه الأسئلة التالية:

1- ما مدى قيام مراقبي الحسابات بالتأكد من التزام الجمعيات بالقوانين والأنظمة الضابطة لعملها؟

2- ما مدى توفر المؤهلات العلمية والعملية اللازمة لدى مراقبي الحسابات لتطوير أدائهم المهني؟

3- ما مدى قيام مراقبي الحسابات بتطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط

الداخلي في الجمعيات؟

4- ما مدى قيام مراقبي الحسابات بالتخطيط وإعداد برامج الفحص اللازمة عند أدائهم مهامهم

الرقابية؟

أهداف الدراسة:

تكمن أهداف الدراسة في:

1- الوقوف على الأداء المهني والعوامل المؤثرة فيه.

2- بيان أهمية التدقيق والمعايير المهنية المرتبطة به.

3- الوقوف على الدور الرقابي على الجمعيات الأهلية وأهميته.

4- التعرف على التشريعات الفلسطينية المنظمة لعمل الجمعيات الخيرية بوزارة الداخلية.

أهمية الدراسة:

تعتبر الرقابة المالية عنصر أساسي لنجاح أي عمل وهي الركيزة الأساسية لأي مؤسسة، ولأن الجمعيات الخيرية العاملة في قطاع غزة تطورت بشكل كبير وتوسعت في مشاريعها الإغاثية والتنموية والتثقيفية وغيرها من النشاطات التي تقوم بها هذه المؤسسات، ومع تزايد أعدادها وتنوع نشاطاتها وبالذات المؤسسات ذات الطابع الدولي مما زاد من نسبة التمويل لقطاع غزة، فأصبح لا بد من وجود رقابة مالية ضابطة تحافظ على المال العام، الأمر الذي يتطلب وجود جهة رسمية تتابع وتراقب أداء الجمعيات الخيرية فكانت وزارة الداخلية من بين الجهات التي تمارس الدور الرقابي متمثلة بمراقبي الحسابات التابعين للإدارة العامة للشؤون العامة والمنظمات غير الحكومية، وتبرز أهمية الدور الرقابي لمراقبي الحسابات بوزارة الداخلية من خلال دراسة نقاط القوة والضعف لديهم والعمل على معالجة نقاط الضعف والاستفادة من نقاط القوة ودعمها، مما ينعكس بالفائدة على مراقبي الحسابات ومن ثم على الجمعيات الخيرية الذي يؤدي لتحسين أدائها المالي والإداري، ويعزز مبدأ الثقة بين إدارات الجمعيات الخيرية ووزارة الداخلية، ويزيد من التعاون المتبادل بين الطرفين لخدمة المجتمع الفلسطيني، وقيام الجمعيات الخيرية بزيادة التمويل والمساعدات الإنسانية والاعاثية والمشاريع التنموية للمجتمع الفلسطيني.

فرضيات الدراسة:

1. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات ومعرفتهم بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة.
2. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات وتوفر التأهيل العلمي والعملية لديهم.

3. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات وتطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي.

4. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات والتخطيط وإعداد البرامج

5. توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول موضوع الدراسة تعزي إلى:

أ. المعلومات الشخصية.

ب. المعلومات حول الجمعية.

حدود الدراسة:

تقتصر هذه الدراسة على الجمعيات التي تتجاوز مصروفاتها خلال السنة المالية 2013م مبلغ 500,000 شيكل.

متغيرات الدراسة:

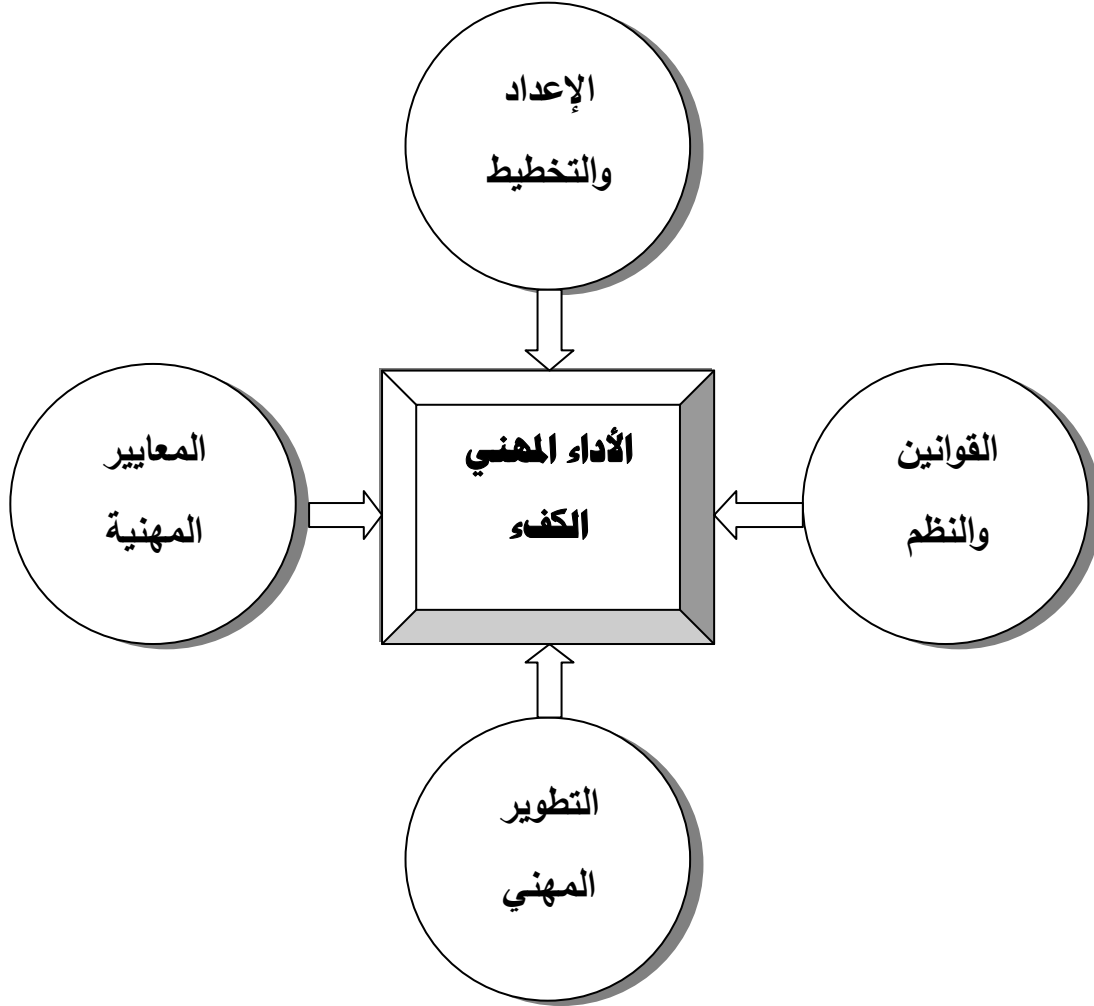
المتغير التابع:

الأداء المهني لمراقبي الحسابات بوزارة الداخلية من وجهة نظر إدارات الجمعيات الخيرية.

المتغيرات المستقلة:

- 1- تطبيق القوانين والأنظمة الضابطة لعمل الجمعيات الخيرية.
- 2- التأهيل العلمي والعملية اللازم لمراقبي الحسابات.
- 3- مراعاة المعايير المهنية اللازمة للعمل ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي في الجمعيات.
- 4- التخطيط وإعداد البرامج اللازمة للعمل.

شكل توضيحي رقم (1) يبين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع:



الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

1- دراسة (عبد الحميد، 2013) بعنوان:

"أثر متغيرات بيئة المراجعة على جودة الأداء المهني لمكاتب مراجعة الحسابات في قطاع غزة"

هدفت الدراسة للتعرف على أثر متغيرات بيئة المراجعة على جودة الأداء المهني لمكاتب المراجعة العاملة في قطاع غزة، وقد تم تصميم استبانته وزعت على المراجعين ومدراء مكاتب المراجعة وعددها 91 استبانته وتم استرداد 64 منها أي ما نسبته 70%، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف متغيرات الدراسة وتحليلها.

وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها أن خصائص سمات فريق التدقيق كانت أكثر تأثيراً على جودة الأداء المهني، كما أن الارتباط مع مكتب تدقيق خارجي له تأثيراً واضحاً على جودة الأداء المهني حيث يؤدي ذلك إلى المزيد من التطوير والتحسين في الأداء، وأن تعقد مهام التدقيق من الأمور التي تؤثر على جودة الأداء المهني لمكاتب التدقيق.

وخلصت الدراسة إلى عدة توصيات منها نقل الخبرات وتحسين الأداء المهني من خلال تواصل مكاتب المراجعة العاملة في قطاع غزة مع المكاتب الخارجية، وضرورة تكوين لجان مراجعة للرقابة على جودة المراجعة لما لهذه اللجان من أثر إيجابي في تطوير الأداء المهني

2- دراسة (الكفارنة، 2012) بعنوان:

"دور المنظمات غير الحكومية الفلسطينية في تعزيز خبرة العاملين فيها"

هدفت الدراسة للتعرف على دور المنظمات الأهلية الفلسطينية في تعزيز خبرات العاملين فيها، وتم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (1950) موظفاً تقريباً يعملون في (68)

منظمة أهلية فلسطينية في قطاع غزة، وبلغ حجم العينة (447) موظفاً من مختلف الدرجات والمسميات الوظيفية.

وكان من أهم نتائج الدراسة وجود دور للمنظمات الأهلية الفلسطينية في تعزيز خبرات العاملين فيها، وأن للتدريب الدور الأساسي في تعزيز هذه الخبرات.

وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالعاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية، وضرورة تنمية التدريب للعاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية، وإشراك العاملين في وضع الخطط والسياسات في المؤسسة، وتوفير بعض الصلاحيات للعاملين بما يتناسب وطبيعة عملهم.

3- دراسة (مسلم، 2011) بعنوان:

"مدى فاعلية التدقيق الخارجي للمؤسسات الأهلية الفلسطينية العاملة في قطاع غزة"

هدفت الدراسة لمعرفة مدى فاعلية التدقيق الخارجي للمؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة واعتمدت على أسلوب التحليل الوصفي، حيث صممت استبانته تتناسب مع موضوع الدراسة وأهدافها، وقد وزعت 131 استبانته كعينة عشوائية من مجتمع الدراسة وقد تم استرداد 94 استبانته أي بنسبة استرداد 71.75%.

وكان من نتائج هذه الدراسة أن التدقيق الخارجي الفعال للمنظمات الأهلية غير كاف، وأن اختيار المدقق يتم من خلال العلاقات الشخصية والمعرفة، وكذلك فإن قاعدة الشك المهني وبذل العناية المهنية يشوبها نقص في التطبيق.

وأوصت الدراسة بالتركيز على معايير التدقيق الخارجي الفعال للمنظمات الأهلية بصورة أفضل مما هي عليه، وأيضاً فإن على مراقبي الحسابات الخارجيين القيام ببذل العناية المهنية الضرورية أثناء قيامهم بإجراءات التدقيق، والعمل على إصدار معايير تدقيق خاصة بالمنظمات الأهلية.

4- دراسة (مكي، 2009) بعنوان:

"مدى تطبيق نظام محاسبة المسؤولية في المنظمات الأهلية الفلسطينية"

هدفت الدراسة إلى قياس مدى تطبيق نظام محاسبة المسؤولية في المنظمات الأهلية الفلسطينية في قطاع غزة ومدى توفر مقومات تطبيق نظام محاسبة المسؤولية في تلك المنظمات، ووزعت الاستبانات على 120 منظمة أهلية فلسطينية، وتم إسترداد 100 استبانة، أي بنسبة 83.33%، واستبعد منها خمسة ليصبح العدد الخاضع للدراسة 95 استبانة، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج تتمثل في أن المنظمات الأهلية الفلسطينية تطبق نظام محاسبة المسؤولية بشكل عام بنسبة 73.53%، وأن مقومات تطبيق نظام محاسبة المسؤولية متوفرة بدرجات متفاوتة، وأوصت الدراسة بتوعية العاملين بتطبيق نظام محاسبة المسؤولية بشكل سليم في المنظمات الأهلية الفلسطينية، والعمل على تطبيق نظام موازنات تخطيطية (تفصيلية) لكل مركز مسؤولية وربطها بنظام الحوافز بشكل تدريجي.

5- دراسة (جربوع وحلس، 2007) بعنوان:

"مجالات مساهمة الجمعيات المهنية والجامعات الفلسطينية في تحسين الأداء المهني للمراجع

الخارجي"

هدفت الدراسة إلى توضيح مساهمة الجمعيات المهنية والجامعات الفلسطينية في تحسين الأداء المهني للمراجع الخارجي، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تصميم إستبانة بالاعتماد على الدراسات السابقة والدراسات النظرية، وزعت على الممارسين لمهنة مراجعة الحسابات أصحاب مكاتب المراجعة في قطاع غزة، وعلى الأكاديميين في أقسام المحاسبة بكليات التجارة في الجامعات

الفلسطينية، بلغ عددها (160) إستبانة، وبلغت الردود (112) إستبانة صالحة للتحليل أي بنسبة إرجاع قدرها 70%.

وقد تبين من نتائج الدراسة أن الجمعيات المهنية ليس لديها إمكانية التحكم والسيطرة على مهنة المحاسبة والمراجعة، وإن الجمعيات المهنية وأعضاء هيئة التدريس في أقسام المحاسبة عليها بذل مجهود كبير لإعادة تأهيل الخريجين للصدوم أمام المنافسة الكبيرة من قبل مكاتب المراجعة الدولية ذات الخبرة العالية.

وأوصت الدراسة بضرورة دعم استقلال المراجعين وتطوير الكفاءة المهنية عن طريق تحسين نوعية التعليم والتدريب، وتشجيع تطبيق معايير المحاسبة والمراجعة الدولية عند إعداد ومراجعة القوائم المالية، وتشجيع إنشاء برامج لتعديل وتحسين مستوى خريجي أقسام المحاسبة بكليات التجارة والتنوع في أساليب التدريس والذي يهدف لتحسين المعارف والمهارات المهنية والقدرات البحثية وكتابة وتحليل التقارير المالية.

6- دراسة (عوض، 2006) بعنوان:

"واقع حالة الطلب على خدمة تدقيق الحسابات في المنظمات الأهلية المحلية في قطاع غزة".

هدفت الدراسة للتعرف على واقع حالة الطلب على خدمة تدقيق الحسابات لدى المنظمات الأهلية في قطاع غزة، واتبعت المنهج البحثي.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وعياً لدى إدارات المنظمات غير الحكومية بأهمية خدمة تدقيق الحسابات، وعدم فاعلية رقابة الجهات المختصة، وقصور القوانين المنظمة لبيئة تدقيق الحسابات والحاجة لتعديلاتها، وضعف الدور الرقابي للجمعيات المهنية.

وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تعميق وتعزيز وعي المنظمات الأهلية وإدارتها بأهمية خدمة تدقيق الحسابات، وتذليل العقبات وبناء الثقة بين إدارات المنظمات الأهلية والجهات الرقابية الحكومية، وتعزيز الدور الرقابي الذي تقوم به المؤسسات المهنية.

7- دراسة (أبو هذاف، 2006) بعنوان:

"تقويم وتطوير الأداء الرقابي لديوان الرقابة المالية والإدارية"

هدفت الدراسة إلى تقويم وتطوير الأداء الرقابي لديوان الرقابة المالية والإدارية في فلسطين، من خلال دراسة المقومات الضرورية للعمل الرقابي والمتغيرات المؤثرة فيها، وتم استطلاع رأي العاملين بالديوان والجهات الخاضعة للرقابة للوقوف على آرائهم بشأن متغيرات الدراسة. وأظهرت الدراسة ضعف المهام الرقابية لديوان الرقابة التي أنشئ من أجلها، وكذلك عدم كفاية الاستقلال المالي والإداري والوظيفي للديوان والعاملين فيه، وضعف في أداء الديوان. وأوصت الدراسة بضرورة تحديث النصوص القانونية الداعمة لاستقلالية ديوان الرقابة، والاهتمام بتكثيف الدورات التدريبية التي تؤهل المفتشين لزيادة قدرتهم على إنجاز العمل، واستخدام التكنولوجيا الحديثة التي تدعم أدلة الإثبات لدى المفتشين.

8- دراسة (صيام وأبو احمد، 2006) بعنوان:

"مدى التزام مراجعي الحسابات في الأردن بقواعد السلوك المهني"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى التزام مراجعي الحسابات في الأردن بقواعد السلوك المهني، والتي تشتمل على قواعد عامة، وقواعد تتعلق بعلاقة المراجع مع عملائه وزملائه واستقلاليته وأدائه المهني، ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم استبانة وزعت على عينة الدراسة المتمثل في مراجعي الحسابات المجازين في الأردن نهاية عام 2004م والبالغ عددهم من 455 مراجعاً، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت نسبتها 30% من مجتمع الدراسة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك التزاماً من قبل مراجعي الحسابات بقواعد السلوك المهني، وكذلك يوجد أثر للقوانين المنظمة لمهنة المراجعة على مدى التزام مراجعي الحسابات في الأردن بقواعد السلوك المهني.

وخلصت نتائج الدراسة إلى توصيات أهمها ضرورة قيام جهات الرقابة والإشراف على المهنة بعقد ندوات يتم من خلالها مناقشة قواعد السلوك المهني، وضرورة الاهتمام بالجوانب الأخلاقية لمهنة المحاسبة والمراجعة ضمن المقررات المحاسبية لطلبة الجامعات، وحث الطلبة والباحثين على تناول موضوع الأخلاق المهنية في دراستهم وأبحاثهم.

9- دراسة (أبو هين، 2005) بعنوان:

"العوامل المؤثرة في جودة تدقيق الحسابات من وجهة نظر مدقي الحسابات القانونيين في فلسطين"

هدفت الدراسة إلى الوقوف على العوامل المؤثرة في جودة تدقيق الحسابات من وجهة نظر مدقي الحسابات في فلسطين، واتبعت الدراسة أسلوب المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم وتوزيع إستبانة علمية محكمة على مجتمع الدراسة والذي يتمثل في أصحاب مكاتب وشركات التدقيق العاملة في قطاع غزة والمعتمدة لدى لجنة المكاتب التابعة لجمعية المحاسبين والمراجعين الفلسطينية.

وقد خلصت النتائج إلى أن التأهيل العلمي والخبرة العملية وإلمام مراجع الحسابات بمعايير المراجعة المتعارف عليها من العوامل الهامة والمؤثرة إيجابياً في جودة تدقيق الحسابات. وأن هناك ضرورة للعمل وفق تخطيط منظم لإنجاز مهمة التدقيق.

وقد أوصت الدراسة بمراعاة أن يكون اختيار مكاتب التدقيق ممن يتوافر لديهم درجة كافية من التأهيل العلمي والمهني المناسب، والخبرة العملية الكافية والمواكبة للتطورات الحديثة للمهنة، وأن

تقوم المؤسسات المهنية بتحديد حد أدنى لأتعاب مدقق الحسابات، وضرورة إلزام مكاتب المراجعة بأن يكون لديها قسماً خاصاً بمراقبة جودة أداء مكاتب المراجعة، والتركيز على استقلالية مدقق الحسابات.

10-دراسة (شرف، 2005) بعنوان:

"أثر الرقابة المالية على استمرار التمويل للمؤسسات الأهلية"

هدفت الدراسة لمعرفة مدى وجود علاقة بين الرقابة المالية واستمرارية التمويل للمنظمات الأهلية في قطاع غزة، وتحديد دور مؤسسات الرقابة والتدقيق على الوضع المالي، وبيان جوانب الضعف والقصور في الجوانب الرقابية المطبقة في الجمعيات الأهلية، وبيان مدى التزام الجمعيات الأهلية بتطبيق الإجراءات الرقابية حسب الأصول العلمية.

وكان من أهم نتائج الدراسة وجود تطور محدد في الأداء المالي للجمعيات الأهلية في قطاع غزة، وتبين بأن مصدر الدعم للجمعيات الخيرية هي المؤسسات الدولية والعربية، وأن هناك علاقة بين الرقابة المالية ومستوى تمويل الجمعيات الخيرية في قطاع غزة.

وكان من أهم توصيات الدراسة ضرورة زيادة فاعلية الرقابة المالية الداخلية، وتحديث القوانين بما يمكن من إعطاء دور أكبر لمؤسسات التدقيق والجهات الرقابية لتساهم في تطوير الجمعيات الأهلية، وتفعيل دور الجمعيات العمومية في مراقبة أداء مجالس الإدارة، تطوير الأنظمة المحاسبية والمالية للجمعيات غير الحكومية من خلال تطوير مهنتي المحاسبة والمراجعة في قطاع غزة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1- دراسة (Unegbu and Kida, 2011) بعنوان:

"Effectiveness of internal audit as instrument of improving public Sector management"

"فعالية التدقيق الداخلي كأداة لتحسين إدارة القطاع العام"

هدفت الدراسة إلى إبراز دور التدقيق الداخلي كأداة لتحسين الإدارة في القطاع العام من خلال التطبيق على ولاية "كانو" كإحدى الولايات المتقدمة في نيجيريا كعينة للدراسة، والاعتماد على أسلوب (T-Test And Statistical tool) لتحليل متغيرات الدراسة واختيار فرضياتها. وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة انه يمكن استخدام التدقيق الداخلي للتحقق من مصداقية الأنشطة الإدارية في القطاع العام وذلك من خلال قيام المدققين الداخليين بمراجعة الوظائف الإدارية المختلفة وفحص كفاءتها وفعاليتها. وكان من أهم توصيات تلك الدراسة هو وجوب قيام الحكومة بتوفير طواقم إدارية مع أنظمة الكترونية وأن تفتح المجال أمام المدققين الداخليين لأداء مهامهم بحرية وفعالية.

2- دراسة (Greiling, 2010) بعنوان:

Balanced Scorecard Implementation in German Non-Profit Organization

" تطبيق بطاقة الأداء المتوازن في المنظمات الألمانية غير الهادفة للربح "

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأبعاد المتعلقة بآليات تطبيق بطاقة الأداء المتوازن في المنظمات الألمانية غير الهادفة للربح من حيث مستويات التنفيذ، والأبعاد، والتحديات والعقبات الرئيسة واستخدام مقاييس الأداء في هذه المنظمات الألمانية، وقد استخدم في هذه الدراسة عينة من 20 منظمة غير هادفة للربح في مجال الخدمات الاجتماعية عاملة في ألمانيا.

وكان من أهم نتائج الدراسة أن معظم المنظمات الألمانية غير الهادفة للربح التي تم تحليلها في هذه الدراسة كانت في مرحلة مبكرة من تطبيق بطاقة الأداء المتوازن، إن تطبيق بطاقة الأداء المتوازن يعد مناسباً كأداة قياس وليس بوصفها نظام للإدارة، إن تطبيق بطاقة الأداء المتوازن بتلك المنظمات لم يتكيف بالقدر الكافي مع متطلبات العمليات التي تقوم بها المنظمات الأهلية غير الهادفة للربح.

وقد أوصت الدراسة بضرورة التعمق في دراسة أدبيات بطاقة الأداء المتوازن في المنظمات غير الهادفة للربح والعمل على توضيح أبعادها وآليات تطبيقها بشكل أفضل مما هو عليه الآن.

3- دراسة (Assad, et. al., 2010) بعنوان:

Stakeholder salience and accounting practices in Tanzanian NGOs

" ظهور المساهمين والممارسات المحاسبية في المنظمات غير الحكومية التنزانية "

هدفت الدراسة إلى الوقوف على دور الممولين والمانحين في التأثير على العلاقات والمساءلة وتطوير الممارسات المحاسبية والإجراءات داخل إثنين من المنظمات غير الحكومية التنزانية، وقد تم تصميم طريقة منهجية لتحليل وتقييم مواقف مجموعة من المانحين والممولين من حيث السمات والصفات والخصائص الواجب توافرها لديهم.

وقد أظهرت الدراسة بأن المانحين والممولين في الخارج كان لهم الأثر الكبير في تطبيق الإجراءات والممارسات المحاسبية السليمة ومبدأ المساءلة في المنظمات غير الحكومية، كما أظهرت الدراسة أنه على الرغم من أنه في كثير من الأحيان يكون هدف المنظمات غير الحكومية هو تحسين الرفاهية للفئات المستفيدة من خدمات المنظمات غير الحكومية إلا أن عملية المحاسبة والمساءلة كانت ضعيفة.

وقد أوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بعملية المساءلة والممارسة المحاسبية وذلك لإبراز مصداقية وشفافية ونزاهة المنظمة وإداراتها ووضوح الطرق والأساليب التي تتبعها المنظمات غير الحكومية للحصول على التمويل.

4- دراسة (O'sullivan and O'Dwyer, 2009) بعنوان:

"Stakeholder perspectives on a financial sector legitimation process: The case of NGOs and the Equator Principles"

"وجهة نظر المساهمين في عملية التشريع للقطاع المالي: دراسة تطبيقية على المنظمات غير الحكومية والرباعية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على وجهة نظر المساهمين في عملية التشريع المالي (الشروط المالية المفروضة من الممولين)، وتقديم وجهة نظر متعمقة بشأن شرعية وتطور القطاع المالي، وقد تم دراسة الشروط والتشريعات المالية الخاصة باللجنة الرباعية (أحد أكبر الممولين الدوليين) كدراسة تطبيقية بهدف تحقيق التقييم والمساءلة.

واستندت الدراسة على مجموعة من المقابلات المتعمقة مع ممثلي المنظمات غير الحكومية في هولندا، والعمل على تحليل واسع في الوثائق، وأخذ الملاحظات من وجهة نظر ممثلي المنظمات غير الحكومية واللجنة الرباعية وذلك من أجل الفهم والمعرفة لإضفاء الشرعية على أنشطة تمويل المشاريع والمؤسسات التمويلية، وقد ركزت الدراسة في المقام الأول على جانب واحد من جوانب العملية الشرعية والذي يقوم عليها تطور مبادئ اللجنة الرباعية حتى 2006.

وقد أظهرت الدراسة أن آليات التشريع والمتطلبات المالية الخاصة بالمشاريع الممولة من قبل اللجنة الرباعية والواجب تطبيقها من قبل المنظمات غير الحكومية المنفذة للمشاريع كانت غير كافية،

كما أظهرت أن ضعف المساءلة على كافة المستويات المؤسسية والتنظيمية والفردية داخل المشاريع هو أحد الأسباب الرئيسية في نقص التشريعات المؤثرة على تمويل المشاريع والأنشطة. وقد أوصت الدراسة بضرورة تطبيق المساءلة الاجتماعية المؤسسية والتي تدعم عمليات الشرعية، وكذلك اضطلاع اللجنة الرباعية بمسئولياتها بمتابعة آليات تطبيق الإجراءات المالية السليمة والعمل على متابعتها مع ممثلي تلك المنظمات غير الحكومية للتأكد من تأثير هذه الإجراءات على تمويل المشاريع.

5- دراسة (Gomes and Liddle, 2009) بعنوان:

Balanced Scorecard as a performance management tool for third sector organizations: the case for Arthur Bernardes Foundation, Brazil

"بطاقة الأداء المتوازن كأداة لإدارة الأداء في المنظمات غير الحكومية: الحالة لمؤسسة آرثر برنارديس، البرازيل"

هدفت الدراسة إلى معرفة بطاقة الأداء المتوازن كأداة لتسهيل عملية إدارة الأداء في المنظمات غير الحكومية من خلال دراسة حالة مؤسسة آرثر برنارديس في البرازيل تقديم الأدلة التجريبية باستخدام بطاقة الأداء المتوازن للمنظمات غير الحكومية، وقد استخدمت الدراسة نموذج تفسيري (الاجتهادي) باستخدام إستراتيجية البحث الإجرائي والذي يساعد الفرد على تطوير أدائه وتحسين الممارسة العملية عنده، وقد تم جمع البيانات من خلال مجموعة أفراد شكلت لنقاش موضوع ما وبشكل تفاعلي منهم والاستفادة من خبراتهم، والمقابلات الفردية وتحليلها باستخدام تفسير المحتوى الرئيسي للدراسة. وكان من أهم نتائج الدراسة أن على المنظمات غير الربحية الاهتمام بالعاملين فيها، وأن تطوير بطاقة الأداء المتوازن كأداة مستقلة عن كل قسم بالمنظمة يساعد على تعزيز التعاون بدلا من

التنافس ويؤدي إلى تضافر الجهود بدلا من التفرقة، وأنها ساعدت المديرين على وضع خطط قابلة للتطبيق تسمح لهم لإدارة منظماتهم بشكل أفضل وسليم.

وأوصت الدراسة بضرورة تطوير بطاقة الأداء، والاهتمام بالعميل أو المواطن وجعله في أوليات عمل المنظمات غير الحكومية، والعمل على إدارة التمويل الذي تحصل عليه المنظمات غير الحكومية بحكمة وبطريقة آمنة.

6-دراسة (Krishnan and Schauer, 2000) بعنوان:

"The Differentiation of Quality Among Auditors: Evidence from the Not For Profit Sector"

"مقارنة جودة مكاتب التدقيق في قطاع الهيئات غير الربحية"

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين حجم مكتب التدقيق وجودة التدقيق وذلك لعينة من الهيئات غير الهادفة للربح في الولايات المتحدة الأمريكية وطبقت الدراسة على 164 هيئة غير هادفة للربح تمثل عملاء من مختلف أحجام مكاتب التدقيق، وتم قياس حجم مكتب التدقيق بعدد المهنيين العاملين في المكتب.

وكان من أهم نتائج الدراسة أن هناك علاقة ايجابية بين جودة التدقيق وحجم ونوعية المكتب، حيث تبين أن جودة التدقيق تتأثر إيجاباً عندما يبدأ مكتب التدقيق بالانتساع بشكل مستمر ليصبح مكتب أكبر حجماً، الأمر الذي يتطلب مراعاة التغيير الدوري لمكاتب التدقيق في ضوء تطورات العمل وانتساع حجمه لدي الجهات محل التدقيق، وأيضاً حجم العميل وثروته يزيد من الامتثال لشركات التدقيق الكبير.

وأوصت الدراسة على ضرورة تنوع مكاتب المراجعة من حيث الحجم والنوع، واختيار شركات المحاسبة الكبرى في عمليات التدقيق لأنها تعطي نتائج أعلى وأفضل من الشركات الصغيرة أو التي تحت التأهيل، وأن يتم مطابقة وقياس جودة التدقيق مع مبادئ المحاسبة المقبولة عموماً فيما يتعلق بمتطلبات الإفصاح.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة دور المنظمات الأهلية الفلسطينية في تعزيز خبرات العاملين فيها وكذلك معرفة فاعلية التدقيق الخارجي للمؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة وأشارت إلى وجوب قيام المراقبين الخارجيين بذل العناية المهنية الضرورية، والوقوف على واقع حالة الطلب على خدمة تدقيق الحسابات، والتركيز على دور الجمعيات المهنية في تحسين الأداء المهني للمراجع الخارجي، ودراسة المقومات الضرورية للعمل الرقابي والمتغيرات المؤثرة فيها، وبيان جوانب الضعف والقصور في الجوانب الرقابية المطبقة في الجمعيات الأهلية وبيان مدى التزامها بتطبيق الإجراءات الرقابية حسب الأصول العلمية، وكذلك إبراز دور التدقيق الداخلي كأداة لتحسين الإدارة في القطاع العام، كما تم التعرف على الأبعاد المتعلقة بآليات تطبيق بطاقة الأداء المتوازن في المنظمات غير الحكومية.

وتأتي هذه الدراسة في مجال تقييم الأداء المهني لدى مراقبي الحسابات في إدارة الشؤون العامة بوزارة الداخلية في فلسطين-قطاع غزة، للتعرف على نواحي القصور والضعف من جهة، ونواحي القوة في أداء مراقبي الحسابات بوزارة الداخلية من أجل تقويتها وتطويرها، إلى جانب الوقوف على أداء المراقبين ومدى قبولها من الغير، وذلك بهدف تقييم كفاءتهم من وجهة نظر الغير، مما يتيح لهم الفرصة لتلافي جوانب القصور، وتوفير تغذية راجعة من قبل إدارات الجمعيات عن أدائهم تعزيزاً لدرجة الثقة التي يجب توافرها بين إدارة الجمعيات ومراقبي الحسابات، الأمر الذي يسهم في تطوير أدائهم والرقى به، بما يحقق أهداف إدارة الجمعية ويعمل على إستقرارها ونموها وزيادة حجم المساعدات والتحويلات التي تطمح إليها دعماً لمسيرة التنمية الاجتماعية والرفاهية للفرد والمجتمع الفلسطيني.

الفصل الثاني

الأداء المهني والتدقيق وفق المعايير المهنية والدور الرقابي على الجمعيات الأهلية

- المقدمة

- المبحث الأول: الأداء المهني والعوامل المؤثرة فيه.

1. تمهيد

2. مفهوم وتقييم الأداء

3. معايير الأداء

4. أهداف تقييم الأداء

5. استخدامات وفوائد تقييم الأداء العاملين

6. العوامل المؤثرة في تقييم الأداء

7. قياس الأداء

8. وسائل تحسين جودة الأداء المهني

9. تطوير الأداء المهني

10. معايير الرقابة على جودة الأداء المهني

- المبحث الثاني: التدقيق والمعايير المهنية المرتبطة به

1. تمهيد

2. أهمية التدقيق وأنواعه

3. أهداف التدقيق

4. أغراض التدقيق

5. صفات مراقب الحسابات

6. المعايير المهنية لمراجعة الحسابات

- المبحث الثالث: الدور الرقابي على الجمعيات الأهلية

1. تمهيد

2. أهمية الدور الرقابي على الجمعيات الأهلية

المقدمة:

يتأثر الأداء المهني لمراقب الحسابات بالكثير من العوامل خلال مراحل تنفيذ عملية المراجعة، حيث تساهم بعض العوامل في تحسين جودة أداء مراقبي الحسابات مما يساهم في فعالية نتائج المراجعة، ويحسن من الكفاءة المهنية لمراقبي الحسابات ويزيد من درجة ثقة مستخدمي القوائم المالية في أداء مراقب الحسابات ونتائج عملية المراجعة والمخرجات التي يتوصل إليها، وعليه فإن هذا الفصل يناقش الموضوعات التالية:

المبحث الأول: الأداء المهني والعوامل المؤثرة في عملية التقييم، ووسائل تحسين جودة

الأداء المهني ومعايير الرقابة المرتبطة بها.

المبحث الثاني: أهمية التدقيق وأنواعه والمعايير المهنية المرتبطة بمراجعة الحسابات.

المبحث الثالث: الدور الرقابي وأهميته على الجمعيات الأهلية.

المبحث الأول

الأداء المهني والعوامل المؤثرة فيه

1. تمهيد:

يعتبر الأداء المهني من المرتكزات الأساسية لوجود منظمات الأعمال، وإن نجاح أي منظمة يرتكز على مدى اهتمامها بقدرة العاملين فيها وكفاءاتهم وحسن أدائهم المهني، حيث يعتبر العنصر البشري من أهم موارد أية مؤسسة سواء كانت خاصة أو أهلية أو حكومية حيث تتوقف كفاءة وفعالية المؤسسة على كفاءة الأفراد العاملين فيها، وبالتالي تحرص على استثمار وتطوير هذا المورد البشري وتستفيد منه الاستفادة المثلى (شاويش، 2005: 85).

ويتم تقييم الأداء باستخدام المنطق وأساليب التقييم الموضوعية للحكم على الإنجازات المحققة بعد تنفيذ المشروعات والأنشطة المختلفة، لذلك يكون هدف التقييم هو التأكد من أن قيمة ما تم إنجازه من أعمال وإنجازات يفوق التكلفة اللازمة للوصول إلى هذه الإنجازات، حيث يتم في ضوء ذلك تحديد درجة كفاءة المدراء وفعاليتهم (مرتجى، 2007: 32).

إن عملية تحسين الأداء تعتبر نوعاً من أنواع التعليم المستمر، وبالتالي توفير مخزون من المهارات والخبرات المحترفة في المنظمة، مما يتطلب توفر أداء مهني يمتاز به مراقب الحسابات ولهذا يجب التعرف على الأداء المهني وما يتعلق به من مفاهيم وأمور أخرى.

2. مفهوم وتقييم الأداء:

يعتبر الأداء مفهوماً جوهرياً وهاماً بالنسبة لمنظمات الأعمال، كما أنه عنصراً محورياً لجميع فروع وحقول المعرفة الإدارية، وتتعدد آراء الباحثين حول مفهوم الأداء في ضوء المعايير والمقاييس التي يعتمد عليها في دراسة الأداء وقياسه والتي يستخدمها المدراء والمنظمات، ويتم التعبير عن الأداء من خلال النجاح الذي تحققه المنظمة في تحقيق أهدافها.

ومفهوم الأداء يشتمل على ست أطر مفاهيمية تكاملية وهي (إدريس والغالبى، 2009: 39):

- 1- قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها ونجاحها بذلك.
- 2- قدرة المنظمة في استغلال مواردها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها.
- 3- قدرة المنظمة على تحقيق مستوى عالٍ لأدائها للوصول إلى النتائج المرغوبة التي تسعى إليها.

- 4- استغلال النتائج المتحققة والمرغوبة من قبل المنظمة في تحقيق أهدافها.
- 5- المستوى الذي تتمتع به مخرجات الأنشطة والأحداث التي تشكل داخل المنظمة.
- 6- المفهوم الشمولي حيث يوصف الأداء بنتائج الأنشطة التي يتوقع أن تقابل الأهداف الموضوعية.

من خلال البنود السابقة لمفهوم الأداء يتضح أهمية الأداء وإمكانية المنظمة على استغلال مواردها في تحقيق أهدافها الموضوعية من خلال أنشطتها المختلفة ومستوى تنفيذ الخطط .

ويقصد بتقييم الأداء قياس كفاءة العاملين وتقدير جهودهم والحكم على تصرفاتهم وسلوكهم أثناء العمل ومدى إنجازهم للأعمال الموكلة إليهم، للوقوف على قدراتهم ومستوى كفاءتهم في العمل. (المغربي وآخرون، 1995: 310)

وتقييم الأداء هو مقارنة الأداء الفعلي للعاملين بالأداء المستهدف بغرض التعرف على أوجه القصور، مع ملاحظة أن التقييم لا يعني التجريح أو التشويه، كما أنه لا يعني الاتهامات والمحاكمة، بل هو عملية تعرف على الأداء الفعلي ومقارنته بالأداء المستهدف، مع ملاحظة أن هذا المفهوم ينطبق على كافة المستويات التنظيمية بما في ذلك الرؤساء والمرءوسين.

(شاويش، 2005: 87)

يتضح مما سبق بأن تقييم الأداء يعد من مميزات عملية الرقابة وجزءاً أساسياً لقياس كفاءة العاملين ويتم بعد كل مرحلة من مراحل العملية الرقابية، مع الأخذ في الاعتبار نواحي الإيجاب ونواحي القصور التي تحدث، ثم اتخاذ مجموعة من التوصيات والإرشادات التي من شأنها تنمية النواحي الايجابية ومعالجة نواحي القصور.

3. معايير الأداء:

هي عبارة عن المستويات التي يعتبر فيها الأداء جيداً ومرضياً، وأن تحديد هذه المعايير يعد أمراً ضرورياً لنجاح عملية تقييم الأداء، كما ولا بد أن تصاغ هذه المعايير بمشاركة العاملين مما يساعد على رفع درجة أدائهم وإخلاصهم للمنظمة ويشترط في المعيار ومهما كانت نوعيته أن يكون دقيقاً في التعبير عن الأداء المراد قياسه، ولذا فإن أهم الخصائص التي يجب أن يتميز بها المعيار هي: (المغربي، 1995)

3.1 **الصدق:** يشير مفهوم الصدق إلى ما إذا كان المعيار يقيس بالفعل ما وضع لقياسه، ويرتبط الصدق بتعظيم التوافق بين الأداء الحقيقي و معيار قياس الأداء.

3.2 **الثبات:** يشير الثبات إلى مدى اتساق معيار القياس أي إمكانية الاعتماد عليه وتكرار استخدامه في القياس ومدى الثبات في وصف وتفسير الرؤساء المختلفين لنفس البيانات التي تم تجميعها عن طريق معايير القياس بحيث يحصل المقيم على نفس النتائج إذا استخدم نفس المعيار أكثر من مرة.

3.3 **القبول:** يشير إلى قبول الأفراد الذين سيقومون باستخدام معايير الأداء، فمع أن الكثير من معايير الأداء تتسم غالباً بالصدق والثبات ولكنها تستهلك وقت المدير وطاقاته، ومن ثم يميل إلى رفض استخدامها لهذا ينبغي أن تحظى معايير القياس بقبول كل من المديرين والعاملين وذلك بغية تطوير وتنمية أداء العاملين.

3.4 سهولة الاستخدام: وتعني وضوح المقياس وإمكانية استخدامه من قبل الرؤساء في العمل.

هذا وهناك العديد من السمات التي يمكن من خلالها قياس مستوى الأداء أهمها: (المانع، 2006)

1. الجودة: ترتبط الجودة بجميع نشاطات المؤسسة، حيث تعبر عن مستوى أداء العمل، والجودة

تحمل معاني كثيرة ومتعددة فهي ذات معنى واقعي ومعنى حسي.

فالمعنى الواقعي يعني التزام المنظمات باستخدام مؤشرات حقيقية كمعدل الإنتاج، ونسبة الفاقد

والهدر، ومن ثم استخدام معايير والتزام المنظمات بالموصفات والمقاييس المتعارف عليه.

أما المعنى الحسي للجودة فإنه يركز على مشاعر وأحاسيس متلقي الخدمة والمستفيد منها، بمعنى

اقتناعهم ورضاهم عن الخدمات التي يتم تقديمها وهل نجح العاملون في تقديم هذه الخدمات

بمستوى جودة يناسب توقعاتهم ويلبي احتياجاتهم.

2. الكمية: يقصد بالكمية حجم العمل المنجز، وهذا يجب أن لا يتعدى قدرات وإمكانات الأفراد وفي

الوقت نفسه لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم، لأن ذلك يعني ببطء الأداء مما يصيب العاملين

بالتراخي وقد يؤدي إلى مشكلة في المستقبل تتمثل في عدم القدرة على زيادة معدلات الأداء، لذلك

يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل

الأداء بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات وتدريب وتسهيلات.

3. الوقت: ترجع أهمية الوقت إلى كونه من الموارد غير القابلة للتجديد أو التعويض، فهو رأس

مال وليس دخلاً، مما يحتم استغلاله الاستغلال الصحيح في كل لحظة من حياتنا لأنه يتضاءل

على الدوام ويمضي إلى غير رجعة.

4. الإجراءات: هي الخطوات التي يسير فيها أداء العمل، أو بمعنى آخر بيان توقعي للخطوات

والإجراءات الضرورية الواجب إتباعها لتنفيذ المهام، لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب

المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف، وبالرغم من كون الإجراءات والخطوات

المتبعة في إنجاز العمل متوقعة ومدونة في مستندات المنظمة والمنشأة وفق قواعد وقوانين ونظم وتعليمات، إلا أنه يفضل الاتفاق بين الرؤساء والمرؤوسين على الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل سواء ما يتعلق بإنجاز المعاملات أو تسليمها أو تسلمها، حتى تكون الصورة واضحة لجميع الأطراف وحتى لا يتأثر الأداء بغياب أحد العاملين، وهذا لا يعنى قتل عمليات الابتكار والإبداع لدى العاملين، ولكن الاتفاق أو التفاهم على ما يريد المرؤوس تنفيذه مع رئيسه قبل اعتماده كأسلوب مفضل في إنجاز العمل ولضمان اتفاهه وعدم مخالفته للتعليمات واللوائح والقوانين.

4. أهداف تقييم الأداء:

يعتبر الهدف الرئيس من عملية تقييم الأداء هو إعطاء العاملين تغذية عكسية عن مدى كفاءتهم في القيام بواجباتهم الوظيفية وكذلك توجيههم في تطوير أدائهم مستقبلاً . ولهذا تتضح أهمية تقييم أداء العاملين من أجل إبراز الاحتياجات التدريبية، وحث العاملين على بذل أقصى مجهوداتهم من أجل أن يحققوا المعايير المطلوبة للأداء الجيد، ومن ثم تثبت أحييتهم في المكافآت والترقية لذا تقوم المؤسسات باستخدام أنظمة تقييم الأداء للعاملين كي توفر معلومات مفيدة لها يمكن أن تستخدم لعدة أغراض أهمها: (Goel, 2008: 20)

- تحفيز العاملين لتحسين أدائهم.
- الوقوف على نقاط القوة والضعف لدى الموظفين.
- تبرير العقوبات والجزاءات التأديبية.
- تحديد الاحتياجات التدريبية.
- التعرف على الأعمال والمهام الخاصة التي يمكن أن تسند لها المنظمة إلى الفرد عند الضرورة.
- تقديم معلومات للعاملين أنفسهم عن جودة وكفاءة أدائهم للأعمال.

- توصيل أهداف المنظمة للعاملين.
- يحدد الأداء الحالي للموظفين وعليه يحدد مكانة المؤسسة ووضعها الحالي واحتياجاتها للتطوير.

ومن هنا يتضح مدى أهمية تقييم أداء العاملين من أجل إبراز الاحتياجات التدريبية، وحث العاملين على بذل أقصى مجهوداتهم من أجل تحقيق المعايير المطلوبة للأداء الجيد والارتقاء بالأداء المؤسسي.

5. استخدامات وفوائد تقييم الأداء للعاملين:

إن استخدام وتقييم الأداء بوسائله وأساليبه وطرقه المختلفة يحقق عدة فوائد أهمها: (المغربي وآخرون، 1995: 311)

- 1- رفع معنويات العاملين عندما يعرفون بأن جهودهم وأعمالهم هي موضع تقدير من الإدارة، والهدف الرئيسي من التقييم هو الوقوف على نقاط الضعف لمعالجتها.
- 2- وسيلة لضمان عدالة المعاملة لإعطاء كل ذي حق حقه في الترفيع والترقية والعلاوة وخلافه.
- 3- تقييم سياسات الاختيار والتدريب، وهي بمثابة اختبار لاختيار العاملين وأداة لتحديد الاحتياجات التدريبية والتخطيط للتدريب.
- 4- استمرار الرقابة والإشراف من خلال نظام محدد ومواعيد محددة للتقييم، وذلك للوقوف على كفاءة وإنجازات العاملين والحكم على صحة التقييم والتقيد بمواعيده.
- 5- دعم نظم الانضباط وإجراءات الجزاء، وذلك من خلال معاقبة المُفَصِّرِينَ والذين تكون نسبة تقييم أدائهم ضعيفة خلال العمل.

6- دعم إجراءات الترفيع والنقل وإثبات عدالتها وتحديد المكافآت التشجيعية والحوافز ووضع

الشخص المناسب في المكان المناسب.

6. العوامل المؤثرة في تقييم الأداء:

هناك عدة عوامل تؤثر على تقييم الأداء سواء من ناحية المشكلات المتعلقة بعملية تقييم الأداء أو

الأخطاء الناجمة عنها، ومن أهم تلك العوامل ما يلي (بحر وعبد الواحد، 2009: 9):

(1) التحيز في تقييم أداء العاملين:

إن تقييم أداء الموظف يعتبر من الأمور المهمة والصعبة في نفس الوقت، لذا يجب أن يكون تقييم

أداء العاملين مبنياً على المعلومات الصحيحة والدقيقة، كما يجب على المدير أن يخبر العاملين

بتقييمهم ويشرح مبررات ذلك التقييم، وتكمن مشكلة التحيز في تقييم الأداء في:

1- عدم توفر المعلومات الدقيقة عن أداء العاملين.

2- الانطباع الشخصي عن العاملين .

إذا كان المُقيّم يعتقد أن الفرد العامل جيد، فإنه لن يبحث عن الأخطاء ولن يبحث عن مستوى

الأداء الخاص بذلك الفرد العامل، وخصوصاً إذا كانت عملية البحث مكلفة.

3- المحسوبية:

إن المحسوبية تلعب دوراً في تقييم أداء الأفراد العاملين، حيث إن المُقيّم لا يقوم بالتدقيق والبحث

عن مستويات الأداء الضعيفة الخاصة بالأفراد المقربين إليه.

وأيضاً فإن التحيز وانعدام العدالة في التقييم سوف يجبر العاملين على الميل إلى تحريف

المعلومات حول أعمالهم، وإخفاء الأخطاء والسلوك الذي قد يثير الشكوك حول أعمالهم.

(2) التشدد والتساهل في تقييم الأداء:

يتم تقييم أداء الأفراد من خلال منحهم تقديرات منخفضة والتشدد في ذلك، حيث يعطى الأفراد متوسطي الأداء تقديراً ضعيفاً، في حين يعطى ذوى الأداء العالي تقديرات متوسطة مما يؤثر على عطاء الأفراد وأدائهم.

وكذلك التساهل بإعطاء جميع الأفراد تقديرات عالية، حيث يمنح العاملون ذوو الأداء المنخفض تقديراً متوسطاً، في حين يمنح الباقيون تقديرات عالية.

(3) الميل نحو التوسط في تقييم الأداء:

حيث يقوم المُقيّم باستخدام التوسط في التقييم، وذلك بإعطاء تقديرات متوسطة في الأداء لكل الأفراد، والتردد في منح تقدير ضعيف أو ممتاز لبعض الأفراد بل اعتبارهم جميعاً متوسطي الأداء.

(4) الصفات الشخصية والتشابه :

في بعض الأحيان يقوم المُقيّم بتقييم الأفراد العاملين انطلاقاً من تصوراته عن ذاته حيث يسقط ما يحمل هو من صفات على غيره من الأفراد العاملين فمثلاً لو كان المُقيّم عدواني فإنه ينظر للآخرين بأنهم مثله، هذه الأخطاء أيضاً لا تظهر بدرجة كبيرة في حالة وجود مُقيّم واحد حيث سوف يخضع كافة الأفراد في المنظمة إلى نفس الاتجاه في التقييم.

يتضح مما سبق بأن التقييم إذا تم بناءً على العوامل السابقة الذكر فيعتبر غير مفيد وغير منطقي إذا اعتمد عليها، لأنه مبني على معلومات غير صحيحة وغير دقيقة أو أهواء شخصية، وبالتالي تتخذ القرارات الإدارية بشكل خاطئ وتنتج عن ذلك خطط غير سليمة، وحتى يتم التقليل من الآثار السلبية لهذه العوامل مما يقتضي تطبيق المعايير اللازمة لضبط الأداء المهني، حتى يتم التغلب على المشاكل والأخطاء الناجمة عن تقييم الأداء.

7. قياس الأداء:

يمكن قياس الأداء عن طريق ملاحظة نتائج الأعمال التي يقوم بها الموظف من خلال العناصر

التالية: (شاويش، 2005: 87)

- الدقة، والإتقان في تنفيذ المهام المطلوبة، والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل دون أخطاء.
 - انجاز الأعمال بسرعة، والمهام المطلوبة على أكمل وجه.
 - تقبل التعليمات من الرؤساء والمسؤولين، والعمل بروح الفريق.
 - مدى التطوير الذاتي الذي يحققه الموظف، ودقة التخطيط، وابتكار أفكار جديدة.
 - العلاقة الجيدة مع الزملاء والرؤساء في العمل، والتقيّد بالقوانين والتعليمات والالتزام بها.
- وتعتبر العناصر السابقة من العوامل الأساسية والمهمة لقياس أداء العاملين والتي من خلالها يمكن الحكم على نتائج الأعمال التي يقوم بها الموظف العامل، وإمكانية وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

ومن خلال نتائج قياس الأداء يمكن وضع خطط العمل واعتمادها للتطبيق، ذلك أن قياس الأداء يعتبر بمثابة خريطة رسم واضحة لمدى القدرة على تحقيق القرب أو البعد من هدف معين، وإذا كانت خطة العمل يجب أن يراعى فيها وضع أهداف يمكن تحقيقها، فإنها بالتالي ستحتاج إلى قياس الأداء لتحديد ذلك بالدقة المطلوبة.

8. وسائل تحسين جودة الأداء المهني:

هناك العديد من الوسائل التي تساعد على تحسين جودة الأداء، حيث يؤدي انخفاض مستوى الجهد المبذول إلى فشل عملية المراقبة، ويتطلب لتحسينها عدد من العناصر التي تزيد من كفاءة الإنجاز وثقة الأطراف المستفيدة من أداء مراقبي الحسابات ونتائج أعمالهم (عبد الحميد، 2013: 46).

فقد قامت بعض المنظمات المهنية بوضع مجموعة من الوسائل لتحسين جودة الأداء المهني ومنها:

- تطوير الأداء المهني.
- معايير الرقابة على جودة الأداء.

8.1 تطوير الأداء المهني:

اهتمت معايير المراجعة العامة بالصفات الشخصية لمراقب الحسابات، مثل المعيار الأول الخاص بالتأهيل العلمي والعملية لمراقب الحسابات والذي يشترط أن يتم أداء عملية مراقبة الحسابات من قبل شخص أو أشخاص حصلوا على مستوى ملائم من التدريب وتتوافر فيهم المهارة الفنية الملائمة للعمل كمراقبين، ويتطلب ذلك المعيار من مراقبي الحسابات الحصول على الآتي:

* قدر ملائم من التعليم المستمر في المحاسبة والمراجعة.

* قدر ملائم من الخبرة العملية بالعمل الذي يقومون به.

* قدر ملائم من التعليم المهني المستمر.

ولهذا فإن الكفاءة المهنية لمراقب الحسابات (التعليم - الخبرة - التعليم المهني المستمر) تعد الركيزة الأولى التي تقوم عليها جودة المراجعة وذلك لأن كفاءة المراجع تساعد على اكتشاف الأخطاء والمخالفات في سجلات العملاء.

8.2 معايير الرقابة على جودة الأداء المهني:

إن الرقابة على جودة الأداء تعتبر بمثابة مجموعة من الأنشطة والأساليب التي تهدف لمراقبة العمليات للحد من أسباب الأداء غير المرضي في جميع مراحلها، وذلك للوصول إلى فعالية عالية في الأداء والإنتاج.

إن معايير الرقابة على جودة الأداء تتمثل في مجموعة من الإجراءات والسياسات التي تستخدم لإنجاز مهام المراجعة وتحقيقاً لأهداف المهنة من حيث مستوى أدائها واستمرارها، وبالتالي تزيد من درجة الثقة وتساعد في تحقيق الأتي: (عبد الحميد، 2013: 48)

- توثيق السياسات والإجراءات.
- تحقيق التأكيد المعقول بجودة المنتج .
- إعطاء إنذار مبكر بالمشكلات والأخطاء المتوقع حدوثها.
- زيادة الكفاءة المهنية للممارسين للمهنة.
- تحفيز العاملين ورفع الروح المعنوية.
- زيادة الموضوعية والمصادقية.
- تحقيق المتطلبات النظامية للجهات الرقابية.

يتضح مما سبق أنه يتوجب على المؤسسة إذا أرادت تحسين جودة أدائها أن تعمل على تطوير الأداء المهني للعاملين فيها من حيث الخبرة والتعليم المهني المستمر، وكذلك العمل على تحسين الإجراءات والسياسات المستخدمة فيها والالتزام بالقوانين والأنظمة الحكومية الضابطة لعملها للوصول إلى أفضل النتائج المرجوة التي تزيد من كفاءة الإنجاز وتعزز ثقة الأطراف المستفيدة والمانحة، مما يكرس مبدأ المصادقية والنزاهة والشفافية في العمل.

المبحث الثاني

التدقيق والمعايير المهنية المرتبطة بها

1. تمهيد:

إن عملية التدقيق ترتبط بفحص الحسابات ارتباطاً وثيقاً وذلك للتأكد من مصداقيتها، فقد تطورت هذه المهنة بشكل ملحوظ، ومع تطور حجم المنظمات وتعدد عملياتها ومدى تعقيدها برزت الحاجة للتقرير الذي يضمن نتائج عملية التدقيق، فهذه العملية تقوم على فرضية أن البيانات المالية وغير المالية التي لم تدقق تفتقر إلى الموثوقية الكاملة، باعتبارها عنصراً مهماً لا يمكن إغفاله في اتخاذ القرارات وذلك لأن مستخدمي البيانات المالية يعتمدون عليه بشكل أساسي، وحتى تتحقق الموثوقية يلزم وجود جهة ذات كفاءة واستقلالية كاملة تقوم بهذا العمل (الذنيبات، 2010: 3).

وحيث إن التدقيق عبارة عن عملية جمع وتقييم أدلة الإثبات حول المعلومات من أجل تحديد مدى توافق هذه المعلومات مع المعايير والأسس المتبعة، والإبلاغ عن نتيجة العملية من خلال رأي مهني ومحاييد، فإنه ينبغي أن يقوم بعملية التدقيق شخص متخصص ذو كفاءة مهنية ومستقل (محمود وآخرون، 2011: 21).

وترتبط مهنة التدقيق ارتباطاً وثيقاً بمعايير المراجعة كقياس لمستوى الأداء المهني المطلوب لمراقب الحسابات، كما تعتبر النموذج الذي يتم استخدامه في الحكم على نوعية العمل.

2. أهمية التدقيق وأنواعه:

ترجع أهمية التدقيق إلى حاجة مستخدمي البيانات المحاسبية أو المستفيدين منها فكلما كبر حجم المؤسسة جغرافياً (محلياً-دولياً-عالمياً)، وزاد أعداد مستخدمي البيانات المحاسبية كلما أضحت مهمة التدقيق أكثر صعوبة نظراً لاستخدام هذه البيانات في اتخاذ القرارات. (جمعة، 2012: 35)

ويعتبر التدقيق إحدى مهام مراقب الحسابات الواجب القيام بها أثناء عمله ولهذا فقد تعددت عمليات التدقيق إلى عدة أنواع وهي كما يلي: (Arens. et. al. 2012: 13)

2.1 تدقيق القوائم المالية:

يستخدم هذا النوع من التدقيق لتحديد ما إذا كانت القوائم المالية الشاملة تتفق مع معايير محددة، وتتمثل هذه المعايير في مبادئ المحاسبة المتعارف عليها، وإمكانية تدقيق القوائم المالية المعدة وفقاً للأساس النقدي أو وفقاً لأي أساس محاسبي آخر يناسب المؤسسة، وتتضمن القوائم المالية على (المركز المالي، قائمة الدخل، قائمة التدفقات النقدية، قائمة التغير في حقوق المساهمين) ويرفق معها كذلك الملاحظات والإيضاحات التي تخص هذه القوائم.

2.2 التدقيق التشغيلي:

عبارة عن عملية فحص لأية إجراءات تشغيلية بالمؤسسة بهدف تقييم كل من الكفاءة والفعالية وبعد الانتهاء من عملية التدقيق، ترفع التوصيات للإدارة وذلك لتحسين آليات التشغيل في المؤسسة، ومثال ذلك تقييم مدى كفاءة ودقة حساب الأجور بنظام جديد وتشغيله من خلال الحاسوب. ويمكن للتدقيق التشغيلي أن يقوم بتقييم هيكل المؤسسة أو تشغيل الحاسب الإلكتروني، أو أي نشاط آخر يكون المدقق مؤهلاً له.

فالتقييم الموضوعي لمدى كفاءة وفعالية التشغيل يكون أكثر صعوبة بالمقارنة مع مدى الالتزام أو عرض القوائم المالية بما يتفق مع مبادئ المحاسبة المتعارف عليها ويعتبر التدقيق التشغيلي بمثابة استشارة يتم تقديمها إلى الإدارة بأكثر منها عملية تدقيق.

2.3 تدقيق الالتزام:

ويتمثل الهدف من تدقيق الالتزام هو تحديد ما إذا كانت المنظمة والعاملين فيها ملتزمون بالإجراءات والقوانين والقواعد الموضوعية من السلطات العليا بالمنظمة والسلطات العليا ذات العلاقة.

وفي الواقع فإن كل منظمة يحكم عملها مجموعة من السياسات الموضوعة سلفاً والاتفاقات التعاقدية والمتطلبات القانونية التي تتطلب القيام بتدقيق الالتزام.

3. أهداف التدقيق:

يجب أن يكون لعملية التدقيق أهداف خاصة بها، وذلك للوصول إلى الهدف المطلوب على أكمل وجه ومنها : (جربوع، 2003: 13)

1- الهدف الرئيسي من عملية التدقيق هو إبداء الرأي الفني المحايد على صدق وعدالة القوائم المالية لنتائج الأعمال والمركز المالي وفقاً للمبادئ المحاسبية المتعارف عليها في نهاية الفترة المالية .

2- إمداد الإدارة العليا في المنظمة بالمعلومات الخاصة بالرقابة الداخلية وجوانب القصور أو العجز ورفع توصياته بما يساعد باتخاذ القرار من قبل الإدارة.

3- إمداد مستخدمي القوائم المالية بالبيانات المالية وتحديد الخطر السنوي الذي من الممكن أن تتعرض له المنظمة، وكذلك فإن التقارير المالية المدققة من قبل المدقق تعطي الثقة لدى المستخدمين ويزيد من درجة الاعتماد عليها.

4. أغراض التدقيق:

تختلف أغراض عملية التدقيق، حسب المهمة المكلف بها مراقب الحسابات، والتي تختلف من مؤسسة إلى أخرى ومن حالة إلى حالة، من أهم هذه الأغراض ما يلي : (شحاتة، 2001: 18)

- 1- اكتشاف الأخطاء الحسابية والمحاسبية وغيرها، تمهيداً لتصويبها حتى تعبر البيانات المسجلة بصدق وعدالة عن عمليات المؤسسة، وكذلك اكتشاف الانحرافات التي قد توجد في معاملات المؤسسة والإفصاح عنها.
- 2- المساعدة في الحفاظ على موجودات المؤسسة من السرقة والضياع من خلال الفحص والمطابقة بين الموجود فعلاً والمثبت في الدفاتر، وكذلك من خلال الجرد الدوري والجرد المفاجئ.
- 3- الاطمئنان إلى المخرجات من الدفاتر والسجلات وسلامتها والواردة في القوائم والتقارير للاعتماد عليها في اتخاذ القرارات المتنوعة .
- 4- التحقق من سلامة وكفاءة النظام المحاسبي ونظم الضبط الداخلي للمؤسسة ومدى ملاءمتها في المحافظة على الموجودات وتقديم معلومات أمينة وصادقة.
- 5- طمأنة الإدارة ومستخدمي القوائم المالية من أن القوائم والتقارير المالية تعبر بصدق وعدالة عن المركز المالي في نهاية فترة معينة ونتائج الأعمال خلال الفترة .

5. صفات مراقب الحسابات:

هناك العديد من الصفات التي يجب أن يتحلى بها مراقب الحسابات بالإضافة إلى الإلمام بالمعلومات التي يطلع عليها خلال عمله وهي: (المطارنة، 2006: 81)

- الحفاظ على أسرار العميل ومعلوماته.
- أن يكون مطلعاً على القوانين والتشريعات.
- أن يتصف بالاستقلالية.
- أن يتصف بالصبر .
- أن يكون أميناً وواقعياً.

- أن يتفهم طبيعة نشاط العميل قبل البدء بالعمل .
- أن يكون عمله في مجال تخصصه.

6. المعايير المهنية لمراجعة الحسابات:

تهدف معايير المراجعة بصفة عامة إلى تحديد الآلية والكيفية التي يتم بها ممارسة وظيفة المراجعة، وتعتبر بمثابة مقياس لمستوى الأداء المهني المطلوب من مراقب الحسابات، ولقد قسمت لجنة إجراءات المراجعة التابعة للمجمع الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) المعايير المهنية لمراجعة الحسابات إلى ثلاثة مجموعات هي المعايير العامة، ومعايير العمل الميداني، ومعايير إعداد التقارير. (جربوع، 2003: 38)

6.1 المعايير العامة:

وتسمى أيضاً بالمعايير الشخصية لتعلقها بشخص المراجع من الناحية العملية والعلمية وترتكز على ثلاث معايير حسب الآتي:

- 1- أن تتم عملية المراجعة من خلال شخص كفاء يمتاز بالتعليم، التدريب، إكتساب الخبرة. إن أي مؤسسة أو منظمة تريد الارتقاء بأدائها فإنها يجب أن تعتمد أساساً على العنصر البشري والعمل على تطويره وتدريبه لاكتساب الخبرة اللازمة والملائمة، وذلك لتحقيق أهدافها المرجوة، وعلى مراقب الحسابات أن يكون حاصلاً على شهادة علمية تمكنه من ممارسة عمله وتؤهله مهنياً في مجال المراجعة على أكمل وجه وأن يقوم باكتساب المهارة والمعرفة والخبرة في عمله، وأن يتوافر لديه قدرًا ملائمًا من التعليم المستمر (أرينز ولويك، 2002: 43).
- وهناك بعض المتطلبات اللازمة والضرورية لعملية تدريب العاملين وإكسابهم الخبرة الملائمة لتطوير العمل وتحقيق الهدف المرجو من ذلك وهي: (أبو هذاف، 2006: 103)
- توفير إتمادات مالية مناسبة لتحقيق ذلك.

- وجود وحدة متخصصة في مجال التأهيل والتدريب داخل المنظمة.
 - إيجاد خطة سنوية للتدريب تتضمن برامج التدريب التي تغطي إحتياجات العاملين وأولويتها.
 - التركيز على التدريب أثناء العمل لإعداد وتأهيل عناصر فنية قادرة على ممارسة العمل الرقابي بكفاءة تامة.
 - إقامة الحلقات واللقاءات العلمية والندوات المتخصصة وورش العمل التي تؤدي إلى تحسين مستوى العمل الرقابي واكتساب المعرفة.
 - العمل على استمرارية عملية التدريب من خلال وضع نظم ضابطة.
 - تقويم نتائج الدورات التدريبية بدقة وموضوعية ومعرفة مردودها على المتدرب وعمله، والقيام بتحسين مستوى الدورات وبرامجها حسب الحاجة للوصول إلى أفضل النتائج.
 - الاهتمام بالمادة العلمية التي تقدم للمتدربين مع ضرورة مواكبتها لأحدث التطورات في مختلف المجالات.
 - الاهتمام باختيار أفضل الكفاءات وأكثرها تطوراً وإيماناً وإخلاصاً.
- 2- استقلالية مراقب الحسابات خلال مراحل العمل.
- ينبع أهمية معيار الاستقلالية من أن مدى الثقة ودرجة الاعتماد على رأي مراقب الحسابات يتحددان بمدى استقلال وحياد مراقب الحسابات في إبداء رأيه المستقل، وقدرته على العمل بالنزاهة والموضوعية والعدالة لجميع الأطراف والفئات المختلفة بما فيها المنظمات غير الحكومية مما يعزز ثقة الجمهور بأدائه (الصبان وإبراهيم، 2012: 63).
- 3- بذل العناية المهنية الواجبة عند أداء التدقيق وإعداد التقرير.
- يجب على مراقب الحسابات أن يبذل العناية المهنية المعتادة والمطلوبة منه في كافة جوانب التدقيق بطريقة كافية وملائمة مثل: إكمال أوراق العمل، كفاية أدلة الإثبات، موضوعية تقرير التدقيق،

ويسترشد مراقب الحسابات أثناء عمله بالقوانين واللوائح والنظم الضابطة واللازمة في عمله، كما يجب على مراقب الحسابات أن يتجنب الإهمال في عمله. (أرينز ولويك، 2002: 43)

6.2 معايير العمل الميداني:

تشمل معايير العمل الميداني القيام بما يلي:-

1- التخطيط لعملية المراجعة والإشراف على المساعدين.

يتطلب على مراقب الحسابات التحقق بأن العمل قد تم تخطيطه على نحو جيد ومناسب وبشكل ملائم وبما يوفر الإشراف المناسب على أداء المساعدين وأعمال التدقيق المختلفة، وهذا يوجب على مراقب الحسابات ضرورة تنفيذ عملية المراجعة وفقاً لخطة ملائمة. (الذنيبات، 2010: 55)

2- الفهم الكافي لنظام الرقابة الداخلية.

يعتبر نظام الرقابة لأي منظمة أو عميل أحد المعايير الأساسية التي يجب أن تتوفر في المنظمة، فإن كان لدى المنظمة نظام رقابي داخلي قوي وممتاز ويتم من خلاله توفير بيانات يمكن الاعتماد عليها ويؤدي إلى حماية الأصول والسجلات، فإن مراقب الحسابات سيقبل من كمية جمع الأدلة اللازمة له بالمقارنة في حالة عدم وجود نظام رقابة داخلي. (جربوع، 2003: 38)

3- جمع أدلة الإثبات الكافية والملائمة.

يتطلب من مراقب الحسابات الحصول على أدلة الإثبات الكافية والملائمة من خلال عملية الفحص والملاحظة والاستفسارات والمعلومات، وذلك لتوفير أساس ملائم لإبداء الرأي على القوائم المالية الخاصة بالمنظمة.

ويجب أن تكون تلك الأدلة كافية وملائمة، كافية من حيث الكمية والتنوع، وملائمة أي جيدة يمكن الاعتماد عليها بدرجة مقبولة. (جربوع، 2002: 110)

6.3 معايير إعداد التقرير:

تشمل معايير إعداد التقرير ما يلي: (الصبان وإبراهيم، 2012: 84)

- 1- أن تكون القوائم المالية متفقة مع مبادئ المحاسبة المتعارف عليها والمقبولة قبولاً عاماً.
- 2- أن يبين التقرير بأن تلك المبادئ مطبقة بثبات وتجانس من فترة إلى أخرى.
- 3- أن يبين التقرير إفصاحاً كاملاً عن الحقائق المالية في القوائم المالية.
- 4- يجب أن يبين التقرير إبداء رأي المراجع على القوائم المالية كوحدة واحدة، وإذا لم يتمكن المراجع من إبداء رأيه على القوائم المالية كوحدة واحدة، يجب عليه إبداء الأسباب التي دعتة إلى ذلك.

وحول ما سبق وفي ضوء أهمية المعايير المهنية كأحد المتطلبات الأساسية اللازمة لعمل مراقب الحسابات، فإن الأمر يتطلب توافر التأهيل العلمي والعملية واكتساب الخبرة التي تؤهله من ممارسة حياته العملية والمهنية والتي تميزه عن الآخرين، فالأصل في مراقب الحسابات أن لا ينتظر أحد ليقوم بتطويره وتدريبه وإكسابه الخبرة اللازمة لأداء عمله المنوط به، بل عليه أن يبادر بنفسه ليقوم بذلك حتى تتوفر لديه المهارة والمعرفة والخبرة المطلوبة، وأن يضع لنفسه خطة تمكنه من إنجاز مهامه وتحقيق أهداف المهنة، وإن التزم مراقب الحسابات بالمعايير السابقة فإن مخرجاته ونتائج أعماله تكون قوية وذات قيمة ومهمة يتم الاعتماد عليها في اتخاذ القرار المناسب لدى الإدارة.

المبحث الثالث

الدور الرقابي على الجمعيات الأهلية

1. تمهيد:

تعتبر الرقابة الوظيفية الرئيسية الرابعة للإدارة ومن خلالها يمكن تحقيق الأهداف والخطط الاقتصادية بالإضافة إلى وظائف الإدارة الأخرى وتعتبر التخطيط والرقابة وظيفتين متلازمتين تعتمد كل منهما على الأخرى ولذلك فإن الرقابة تلعب دوراً مهماً في مساعدة المدراء بحل المشكلات ومعالجة الانحرافات واتخاذ القرارات السليمة والمناسبة.

إن الرقابة في الماضي كانت تبحث عن الأخطاء لغرض معاقبة الموظف بالخصم من راتبه أو فصله أو غير ذلك من الإجراءات القسرية، بينما النظرة الحديثة للرقابة قد تغيرت ولم تعد العقوبة هدفاً بل أصبحت الغاية من عملية الرقابة هو تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية وتصحيح الأخطاء.

(موفق، 2002: 225)

2. أهمية الدور الرقابي على الجمعيات الأهلية:

توصف عملية الرقابة "بأنها قياس وتصحيح أداء المرؤوسين بغرض التأكد من أن الأهداف والخطط المرسومة والتعليمات الصادرة قد تم تحقيقها". (Koontz et al., 1984: 549)، وهي بذلك تعد "مقارنة الأداء الفعلي بما هو مخطط واتخاذ الإجراءات التصحيحية إن لزم الأمر"

(ماهر، 2004: 564)

كما ذكر بأنها "عملية للتأكد من أن الأهداف التنظيمية والإدارية تحققت على أكمل وجه، وهذا متعلق بطرق جعل الأشياء تنفذ كما هو مخطط لها" (Megginson, 1989: 11)، أو أنها "عملية

منهجية يستطيع من خلالها المديرون ضبط مختلف الأنشطة التنظيمية للتوافق مع التوقعات المقررة في الخطط والموازنات والأهداف والمعايير". (الهوري، 2002: 320)

كما عرفت بأنها "الجهد المنظم الذي يهدف إلى ضبط النشاطات المختلفة في المؤسسة، وإجراء التغييرات اللازمة على المهام والتعليمات والإجراءات لجعلها تحدث بالطريقة التي خطت لها". (شقبوع، 2001: 96)

يتضح مما سبق أن الرقابة هي عملية منهجية تتم وفق خطة مرسومة بهدف تحديد نقاط القوة والضعف وتصحيحها لعدم تكرارها مستقبلاً، والعمل على تطوير الأنظمة والتأكد من كفاءة استغلال الموارد المتاحة في المؤسسة.

هذا وبظهور أهمية الدور الرقابي من خلال الركائز الأساسية التي يركز عليها مراقب الحسابات عند المراجعة وركناً مهماً من الأركان الأساسية للإدارة العامة الحديثة، وأصبحت الحاجة للرقابة أكثر إلحاحاً وذلك للأسباب الآتية: (أبو كميل، 2011: 40)

- 1- زيادة حجم ونطاق عمل المنظمة وما صاحبها من تعقيد لهيكلها التنظيمي.
- 2- وجود نظام محكم وفعال للرقابة يحمي الأفراد وخصوصاً ضعاف النفوس من الاختلاس والغش والإهمال.
- 3- أن المسؤولية الأساسية عن حماية أصول المنظمة وعن منع الغش والانحرافات واكتشاف الأخطاء يقع على مسؤولية الإدارة.

وهناك العديد من العوامل التي أدت إلى زيادة الاهتمام بالرقابة وهي: (عبد الله، 2000: 166)

2.1 كبر حجم المنظمات وتعدد عملياتها:

إن التطور الاقتصادي وزيادة حجم المنظمات وتنوع عملياتها وكبر حجم وارداتها ونفقاتها دفع بهذه المنظمات للاعتماد على وسائل تعتبر من صميم أنظمة الرقابة وأساسياتها مثل التقارير والموازنات والكشوفات التحليلية.

2.2 تفويض السلطات:

في بداية الأمر كانت إدارة المشروع أو المنظمة تتمركز بيد صاحبها أو مديرها، ومع كبر حجم المنشآت والمنظمات وكثرة عدد المساهمين فيها أدى ذلك إلى فصل ملاك المشروع عن إدارة المشروع، وأصبحت إدارة المشروع مركزة في مجلس إدارة منتخب يحدد صلاحياته القانون، وحتى يتمكن مجلس الإدارة من متابعة وتوجيه أعماله بشكل صحيح اضطر إلى تفويض صلاحياته لإدارات أخرى ومختلفة في المنظمة، ويقوم مجلس الإدارة بعملية الرقابة على جميع الإدارات عن طريق وسائل وإجراءات الرقابة وذلك حتى يطمئن على حسن سير العمل بالمنشأة.

2.3 حاجة الإدارة لتقارير دورية دقيقة:

إن كبر حجم عمليات المنظمة واتساعها جعل التواصل بين الإدارة العليا والإدارة الدنيا أمر صعب بشكل شخصي، ولهذا لزم الاعتماد على تقارير مالية وإدارية وإحصائيات تهدف إلى تلخيص أعمال وأحداث المنظمة أو المنشأة إلى أرقام يمكن الاستفادة منها والاستناد إليها لاتخاذ القرار السليم والمناسب لمصلحة المنظمة.

2.4 حاجة الجهات الحكومية وغيرها إلى بيانات دقيقة:

إن الجهات الحكومية تحتاج بشكل دوري لتقارير مالية وإدارية من هذه المنظمات للوقوف على أدائها والرقابة على أنشطتها ومشاريعها وهذا يستدعي توفير تقارير صحيحة ودقيقة بشكل سريع

مما يستوجب وجود نظام رقابي قوي وفعال يضمن تقديم البيانات في الوقت المناسب وبالشكل السليم والدقيق.

2.5 مسؤولية الإدارة عن حماية أموال وأصول المنظمة:

إن المسؤولية الرئيسية عن حماية أصول وأموال المنظمة تقع على عاتق الإدارة، ولهذا يستوجب توفير نظام رقابي سليم وفعال من شأنه حماية أصول وأموال المؤسسة من أي تلاعب أو إساءة استخدام.

2.6 تطوير إجراءات المراقبة والمراجعة:

أصبح من الصعب القيام بالمراجعة التفصيلية لجميع نشاطات ومشاريع المؤسسة بسبب كبر حجمها وتعدد عملياتها جعل القيام بالمراجعة يعتمد على أسلوب العينة الإحصائية الذي يركز في تقدير حجم اختباره على قوة ومتانة نظام الرقابة الداخلية.

وبذلك يتبين أهمية الدور الرقابي ودوره الشمولي في المحافظة على أصول وممتلكات المؤسسة خاصة في ظل التطور والتقدم الذي طرأ على مفهومها نتيجة لكبر حجم العمليات وتعقيدها وحاجتها إلى إعداد تقارير مالية وإدارية دورية بشكل سريع مما يدفع نحو تبني نظام رقابة داخلي قوي وفعال يعمل على حماية المؤسسة من التلاعب أو الغش أو السرقة.

الفصل الثالث

الجمعيات الأهلية والجهات الرقابية عليها والتشريعات المنظمة لعملها

- المقدمة:

- المبحث الأول: الجمعيات الأهلية أهدافها وأهميتها وواجباتها

1. تمهيد

2. تعريف الجمعية أو الهيئة

3. أهمية الجمعيات والهيئات الأهلية وخصائصها

4. أهداف الجمعيات الأهلية

5. واجبات الجمعيات الخيرية والأهلية في فلسطين

- المبحث الثاني: الجهات الرقابية على الجمعيات الأهلية في فلسطين

1. تمهيد

2. الجهات الرقابية الخارجية على المؤسسات الأهلية

- المبحث الثالث: التشريعات الضابطة والمنظمة لعمل الجمعيات الأهلية

1. تمهيد

2. الإطار القانوني المنظم لعمل المؤسسات الأهلية الفلسطينية

المقدمة:

تحتل الرقابة أهمية كبيرة في العملية الإدارية وتعد من أهم الركائز الأساسية للإدارة، ولا بد من تنظيم عملية الرقابة بشكل يجعل منها أداة فاعلة في تطوير وتوجيه النشاط الإداري بكياناته المختلفة، ومن المعلوم أن المنظمات غير الحكومية تهدف إلى تقديم الخدمات للمواطنين بكافة أنواعها، ولذلك يأتي دور الأجهزة الرقابية لضمان تقديم هذه الخدمات بأسرع وقت وبأقل جهد وتكلفة ممكنة وبالشكل المطلوب قانوناً.

ويتناول هذا الفصل أربعة مباحث رئيسية تتمحور حول ما يلي:

- المبحث الأول يتناول الجمعيات الأهلية أهدافها وأهميتها وواجباتها
- المبحث الثاني يتناول الجهات الرقابية على الجمعيات الأهلية في فلسطين
- المبحث الثالث يتناول التشريعات الضابطة والمنظمة لعمل الجمعيات الأهلية

المبحث الأول

الجمعيات الأهلية أهدافها وأهميتها وواجباتها

1. تمهيد:

تستمد المؤسسات الأهلية قوتها من قوة إيمانها بضرورات التغيير وأيضاً من إيمانها بعجز الحكومات الإسهام في صناعة التغيير لذلك تجدها تقدم المعونات المادية والعينية والخدماتية رغم محدودية مقدرتها المالية كما أنها تقود عملية التنمية والتي تعتبر الأكثر رقبياً ومساعداً في ذات الوقت للسياسات الحكومية وتحويل بؤرة اهتمامها فيما يهم الصالح العام (محسن، 2008: 94).

ونتيجة للظروف التي تمر بها الأراضي الفلسطينية، وبالتحديد قطاع غزة، فقد انتشرت المؤسسات الخيرية بشكل كبير، وأصبحت تشرف على كثير من نواحي الحياة التي عجزت الجهات الرسمية على الإشراف عليه (البحيصي، 2009: 1).

والمنظمات غير الحكومية تساهم مساهمة كبيرة ومهمة في التخفيف عن كاهل المؤسسات الحكومية الرسمية من عبء المسؤولية الملقاه على عاتقها وذلك من خلال الدور الهام الذي تلعبه المؤسسات الأهلية في المجتمع المدني والخدمات المختلفة التي تقدمها للمستفيدين على مستوى واسع في المجتمع الفلسطيني.

ويأتي هذا الفصل ليتناول موضوع الجمعيات والهيئات الأهلية والتعرف عليها وعن دورها في المجتمع الفلسطيني.

2. تعريف الجمعية أو الهيئة:

- عرفت المادة رقم (2) من قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية الصادر عن السلطة الوطنية الفلسطينية تحت رقم 1 لسنة 2000 الجمعية أو الهيئة بأنها (هي شخصية معنوية مستقلة

تتشأ بموجب اتفاق بين عدد لا يقل عن سبعة أشخاص لتحقيق أهداف مشروعة تهم الصالح العام دون استهداف جني الربح المالي بهدف اقتسامه بين الأعضاء أو لتحقيق منفعة شخصية).

وهناك تعريفاً عاماً أن الجمعية هي "كل مجموعة من الأعضاء (طبيعيين أو معنويين) يدخلون نظاماً يحكم طريقة ونظم تحقيق الهدف الذي أنشئت من أجله" (موسى، 1998: 21).

ويطلق البعض على الجمعيات لفظ (المنظمات غير الحكومية) ويعرفها مؤتمر منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، الذي عقد في غواتيمالا، في العام 1989م بأنها:

"هيئات مستقلة للتنمية، وذات شخصيات اعتبارية تتيح لها الدخول في تعاقدات ملزمة، يسمح بها القانون، ويكون لها في الغالب هياكل محددة، وموارد مالية وبشرية تمكنها من تنفيذ برامج عمل لتحقيق أهدافها".

ويعرف عيسى المؤسسات الأهلية بأنها: "مؤسسات غير حكومية، وغير هادفة للربح، أنشئت من قبل مجموعة من الناس في إطار المجتمع المدني، يعملون من أجل هدف محدد لخدمة ورفاهية المجتمع (عيسى، 2001: 9).

كما تعرف المنظمات غير الحكومية بأنها منظمات لا تهدف للربح، والعمل فيها يقوم على أساس تطوعي، وتهدف إلى تقديم خدمات عديدة ومتنوعة يحتاج إليها المجتمع (أبو النصر، 2007).

من التعريفات السابقة يتضح بأن الخطوط العريضة التي تميز المنظمات الأهلية، بأنها مستقلة عن الحكومة، لا تهدف إلى الربح وإن تم تحقيق أرباح من بعض أنشطتها فإن هذه الأرباح لا تكون للتوزيع بل تكون لتمويل أنشطة الجمعية وأن أهدافها تكون موجهة للصالح العام أو رفاهية المجتمع

ولها هياكل وموارد مالية وبشرية تمكنها من تحقيق أهدافها وأنها تتكون بالاتفاق بين مجموعة أشخاص بشكل طوعي.

3. أهمية الجمعيات والهيئات الأهلية وخصائصها:

تلعب الجمعيات والهيئات الأهلية دوراً مهماً في المجتمعات الإنسانية المعاصرة وذلك من خلال تقديم المعونات والخدمات الإنسانية والصحية والتعليمية والاجتماعية ويستفيد منها العديد من المحتاجين والفقراء والشباب والمعاقين وعدد كبير من المستفيدين، وتسهم أيضاً في إحداث التغيير الاجتماعي والسياسي في المجتمعات وتقوم بدور أساسي في توفير العديد من أوجه الرعاية وبرامج التنمية في المجتمع (حماد، 2010: 50).

هذا وتتسم المؤسسات الأهلية التي تميزها عن غيرها بعدد من الخصائص أهمها: (مسلم، 2011: 61):

- 1- يوجد لها هيكل رسمي يتسم بالاستمرارية إلى حد كبير.
- 2- لا تهدف للربح أو المنفعة الشخصية.
- 3- غير تابعة للحكومة وغير مرتبطة بها، وإن كان بإمكانها الحصول على مساعدات مالية وفنية من الحكومة.
- 4- تحكم نفسها بنفسها (ذاتية الحكم).
- 5- تقوم على أساس المشاركة التطوعية سواء من حيث النشأة أو الأنشطة.
- 6- لا يكون لها تحالفات مع الأحزاب السياسية، رغم ما يكون لها من مواقف بشأن بعض القضايا السياسية.
- 7- أن تكون غير ارثية، بمعنى أن تكون العضوية طوعية وليس لها علاقة بالقرابة أو العرق ولا يكون الفرد عضو فيها لانتسابه الأسري كما هو الحال في المؤسسات العشائرية أو الدينية.

- 8- المؤسسات الأهلية تعتبر تنظيمات رسمية تهتم بتقديم خدمات مباشرة أو غير مباشرة لإشباع احتياجات المجتمع وتحقيق الرفاهية الاجتماعية للمواطنين.
- 9- لكل مؤسسة فلسفة تستمد سياستها من النظام الأساسي لها، ولها حق تشريع اللوائح وتعديل هذه اللوائح طالما استلزم الأمر في سهولة ويسر أكثر من المؤسسات الحكومية.
- 10- الهيكل التنظيمي للمؤسسات الأهلية يبدأ من القمة ممثلة في الجمعية العمومية كأعلى سلطة ثم مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، والجهاز الإداري والفني القائم على أداء الخدمات.
- 11- أسلوب العمل في هذه المؤسسات يمتاز بالمعرفة حيث تستطيع تعديل نظامها وقواعد العمل فيها بل وأهدافها وجهازها الإداري ، فهي التي تحدد لنفسها النظام والقواعد الإدارية المالية المرنة، وبأسلوب أكثر طواعية لتتناسب متطلبات أي تغير يحدث في المجتمع.
- 12- تتمتع المؤسسات الأهلية بسلطة أوسع من حيث اختيار موظفيها وفقاً لما حددته قوانين العمل.
- 13- بحيث يكونوا من المتخصصين في مجال الخدمة الاجتماعية، بالإضافة إلى الاستعانة ببعض الفنيين الآخرين الذين يتطلب وجودهم نوعية الخدمات المقدمة.
- 14- توفر المؤسسات الأهلية جهد كبير ربما قد يقع على الدولة ومنها القيام بالمشروعات الاجتماعية ذات الصلة القومية الكبرى.
- 15- المؤسسات الأهلية ضرورة لكل المجتمعات واستمرار المواطنين في تكوينها ظاهرة صحية في تكوين حياة المجتمعات، فهي لا تحقق جانب الانتماء فقط ولكن كحق لكل مواطن في المشاركة والتخطيط لاحتياجاتهم وكذلك حقوقهم.
- 16- إن انسحاب بعض أعضاء المؤسسة أو النادي لا يترتب عليه سحب أي مبلغ، يكون قد دفعه.
- 17- العضو في صورة اشتراك أو تبرع سابقاً.

18- إن المؤسسات والنوادي لا تخضع لضريبة الدخل على الأرباح مثل بقية المشروعات الاقتصادية الأخرى.

4. أهداف الجمعيات الأهلية:

إن أي تنظيم يتم إنشاؤه يقوم على أساس تحقيق هدف أو عدة أهداف معينة، وتتمثل أهداف المؤسسات الأهلية في الآتي: (أحمد وآخرون، 2009: 19)

- 1 - رسم السياسات العامة لنشاط المؤسسات الخيرية.
- 2 - التنسيق في تقديم الخدمات بين مختلف الاتحادات للجمعيات الخيرية.
- 3 - وضع سياسة واضحة لتمويل الجمعيات الخيرية توافق عليها الدولة.
- 4 - حل الخلافات بين الاتحادات والجمعيات الخيرية.
- 5 - حماية ورعاية الأفراد والأسر المحتاجة من خلال تقديم المعونات المادية والعينية لهم.
- 6 - تأمين فرص العمل للأفراد.
- 7 - تقديم الخدمات الصحية للأفراد المحتاجين من خلال الحصول لهم على بطاقات تأمين من وزارة الصحة أو التحويلات للخارج.
- 8 - فتح مراكز للتدريب المهني لتأهيل المواطنين.

5. واجبات الجمعيات الخيرية والأهلية في فلسطين:

أوجبت المادة (11) من قانون الجمعيات الفلسطينية أن تحتفظ الجمعية أو الهيئة في مقرها الرئيسي بالسجلات المالية والإدارية الرسمية المتضمنة جميع المعاملات المالية والقرارات الإدارية والبيانات التالية: (عمرو، بدون تاريخ: 20)

- 1- المراسلات الصادرة عنها والواردة إليها في ملفات خاصة وسجلات منظمة.
- 2- النظام الأساسي لها وأسماء أعضاء مجلس إدارتها في كل دورة انتخابية وتاريخ انتخابهم.

3- أسماء جميع أعضاء الجمعية أو الهيئة أو المؤسسة مع ذكر هوياتهم وأعمارهم وتاريخ انتسابهم.

4- محاضر اجتماعات مجلس الإدارة بصورة متسلسلة.

5- محاضر اجتماعات الجمعية العمومية.

6- سجل الواردات والمصروفات على وجه مفصل وفقاً للأصول المالية.

7- تقديم تقريرين مالي مفصل ومصدق من مدقق حسابات قانوني، وإداري يحتوي على وصف كامل لنشاطات الجمعية أو الهيئة خلال العام المنصرم.

يتضح مما سبق أنه إذا أرادت الجمعية تحقيق أهدافها فيجب أن تقوم بواجباتها التي أقرها القانون والاحتفاظ بالسجلات المالية والإدارية الأساسية، بالإضافة لسجلات أخرى لم يتم ذكرها ضمن المادة المذكورة مثل سجل للأصول الثابتة وسجل لحركة المخازن.

وفي هذا السياق أيضاً يتوجب على الجمعية نشر بياناتها وتقاريرها المالية والإدارية في الصحف اليومية أو موقع المؤسسة الإلكتروني وإطلاع الجمهور عليها، وذلك تحقيقاً لمبدأ الشفافية والنزاهة.

المبحث الثاني

الجهات الرقابية على الجمعيات الأهلية في فلسطين

1. تمهيد:

يعتبر قطاع العمل الأهلي في فلسطين من أهم القطاعات الفاعلة في المجتمع المدني الفلسطيني، حيث تلعب مؤسسات العمل الأهلي دور حيوي وفعال في إطار دعم الفئات المهمشة والمحتاجة داخل المجتمع المدني الفلسطيني.

ونظراً لأهمية المنظمات الأهلية الفلسطينية وتضاعف عددها وكبير حجم المعونات المقدمة من طرفها سواء كانت مشاريع أو أنشطة تنموية أو إغاثية أو تثقيفية أو اجتماعية، الأمر الذي يدعو لوجود جهات رقابية رسمية تتابع وتراقب أداء وعمل هذه المنظمات غير الحكومية وتسعى لضبط الأداء المالي والإداري لها وفق قوانين وأنظمة فلسطينية ضابطة.

هناك عدة جهات رقابية خارجية تقوم على مراقبة ومتابعة المؤسسات الأهلية من الجانبين المالي والإداري منها: (شرف، 2005: 22)

2. الجهات الرقابية الخارجية على المؤسسات الأهلية في فلسطين:

2.1 الرقابة الحكومية:

وهي الرقابة التي تمارس على المؤسسات الأهلية من قبل الوزارات والأجهزة الرقابية في السلطة الوطنية الفلسطينية، وهذه الرقابة يقوم بها كلا من:

2.1.1 وزارة الداخلية الفلسطينية:

تعتبر الداخلية من أهم الوزارات السيادية والجهة الرقابية المعنية بكافة شؤون المؤسسات الأهلية الداخلية ومن ضمنها التسجيل والترخيص لهذه المؤسسات ومراقبة عملها للتأكد من مدى التزامها

بالمتطلبات القانونية والأنظمة والقرارات والتعليمات الإدارية الناظمة والضابطة لعمل تلك المؤسسات في مناطق السلطة الفلسطينية، وقد أعطى قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية رقم (1) لسنة 2000م وزارة الداخلية صلاحية تسجيل وترخيص ومراقبة المنظمات الأهلية في مناطق السلطة الفلسطينية، ليحل بذلك إشكالية تعدد الجهات الحكومية التي كانت تمنح حق مزاوله النشاط للمنظمات الأهلية ومراقبتها.

2.1.2 ديوان الرقابة المالية والإدارية:

وهي الهيئة العليا للرقابة على كافة وزارات ومؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية إضافة إلى المؤسسات العامة، حيث نصت المادة رقم (31) من قانون ديوان الرقابة المالية والإدارية رقم 15 لسنة 2005م أن الجهات الخاضعة لرقابة الهيئة هي:

1. رئاسة السلطة الوطنية والمؤسسات التابعة لها.
2. رئيس وأعضاء مجلس الوزراء ومن في حكمهم.
3. المجلس التشريعي بما في ذلك هيئاته وإداراته.
4. السلطة القضائية والنيابة العامة وأعضاؤها وموظفوها.
5. وزارات وأجهزة السلطة الوطنية.
6. قوات الأمن والشرطة وكافة الأجهزة الأمنية والعسكرية.
7. الهيئات والمؤسسات العامة والأهلية والنقابات والجمعيات والاتحادات بجميع أنواعها ومستوياتها ومن في حكمها.
8. المؤسسات والشركات التي تملكها أو تساهم السلطة الوطنية فيها أو تتلقى مساعدة منها أو من الجهات المانحة للسلطة الوطنية.
9. المؤسسات والشركات التي رخص لها باستغلال أو إدارة مرفق عام.

10. الهيئات المحلية ومن في حكمها.

11. فيما لم يرد بشأنه نص خاص تسري أحكام هذا القانون على الجهات التي تتضمن القوانين أو

الأنظمة أو اللوائح أو القرارات الصادرة بشأنها قواعد خاصة.

وتتبع رقابة الجهات الرقابية على المؤسسات الأهلية من كون تلك المؤسسات تتعامل وتدير أموالاً

عامة، حيث ورد في قانون هيئة الرقابة العامة رقم (17) لعام 1995م أن "الهدف الأول والأساسي

لهيئة الرقابة العامة هو الرقابة على المال العام لضمان حسن استغلاله".

وبذلك فان المؤسسات الأهلية تعامل وفق هذا القانون كباقي المؤسسات الحكومية الفلسطينية،

الأمر الذي يخضعها لرقابة الهيئة للتأكد من التزام تلك المنظمات بالأهداف التي أنشئت من أجلها

إضافة للتأكد من شفافية تلك المؤسسات في التعامل مع الأموال العامة وأنها استخدمت في خدمة

الإغراض والأهداف العامة، إضافة إلى التأكد من اتخاذ كافة الإجراءات والوسائل الضرورية

للحفاظ على الأموال العامة ومنع ضياعها أو إساءة استخدامها.

2.1.3 رقابة الوزارات المختصة:

تعتبر الوزارة المختصة هي إحدى الوزارات التي يندرج النشاط الأساسي للجمعية ضمن اختصاصها

حيث ورد في قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية رقم (1) لعام 2000م ضمن المادة رقم

(6) "تتولى الوزارة المختصة مسؤولية متابعة عمل الجمعيات والهيئات وفقاً لأحكام القانون وللوزارة

متابعة نشاط أية جمعية أو هيئة بموجب قرار خطي مسبب صادر عن الوزير المختص في كل

حالة، للثبوت من أن أموالها صرفت في سبيل الغرض الذي خصصت من أجله".

2.2 رقابة الجمعية العمومية:

تمارس هذه الرقابة من قبل أعضاء الجمعية العمومية للمنظمات غير الحكومية، وقد حددت المادة

رقم (23) من القانون رقم (1) لسنة 2000م صلاحيات واختصاصات الجمعية العمومية ومن

أهمها النظر في التقارير المالية والإدارية لمجلس الإدارة عن نشاطات الجمعية أو الهيئة، وتعيين مدقق حسابات خارجي مستقل يتولى بدوره مراجعة الحسابات والقوائم المالية، ويصدر تقريراً سنوياً خلال مدة لا تتجاوز 4 شهور من انتهاء السنة، ويرفع للجمعية العمومية في اجتماعها الدوري للإطلاع والمصادقة عليه.

وقد عني القانون بهذه الرقابة لضمان مشاركة المجتمع المحلي في مراقبة أداء وعمل المؤسسات الأهلية لتساند وتدعم رقابة الأجهزة الرقابية الرسمية للسلطة الوطنية الفلسطينية .

2.3 رقابة الجهات المانحة:

إن انتشار قضايا الفساد في المؤسسات وإساءة استغلال الأموال العامة لكي تخدم الأهداف الشخصية والمصالح الخاصة بالأفراد أدى ذلك إلى تغيير المانحين لنظرتهم وعلاقتهم مع المنظمات الأهلية، ونتيجة لفقدان العديد من المؤسسات الممولة لعنصر الثقة والمصادقية تجاه المنظمات المحلية فقد أخذت تتعامل بطرق وأساليب جديدة تمكنها من رقابة ومتابعة البرامج والمشاريع التي تمولها لتضمن التزام المنظمات الأهلية ببنود اتفاقيات التمويل والأوجه المخصص لها، وهو ما أصبح يعرف برقابة الجهات الممولة، وقد أخذت هذه الرقابة أشكالاً عديدة حسب إستراتيجية وفلسفة المؤسسة كما يلي:

- تشترط بعض المؤسسات المانحة على المؤسسة الأهلية تعيين مدقق حسابات خارجي مستقل لمراجعة وتدقيق حسابات المشروع أو البرنامج الممول منها بشكل مستقل ومنفصل عن باقي أنشطة وبرامج المؤسسة الأهلية وتخصم أتعاب هذا المدقق من موازنة المشروع.
- تقوم المؤسسات المانحة بتعيين مدقق حسابات مستقل لمراقبة ومراجعة حسابات البرنامج وتدفع له مستحقاته من موازنة المشروع وقد يكون مدقق الحسابات المستقل احد مؤسسات التدقيق المحلية

ذات المصداقية والسمعة العالية أو قد يكون مؤسسة تدقيق عالمية ترسل مندوبين عنها لتدقيق حسابات البرنامج وتخصم كافة أتعابهم وسفرياتهم ومصاريف إقامتهم من موازنة المشروع.

• هناك العديد من المؤسسات المانحة التي تدير مكاتب لها في الأراضي الفلسطينية، تقوم بشكل مباشر بمتابعة ومراقبة المشاريع التي يمولونها من خلال طاقم تدقيق متخصص من قبلها وتخصم نسبة من موازنات تلك المشاريع مقابل أعمال الإدارة والمتابعة لعمل المنظمات الأهلية.

وتعتبر رقابة الجهات المانحة أكثر تكلفة من غيرها من أقسام الرقابة الأخرى السابق ذكرها، وتعتبر الجهات المانحة لها السلطة العليا والحق للاطلاع على جميع معاملات المؤسسات الأهلية والتي تعتبر بمثابة شريك لها لتقوم بتأدية ما يتم التعاقد فيما بينهما ومعرفة كيفية وآلية الإنفاق بكافة أشكاله والمستندات المعززة لذلك.

المبحث الثالث

التشريعات الضابطة والمنظمة لعمل الجمعيات الأهلية في فلسطين

1. تمهيد:

يعتبر الوضع القانوني في فلسطين، بالمقارنة مع دول العالم، من الأوضاع المعقدة والنادرة في آن واحد، ويعود ذلك إلى تعدد الجهات التي حكمت فلسطين عبر التاريخ، والذي أدى بدوره إلى تنوع الأنظمة القانونية التي سادت فيها، وقد أثر كل ذلك على البناء السياسي والقانوني في فلسطين، إذ أدى تقسيم فلسطين إلى ظهور أنظمة قانونية مركبة ومختلفة في كل من الضفة الغربية وغزة والقدس والأجزاء المحتلة في عام 1948 من فلسطين، وحتى نهاية الحكم العثماني في عام 1917، كان النظام القانوني في فلسطين مبنياً على مبادئ الشريعة الإسلامية ومتأثراً بالنظام اللاتيني في أوروبا، وبعد قيام الانتداب البريطاني تم إعادة تشكيل النظام القانوني في فلسطين . (صلاح، 2009: 1)

وتعتبر الجمعيات الخيرية من أهم القطاعات التي تساند السلطة الوطنية الفلسطينية وتطورت قوانينها الضابطة عبر التاريخ على النحو التالي: (دائرة الدراسات والأبحاث، 2014: 15)

- مرت المسيرة القانونية للجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية بأطوار تشريعية مختلفة حسب الزمان والمكان وتأثرت بالظروف السياسية التي مرت بها البلاد فكانت دولة الخلافة العثمانية أول من سن قانون ينظم عمل الجمعيات عام 1909م، واستمر هذا القانون بعد الاحتلال البريطاني لفلسطين عام 1917م سارياً والذي سن قوانين أخرى مكبله له مثل قانون الطوارئ لسنة 1945م.
- ثم كان للنكبة التي ألمت بالشعب الفلسطيني عام 1948م وضياع الجزء الأكبر من الوطن وانقسام ما تبقى بين المملكة الأردنية ومصر، أثره على المنظومة التشريعية السارية، حيث استمر

قانون الجمعيات العثماني في غزة، وفرض قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الاجتماعية الأردني رقم 33 لسنة 1966م على محافظات الضفة إبان الحكم الأردني.

• مع سقوط ما تبقى من الوطن عام 1967م، تم الإبقاء على القانون الأردني في الضفة الغربية وتعديل القانون العثماني في قطاع غزة عبر سلسلة من الأوامر العسكرية المقيدة وهي: " الأوامر العسكرية الإسرائيلية رقم 686 لسنة 1981م، ورقم (832) لعام 1983م، ورقم (843) لعام 1984م.

• بعد قيام السلطة الفلسطينية في العام 1994م، بدأت في إعادة النظر في هذه التشريعات الحاكمة لعمل الجمعيات من خلال إعداد العديد من مشروعات القوانين الناظمة لعمل الجمعيات إلى أن استقر المقام بإقرار المجلس التشريعي لقانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية رقم (1) لعام 2000م بشكله الحالي والذي وحد مرة أخرى منظومة التشريعات الخاصة بعمل الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية في الجزء المتاح من الوطن في الضفة الغربية وقطاع غزة لتبقى القدس وباقي ربوع الوطن المغتصب تحكم بقوانين وتشريعات سلطات الاحتلال الإسرائيلي.

• بعد الانقسام الفلسطيني في العام 2007م قام رئيس السلطة الفلسطينية في رام الله بإصدار مرسوم رئاسي رقم (16) لعام 2007م والذي تم بموجبه استبدال عملية التسجيل بعملية الترخيص بمنحه وزير الداخلية في سلطة رام الله سلطات واسعة في مراجعة تراخيص الجمعيات والذي انتقص من الحق في تشكيل الجمعيات والانضمام إليها، كما اصدر أمر بقانون رقم (6) لعام 2001م والذي يعطى الحق للحكومة في امتلاك الأصول المنقولة وغير المنقولة في الجمعيات المحلولة.

وفي المقابل استمر العمل بقانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية رقم 1 لعام 2000م في قطاع غزة بدون أي تعديل، وتم إصدار قرارات مكملة والتي من شأنها تنظيم عمل الجمعيات والارتقاء بها

وتعزيز مبادئ الشفافية والحكم الرشيد فيها مثل القرار الخاص بالشؤون المالية والقرار الخاص بانتخابات مجالس إدارة الجمعيات.

2. الإطار القانوني المنظم لعمل المؤسسات الأهلية الفلسطينية:

كان العمل الأهلي الفلسطيني ومنذ نشأته وعبر التاريخ محكوماً بعدة قوانين وتشريعات ناظمة وضابطة لعملية تأسيس وتسجيل وترخيص وتسيير شؤونها المالية والإدارية، وإدراكاً من هذه الحكومات لما تشكله هذه المنظمات من تأثير وما تتمتع به من دور في قيادة الشعب الفلسطيني، لذا فإن من الصواب إصدار قوانين وتشريعات ترمي إلى وضع المؤسسات تحت سمع وبصر الحكومات المتعاقبة، وفيما يلي استعراض للقوانين ذات العلاقة بشأن المؤسسات الأهلية الفلسطينية: (مرزوق، 2006: 64)

2.1 قانون الجمعيات الخيرية العثماني:

صدر القانون المذكور بتاريخ 29/رجب/1327هـ (1908م) ليكون أول التشريعات التي حكمت عمل هذه المؤسسات وقد بقي هذا القانون سارياً في قطاع غزة حتى صدور قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية الفلسطينية رقم (1) لعام 2000 .

2.2 قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الاجتماعية الأردني:

صدر هذا القانون في عمان عام 1966 وحمل رقم (33) وقد طبق في الضفة الغربية إبان الحكم الأردني وظل ساري المفعول حتى عام 2000م عندما الغي بموجب قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الخيرية الفلسطيني رقم (1) لسنة 2000.

2.3 القانون الإسرائيلي في منطقة القدس المحتلة:

صدر هذا القانون بعد الاحتلال الإسرائيلي لمدينة القدس عام 1967.

2.4 الأمر العسكري الإسرائيلي لقطاع غزة وشمال سيناء:

صدر هذا الأمر عام 1970 وحمل الرقم (686) وقضى بتعديل قانون الجمعيات العثمانية السابق الذكر.

2.5 قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية الفلسطيني:

صدر القانون عن المجلس التشريعي الفلسطيني بتاريخ 16/ كانون ثاني/ 2000 وحمل الرقم (1) ونشر بالجريدة الرسمية (الوقائع) ليصبح نافذ المفعول اعتباراً من 31 / آذار/ 2000 وشكل منذ ذلك التاريخ المرجعية التشريعية الجديدة والوحيدة لعمل المؤسسات الأهلية الفلسطينية، وبناء عليه طلبت وزارة الداخلية الفلسطينية من المؤسسات الأهلية إعادة توفيق أوضاعها لتتسجم مع مواد القانون ولكي يكون عملها وفق الأنظمة والتشريعات والقوانين المقررة من قبل الحكومة.

2.6 اللائحة التنفيذية لقانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية الفلسطيني:

صدرت اللائحة التنفيذية المذكورة في العام 2003 لقانون الجمعيات بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (9) لسنة 2003. (المؤقت وآخرون، 2007: 9)

2.7 قانون ديوان الرقابة المالية والإدارية:

صدر في العام 2004 قانون ديوان الرقابة المالية والإدارية رقم (15) لسنة 2004 والذي عزز الرقابة الإدارية والمالية على عمل المنظمات الأهلية. (المؤقت وآخرون، 2007: 9)

2.8 النظام المالي الموحد رقم 2009/60.

صدر قرار عن وزير الداخلية يحمل رقم 60 لسنة 2009 بشأن اعتماد النظام المالي الموحد للجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية وذلك بعد الإطلاع على القانون الأساسي المعدل لسنة 2005 وقانون الجمعيات الأهلية رقم (1) لسنة 2000 ولائحته التنفيذية، حيث أصبحت الإدارة العامة للشؤون العامة بوزارة الداخلية الجهة الرسمية الموكلة لها متابعة قرار وزير الداخلية ومدى الالتزام به

من قبل المؤسسات الأهلية بما لا يتعارض مع النظام المذكور. (موقع إلكتروني متاح على
(www.moi.gov.ps,2014)

2.9 قرار وزير الداخلية رقم 2013/61.

تم بموجب هذا القرار تعديل النظام المالي الموحد رقم 2009/60 وإضافة بعض المواد الجديدة والتي تضبط الشؤون المالية للجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية، وذلك بعد الإطلاع على القانون الأساسي المعدل لسنة 2005 وقانون الجمعيات الأهلية رقم (1) لسنة 2000 ولائحته التنفيذية، وتم اعتماد قرار وزير الداخلية بخصوص الشؤون المالية للتدقيق على الجمعيات الخيرية بما لا يتعارض مع هذا القرار. (موقع إلكتروني متاح على www.moi.gov.ps,2014)

الفصل الرابع

نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

المبحث الأول: الطريقة والإجراءات

- تمهيد
- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أداة الدراسة
- صدق الإستبانة
- ثبات الإستبانة
- الأساليب الإحصائية المستخدمة

المبحث الثاني: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

- تمهيد
- الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق المعلومات الشخصية
- الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق معلومات عن الجمعية
- تحليل فقرات الإستبانة
- اختبار الفرضية الأولى
- اختبار الفرضية الثانية
- اختبار الفرضية الثالثة
- اختبار الفرضية الرابعة
- اختبار الفرضية الخامسة

المبحث الأول: الطريقة والإجراءات

تمهيد:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محوراً رئيساً يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بالموضوع، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

ويتناول هذا الفصل وصفاً للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أدواتها المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها، ثم المعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصفاً لهذه الإجراءات.

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه "المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، أو الراهنة فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، وتتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي ندرسها والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات" (الحمداني، 2006: 100).

وقد تم استخدام مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. المصادر الثانوية: تم الاستناد في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

2. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة تم الإستناد إلى جمع البيانات الأولية من خلال الإستبانة كأداة رئيسة للدراسة التي صممت خصيصاً لهذا الغرض بإستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة الخاضعة للبحث، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف هو الجمعيات الخيرية العاملة في قطاع غزة والتي تخضع للشروط الحكمية التالية:

أ- أن تكون مرخصة من وزارة الداخلية.

ب- أعدت وسلمت ميزانيتها لعام 2013م.

ت- أن تتجاوز مصروفاتها السنوية مبلغ نصف مليون شيكل.

وبذلك يكون عدد أفراد مجتمع الدراسة (112) جمعية، وقد تم توزيع إستبانة الدراسة على العاملين المستهدفين الذين يطلعون بمهام ومسئوليات إعداد الحسابات الختامية من أحد الفئات التالية: (مدير تنفيذي - مدير مالي - مدقق داخلي - محاسب رئيسي).

عينة الدراسة:

تم تحديد عينة الدراسة باستخدام طريقة الحصر الشامل وقد تم استرداد 92 إستبانة منها بنسبة 82% والجدول التالي يوضح توزيع الجمعيات (عينة الدراسة) على المحافظات كما يلي:

جدول رقم (1) يوضح توزيع العينة من الجمعيات على المحافظات

| العدد الكلي | المحافظات | | | | | القطاع |
|-------------|-----------|---------|--------|--------|-----|-------------------------|
| | رفح | خانيونس | الوسطى | الشمال | غزة | |
| 37 | 2 | 3 | 6 | 8 | 18 | جمعيات اجتماعية |
| 26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 | جمعيات أجنبية |
| 11 | 0 | 1 | 0 | 2 | 8 | جمعيات طبية |
| 7 | 0 | 3 | 0 | 0 | 4 | جمعيات ثقافية |
| 4 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | جمعيات تعليمية |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | جمعيات زراعية |
| 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | جمعيات بيئية |
| 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 | جمعيات الأمومة والطفولة |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | جمعيات حقوق إنسان |
| 11 | 2 | 0 | 1 | 2 | 6 | جمعيات المعاقين |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | جمعيات نقابية وشبابية |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | جمعيات فروع ضفة |
| 112 | 7 | 9 | 9 | 13 | 74 | المجموع = |

أداة الدراسة:

تم إعداد إستبانة حول "تقييم الأداء المهني لمراقبي الحسابات العاملين في إدارة الجمعيات بوزارة الداخلية" { من وجهة نظر إدارات الجمعيات الخيرية في قطاع غزة}.
تتكون إستبانة الدراسة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: وهو عبارة عن المعلومات الشخصية عن المستجيب (العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في مجال عمل الجمعيات) ومعلومات عن الجمعية (عنوان المقر الرئيسي للجمعية، مدة مزاوله الجمعية لنشاطها، القطاع الرئيسي الذي تعمل به الجمعية، تعتمد الجمعية في عملها على، حجم المصروفات السنوية، ينظم العمل المحاسبي في المؤسسة، تلتزم المؤسسة بإعداد القوائم المالية خلال مدة 4 شهور من نهاية السنة المالية السابقة).

القسم الثاني: وهو عبارة عن مجالات الدراسة، ويتكون من 66 فقرة، موزع على 5 مجالات :

المجال الأول: يوضح معرفة مراقبي الحسابات بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة، ويتكون من (15) فقرة.

المجال الثاني: يوضح توفر التأهيل العلمي والعملية لدى مراقبي الحسابات، ويتكون من (10) فقرات.

المجال الثالث: يوضح تطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي، ويتكون من (19) فقرة.

المجال الرابع: يوضح التخطيط وإعداد البرامج، ويتكون من (10) فقرات.

المجال الخامس: يوضح الأداء المهني لمراقبي الحسابات، ويتكون من (12) فقرة.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب الجدول رقم (2):

جدول رقم (2): درجات مقياس ليكرت الخماسي

| الاستجابة | غير موافق بشدة | غير موافق | متوسط | موافق | موافق بشدة |
|-----------|----------------|-----------|-------|-------|------------|
| الدرجة | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

تم اختيار الدرجة (1) للاستجابة "غير موافق بشدة" وبذلك يكون الوزن النسبي في هذه الحالة هو 20% وهو يتناسب مع هذه الاستجابة.

صدق الاستبيان:

صدق الإستبانة يعني "أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه"، كما يقصد بالصدق "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001).

وقد تم التأكد من صدق الإستبانة بطريقتين:

1- صدق أداة الدراسة:

يقصد بصدق الإستبانة "هو إختيار عددًا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" (الرجاوي، 2010: 107).

حيث تم عرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من ثمانية متخصصين في المحاسبة والإحصاء وأسماء المحكمين بالملحق رقم (1)، وقد تمت الإستجابة لآراء المحكمين وإجراء ما يلزم

من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية - انظر الملحق رقم (2).

2- صدق المقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الإستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للإستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه. يوضح الجدول رقم (3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " معرفة مراقبي الحسابات بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (3)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " معرفة مراقبي الحسابات بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة " والدرجة الكلية للمجال

| م | الفقرة | معامل الارتباط | القيمة الاحتمالية (Sig.) |
|----|---|----------------|--------------------------|
| 1. | يراعي مراقب الحسابات القيود القانونية التي تفرضها التشريعات المتعلقة بالجمعيات والتي تعيق عملها | .337 | *0.001 |
| 2. | يتابع مراقب الحسابات مدى التزام الجمعية بنشر بياناتها وتقاريرها للجمهور، وحق الجمهور في الإطلاع عليها دون أية قيود. | .406 | *0.000 |
| 3. | يقوم مراقب الحسابات بمراجعة المنح والهيئات والتبرعات المقدمة للجمعية، وآلية صرفها والتأكد من مدى اتفاقها مع القوانين واللوائح | .401 | *0.000 |

| | | | |
|--------|------|---|-----|
| | | والأنظمة المعمول بها. | |
| *0.000 | .491 | يتأكد مراقب الحسابات من أن الجمعية تستخدم النماذج المنصوص عليها في النظام المالي الموحد للجمعيات، وأنها تلتزم بالقوانين واللوائح والنظم الضابطة واللازمة في عملها | .4 |
| *0.000 | .449 | يقوم مراقب الحسابات بالإطلاع على سياسات وأنظمة الجمعية، ويجلس مع الإدارة قبل البدء في عملية التدقيق | .5 |
| *0.000 | .581 | يتأكد مراقب الحسابات من سلامة وكفاءة النظام المحاسبي ومدى ملاءمته لتقديم معلومات أمينة وصادقة | .6 |
| *0.000 | .680 | يتأكد مراقب الحسابات من سلامة وكفاءة نظم الضبط الداخلي للجمعية ومدى ملاءمته في المحافظة على الموجودات | .7 |
| *0.000 | .461 | يتأكد مراقب الحسابات بأن عمليات الشراء المنفذة من خلال الجمعية وآلية تنفيذها تكون حسب القانون واللوائح والأنظمة الضابطة | .8 |
| *0.000 | .573 | يقوم مراقب الحسابات بأداء عمله وفق القانون مع الجمعيات بدون إنتقائية أو محاباه | .9 |
| *0.000 | .558 | يوضح مراقب الحسابات الأمور القانونية لإدارة الجمعية الواجب الالتزام بها والمتوافقة مع القوانين والتشريعات الفلسطينية | .10 |
| *0.000 | .402 | يتأكد مراقب الحسابات بأن الجمعية مسجلة وفق القانون وحاصلة على شهادة تسجيل | .11 |
| *0.000 | .402 | يقوم مراقب الحسابات بمراجعة النظام الأساسي للجمعية لمعرفة شروط العضوية ومدة مجلس الإدارة وأهداف الجمعية وغيرها من البنود الواجب الالتزام بها من قبل الجمعية | .12 |
| *0.000 | .538 | يتأكد مراقب الحسابات من أن إجراءات التوظيف في الجمعية تتم حسب القانون واللوائح والنظم المحلية | .13 |
| *0.000 | .581 | يتأكد مراقب الحسابات من مدى إلتزام إدارة الجمعية بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة عند ممارسة نشاطها والحصول على التراخيص اللازمة لذلك | .14 |
| *0.000 | .579 | يقوم مراقب الحسابات بمراجعة العمليات والحسابات البنكية والدفترية والتأكد من سلامة إجراءاتها وأنها تتم وفق النظام والقانون | .15 |

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح الجدول رقم (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " توفر التأهيل العلمي والعملية لدى مراقبي الحسابات " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (4)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " توفر التأهيل العلمي والعملية لدى مراقبي الحسابات " والدرجة الكلية للمجال

| م | الفقرة | معامل ارتباط لبيرسون | القيمة الاحتمالية (Sig.) |
|----|---|----------------------|--------------------------|
| 1. | يهتم مراقب الحسابات بنفسه بتطوير أدائه من خلال عمليات التدريب المستمر | .721 | *0.000 |
| 2. | يلاحظ تحسن في أداء مراقب الحسابات عند زيارته للجمعية في كل مرة، مما يسهم بشكل مباشر في التعاون المتبادل | .669 | *0.000 |
| 3. | يلاحظ بأن مراقبي الحسابات يواكبون التطور العلمي في مختلف المجالات التي تزيد من كفاءة وفعالية أدائهم | .692 | *0.000 |
| 4. | يوجد معرفة كافية لدى مراقب الحسابات بالحاسوب والبرامج المحاسبية ذات العلاقة | .755 | *0.000 |
| 5. | يقوم مراقب الحسابات بمتابعة المعاملات والعقود والتأكد من وجود جميع التواريخ القانونية اللازمة والموافقة عليها | .711 | *0.000 |
| 6. | يقوم المراقب بفحص ومطابقة موجودات وأصول الجمعية الفعلية مع أرصدها الدفترية | .569 | *0.000 |
| 7. | تستفيد الجمعية من الملاحظات التي يدونها مراقب الحسابات في تقريره بعد عملية التدقيق | .529 | *0.000 |
| 8. | يقوم مراقب الحسابات بجرد صندوق الجمعية للتأكد من مطابقة رصيد الصندوق الفعلي مع الدفترية | .746 | *0.000 |
| 9. | يقوم مراقب الحسابات بعمل مقارنات بين سنة التدقيق الحالية والسنة | .657 | *0.000 |

| | | | |
|-----|------|--|--------|
| | | الماضية ودراسة الفروق بين السنتين والعمل على تحليلها | |
| 10. | .697 | يحرص مراقب الحسابات على إنجاز أعماله ومهامه المطلوبة بسرعة وعلى أكمل وجه ويتحمل ضغط العمل مهما تغيرت الظروف والأحوال | *0.000 |

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح الجدول رقم (5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط الميينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه.

جدول رقم (5)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي " والدرجة الكلية للمجال

| م | الفقرة | معامل الارتباط | القيمة الاحتمالية (Sig.) |
|----|--|----------------|--------------------------|
| 1. | يبدل مراقب الحسابات العناية المهنية الكافية والمطلوبة منه في كافة جوانب التدقيق بطريقة كافية وملائمة مثل (إكمال أوراق العمل، كفاية أدلة الإثبات، موضوعية تقرير التدقيق) | .611 | *0.000 |
| 2. | يقوم مراقب الحسابات بفحص نظام الرقابة الداخلي للجمعية ويتأكد من مدى كفاءته | .648 | *0.000 |
| 3. | يتأكد مراقب الحسابات من سلامة البيانات المسجلة في الدفاتر وأنها قد حدثت فعلاً خلال الفترة المحاسبية وسجلت وفق القيم الصحيحة | .598 | *0.000 |
| 4. | يراعي مراقب الحسابات حصوله على المعلومات التي تتوافق مع المعايير المهنية أثناء قيامه بعمله (العمل الميداني - المعايير العامة - إعداد التقارير) | .664 | *0.000 |
| 5. | يطلب مراقب الحسابات من الجمعية الأدلة اللازمة والكافية من حيث الكمية والتنوع حتى يمكن الاعتماد عليها بدرجة معقولة عند إعداد التقرير | .591 | *0.000 |
| 6. | يقوم مراقب الحسابات بإبلاغ إدارة الجمعية عندما يكون هناك شك في | .456 | *0.000 |

| | | | |
|--------|------|--|-----|
| | | احتمال وجود غش له تأثير مادي على القوائم المالية | |
| *0.000 | .649 | يطلع على محاضر الجلسات وما نتج عنها من قرارات وتعليمات وآلية تطبيقها وتنفيذها حسب القانون والنظام | .7 |
| *0.000 | .541 | يبين تقرير الملاحظات الذي يعده مراقب الحسابات إفصاحاً كاملاً عن الحقائق المالية | .8 |
| *0.000 | .517 | يطلع مراقب الحسابات على تقرير وملاحظات المدقق الخارجي حول أداء الجمعية ومشاريعها | .9 |
| *0.000 | .755 | يقوم مراقب الحسابات بالإطلاع على الهيكل التنظيمي الخاص بالجمعية | .10 |
| *0.000 | .639 | يطلع مراقب الحسابات على الوصف والتوصيف الوظيفي من حيث المهام والصلاحيات في الجمعية | .11 |
| *0.000 | .698 | يقوم مراقب الحسابات بالإطلاع على الخطط الخاصة بالجمعية وانسجامها مع أولويات المجتمع | .12 |
| *0.000 | .628 | يقوم مراقب الحسابات بالزيارة الميدانية على المشاريع الخاصة بالجمعية وتقييمها والوقوف على مدى جدواها وأنها لا تضر بالمجتمع والبيئة | .13 |
| *0.000 | .634 | يتأكد مراقب الحسابات بأن جميع المراسلات الصادرة للجهات الخارجية موقعة من رئيس مجلس الإدارة أو نائبه وأن التسجيل للوارد والصادرة في سجل مركزي | .14 |
| *0.000 | .713 | يقوم مراقب الحسابات بالإطلاع على التقارير المرفوعة للإدارة العليا من قبل قسم التدقيق والرقابة الداخلي في الجمعية | .15 |
| *0.000 | .677 | يتأكد مراقب الحسابات من وجود موازنة مقترحة سنوية ومقارنتها بالأداء الفعلي | .16 |
| *0.000 | .580 | يطلع مراقب الحسابات على جدول وسلم الرواتب الخاص بالجمعية والتأكد من تطبيقه بشكل فعلي | .17 |
| *0.000 | .486 | يتأكد مراقب الحسابات بأن المستندات والسجلات الرسمية مرقمة ومختومة بخاتم وزارة الداخلية مثل/ سندات القبض، محاضر الاجتماعات.....الخ | .18 |
| *0.000 | .582 | يتأكد مراقب الحسابات من وجود توافيق أمين الصندوق أو المخولين بالتوقيع على كافة المعاملات المالية للجمعية | .19 |

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح الجدول رقم (6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التخطيط وإعداد البرامج " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (6)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التخطيط وإعداد البرامج " والدرجة الكلية للمجال

| م | الفقرة | معامل الارتباط بيرسون | القيمة الاحتمالية (.Sig) |
|-----|--|--------------------------|-----------------------------|
| 1. | يقوم مراقب الحسابات بالتنسيق مع الجمعية عند زيارته لها | .633 | *0.000 |
| 2. | يتعرف مراقب الحسابات على طبيعة عمل الجمعية ونشاطها ومجال عملها قبل البدء بعملية التدقيق | .624 | *0.000 |
| 3. | يعمل مراقب الحسابات وفق خطة ملائمة وموضوعية لمتابعة أداء الجمعية | .696 | *0.000 |
| 4. | يقوم مراقب الحسابات بعملية تدقيق شاملة على الجمعية ويطلع على كافة الحسابات والمستندات الخاصة بالجمعية | .674 | *0.000 |
| 5. | يقوم مراقب الحسابات باختيار عينات عند عملية التدقيق على الجمعية | .587 | *0.000 |
| 6. | يتأكد مراقب الحسابات من صحة إعداد الحسابات الختامية والأعمال الجردية | .638 | *0.000 |
| 7. | يقوم مراقب الحسابات بتوثيق الانحرافات والأخطاء أثناء عملية التدقيق | .688 | *0.000 |
| 8. | يطلع مراقب الحسابات على آخر تقرير مالي وإداري للجمعية لمعرفة مركزها المالي وطبيعة أنشطتها للسنة محل التدقيق | .511 | *0.000 |
| 9. | يقوم مراقب الحسابات بمطابقة المعلومات الواردة في التقرير الإداري مع المعلومات الواردة في التقرير المالي | .592 | *0.000 |
| 10. | يتابع مراقب الحسابات الملاحظات الخاصة بالسنوات السابقة والردود عليها والتأكد من التزام الجمعية بتصحيحها وتعديلها | .626 | *0.000 |

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح الجدول رقم (7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الأداء المهني لمراقبي الحسابات " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (7)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الأداء المهني لمراقبي الحسابات " والدرجة الكلية للمجال

| م | الفقرة | معامل ارتباط بيرسون | القيمة الاحتمالية (Sig.) |
|-----|---|---------------------|--------------------------|
| 1. | يتوفر لدى مراقب الحسابات الصفات الشخصية والمهنية والتأهيل والخبرة التي تؤهله للقيام بعمله على الوجه المطلوب | .749 | *0.000 |
| 2. | يلتزم مراقب الحسابات بالمواعيد والأوقات المتفق عليها مع الجمعية | .707 | *0.000 |
| 3. | يهتم مراقب الحسابات بنفسه وحسن مظهره وسلوكه العام | .702 | *0.000 |
| 4. | يستطيع مراقب الحسابات اتخاذ القرار وحل المشكلات واختيار أفضل البدائل أثناء أدائه لعمله | .608 | *0.000 |
| 5. | يلتزم مراقب الحسابات بأخلاقيات المهنة في التعامل مع الآخرين، وقدرة على الاتصال والتواصل | .753 | *0.000 |
| 6. | يتحكم مراقب الحسابات في سلوكياته إذا تعرض لأي أزمة أو موقف صعب | .607 | *0.000 |
| 7. | يتجنب مراقب الحسابات بناء علاقات شخصية بينه وبين إدارة الجمعية أو العاملين فيها أثناء عمله حتى لا يؤثر ذلك على أدائه المهني | .363 | *0.000 |
| 8. | يقوم مراقب الحسابات بتقديم النصح والإرشاد للجمعية حول أداء الجمعية | .613 | *0.000 |
| 9. | لا يؤثر عمل مراقب الحسابات على أداء الجمعية ولا يعيق عملها عند زيارته | .763 | *0.000 |
| 10. | يعمل مراقب الحسابات على إدارة الوقت وتنظيم العمل تبعاً للأهمية والأولوية | .788 | *0.000 |
| 11. | يتم التعامل بين فريق مراقبي الحسابات بروح العمل الجماعي والتفاهم | .812 | *0.000 |
| 12. | يراعي مراقب الحسابات الحيادية في جميع الأمور التي تعرض عليه | .797 | *0.000 |

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الإستبانة. يبين الجدول رقم (8) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الإستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الإستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (8)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة

| القيمة الاحتمالية (Sig.) | معامل بيرسون للارتباط | المجال |
|--------------------------|-----------------------|--|
| *0.000 | .799 | معرفة مراقبي الحسابات بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة. |
| *0.000 | .827 | توفر التأهيل العلمي والعملية لدى مراقبي الحسابات. |
| *0.000 | .936 | تطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي. |
| *0.000 | .845 | التخطيط وإعداد البرامج. |
| *0.000 | .827 | الأداء المهني لمراقبي الحسابات. |

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ثبات الإستبانة Reliability:

يقصد بثبات الإستبانة هو "أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية" (الجرجاوي، 2010: 97).

ويقصد به أيضاً "إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة" (القحطاني، 2002).

وقد تم التحقق من ثبات إستبانة الدراسة من خلال:

معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient :

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (9).

جدول رقم (9)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

| الصدق الذاتي* | معامل ألفا كرونباخ | عدد الفقرات | المجال |
|---------------|--------------------|-------------|--|
| 0.895 | 0.801 | 15 | معرفة مراقبي الحسابات بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة. |
| 0.931 | 0.866 | 10 | توفر التأهيل العلمي والعملية لدى مراقبي الحسابات. |
| 0.952 | 0.906 | 19 | تطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي. |
| 0.903 | 0.816 | 10 | التخطيط وإعداد البرامج. |
| 0.947 | 0.898 | 12 | الأداء المهني لمراقبي الحسابات. |
| 0.981 | 0.962 | 66 | جميع المجالات معاً |

*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

واضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (9) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.801،0.906) بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.962). وكذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.895،0.952) بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.981) وهذا يعنى أن معامل الصدق الذاتي مرتفع.

وبذلك تكون الإستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (2). بعد أن تم التأكد من صدقها وثباتها مما يجعلها على ثقة تامة بصحتها وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفرغ وتحليل الإستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

اختبار التوزيع الطبيعي : Normality Distribution Test

تم استخدام اختبار كولمجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (10).

جدول رقم (10)

يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

| القيمة الاحتمالية (Sig.) | المجال |
|--------------------------|--|
| 0.556 | معرفة مراقبي الحسابات بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة. |
| 0.233 | توفر التأهيل العلمي والعملية لدى مراقبي الحسابات. |
| 0.432 | تطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي. |
| 0.475 | التخطيط وإعداد البرامج. |
| 0.089 | الأداء المهني لمراقبي الحسابات. |
| 0.399 | جميع مجالات الاستبانة معاً |

واضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (10) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات الدراسة أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي، حيث يتم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.

تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- 1- النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
- 2- المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي.
- 3- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.
- 4- اختبار كولمجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test : لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.

5- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط:

يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد تم استخدامه لحساب الاتساق

الداخلي والصدق البنائي للاستبانة، والعلاقة بين المتغيرات.

6- اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد

وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد تم استخدامه للتأكد من دلالة

المتوسط لكل فقرة من فقرات الإستبانة.

7- اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك

فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.

8- اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA (One Way Analysis of Variance) لمعرفة ما

إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.

المبحث الثاني

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

تمهيد:

يتضمن هذا المبحث عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الإستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على المعلومات الشخصية التي اشتملت على (العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في مجال عمل الجمعيات) ومعلومات عن الجمعية (عنوان المقر الرئيسي للجمعية، مدة مزاوله الجمعية لنشاطها، القطاع الرئيسي الذي تعمل به الجمعية، تعتمد الجمعية في عملها على، حجم المصروفات السنوية، تلتزم المؤسسة بإعداد القوائم المالية خلال مدة 4 شهور من نهاية السنة المالية السابقة)، وقد تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها كما يلي:-

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق المعلومات الشخصية:

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق المعلومات الشخصية

جدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب المعلومات الشخصية (ن = 92)

| النسبة المئوية % | العدد | المعلومات الشخصية |
|------------------|-------|---------------------------|
| 28.3 | 26 | أقل من 30 سنة |
| 45.7 | 42 | 30 سنة- إلى أقل من 40 سنة |
| 15.2 | 14 | 40 سنة- إلى أقل من 50 سنة |
| 10.9 | 10 | 50 فأكثر |

| | | | |
|------|----|--------------------------|-----------------------------------|
| 22.8 | 21 | مدير تنفيذي | المسمى الوظيفي |
| 26.1 | 24 | مدير مالي | |
| 41.3 | 38 | محاسب رئيسي | |
| 9.8 | 9 | مدقق داخلي | |
| 8.6 | 8 | دبلوم فأقل | المؤهل العلمي |
| 70.7 | 65 | بكالوريوس | |
| 20.7 | 19 | ماجستير | |
| 29.3 | 27 | أقل من خمس سنوات | سنوات الخبرة في مجال عمل الجمعيات |
| 37.0 | 34 | من 5 إلى أقل من 10 سنوات | |
| 21.7 | 20 | من 10 إلى أقل من 15 سنة | |
| 12.0 | 11 | 15 سنة فأكثر | |

1- توزيع أفراد العينة حسب العمر:

يتبين من الجدول رقم (11) أن ما نسبته 28.3% من عينة الدراسة أعمارهم أقل من 30 سنة، و 45.7% أعمارهم تتراوح بين 30 سنة- إلى أقل من 40 سنة، و 15.2% أعمارهم تتراوح بين 40 سنة- إلى أقل من 50 سنة وأن ما نسبته 10.9% أعمارهم 50 سنة فأكثر، وبالتالي فإن ما نسبته 74% من عينة الدراسة أعمارهم أقل من 40 سنة، مما يدل على أن نسبة الذين قاموا بتعبئة الاستبيان من الفئة الشبابية وهذا يدل على أن الجمعيات تستقطب في عملها الفئات الشبابية لما في الجمعيات من عمل خدماتي وإغااثي يحتاج لهذه الفئة العمرية لإنجاز مهام العمل.

2- توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي:

يتبين من النتائج الموضحة في الجدول رقم (11) أن 22.8% من أفراد العينة هم من المدراء التنفيذيين، ونسبة 26.1% هم من المدراء الماليين، وأن ما نسبته 41.3% هم من المحاسبين الرئيسيين، ونسبة 9.8% هم من المدققين الداخليين، ويتضح من هذه النتيجة أن أكثر من نصف

أفراد المجتمع يعملون في المجال المالي، وبالتالي فإن هذه الفئة التي تتوفر لديها المعرفة بالأمر المالية وإعداد التقارير المالية والدورية هي من تقوم بالجلوس مع مراقبي الحسابات بوزارة الداخلية عند عملية التدقيق للجمعية.

3- توزيع أفراد العينة حسب المؤهلات العلمية:

يتضح من نفس الجدول أن هناك تنوع في المؤهلات العلمية، فإن معظم عينة الدراسة من حملة شهادة البكالوريوس ونسبتهم 70.7%، وأن 20.7% من حملة الماجستير، وأن 8.6% هم من حملة شهادة الدبلوم فأقل، مما يدل على أن إدارة الجمعيات تركز في توظيفها على شهادات البكالوريوس فأعلى وبالذات في الوظائف التخصصية نظراً لتعدد أنشطة ومشاريع الجمعيات وكبر حجم التمويل والمصروفات السنوية لديها، وكذلك فإن نسبة حملة شهادات البكالوريوس والماجستير هي النسبة السائدة في المجتمع الفلسطيني، مما يشير إلى أن أفراد العينة يتمتعون بمؤهلات علمية عالية تساعد في فهم أسئلة الإستبانة والإجابة عليها بمهنية مما يعطي نتائج اقرب للواقع.

4- توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة في مجال عمل الجمعيات:

يتبين من الجدول أن ما نسبته 29.3% من عينة الدراسة عدد سنوات الخبرة لديهم في عمل الجمعيات أقل من 5 سنوات، و 37.0% تتراوح ما بين 5 إلى أقل من 10 سنوات، و 21.7% تتراوح ما بين 10 إلى 15 سنة، و 12% عدد سنوات الخبرة لهم أكثر من 15 سنة، ويتضح من النسب المذكورة أن معظم أفراد العينة لديهم خبرة أكثر من 5 سنوات في مجال عمل الجمعيات مما يشير إلى أن أفراد العينة يستطيعون فهم الإستبانة مما يؤدي للحصول على نتائج جيدة وقريبة للواقع بشكل كبير.

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق معلومات عن الجمعية:

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق معلومات عن الجمعية:

جدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب معلومات عن الجمعية (ن = 92)

| النسبة المئوية % | العدد | معلومات عن الجمعية | |
|------------------|-------|--|-------------------------------------|
| 12.0 | 11 | الشمال | عنوان المقر الرئيسي للجمعية |
| 67.4 | 62 | غزة | |
| 7.6 | 7 | الوسطى | |
| 7.6 | 7 | خانيونس | |
| 5.4 | 5 | رفح | |
| 6.5 | 6 | أقل من خمس سنوات | مدة مزاولة للجمعية لنشاطها |
| 55.4 | 51 | من 5 إلى أقل من 10 سنوات | |
| 18.5 | 17 | من 10 إلى أقل من 15 سنة | |
| 19.6 | 18 | أكثر من 15 سنوات | |
| 30.4 | 28 | ثقافة وتعليم | القطاع الرئيسي الذي تعمل به الجمعية |
| 14.1 | 13 | زراعة وبيئة | |
| 23.9 | 22 | تعليم وتدريب | |
| 14.1 | 13 | تنمية اقتصادية | |
| 12.0 | 11 | أمومة وطفولة | |
| 33.7 | 31 | تنمية اجتماعية | |
| 23.9 | 22 | صحة وإعادة تأهيل | |
| 57.6 | 53 | خدمات اجتماعية | |
| 6.5 | 6 | ديمقراطية وحقوق إنسان | |
| 3.3 | 3 | رياضية وشبابية | |
| 8.7 | 8 | أخرى | |
| 63.0 | 58 | النظام المالي الموحد للجمعيات | تعتمد الجمعية في عملها على |
| 39.1 | 36 | نظام مالي خاص لا يتعارض مع النظام المالي الموحد للجمعيات | |

| | | | |
|------|----|--|---|
| 4.3 | 4 | نظام مالي يتعارض مع بعض بنود النظام المالي الموحد للجمعيات | |
| 51.1 | 47 | من 500 ألف - مليون | حجم المصروفات السنوية |
| 19.6 | 18 | من مليون - مليون ونصف | |
| 29.3 | 27 | من مليون ونصف فأكثر | |
| 92.4 | 85 | نعم | تلتزم المؤسسة بإعداد القوائم المالية خلال مدة 4 شهور من نهاية السنة المالية السابقة |
| 7.6 | 7 | لا | |

1- توزيع أفراد العينة حسب عنوان المقر الرئيسي للجمعية:

يتبين من الجدول رقم (12) أن ما نسبته 12% من عينة الدراسة مقرها في الشمال، و 67.4% مقرها في غزة، و 7.6% مقرها في الوسطى، و 7.6% مقرها في خان يونس، وأن ما نسبته 5.4% مقرها في رفح، وبذلك إرتفاع عدد الجمعيات التي مقرها في مدينة غزة بإعتبارها المدينة المركزية التي يتركز فيها العمل الخيري وباقي المجالات الأخرى.

2- توزيع أفراد العينة حسب مدة مزاوله الجمعية لنشاطها:

يتبين من الجدول أن ما نسبته 6.5% من عينة الدراسة مدة مزاوله نشاطها أقل من خمس سنوات، و 55.4% من 5 إلى أقل من 10 سنوات، و 18.5% من 10 إلى أقل من 15 سنة، و 19.6% أكثر من 15 سنوات، ويتضح بأن مزاوله الجمعيات لنشاطها كان من خمسة سنوات فأكثر مما يعني أن المؤسسات أخذت فرصتها الزمنية الكافية في اكتساب الكفاءات اللازمة وتطويرها ومن ثم الخبرة الكافية لدى العاملين فيها.

3- توزيع أفراد العينة حسب القطاع الرئيسي الذي تعمل به الجمعية:

تبين أن الجمعيات تعمل في قطاعات متعددة حيث أن النسبة الأكبر تعمل في مجال الخدمة والتنمية الاجتماعية وأقلها في مجال الرياضة والشباب ويشير ذلك تركيز عمل تلك الجمعيات كان في

المجال الاجتماعي ووجود ضعف في أنشطة الجمعيات التي تتعلق بمجال التنمية الاقتصادية المستدامة.

4- توزيع أفراد العينة حسب اعتماد الجمعية في عملها على:

يتبين أن ما نسبته 63% من الجمعيات تستخدم النظام المالي الموحد للجمعيات، و 39.1% تستخدم نظام مالي خاص لا يتعارض مع النظام المالي الموحد للجمعيات، و 4.3% تستخدم نظام مالي لا يتطابق مع بعض بنود النظام المالي الموحد للجمعيات، ويشير ذلك إللتزام أفراد معظم الجمعيات بالنظام المالي الموحد المعد من قبل وزارة الداخلية.

5- توزيع أفراد العينة حسب حجم المصروفات السنوية:

يتضح من خلال الجدول بأن حجم المصروفات السنوية يتراوح من 500 ألف - مليون شيكل بنسبة 51.1%، و من مليون - مليون ونصف شيكل بنسبة 19.6%، ومن مليون ونصف شيكل فأكثر كانت نسبتها 29.3%، وتتوزعت مصروفات عينة الدراسة بين محلي وفرع أجنبي، فكانت أغلب المصروفات من مليون شيكل فأكثر عند فروع الجمعيات الأجنبية وبعض الجمعيات المحلية، وذلك لأن إيراداتها وتبرعاتها أكبر من الجمعيات المحلية وذلك لاعتمادها على التمويل الخارجي بشكل أساسي، أما الجمعيات المحلية فتعتمد على التمويل المحلي وبعض فروع الجمعيات الأجنبية.

6- توزيع أفراد العينة حسب التزام المؤسسة بإعداد القوائم المالية خلال مدة 4 شهور من

نهاية السنة المالية السابقة:

ظهرت نسبة الملتزمين بإعداد القوائم المالية خلال مدة أربعة شهور من نهاية السنة المالية السابقة بما يعادل 92.4% الأمر الذي يشير إلى وجود تعاون من أفراد العينة مع وزارة الداخلية والإلتزام

بالقانون الذي ينص على ضرورة تسليم التقرير المالي والإداري للجمعية خلال مدة لا تتجاوز تاريخ 4/30 من بداية كل سنة.

تحليل فقرات الإستبانة:

لتحليل فقرات الإستبانة تم استخدام اختبار T لعينة واحدة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم لا، وذلك من خلال قيمة الاختبار فإذا كانت قيمة الاختبار موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن درجة الحياد والعكس صحيح.

1- تحليل فقرات المجال الأول " يوجد معرفة لدى مراقبي الحسابات بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة "
تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم لا. والنتائج موضحة في الجدول (13) .

جدول رقم (13)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " يوجد معرفة لدى مراقبي الحسابات بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة "

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | النسبي | المتوسط الحسابي | قيمة الاختبار | القيمة الاحتمالية (Sig.) | الترتيب |
|----|---|-----------------|--------|-----------------|---------------|--------------------------|---------|
| 1. | يراعي مراقب الحسابات القيود القانونية التي تفرضها التشريعات المتعلقة بالجمعيات والتي تعيق عملها | 4.14 | 82.86 | 16.97 | *0.000 | 10 | |
| 2. | يتابع مراقب الحسابات مدى التزام الجمعية بنشر بياناتها وتقاريرها للجمهور، وحق الجمهور في الإطلاع عليها دون أية قيود. | 3.53 | 70.55 | 5.31 | *0.000 | 15 | |
| 3. | يقوم مراقب الحسابات بمراجعة المنح والهبات والتبرعات المقدمة للجمعية، وآلية صرفها والتأكد من مدى اتفاقها مع القوانين | 4.42 | 88.48 | 25.32 | *0.000 | 4 | |

| | | | | | |
|----|--------|-------|-------|------|---|
| | | | | | واللوائح والأنظمة المعمول بها. |
| 8 | *0.000 | 18.55 | 84.84 | 4.24 | يتأكد مراقب الحسابات من أن الجمعية تستخدم النماذج المنصوص عليها في النظام المالي الموحد للجمعيات، وأنها تلتزم بالقوانين واللوائح والنظم الضابطة واللازمة في عملها |
| 12 | *0.000 | 11.41 | 81.52 | 4.08 | يقوم مراقب الحسابات بالإطلاع على سياسات وأنظمة الجمعية، ويجلس مع الإدارة قبل البدء في عملية التدقيق |
| 9 | *0.000 | 17.26 | 84.35 | 4.22 | يتأكد مراقب الحسابات من سلامة وكفاءة النظام المحاسبي ومدى ملاءمته لتقديم معلومات أمينة وصادقة |
| 6 | *0.000 | 19.79 | 85.71 | 4.29 | يتأكد مراقب الحسابات من سلامة وكفاءة نظم الضبط الداخلي للجمعية ومدى ملاءمته في المحافظة على الموجودات |
| 2 | *0.000 | 25.49 | 90.00 | 4.50 | يتأكد مراقب الحسابات بأن عمليات الشراء المنفذة من خلال الجمعية وآلية تنفيذها تكون حسب القانون واللوائح والأنظمة الضابطة |
| 5 | *0.000 | 17.98 | 87.25 | 4.36 | يقوم مراقب الحسابات بأداء عمله وفق القانون مع الجمعيات بدون انتقائية أو محاباه |
| 7 | *0.000 | 15.55 | 85.05 | 4.25 | يوضح مراقب الحسابات الأمور القانونية لإدارة الجمعية الواجب الالتزام بها والمتوافقة مع القوانين والتشريعات الفلسطينية |
| 1 | *0.000 | 30.74 | 93.91 | 4.70 | يتأكد مراقب الحسابات بأن الجمعية مسجلة وفق القانون وحاصلة على شهادة تسجيل |
| 12 | *0.000 | 11.90 | 81.52 | 4.08 | يقوم مراقب الحسابات بمراجعة النظام الأساسي للجمعية لمعرفة شروط العضوية ومدة مجلس الإدارة وأهداف الجمعية وغيرها من البنود الواجب الالتزام بها من قبل الجمعية |
| 11 | *0.000 | 13.89 | 81.74 | 4.09 | يتأكد مراقب الحسابات من أن إجراءات التوظيف في الجمعية تتم حسب القانون واللوائح والنظم المحلية |

| | | | | | | |
|----|---------------|--------------|--------------|-------------|---|-----|
| 14 | *0.000 | 11.37 | 79.57 | 3.98 | يتأكد مراقب الحسابات من مدى إلتزام إدارة الجمعية بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة عند ممارسة نشاطها والحصول على التراخيص اللازمة لذلك | .14 |
| 3 | *0.000 | 22.58 | 89.13 | 4.46 | يقوم مراقب الحسابات بمراجعة العمليات والحسابات البنكية والدفترية والتأكد من سلامة إجراءاتها وأنها تتم وفق النظام والقانون | .15 |
| | *0.000 | 32.65 | 84.43 | 4.22 | جميع فقرات المجال معاً | |

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من الجدول رقم (13) يتبين ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الحادية عشر "يتأكد مراقب الحسابات بأن الجمعية مسجلة وفق القانون وحاصلة على شهادة تسجيل" يساوي 4.70 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 93.91%، قيمة الاختبار 30.74 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " يتابع مراقب الحسابات مدى التزام الجمعية بنشر بياناتها وتقاريرها للجمهور، وحق الجمهور في الإطلاع عليها دون أية قيود " يساوي 3.53 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 70.55%، قيمة الاختبار 5.31، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

ويبين جدول رقم (13) أن المتوسط الحسابي يساوي 4.22، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 84.43%، قيمة الاختبار 32.65، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال "معرفة مراقبي الحسابات بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة" دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويلاحظ على ما سبق أن مراقبي الحسابات بوزارة الداخلية لديهم المعرفة بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة، ويعتبر ذلك بمثابة مؤشر إيجابي لصالح الجمعيات ويعزز مفهوم التعاون المشترك بين مراقبي الداخلية والجمعيات الخيرية، إلا أن على مراقب الحسابات توجيه الجمعية بنشر بياناتها وتقاريرها للجمهور عبر موقعها الإلكتروني أو أي وسيلة أخرى وذلك تعزيزاً لمبدأ النزاهة والشفافية، وكذلك التنسيق مع الوزارات والجهات المختصة، إلى جانب قيام مراقب الحسابات بالاطلاع على السياسات والأنظمة بما فيها النظام الأساسي للجمعية عند قيامه بعملية التدقيق.

إختبار الفرضية الأولى: "يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات ومعرفتهم بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة".

لاختبار هذه الفرضية فإنه إذا كانت Sig.(P-value) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية التي تقول أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة، وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة، أما إذا كانت Sig.(P-value) أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فيتم رفض الفرضية الصفرية

وقبول الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة.

يبين الجدول رقم (14) أن معامل الارتباط يساوي 0.650، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات ومعرفتهم بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة، وبذلك يتم قبول الفرضية المذكورة.

ويعزو الباحث ذلك إلى أنه كلما زاد معرفة وفهم مراقبي الحسابات بوزارة الداخلية بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة زاد تحسن الأداء المهني لمراقبي الحسابات.

وانفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (صيام وأبو احمد، 2006)

جدول (14):

معامل الارتباط بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات ومعرفتهم بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة

| القيمة الاحتمالية (Sig.) | معامل بيرسون للارتباط | الفرضية |
|--------------------------|-----------------------|---|
| *0.000 | .650 | يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات ومعرفتهم بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة. |

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

2- تحليل فقرات المجال الثاني: " يتوفر لدى مراقبي الحسابات التأهيل العلمي والعملية "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت درجة الحياد وهي 3

أم لا. والنتائج موضحة في الجدول رقم (15).

جدول رقم (15)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " يتوفر التأهيل العلمي والعملي لدى مراقبي الحسابات "

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | المتوسط الحسابي النسبي | قيمة الاختبار | القيمة الاحتمالية (Sig.) | الترتيب |
|----|---|-----------------|------------------------|---------------|--------------------------|---------|
| 1. | يهتم مراقب الحسابات بنفسه بتطوير أدائه من خلال عمليات التدريب المستمر | 3.66 | 73.26 | 8.37 | *0.000 | 10 |
| 2. | يلاحظ تحسن في أداء مراقب الحسابات عند زيارته للجمعية في كل مرة، مما يسهم بشكل مباشر في التعاون المتبادل | 4.04 | 80.88 | 13.38 | *0.000 | 4 |
| 3. | يلاحظ بأن مراقبي الحسابات يواكبون التطور العلمي في مختلف المجالات التي تزيد من كفاءة وفعالية أدائهم | 3.78 | 75.65 | 8.71 | *0.000 | 8 |
| 4. | يوجد معرفة كافية لدى مراقب الحسابات بالحاسوب والبرامج المحاسبية ذات العلاقة | 3.96 | 79.12 | 10.83 | *0.000 | 6 |
| 5. | يقوم مراقب الحسابات بمتابعة المعاملات والعقود والتأكد من وجود جميع التواريخ القانونية اللازمة والموافقة عليها | 4.36 | 87.17 | 20.96 | *0.000 | 2 |
| 6. | يقوم المراقب بفحص ومطابقة موجودات وأصول الجمعية الفعلية مع أرصدها الدفترية | 4.23 | 84.57 | 18.68 | *0.000 | 3 |
| 7. | تستفيد الجمعية من الملاحظات التي يدونها مراقب الحسابات في تقريره بعد عملية التدقيق | 4.40 | 88.04 | 19.32 | *0.000 | 1 |
| 8. | يقوم مراقب الحسابات بجرد صندوق الجمعية للتأكد من مطابقة رصيد الصندوق الفعلي مع الدفترية | 4.01 | 80.22 | 10.43 | *0.000 | 5 |
| 9. | يقوم مراقب الحسابات بعمل مقارنات بين سنة التدقيق الحالية والسنة الماضية ودراسة | 3.68 | 73.70 | 6.76 | *0.000 | 9 |

| | | | | | | |
|---|---------------|--------------|--------------|-------------|--|-----|
| | | | | | الفروق بين السنتين والعمل على تحليلها | |
| 7 | *0.000 | 9.86 | 78.04 | 3.90 | يحرص مراقب الحسابات على إنجاز أعماله ومهامه المطلوبة بسرعة وعلى أكمل وجه ويتحمل ضغط العمل مهما تغيرت الظروف والأحوال | .10 |
| | *0.000 | 17.91 | 80.08 | 4.00 | جميع فقرات المجال معاً | |

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من الجدول رقم (15) يتبين ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة السابعة تستفيد الجمعية من الملاحظات التي يدونها مراقب الحسابات في تقريره بعد عملية التدقيق " يساوي 4.40 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 88.04%، قيمة الاختبار 19.32، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى "يهتم مراقب الحسابات بنفسه بتطوير أدواته من خلال عمليات التدريب المستمر" يساوي 3.66 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 73.26%، قيمة الاختبار 8.37، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

يبين جدول رقم (15) أن المتوسط الحسابي يساوي 4.00، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 80.08%، قيمة الاختبار 17.91، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " توفر التأهيل العلمي والعملية لدى مراقبي الحسابات " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

وبذلك يتبين أن مراقبي الحسابات بوزارة الداخلية تتوفر لديهم التأهيل العلمي والعملية اللازمين لعملية التدقيق على الجمعيات الخيرية في قطاع غزة، ويعتبر ذلك بمثابة مؤشر إيجابي لصالح فريق التدقيق وكذلك الجمعيات التي تستفيد من خبرات وتوجيهات مراقبي الحسابات أثناء عملية التدقيق، إلا أن على مراقب الحسابات القيام بتطوير أدائه من خلال التدريب المستمر الذي يعزز ثقة مراقب الحسابات بنفسه وثقة الجمعيات في عمله، وكذلك عليه القيام بعمل مقارنات بين سنة التدقيق الحالية والسنة الماضية ودراسة الفروق بين السنتين والعمل على تحليلها والذي يظهر حجم النشاطات المنجزة والمقدمة من خلال الجمعيات.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن زيادة أعداد الجمعيات في قطاع غزة وتنوع نشاطاتها دفع بوزارة الداخلية إلى الإهتمام بمراقبي الحسابات ودعمها للمهام التي يقومون بها والسعي من طرفها لتأهيل فريق التدقيق من الناحية العملية، فالتغيير لا يقتصر على البيئة الأكاديمية فحسب وإنما يشمل كل من البيئة الأكاديمية والبيئة المهنية أيضاً.

إختبار الفرضية الثانية: "يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات وتوفر التأهيل العلمي والعملية لديهم".

يبين الجدول رقم (16) أن معامل الارتباط يساوي 0.596، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات وتوفر التأهيل العلمي والعملية لديهم، وبذلك يتم قبول الفرضية المذكورة.

ويعزو الباحث ذلك إلى أنه كلما كان المؤهل العلمي في مجال التخصص أعلى وكلما زادت الخبرة والمهارة والمعرفة لدى مراقبي الحسابات بوزارة الداخلية يؤدي إلى أداء مهني أفضل وأحسن.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (عبد الحميد 2013، ودراسة أبو هدف 2006) واختلفت مع دراسة (مسلم، 2011)

جدول رقم (16):

معامل الارتباط بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات وتوفر التأهيل العلمي والعملية لديهم

| القيمة الاحتمالية (Sig.) | معامل بيرسون للارتباط | الفرضية |
|-----------------------------|--------------------------|--|
| *0.000 | .596 | يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات وتوفر التأهيل العلمي والعملية لديهم. |

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

3- تحليل فقرات المجال الثالث: "يقوم مراقبو الحسابات بتطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة

الرقابة والضبط الداخلي".

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي

3 ، والنتائج موضحة في الجدول (17)

جدول رقم (17)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " يقوم مراقبو الحسابات بتطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي "

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | المتوسط الحسابي النسبي | قيمة الاختبار | القيمة الاحتمالية (Sig.) | الترتيب |
|----|--|-----------------|------------------------|---------------|--------------------------|---------|
| 1. | يبدل مراقب الحسابات العناية المهنية الكافية والمطلوبة منه في كافة جوانب التدقيق بطريقة كافية وملائمة مثل (إكمال أوراق العمل، كفاية أدلة الإثبات، موضوعية تقرير التدقيق) | 4.24 | 84.78 | 17.34 | *0.000 | 4 |
| 2. | يقوم مراقب الحسابات بفحص نظام الرقابة الداخلي للجمعية ويتأكد من مدى كفاءته | 4.01 | 80.22 | 13.49 | *0.000 | 11 |
| 3. | يتأكد مراقب الحسابات من سلامة البيانات المسجلة في الدفاتر وأنها قد حدثت فعلاً خلال الفترة المحاسبية وسجلت وفق القيم الصحيحة | 4.34 | 86.74 | 22.13 | *0.000 | 2 |
| 4. | يراعي مراقب الحسابات حصوله على المعلومات التي تتوافق مع المعايير المهنية أثناء قيامه بعمله (العمل الميداني - المعايير العامة - إعداد التقارير) | 4.09 | 81.76 | 14.02 | *0.000 | 8 |
| 5. | يطلب مراقب الحسابات من الجمعية الأدلة اللازمة والكافية من حيث الكمية والنوع حتى يمكن الاعتماد عليها بدرجة معقولة عند إعداد التقرير | 4.20 | 83.91 | 17.64 | *0.000 | 5 |
| 6. | يقوم مراقب الحسابات بإبلاغ إدارة الجمعية عندما يكون هناك شك في احتمال وجود غش له تأثير مادي على القوائم المالية | 4.18 | 83.70 | 12.79 | *0.000 | 6 |
| 7. | يطلع على محاضر الجلسات وما نتج عنها من قرارات وتعليمات وآلية تطبيقها وتنفيذها حسب القانون والنظام | 4.03 | 80.66 | 10.80 | *0.000 | 10 |
| 8. | يبين تقرير الملاحظات الذي يعده مراقب الحسابات | 4.09 | 81.74 | 12.91 | *0.000 | 9 |

| | | | | | |
|----|---------------|--------------|--------------|-------------|--|
| | | | | | إفصاحاً كاملاً عن الحقائق المالية |
| 7 | *0.000 | 15.16 | 82.39 | 4.12 | 9. يطلع مراقب الحسابات على تقرير وملاحظات المدقق الخارجي حول أداء الجمعية ومشاريعها |
| 11 | *0.000 | 11.30 | 80.22 | 4.01 | 10. يقوم مراقب الحسابات بالإطلاع على الهيكل التنظيمي الخاص بالجمعية |
| 14 | *0.000 | 8.83 | 76.52 | 3.83 | 11. يطلع مراقب الحسابات على الوصف والتوصيف الوظيفي من حيث المهام والصلاحيات في الجمعية |
| 18 | *0.000 | 5.63 | 70.65 | 3.53 | 12. يقوم مراقب الحسابات بالإطلاع على الخطط الخاصة بالجمعية وانسجامها مع أولويات المجتمع |
| 19 | 0.261 | 1.13 | 62.39 | 3.12 | 13. يقوم مراقب الحسابات بالزيارة الميدانية على المشاريع الخاصة بالجمعية وتقييمها والوقوف على مدى جدواها وأنها لا تضر بالمجتمع والبيئة |
| 13 | *0.000 | 8.51 | 77.17 | 3.86 | 14. يتأكد مراقب الحسابات بأن جميع المراسلات الصادرة للجهات الخارجية موقعة من رئيس مجلس الإدارة أو نائبه وأن التسجيل للوارد والصادرة في سجل مركزي |
| 17 | *0.000 | 6.68 | 72.83 | 3.64 | 15. يقوم مراقب الحسابات بالإطلاع على التقارير المرفوعة للإدارة العليا من قبل قسم التدقيق والرقابة الداخلي في الجمعية |
| 16 | *0.000 | 6.58 | 73.91 | 3.70 | 16. يتأكد مراقب الحسابات من وجود موازنة مقترحة سنوية ومقارنتها بالأداء الفعلي |
| 15 | *0.000 | 6.72 | 74.57 | 3.73 | 17. يطلع مراقب الحسابات على جدول وسلم الرواتب الخاص بالجمعية والتأكد من تطبيقه بشكل فعلي |
| 3 | *0.000 | 15.91 | 85.27 | 4.26 | 18. يتأكد مراقب الحسابات بأن المستندات والسجلات الرسمية مرقمة ومختومة بخاتم وزارة الداخلية مثل/ سندات القبض، محاضر الاجتماعات.....الخ |
| 1 | *0.000 | 20.73 | 88.91 | 4.45 | 19. يتأكد مراقب الحسابات من وجود توافيق أمين الصندوق أو المخولين بالتوقيع على كافة المعاملات المالية للجمعية |
| | *0.000 | 18.18 | 79.38 | 3.97 | جميع فقرات المجال معاً |

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من الجدول رقم (17) يتبين ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة التاسعة عشر "يتأكد مراقب الحسابات من وجود تواقع أمين الصندوق أو المخولين بالتوقيع على كافة المعاملات المالية للجمعية" يساوي 4.45 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 88.91%، قيمة الاختبار 20.73، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة عشر "يقوم مراقب الحسابات بالزيارة الميدانية على المشاريع الخاصة بالجمعية وتقييمها والوقوف على مدى جدواها وأنها لا تضر بالمجتمع والبيئة" يساوي 3.12 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 62.39%، قيمة الاختبار 1.13، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.261 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3.

يبين جدول رقم (17) أن المتوسط الحسابي يساوي 3.97، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 79.38%، قيمة الاختبار 18.18، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال "تطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي" دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، وبذلك يتم قبول الفرضية المذكورة.

يلاحظ على ما سبق أن مراقبي الحسابات بوزارة الداخلية يقومون بمتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي للجمعيات وفق المعايير المهنية لمراجعة الحسابات، ويعتبر ذلك بمثابة مؤشر إيجابي

لصالح مراقب الحسابات والجمعية معاً، وذلك لما فيه فائدة كبيرة للجمعية بتوجيه إرشادات لها تقوم من خلالها بتعزيز نظام الرقابة والضبط الداخلي والذي يزيد من كفاءة وفاعلية الجمعية، ويتطلب من مراقب الحسابات زيادة الاهتمام بالقيام بزيارة ميدانية على المشاريع الخاصة بالجمعية التي يدققها، والعمل على تقييمها والوقوف على مدى جدواها وأنها لا تضر بالمجتمع والبيئة.

ويعزو الباحث ذلك إلى إلزام الجمعيات بالقوانين والأنظمة الفلسطينية والتعليمات والتعميمات الموجه لهم من قبل وزارة الداخلية، وكذلك الملاحظات التي يقدمها مراقبي الحسابات بعد عملية كل تدقيق، وأيضاً الضوابط التي يضعها المانح ومجلس الإدارة على الجمعية، تساهم جميعها في زيادة كفاءة الإجراءات الرقابية والضبط الداخلي عند الجمعية والتي تعزز مبدأ النزاهة والشفافية.

إختبار الفرضية الثالثة: "يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات وتطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي".

يبين الجدول رقم (18) أن معامل الارتباط يساوي 0.688، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات وتطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي، وبذلك يتم قبول الفرضية المذكورة.

ويعزو الباحث ذلك إلى أنه كلما كانت متابعة مراقبي الحسابات بوزارة الداخلية لأنظمة الرقابة والضبط الداخلي جيدة ويقوم بتطبيق المعايير المهنية لمراجعة الحسابات بشكل مناسب فإن ذلك يؤثر على أدائهم المهني نحو الأفضل ويعود بالفائدة على الجمعيات الخيرية.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (مسلم، 2011) ودراسة (أبو هين، 2005)

جدول رقم (18):

معامل الارتباط بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات وتطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي

| القيمة الاحتمالية (Sig.) | معامل بيرسون للارتباط | الفرضية |
|--------------------------|-----------------------|---|
| *0.000 | .688 | يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات وتطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي. |

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

4- تحليل فقرات المجال الرابع: "يقوم مراقبو الحسابات بالتخطيط وإعداد البرامج"

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم لا. والنتائج موضحة في الجدول رقم (19).

جدول رقم (19)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " التخطيط وإعداد البرامج "

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | المتوسط الحسابي النسبي | قيمة الاختبار | القيمة الاحتمالية (Sig.) | الترتيب |
|----|---|-----------------|------------------------|---------------|--------------------------|---------|
| 1. | يقوم مراقب الحسابات بالتنسيق مع الجمعية عند زيارته لها | 4.41 | 88.26 | 16.65 | *0.000 | 2 |
| 2. | يتعرف مراقب الحسابات على طبيعة عمل الجمعية ونشاطها ومجال عملها قبل البدء بعملية التدقيق | 4.29 | 85.87 | 18.93 | *0.000 | 3 |
| 3. | يعمل مراقب الحسابات وفق خطة ملائمة وموضوعية لمتابعة أداء الجمعية | 4.10 | 81.96 | 12.74 | *0.000 | 7 |

| | | | | | |
|----|---------------|--------------|--------------|-------------|--|
| 3 | *0.000 | 14.67 | 85.87 | 4.29 | يقوم مراقب الحسابات بعملية تدقيق شاملة على الجمعية ويطلع على كافة الحسابات والمستندات الخاصة بالجمعية |
| 10 | *0.000 | 9.08 | 78.90 | 3.95 | يقوم مراقب الحسابات باختيار عينات عند عملية التدقيق على الجمعية |
| 6 | *0.000 | 18.35 | 85.43 | 4.27 | يتأكد مراقب الحسابات من صحة إعداد الحسابات الختامية والأعمال الجردية |
| 5 | *0.000 | 21.92 | 85.65 | 4.28 | يقوم مراقب الحسابات بتوثيق الإنحرافات والأخطاء أثناء عملية التدقيق |
| 1 | *0.000 | 26.34 | 88.48 | 4.42 | يطلع مراقب الحسابات على آخر تقرير مالي وإداري للجمعية لمعرفة مركزها المالي وطبيعة أنشطتها للسنة محل التدقيق |
| 7 | *0.000 | 13.65 | 81.96 | 4.10 | يقوم مراقب الحسابات بمطابقة المعلومات الواردة في التقرير الإداري مع المعلومات الواردة في التقرير المالي |
| 9 | *0.000 | 13.53 | 80.87 | 4.04 | يتابع مراقب الحسابات الملاحظات الخاصة بالسنوات السابقة والردود عليها والتأكد من التزام الجمعية بتصحيحها وتعديلها |
| | *0.000 | 25.09 | 84.35 | 4.22 | جميع فقرات المجال معاً |

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من الجدول رقم (19) يتبين ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة " يطلع مراقب الحسابات على آخر تقرير مالي وإداري للجمعية لمعرفة مركزها المالي وطبيعة أنشطتها للسنة محل التدقيق " يساوي 4.42 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 88.48%، قيمة الاختبار 26.34 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على

أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " يقوم مراقب الحسابات باختيار عينات عند عملية التدقيق على الجمعية " يساوي 3.95 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 78.90%، قيمة الاختبار 9.08 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

يبين جدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي يساوي 4.22، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 84.35%، قيمة الاختبار 25.09 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " التخطيط وإعداد البرامج " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

يلاحظ على ما سبق أن مراقبي الحسابات بوزارة الداخلية يقومون بالتخطيط وإعداد البرامج لعملية التدقيق، ويعتبر ذلك بمثابة مؤشر إيجابي لصالح مراقب الحسابات، مما يعزز دوره في تطبيق إجراءات الرقابة على الجمعيات الخيرية.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن مراقب الحسابات يعمل ضمن خطة شاملة في الإدارة العامة للشئون العامة والمنظمات غير الحكومية والذي يعتبر مراقب الحسابات جزء منها.

إختبار الفرضية الرابعة: "يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات والتخطيط وإعداد البرامج".

يبين الجدول رقم (20) أن معامل الارتباط يساوي 0.627. وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات والتخطيط وإعداد البرامج، وبذلك يتم قبول الفرضية المذكورة. ويعزو الباحث ذلك إلى أنه كلما كانت الخطة الموضوعية من قبل مراقبي الحسابات لعملية التدقيق جيدة وتناسب الواقع فإن المخرجات والأداء المهني لمراقبي الحسابات يكون أجدى وأنسب.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (أبو هين، 2005)

جدول رقم (20):

معامل الارتباط بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات والتخطيط وإعداد البرامج

| القيمة الاحتمالية (Sig.) | معامل بيرسون للارتباط | الفرضية |
|--------------------------|-----------------------|--|
| *0.000 | .627 | يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات والتخطيط وإعداد البرامج. |

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

5- تحليل فقرات المجال الخامس: "الأداء المهني لمراقبي الحسابات"

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي

3 أم لا. النتائج موضحة في الجدول رقم (21).

جدول رقم (21)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " الأداء المهني لمراقبي الحسابات "

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | المتوسط الحسابي النسبي | قيمة الاختبار | القيمة الاحتمالية (Sig.) | الترتيب |
|----|---|-----------------|------------------------|---------------|--------------------------|---------|
| 1. | يتوفر لدى مراقب الحسابات الصفات الشخصية والمهنية والتأهيل والخبرة التي تؤهله للقيام بعمله على الوجه المطلوب | 4.10 | 81.96 | 12.74 | *0.000 | 7 |
| 2. | يلتزم مراقب الحسابات بالمواعيد والأوقات المتفق عليها مع الجمعية | 4.23 | 84.57 | 16.19 | *0.000 | 1 |
| 3. | يهتم مراقب الحسابات بنفسه وحسن مظهره وسلوكه العام | 4.21 | 84.13 | 15.45 | *0.000 | 3 |
| 4. | يستطيع مراقب الحسابات اتخاذ القرار وحل المشكلات واختيار أفضل البدائل أثناء أدائه لعمله | 3.84 | 76.70 | 9.88 | *0.000 | 12 |
| 5. | يلتزم مراقب الحسابات بأخلاقيات المهنة في التعامل مع الآخرين، وقدرة على الاتصال والتواصل | 4.23 | 84.57 | 15.26 | *0.000 | 1 |
| 6. | يتحكم مراقب الحسابات في سلوكياته إذا تعرض لأي أزمة أو موقف صعب | 4.01 | 80.22 | 14.81 | *0.000 | 8 |
| 7. | يتجنب مراقب الحسابات بناء علاقات شخصية بينه وبين إدارة الجمعية أو العاملين فيها أثناء عمله حتى لا يؤثر ذلك على أدائه المهني | 4.00 | 80.00 | 12.69 | *0.000 | 9 |
| 8. | يقوم مراقب الحسابات بتقديم النصح والإرشاد للجمعية حول أداء الجمعية | 4.17 | 83.48 | 16.34 | *0.000 | 4 |
| 9. | لا يؤثر عمل مراقب الحسابات على | 3.89 | 77.83 | 8.65 | *0.000 | 11 |

| | | | | | |
|----|---------------|--------------|--------------|-------------|--|
| | | | | | أداء الجمعية ولا يعيق عملها عند زيارته |
| 10 | *0.000 | 12.40 | 79.13 | 3.96 | يعمل مراقب الحسابات على إدارة الوقت وتنظيم العمل تبعاً للأهمية والأولوية |
| 5 | *0.000 | 14.25 | 82.39 | 4.12 | يتم التعامل بين فريق مراقبي الحسابات بروح العمل الجماعي والتفاهم |
| 5 | *0.000 | 13.98 | 82.39 | 4.12 | يراعي مراقب الحسابات الحيادية في جميع الأمور التي تعرض عليه |
| | *0.000 | 19.32 | 81.46 | 4.07 | جميع فقرات المجال معاً |

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من الجدول رقم (21) يتبين ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " يلتزم مراقب الحسابات بأخلاقيات المهنة في التعامل مع الآخرين، وقدرة على الاتصال والتواصل " يساوي 4.23 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 84.57%، قيمة الاختبار 15.26، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " يستطيع مراقب الحسابات اتخاذ القرار وحل المشكلات واختيار أفضل البدائل أثناء أدائه لعمله " يساوي 3.84 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 76.70%، قيمة الاختبار 9.88، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

يبين جدول رقم (21) أن المتوسط الحسابي يساوي 4.07، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 81.46%، قيمة الاختبار 19.32، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " الأداء المهني لمراقبي الحسابات " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويلاحظ على ما سبق أن مراقبي الحسابات بوزارة الداخلية لديهم أداء مهني جيد، ويعتبر ذلك بمثابة مؤشر إيجابي لصالح مراقب الحسابات، مما يدعم ويقوي دور مراقب الحسابات في أدائه المهني تجاه الجمعيات الخيرية.

ويعزو الباحث ذلك إلى حرص مراقب الحسابات بوزارة الداخلية على فهم القوانين والأنظمة الضابطة لعمل الجمعيات الخيرية، والتأهيل العلمي والعملية الذي يميزهم في أدائهم، وأيضاً عملهم ضمن خطة موضوعة ومعايير مهنية لمراجعة الحسابات التي تعمل على تحسين وتطوير في أدائهم المهني.

إختبار الفرضية الخامسة:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول (تقييم الأداء المهني

لمراقبي الحسابات العاملين في إدارة الجمعيات بوزارة الداخلية) تعزى إلى المعلومات الشخصية. تم استخدام اختبار " التباين الأحادي " لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلومات الشخصية وتقييم الأداء المهني وهذا الاختبار معلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر.

من النتائج الموضحة في الجدول رقم (22) يتبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لكافة المتغيرات وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المبحوثين حول تقييم الأداء المهني لمراقبي الحسابات العاملين في إدارة الجمعيات بوزارة الداخلية تعزى للمعلومات الشخصية.

إن الجمعيات الخيرية تضم ضمن هيكلها التنظيمي الجنسين وحسب المعلومات الشخصية في عينة الدراسة فإن ما نسبته 71.8% أعمارهم فوق 30 عام، وما نسبته 54.4% يعملون في المجال المالي و 22.8% مدراء تنفيذيين، وما نسبته 91.4% يحملون شهادة بكالوريوس فأعلى، والتخصص 47.8% محاسبة و 27.2% إدارة أعمال، و 70.7% خبرتهم العملية من 5 سنوات فأكثر، مما يدل على أن هذه الفئة بإمكانها تقييم مراقبي الحسابات بوزارة الداخلية، ويعتبر ذلك بمثابة مؤشر إيجابي لصالح مراقب الحسابات، مما يدعم ويقوي دور مراقب الحسابات في أدائه المهني تجاه الجمعيات الخيرية.

وانتقلت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (أبو هذاف، 2006)

جدول رقم (22): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - المعلومات الشخصية

| القيمة الاحتمالية (Sig.) | قيمة الاختبار | المتغير |
|--------------------------|---------------|----------------|
| 0.747 | 0.409 | العمر |
| 0.266 | 1.328 | المسمى الوظيفي |
| 0.722 | 0.445 | المؤهل العلمي |
| 0.288 | 1.275 | الخبرة العملية |

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول (تقييم الأداء المهني لمراقبي الحسابات العاملين في إدارة الجمعيات بوزارة الداخلية) تعزى إلى المعلومات عن الجمعية.

تم استخدام اختبار "T لعينتين مستقلتين" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلومات عن الجمعية وتقييم الأداء المهني وكذلك تم استخدام اختبار "التباين الأحادي". من النتائج الموضحة في الجدول رقم (23) يتبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لكافة المتغيرات وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المبحوثين حول تقييم الأداء المهني لمراقبي الحسابات العاملين في إدارة الجمعيات بوزارة الداخلية تعزى للمعلومات عن الجمعية.

إن أغلب أفراد عينة الدراسة نطاق عملهم في غزة ، ومعظم عينة الدراسة تزاوّل عملها من 5 سنوات فأكثر، وأن السائد من عينة الدراسة يعملون في المجال الاجتماعي، وتلتزم معظم عينة الدراسة بإعداد القوائم المالية خلال الأربعة شهور الأولى من بداية كل عام، الأمر الذي يشير إلى أن عينة الدراسة من الجمعيات الفاعلة في المجتمع لها الخبرة الكافية لتقييم مراقبي الحسابات بوزارة الداخلية.

جدول (23): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين و التباين الأحادي " - المعلومات عن الجمعية

| المتغير | اسم الاختبار | قيمة الاختبار | القيمة الاحتمالية (Sig.) |
|---|---------------------|---------------|--------------------------|
| عنوان المقر الرئيسي للجمعية | التباين الأحادي | 1.244 | 0.298 |
| مدة مزاوله الجمعية لنشاطها | التباين الأحادي | 0.423 | 0.737 |
| حجم المصروفات السنوية | التباين الأحادي | 0.497 | 0.610 |
| تلتزم المؤسسة بإعداد القوائم المالية خلال مدة | T- لعينتين مستقلتين | -0.349 | 0.728 |

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

في ضوء التحليلات النظرية والتطبيقية تم التوصل إلى النتائج التالية:

- 1- يتوفر لدى مراقبو الحسابات في وزارة الداخلية المهارة المالية والفنية والمقدرة في الاضطلاع بالأداء المالي لأعمال الجمعيات وفقاً للقوانين الضابطة لعملها، وخاصة قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية رقم (1) لعام 2000م وكذلك النظام المالي الموحد للجمعيات من النواحي الإجرائية والمالية والرقابية، إلا أنه يوجد بعض أوجه القصور في متابعة الإجراءات اللازمة لنشر البيانات والتقارير المالية عن أداء الجمعية للجمهور للإطلاع عليها تعزيزاً لمبدأ النزاهة والشفافية.
- 2- يقوم مراقبو الحسابات بمراجعة ومتابعة المبالغ الواردة للجمعيات كالمناح والتبرعات ومتابعة آليات صرفها بما يتلاءم وأحكام القانون والنظم السارية في هذا الخصوص.
- 3- يقوم مراقبو الحسابات بالتأكد من سلامة وكفاءة نظم الرقابة الداخلية المطبقة في الجمعيات.
- 4- قلة إهتمام مراقبو الحسابات بفحص إجراءات التوظيف بشكل جيد في الجمعيات.
- 5- على الرغم من توفر التأهيل العلمي والعملية لمراقبي الحسابات اللازم لممارسة عملهم، إلا أن الأمر لا زال بحاجة إلى بذل المزيد من الجهود لتطوير الأداء من خلال عقد الدورات التدريبية اللازمة لتطوير الأداء المهني اللازم لهم في ضوء المستجدات التي تشهدها مجالات الرقابة والتدقيق.
- 6- يقوم مراقبو الحسابات بمهام الفحص والمتابعة اللازمة بمهنية وفق المعايير المتعارف عليها، حيث يتم التأكد من صحة وسلامة البيانات وجمع الأدلة المدعمة لذلك.

- 7- يحتاج مراقبو الحسابات إلى بذل المزيد من الجهود المتعلقة بفحص جوانب العمل والإطلاع على الهياكل التنظيمية أو الموازنات السنوية ومتابعة ما يتم تنفيذه منها.
- 8- لا يقوم مراقبي الحسابات بزيارات ميدانية لمشاريع الجمعيات للوقوف على جدواها وما يتم تنفيذه منها بما يحقق رغبات وشروط الممولين بشكل كامل.
- 9- يتم متابعة الأداء المالي للجمعيات من خلال إجراء الفحص والتدقيق للبيانات المالية ولكن دون إجراء متابعة للتقارير المالية التي يعدها قسم التدقيق والتي ترفع للإدارة العليا للوقوف على الإجراءات المتخذة بشأنها.
- 10- يوجد التزام من قبل مراقبي الحسابات بأخلاقيات المهنة والحيادية، وتقديم النصح والإرشاد لإدارة الجمعية.

ثانياً: التوصيات:

- 1- ضرورة بذل المزيد من الجهود لدى مراقبي الحسابات بشأن تطوير آليات العمل بما يتلاءم والمتطلبات الرقابية اللازمة وفق الأنظمة السارية في هذا الخصوص.
- 2- ضرورة قيام وزارة الداخلية بحث وتوجيه الجمعيات لنشر بياناتها وتقاريرها المالية للجمهور تعزيزاً لمبدأ النزاهة والشفافية، والتنسيق مع الجهات المختصة في هذا الخصوص.
- 3- ضرورة تطوير وتنمية المهارات الذاتية لمراقبي الحسابات وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لهم وفقاً للمستجدات التي تشهدها المهنة في هذا الخصوص مع مراعاة ما يلي:-
 - توفير إعمادات مالية كافية ومناسبة لتحقيق هذا الهدف.
 - وضع خطة سنوية للتدريب تتضمن برامج التدريب تغطي الاحتياجات والأولويات.

- التركيز على الاحتياجات التدريبية اللازمة لجوانب العمل لإعداد وتأهيل عناصر فنية قادرة على ممارسة العمل الرقابي بكفاءة وفاعلية.
- إقامة الحلقات واللقاءات العلمية والندوات المتخصصة وورش العمل التي تؤدي إلى تحسين مستوى العمل الرقابي واكتساب المعرفة.
- تقويم نتائج الدورات التدريبية بدقة وموضوعية ومعرفة مردودها على المتدرب وعمله، والقيام بتحسين مستوى الدورات وبرامجها حسب الحاجة للوصول إلى أفضل النتائج.
- الاهتمام بتطوير مضمون المادة العلمية التي تقدم للمتدربين مع ضرورة مواكبتها لأحدث التطورات في مختلف المجالات.

4- ضرورة الإهتمام من قبل مراقبي الحسابات بشأن متابعة الأداء المرتبط بالخطط والموازنات السنوية وآليات التعيين وفق ضوابط محددة وبما يتلاءم مع الهياكل التنظيمية والوصف الوظيفي للجمعيات.

5- ضرورة اضطلاع مراقبو الحسابات بواجباتهم نحو زيارة المشاريع الميدانية للجمعية وخاصة الاستثمارية منها ومتابعة تقارير الرقابة والتدقيق الداخلي المعدة بشأنها.

6- ضرورة حث إدارات الجمعيات على بذل المزيد من الجهود للحصول على التمويل اللازم للمشاريع التي تتسجم مع متطلبات وأولويات المجتمع الفلسطيني بما يساهم في جهود التنمية الاقتصادية والحد من مشكلة الفقر والبطالة.

الدراسات المستقبلية المقترحة:

1. مدى ملائمة التطوير المهني لمراقبي الحسابات بوزارة الداخلية مع متطلبات الرقابة وفق الأنظمة السارية في المجتمع الفلسطيني.
2. مدى انسجام تمويل الجمعيات الخيرية مع أولويات التنمية المجتمعية في فلسطين.

قائمة المراجع

أولاً المراجع العربية :

- القرآن الكريم.
- 1. أبو النصر، مدحت. (2007). "إدارة منظمات المجتمع المدني: دراسة في الجمعيات الأهلية من منظور التمكين والشراكة والشفافية والمساءلة والقيادة والتطوع والتشبيك والجودة، الطبعة الأولى، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة.
- 2. أبو كميل، سعد محمد. (2011). تطوير أدوات الرقابة الداخلية لهدف حماية البيانات المعدة إلكترونياً، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة القاهرة، مصر.
- 3. أبو هذاف، ماجد محمد. (2006). "تقويم وتطوير الأداء الرقابي لديوان الرقابة المالية والإدارية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 4. أبو هين، إياد حسن. (2005). "العوامل المؤثرة في جودة تدقيق الحسابات من وجهة نظر مدققي الحسابات القانونيين في فلسطين"، دراسة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 5. إدريس، وائل محمد، والغالبي، طاهر محسن. (2009). "أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن"، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- 6. أرينز، الفين، ولويك، جيمس. (2002). "المراجعة مدخل متكامل"، ترجمة الديسبي، محمد، تدقيق حجاج، أحمد، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 7. البحيصي، عصام، (2009). المعايير الدولية والوطنية للإدارة المالية في المنظمات الأهلية الفلسطينية، ورقة عمل مقدمة خلال ورشة العمل حول تطوير الإدارة المالية في المنظمات الأهلية، شبكة المنظمات الأهلية، غزة، فلسطين، نوفمبر.
- 8. البحيصي، عصام، (2009). "تقييم النظم المالية في المؤسسات الأهلية الفلسطينية في قطاع غزة"، ورقة عمل ضمن فعاليات المؤتمر الأول للمؤسسات الأهلية ... آفاق وتحديات، غزة، فلسطين، يوليو.
- 9. الحمداني، موفق. (2006). "مناهج البحث العلمي"، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، الأردن.

10. الجرجاوي، زياد، (2010). *القواعد المنهجية لبناء الاستبيان*، الطبعة الثانية، مطبعة أبناء الجراح، فلسطين.
11. الجلال، أحمد محمد صالح، (2010). *"تأثير متغيرات بيئة مكتب المراجعة الخارجية على جودة الأداء المهني لمراجعي الحسابات في الجمهورية اليمنية"*، رسالة دكتوراه، نقود ومالية، جامعة الجزائر.
12. الذنبيات، علي عبد القادر. (2010). *"تدقيق الحسابات في ضوء المعايير الدولية: نظرية وتطبيق"*، مكتبة أفنان، عمان، الأردن.
13. الصبان، محمد سمير، إبراهيم، إبراهيم حسن. (2012). *"أصول المراجعة الخارجية"*، دار التعليم العالي، الإسكندرية.
14. القحطاني، محمد علي مانع. (2002). *"أثر بيئة العمل الداخلية على الولاء التنظيمي"*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
15. الكفارنة، وفاء مفيد. (2012). *"دور المنظمات غير الحكومية الفلسطينية في تعزيز خبرة العاملين فيها"*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
16. المطارنة، غسان فلاح. (2006). *"تدقيق الحسابات المعاصر"*، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
17. المغربي، كامل، وآخرون. (1995). *"أساسيات في الإدارة"*، دار الفكر للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
18. المغربي، كامل محمد. (1995). *"السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم"*. الطبعة الثانية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
19. المؤقت، فاطمة، وآخرون. (2007). *"مساءلة العمل الأهلي الفلسطيني"*، دراسة تقييمية، الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة-أمان، رام الله، فلسطين.
20. الهواري، سيد. (2002). *"الإدارة الأصول والأسس العلمية للقرن 21"*، مكتبة عين شمس، القاهرة.

21. بحر، يوسف، وعبد الواحد مؤمن. (2009)، "معوقات عملية تقييم الأداء في الوزارات الحكومية بقطاع غزة" من وجهة نظر المقيمين، مجلة جامعة الأزهر، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد الثالث عشر، العدد 1، غزة، فلسطين.
22. جربوع، يوسف. (2003)، "أساسيات الإطار النظري في مراجعة الحسابات"، غزة، فلسطين.
23. جربوع، يوسف. (2002)، "مراجعة الحسابات المتقدمة وفقا لمعايير المراجعة الدولية"، الطبعة الأولى، غزة، فلسطين.
24. جربوع، يوسف محمود، وحلس، سالم عبد الله. (2007). "مجالات مساهمة الجمعيات المهنية والجامعات الفلسطينية في تحسين الأداء المهني للمراجع الخارجي"، دراسة تطبيقية على الجمعيات المهنية. غزة، فلسطين.
25. جمعة أحمد حلمي. (2012). "المدخل إلى التدقيق والتأكد وفقا للمعايير الدولية للتدقيق" الطبعة الأولى، دار صفاء، عمان.
26. حماد حماد رشاد. (2010). "تقييم المشاريع في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
27. دائرة الدراسات والأبحاث. (2014). "منظومة التشريعات الشاملة لعمل الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية"، وزارة الداخلية والأمن الوطني، غزة، فلسطين.
28. ديل، بول، إيلز، مارجريت. (2002). "تقييم مهارات الإدارة: مرشد للكفاءة وأساليب التقييم"، معهد الإدارة العامة، الرياض.
29. شاويش، مصطفى. (2005)، "إدارة الموارد البشرية"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
30. شحاتة، حسين. (2001). "أصول المراجعة والرقابة مع اطلالة اسلامية"، مكتبة التقوى، القاهرة، مصر.
31. شرف، جهاد محمد. (2005). "أثر الرقابة المالية على استمرار التمويل للمؤسسات الأهلية"، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة-فلسطين.

32. شقبوعة، داود. (2001). " أنظمة إعداد المشرفين". المركز العربي للتدريب المهني، طرابلس.
33. صلاح، زيد عدنان. (2009). *الوضع القانوني في فلسطين*، من موقع جامعة فلسطين الاهلية: <http://www.paluniv.edu.ps>
34. صيام، وليد زكريا، و أبواحميد، محمود فؤاد فارس. (2006). "مدى التزام مراجعي الحسابات في الأردن بقواعد السلوك المهني"، *مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، الاقتصاد والإدارة، السعودية، جدة، المجلد العشرون، العدد الثاني، ص199*.
35. عبد الحميد، رنا محمد. (2013). "أثر متغيرات بيئة المراجعة على جودة الأداء المهني لمكاتب مراجعة الحسابات في قطاع غزة". غزة، فلسطين: رسالة ماجستير غير منشورة.
36. عبد الله، خالد أمين، (2000). "التدقيق والرقابة في البنوك"، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
37. عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد. (2001). "البحث العلمي- مفهومه وأدواته وأساليبه"، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
38. عمرو، عدنان. (بلا تاريخ)، *القوانين التي تحكم وتؤثر في البيئة التمكينية لمنظمات المجتمع المدني*، من موقع www.icnl.org.
39. عوض، عدنان رشيد. (2006). "واقع حالة الطلب على خدمة تدقيق الحسابات"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
40. عيسى، ماهر. (2001)، *المنظمات غير الحكومية إلى أين؟*، مجلة الأفق، غزة-فلسطين.
41. قانون ديوان الرقابة المالية والادارية رقم 15. (2004). *مجلة الوقائع الفلسطينية، العدد الثالث والخمسون، فبراير-2005م*.
42. قانون رقم 1 بشأن الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية. (2000). *مجلة الوقائع الفلسطينية، العدد 32، فبراير*.
43. قانون هيئة الرقابة العامة رقم 17. (1995). *مجلة الوقائع الفلسطينية العدد الحادي عشر، غزة، فلسطين، (11-02-1996)*.

44. ماهر، أحمد. (2004)، *الإدارة-المبادئ والمهارات*، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
45. محسن، محمد فايق. (2008). *مدى التزام المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة بتجهيز وعرض القوائم المالية وفقاً لمتطلبات المعيار المحاسبي رقم (1)*، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة-فلسطين.
46. محمود، رأفت سلامة، كلبونة، أحمد يوسف، زريقات، عمر محمد. (2011). *علم تدقيق الحسابات النظري*، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
47. مرتجى، أحمد رمضان أحمد، (2007). *قياس إمكانية تطبيق محاسبة المسؤولية في الجامعات الفلسطينية دراسة ميدانية*، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
48. مرزوق، ابتسام. (2006). *فعالية التطوير التنظيمي وإدارة التغيير لدي المؤسسات غير الحكومية الفلسطينية*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
49. مسلم، خالد تيسير. (2011). *مدى فاعلية التدقيق الخارجي للمؤسسات الأهلية الفلسطينية العاملة في قطاع غزة*، رسالة ماجستير غير منشورة. غزة، فلسطين.
50. مكي، سالم توفيق. (2009). *مدى تطبيق نظام محاسبة المسؤولية في المنظمات الأهلية الفلسطينية*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
51. موسى، عبد الرافع. (1998). *الجمعيات الأهلية والأسس القانونية التي تقوم عليها ومدى تجارية أعمالها واكتسابها صفة التاجر*، النهضة العربية، القاهرة.
52. موفق، محمد. (2002). *إدارة الأعمال الحكومية*، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.

ثانياً المراجع الأجنبية :

1. Arens, Alvin, Elder, Randal and Beasley, Mark, (2012). “**Auditing and Assurance Services**”, An Integrated Approach, (14th ed), Prentice Hall, UK
2. Assad, M. J., & Goddard, R. A. (2010). "**Stakeholder salience and accounting practices in Tanzanian NGOs**", International Journal of Public Sector Management, (Vol. 23), Tanzanian.
3. Goel, D. (2008). "**Performance appraisal and compensation management**", a modern approach, New Delhi, Prentice–Hall, India.
4. Gomes, R. C., & Liddle, J. (2009). "The Balanced Scorecard as a Performance Management Tool for Third Sector Organizations: the Case of the Arthur Bernardes Foundation, Brazil". *Brazilian Administration Review*, Vol. 6 No. 4, pp. 66–354.
5. Greiling, D. (2010). "Balanced scorecard implementation in German non–profit organizations", *International Journal of Productivity and Performance Management*, German, Vol. 6 No. 59, pp. 534–554.
6. Koontz, h., o'donnel, c., & wehrich, h. (1984). "**management**", Mc–Graw, hill, New york.
7. Krishnan, J., & Schae, p.c., (2000), "**The Differentiation of Quality Among Auditors: Evidence from the Not For P. Auditing**", A Journal of Practice and Theory, Vol.19, N.2, pp.9–25.
8. Megginson, L. (1989). "**C.&other–Management Concepts & Applications –Harper & Row publishers**", 3rd ed, New York.

9. Mautz, R.K. (1972). "**Toward A philosophy of Auditing In: Auditing Looks Ahead**", Haward Setter (ed.), University of Kansas Printing Service.
10. O'Sullivan, N., & O'Dwyer, B. (2009). "Stakeholder perspectives on a financial sector legitimation process: The case of NGOs and the **Equator Principles**", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 22, NO.4, PP.553–587.
11. Unegbu, A. O, & Kida, M. I. (2011). "Effectiveness of internal audit as instrument of improving public Sector management". *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences* (JETEMS), Vol. 2, NO.4, PP.304–309.

المواقع الإلكترونية:

1. وزارة الداخلية والأمن الوطني، www.moi.gov.ps، يوليو 2014.

الملاحق

الملاحق

ملحق رقم (1) قائمة بأسماء المحكمين

| م | الإسم | الدرجة العلمية | الجامعة |
|---|-----------------------------|---|----------------------|
| 1 | أ.د. سالم عبد الله سالم حلس | أستاذ المحاسبة وعميد كلية التجارة | الجامعة الإسلامية |
| 2 | أ.د. سمير خالد حسين صافي | أستاذ الإحصاء ونائب عميد كلية التجارة | الجامعة الإسلامية |
| 3 | أ.د. حمدي شحدة محمود زعرب | أستاذ المحاسبة ونائب عميد كلية التجارة سابقاً | الجامعة الإسلامية |
| 4 | د. عماد محمد صالح الباز | أستاذ مساعد/ قسم المحاسبة | جامعة الأزهر |
| 5 | د. علي سليمان سلام النعامي | أستاذ مشارك/ رئيس قسم المحاسبة | جامعة الأزهر |
| 6 | د. صبري ماهر صبري مشتهى | أستاذ مساعد/ قسم المحاسبة | جامعة القدس المفتوحة |
| 7 | عبد الماجد شحدة العالول | مدير دائرة الدراسات والأبحاث | وزارة الداخلية |
| 8 | طارق ثابت | مدير دائرة الرقابة والتدقيق | وزارة الداخلية |

ملحق رقم (2)



الجامعة الإسلامية - غزة
الدراسات العليا
كلية التجارة
قسم المحاسبة والتمويل

أخي الكريم، أختي الكريمة
تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الباحث بإجراء دراسة حول

" تقييم الأداء المهني لمراقبي الحسابات العاملين في إدارة الجمعيات بوزارة الداخلية "

{ من وجهة نظر إدارات الجمعيات الخيرية في قطاع غزة }

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة والتمويل من الجامعة الإسلامية بغزة .

يرجى من حضرتكم قراءة فقرات الإستبانة المرفقة واختيار الإجابة التي ترونها تعكس الواقع الفعلي، حيث أن تعاونكم واهتمامكم بالإجابة على فقرات الإستبانة بدقة وموضوعية يعد عاملاً مهماً في نجاح الدراسة.

علماً بأن هذه البيانات ستعامل بسرية مطلقة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحث/

حسني حسن الهجين

المحور الأول:

أولاً: المعلومات الشخصية :

يرجى التكرم بوضع إشارة (✓) أمام الإجابة المناسبة :

1- العمر :

أقل من 30 سنة 30 سنة- إلى أقل من 40 سنة 40 سنة- إلى أقل من 50 سنة

من 50 سنة فأكثر

2- المسمى الوظيفي:

مدير تنفيذي مدير مالي محاسب مدقق داخلي

3- المؤهل العلمي:

دبلوم فأقل بكالوريوس ماجستير دكتوراه

4- سنوات الخبرة في مجال عمل الجمعيات:

أقل من خمس سنوات من 5 إلى أقل من 10 سنوات من 10 إلى أقل من 15 سنوات أكثر من 15 سنوات

ثانياً: معلومات عن الجمعية :

يرجى وضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة :-

1. عنوان المقر الرئيسي للجمعية:

الشمال غزة الوسطى خان يونس رفح

2. مدة مزاوله الجمعية لنشاطها:

أقل من 5 سنوات من 5 - إلى أقل من 10 سنوات من 10 - إلى أقل من 15 سنة 15 سنة فأكثر

4. القطاع الرئيسي الذي تعمل به الجمعية (يمكن اختيار أكثر من بديل):

ثقافة وتعليم زراعة وبيئة تعليم وتدريب تنمية اقتصادية
 أمومة وطفولة تنمية اجتماعية صحة وإعادة تأهيل خدمات اجتماعية
 ديمقراطية وحقوق إنسان رياضية وشبابية أخرى (حدد)

5. تعتمد الجمعية في عملها على (يمكن اختيار أكثر من بديل):

النظام المالي الموحد للجمعيات .

نظام مالي خاص لا يتعارض مع النظام المالي الموحد للجمعيات .

نظام مالي يتعارض مع بعض بنود النظام المالي الموحد للجمعيات.

6 . حجم المصروفات السنوية (بالشيكل):

من 500 ألف – مليون من مليون – مليون ونصف من مليون ونصف فأكثر

8 . تلتزم المؤسسة بإعداد القوائم المالية خلال مدة 4 شهور من نهاية السنة المالية السابقة:

نعم لا

المحور الثاني :

أولاً: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات ومعرفتهم بالقوانين والنظم الضابطة لأداء الجمعيات الخيرية في قطاع غزة.

يرجى وضع علامة (√) أمام العبارة المناسبة :

| م | الفقرة | موافق بشدة | موافق | متوسط | غير موافق | غير موافق بشدة |
|---|---|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| 1 | يراعي مراقب الحسابات القيود القانونية التي تفرضها التشريعات المتعلقة بالجمعيات والتي تعيق عملها | | | | | |
| 2 | يتابع مراقب الحسابات مدى التزام الجمعية بنشر بياناتها وتقاريرها للجمهور، وحق الجمهور في الإطلاع عليها دون أية قيود. | | | | | |
| 3 | يقوم مراقب الحسابات بمراجعة المنح والهبات والتبرعات المقدمة للجمعية، وألية صرفها والتأكد من مدى اتفاقها مع القوانين واللوائح والأنظمة المعمول بها. | | | | | |
| 4 | يتأكد مراقب الحسابات من أن الجمعية تستخدم النماذج المنصوص عليها في النظام المالي الموحد للجمعيات، وأنها تلتزم بالقوانين واللوائح والنظم الضابطة واللازمة في عملها | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|----|---|
| | | | | | 5 | يقوم مراقب الحسابات بالإطلاع على سياسات وأنظمة الجمعية، ويجلس مع الإدارة قبل البدء في عملية التدقيق |
| | | | | | 6 | يتأكد مراقب الحسابات من سلامة وكفاءة النظام المحاسبي ومدى ملاءمته لتقديم معلومات أمينة وصادقة |
| | | | | | 7 | يتأكد مراقب الحسابات من سلامة وكفاءة نظم الضبط الداخلي للجمعية ومدى ملاءمته في المحافظة على الموجودات |
| | | | | | 8 | يتأكد مراقب الحسابات بأن عمليات الشراء المنفذة من خلال الجمعية وآلية تنفيذها تكون حسب القانون واللوائح والأنظمة الضابطة |
| | | | | | 9 | يقوم مراقب الحسابات بأداء عمله وفق القانون مع الجمعيات بدون إنتقائية أو محاباه |
| | | | | | 10 | يوضح مراقب الحسابات الأمور القانونية لإدارة الجمعية الواجب الالتزام بها والمتوافقة مع القوانين والتشريعات الفلسطينية |
| | | | | | 11 | يتأكد مراقب الحسابات بأن الجمعية مسجلة وفق القانون وحاصلة على شهادة تسجيل |
| | | | | | 12 | يقوم مراقب الحسابات بمراجعة النظام الأساسي للجمعية لمعرفة شروط العضوية ومدة مجلس الإدارة وأهداف الجمعية وغيرها من البنود الواجب الالتزام بها من قبل الجمعية |
| | | | | | 13 | يتأكد مراقب الحسابات من أن إجراءات التوظيف في الجمعية تتم حسب القانون واللوائح والنظم المحلية |
| | | | | | 14 | يتأكد مراقب الحسابات من مدى إلتزام إدارة الجمعية بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة عند ممارسة نشاطها والحصول على التراخيص اللازمة لذلك |
| | | | | | 15 | يقوم مراقب الحسابات بمراجعة العمليات والحسابات البنكية والدفترية والتأكد من سلامة إجراءاتها وأنها تتم وفق النظام والقانون |

ثانياً: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات وتوفر التأهيل العلمي والعملية لديهم.

يرجى وضع علامة (√) أمام العبارة المناسبة :

| م | الفقرة | موافق بشدة | موافق | متوسط | غير موافق | غير موافق بشدة |
|----|--|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| 1 | يهتم مراقب الحسابات بنفسه بتطوير أدائه من خلال عمليات التدريب المستمر | | | | | |
| 2 | يلاحظ تحسن في أداء مراقب الحسابات عند زيارته للجمعية في كل مرة، مما يسهم بشكل مباشر في التعاون المتبادل | | | | | |
| 3 | يلاحظ بأن مراقبي الحسابات يواكبون التطور العلمي في مختلف المجالات التي تزيد من كفاءة وفعالية أدائهم | | | | | |
| 4 | يوجد معرفة كافية لدى مراقب الحسابات بالحاسوب والبرامج المحاسبية ذات العلاقة | | | | | |
| 5 | يقوم مراقب الحسابات بمتابعة المعاملات والعقود والتأكد من وجود جميع التواريخ القانونية اللازمة والموافقة عليها | | | | | |
| 6 | يقوم المراقب بفحص ومطابقة موجودات وأصول الجمعية الفعلية مع أرصدها الدفترية | | | | | |
| 7 | تستفيد الجمعية من الملاحظات التي يدونها مراقب الحسابات في تقريره بعد عملية التدقيق | | | | | |
| 8 | يقوم مراقب الحسابات بجرد صندوق الجمعية للتأكد من مطابقة الصندوق الفعلي مع الدفترية | | | | | |
| 9 | يقوم مراقب الحسابات بعمل مقارنات بين سنة التدقيق الحالية والسنة الماضية ودراسة الفروق بين السنتين والعمل على تحليلها | | | | | |
| 10 | يحرص مراقب الحسابات على إنجاز أعماله ومهامه المطلوبة بسرعة وعلى أكمل وجه ويتحمل ضغط العمل مهما تغيرت الظروف والأحوال | | | | | |

ثالثاً: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات وتطبيق المعايير المهنية ومتابعة أنظمة الرقابة والضبط الداخلي

يرجى وضع علامة (√) أمام العبارة المناسبة :

| م | الفقرة | موافق بشدة | موافق | متوسط | غير موافق | غير موافق بشدة |
|----|--|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| 1 | يبدل مراقب الحسابات العناية المهنية الكافية والمطلوبة منه في كافة جوانب التدقيق بطريقة كافية وملائمة مثل (إكمال أوراق العمل، كفاية أدلة الإثبات، موضوعية تقرير التدقيق) | | | | | |
| 2 | يقوم مراقب الحسابات بفحص نظام الرقابة الداخلي للجمعية ويتأكد من مدى كفاءته | | | | | |
| 3 | يتأكد مراقب الحسابات من سلامة البيانات المسجلة في الدفاتر وأنها قد حدثت فعلاً خلال الفترة المحاسبية وسجلت وفق القيم الصحيحة | | | | | |
| 4 | يراعي مراقب الحسابات حصوله على المعلومات التي تتوافق مع المعايير المهنية أثناء قيامه بعمله (العمل الميداني - المعايير العامة - اعداد التقارير) | | | | | |
| 5 | يطلب مراقب الحسابات من الجمعية الأدلة اللازمة والكافية من حيث الكمية والنوع حتى يمكن الاعتماد عليها بدرجة معقولة عند إعداد التقرير | | | | | |
| 6 | يقوم مراقب الحسابات بإبلاغ إدارة الجمعية عندما يكون هناك شك في احتمال وجود غش له تأثير مادي على القوائم المالية | | | | | |
| 7 | يطلع على محاضر الجلسات وما نتج عنها من قرارات وتعليمات وآلية تطبيقها وتنفيذها حسب القانون والنظام | | | | | |
| 8 | يبين تقرير الملاحظات الذي يعده مراقب الحسابات إفصاحاً كاملاً عن الحقائق المالية | | | | | |
| 9 | يطلع مراقب الحسابات على تقرير وملاحظات المدقق الخارجي حول أداء الجمعية ومشاريعها | | | | | |
| 10 | يقوم مراقب الحسابات بالإطلاع على الهيكل التنظيمي الخاص بالجمعية | | | | | |
| 11 | يطلع مراقب الحسابات على الوصف والتوصيف الوظيفي من حيث المهام | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | والصلاحيات في الجمعية |
| | | | | | 12 يقوم مراقب الحسابات بالإطلاع على الخطط الخاصة بالجمعية وانسجامها مع أولويات المجتمع |
| | | | | | 13 يقوم مراقب الحسابات بالزيارة الميدانية على المشاريع الخاصة بالجمعية وتقييمها والوقوف على مدى جدواها وأنها لا تضر بالمجتمع والبيئة |
| | | | | | 14 يتأكد مراقب الحسابات بأن جميع المراسلات الصادرة للجهات الخارجية موقعة من رئيس مجلس الإدارة أو نائبه وأن التسجيل للوارد والصادرة في سجل مركزي |
| | | | | | 15 يقوم مراقب الحسابات بالإطلاع على التقارير المرفوعة للإدارة العليا من قبل قسم التدقيق والرقابة الداخلي في الجمعية |
| | | | | | 16 يتأكد مراقب الحسابات من وجود موازنة مقترحة سنوية ومقارنتها بالأداء الفعلي |
| | | | | | 17 يطلع مراقب الحسابات على جدول وسلم الرواتب الخاص بالجمعية والتأكد من تطبيقه بشكل فعلي |
| | | | | | 18 يتأكد مراقب الحسابات بأن المستندات والسجلات الرسمية مرقمة ومختومة بخاتم وزارة الداخلية مثل/ سندات القبض، محاضر الاجتماعات.....الخ |
| | | | | | 19 يتأكد مراقب الحسابات من وجود تواقع أمين الصندوق أو المخولين بالتوقيع على كافة المعاملات المالية للجمعية |

رابعاً: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني لمراقبي الحسابات والتخطيط وإعداد البرامج

يرجى وضع علامة (√) أمام العبارة المناسبة :

| م | الفقرة | موافق بشدة | موافق | متوسط | غير موافق | غير موافق بشدة |
|---|---|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| 1 | يقوم مراقب الحسابات بالتنسيق مع الجمعية عند زيارته لها | | | | | |
| 2 | يتعرف مراقب الحسابات على طبيعة عمل الجمعية ونشاطها ومجال عملها قبل البدء بعملية التدقيق | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|----|
| | | | | | يعمل مراقب الحسابات وفق خطة ملائمة وموضوعية لمتابعة أداء الجمعية | 3 |
| | | | | | يقوم مراقب الحسابات بعملية تدقيق شاملة على الجمعية ويطلع على كافة الحسابات والمستندات الخاصة بالجمعية | 4 |
| | | | | | يقوم مراقب الحسابات باختيار عينات عند عملية التدقيق على الجمعية | 5 |
| | | | | | يتأكد مراقب الحسابات من صحة إعداد الحسابات الختامية والأعمال الجردية | 6 |
| | | | | | يقوم مراقب الحسابات بتوثيق الإنحرافات والأخطاء أثناء عملية التدقيق | 7 |
| | | | | | يطلع مراقب الحسابات على آخر تقرير مالي وإداري للجمعية لمعرفة مركزها المالي وطبيعة أنشطتها للسنة محل التدقيق | 8 |
| | | | | | يقوم مراقب الحسابات بمطابقة المعلومات الواردة في التقرير الإداري مع المعلومات الواردة في التقرير المالي | 9 |
| | | | | | يتابع مراقب الحسابات الملاحظات الخاصة بالسنوات السابقة والردود عليها والتأكد من التزام الجمعية بتصحيحها وتعديلها | 10 |

خامساً: الأداء المهني لمراقبي الحسابات

يرجى وضع علامة (√) أمام العبارة المناسبة :

| م | الفقرة | موافق بشدة | موافق | متوسط | غير موافق | غير موافق بشدة |
|---|---|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| 1 | يتوفر لدى مراقب الحسابات الصفات الشخصية والمهنية والتأهيل والخبرة التي تؤهله للقيام بعمله على الوجه المطلوب | | | | | |
| 2 | يلتزم مراقب الحسابات بالمواعيد والأوقات المتفق عليها مع الجمعية | | | | | |
| 3 | يهتم مراقب الحسابات بنفسه وحسن مظهره وسلوكه العام | | | | | |
| 4 | يستطيع مراقب الحسابات اتخاذ القرار وحل المشكلات واختيار أفضل البدائل أثناء أدائه لعمله | | | | | |
| 5 | يلتزم مراقب الحسابات بأخلاقيات المهنة في التعامل مع الآخرين، وقدرة على الاتصال والتواصل | | | | | |
| 6 | يتحكم مراقب الحسابات في سلوكياته إذا تعرض لأي أزمة أو موقف صعب | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|----|---|
| | | | | 7 | يتجنب مراقب الحسابات بناء علاقات شخصية بينه وبين إدارة الجمعية أو العاملين فيها أثناء عمله حتى لا يؤثر ذلك على أدائه المهني |
| | | | | 8 | يقوم مراقب الحسابات بتقديم النصح والإرشاد للجمعية حول أداء الجمعية |
| | | | | 9 | لا يؤثر عمل مراقب الحسابات على أداء الجمعية ولا يعيق عملها عند زيارته |
| | | | | 10 | يعمل مراقب الحسابات على إدارة الوقت وتنظيم العمل تبعاً للأهمية والأولوية |
| | | | | 11 | يتم التعامل بين فريق مراقبي الحسابات بروح العمل الجماعي والتفاهم |
| | | | | 12 | يراعي مراقب الحسابات الحيادية في جميع الأمور التي تعرض عليه |