

دور اجهزة الرقابة الداخلية في تقويم اداء المؤسسات الخدمية

دراسة تطبيقية في دائرة عقارات الدولة فرع الديوانية

أ.م. مصطفى الكاظمي نجف آبادي

جامعة المصطفى/ كلية البرمجة والتخطيط والاقتصاد

الباحثة. سوزان ميرى محلول الدفاعي

طالبة ماجستير في كلية البرمجة والتخطيط والاقتصاد/ جامعة المصطفى/ ايران

The role of the internal control bodies in evaluating the performance of service departments - field study - Real Estate Department of the State of Diwaniyah Branch

Ass.Prof. Mustafa Al - Kadhmi Najaf Abadi

University of Al-Mustafa International\ college of Science and Knowledge Programming

mostafakazemi@rihu.ac.ir

Researcher. Susan Miri Mahlol Al-Dafaay

Master student at University of Al-Mustafa International\ Iran

sm.aldafeey1968@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to know the role of internal control in evaluating the performance of the service departments. The internal control is one of the most important functions that the service departments focus on because of their impact on the measurement and evaluation of efficiency. The system is also one of the most important elements on which the auditor relies when conducting the audit. of the organizational plan, means, procedures and elements through which to protect their assets and ensure their use and the implementation of plans developed in a manner that facilitates the achievement of its objectives and in a sound scientific manner.

We also mention the most important findings of the study:

1. There is an urgent need to update the methods of supervision carried out by the Supreme Audit Authorities.
2. Internal control is considered a set of internal laws, written and non-written procedures, administrative directives and methods of better control of the institution.
3. Contributes to the provision of guarantees to increase efficiency and commitment in the application of the law of job performance
4. Performance evaluation is a sign of the achievement of economic unity due to the exercise of administrative and financial activities compared to previous periods or with the planned goals.

Key words: Control system, internal control, performance evaluation, service departments

المخلص:

تهدف هذه الدراسة الى معرفة دور الرقابة الداخلية في تقييم اداء الدوائر الخدمية، وتعد الرقابة الداخلية من اهم الوظائف التي تركز عليها الدوائر الخدمية لما لها من اثر في قياس وتقييم كفاءة وكذلك يعتبر النظام من اهم العناصر التي يعتمد عليها المدقق عند قيامه بعملية التدقيق، ولما يتضمنه من خطة تنظيمية ووسائل واجراءات ومقومات تهدف من خلالها الى حماية موجوداتها وضمان استعمالها وتنفيذ الخطط الموضوعة بالشكل الذي يسهل في تحقيق اهدافها وبأسلوب علمي سليم.

كما نذكر اهم ما توصلت اليه الدراسة من نتائج:

1. هناك حاجة ملحة لتحديث طرق الرقابة التي تقوم بها الجهات الرقابية العليا.

2. تعتبر الرقابة الداخلية مجموعة من القوانين الداخلية والاجراءات المكتوبة وغير المكتوبة والتوجيهات الادارية وطرق العمل التي تساهم في التحكم الافضل في المؤسس
3. يساهم في توفير الضمانات لزيادة الكفاءة والالتزام في تطبيق قانون الاداء الوظيفي
4. ان تقويم الاداء يعد مؤشراً لما حققته الوحدة الاقتصادية نتيجة ممارستها لنشاطاتها الادارية والمالية مقارنة مع فترات سابقة او مع الاهداف المخططة.

الكلمات المفتاحية: نظام الرقابة، الرقابة الداخلية، تقييم الاداء، الدوائر الخدمية المقدمة:

نظام الرقابة الداخلية هو احد الانظمة الموجودة داخل الوحدة الاقتصادية والتي تؤثر وتتأثر بكفاءة ادائها، ويعد نظام الرقابة الداخلية ذو اهمية في الوحدات الاقتصادية الحكومية الخدمية والانتاجية وذلك لكونه الوسيلة والأداة الفاعلة الذي تنشئه ادارة الوحدة الاقتصادية لمساعدتها في تحقيق اهدافها.

تبلورت فكرة البحث الهدف الاساسي للبحث هو معرفة دور الرقابة الداخلية في تقييم اداء الدوائر الخدمية، إذ أن تقويم الأداء يساعد في تحديد مدى كفاءة وفاعلية الوحدة الاقتصادية في ممارسة خدمية في تقويم اداء المؤسسات الان دور الرقابة الداخليات وتحديد نقاط القوة والضعف في جميع مستوياتها الإدارية والتنفيذية من خلال التخطيط والرقابة على التنفيذ ومن ثم الوقوف على معدلات تطور الأداء الفعلي للوحدات الاقتصادية بمختلف أشكالها التنظيمية. كما أن تقويم الأداء يعد مؤشراً لما حققته الوحدة الاقتصادية نتيجة ممارستها لنشاطاتها مقارنة مع فترات سابقة أو مع الأهداف المخططة.

فالإدارة الحكومية تمثل السلطة العامة وتعد بمثابة الحارس على المال العام اذ تستطيع إن تفرض على الطرف الآخر سلطتها في التوجيه والإشراف والرقابة في إنشاء التعاقد والتنفيذ ولحين الاستلام النهائي لضمان حسن التعاقد والتنفيذ. ويناقش هذا البحث المنهجية التي تمثل الطريقة العلمية المنظمة لتحديد مشكلة البحث وسبل معالجتها بالشكل الذي يضمن الاختبار الموضوعي لفرضيتها وتحقيق اهدافها واسلوب اجراء الدراسة النظرية والتطبيقية فضلاً عن وسائل جمع البيانات وتحديد مجتمع البحث لما يلي:

1. مشكلة البحث:

إن عدم وعي واهتمام إدارات القطاع الحكومي الخدمي بدور جهاز الرقابة الداخلية أو ضعف هذا الجهاز سيؤدي إلى غياب الرقابة الفاعلة والكفوة على الإجراءات الرقابية وتطبيق الفقرات القانونية وسيؤثر على نوعية وحجم الاداء وكيفية تحقيق التوافق بالاهتمامات بين هذه التركيبة للوصول الى اداء افضل للخدمات من خلال تعيين الموظفين حسب اختصاصهم الوظيفي وفتح دورات تدريبية تخدم المواطن والاقتصاد.

2. أهمية البحث: يكتسب هذا البحث اهميته من خلال القاء الضوء على أهمية الرقابة الداخلية في تقويم الاداء لضمان نجاح تقديم الخدمات للمواطن من اجل انتعاش الاقتصاد الوطني، والمحافظة على أموال الدولة من الهدر والضياع، وتسهيل إجراءات وأساليب وقواعد العمل فيها.

3. اسئلة الدراسة وفروضها:

سؤال البحث الاصلي: ما هو دور اجهزة الرقابة الداخلية في تقويم اداء الدوائر الخدمية؟
الاسئلة الفرعية للبحث:

السؤال الفرعي الاول: ما هو المراد بأجهزة الرقابة الداخلية؟

السؤال الفرعي الثاني: ما هو تقييم اداء الدوائر الخدمية؟

السؤال الفرعي الثالث: كيف يتأثر تقييم اداء الدوائر الخدمية من اجهزة الرقابة الداخلية؟

السؤال الفرعي الرابع: كيف تتأثر اجهزة الرقابة الداخلية في تقييم اداء دائرة عقارات الدولة؟

4. فرضية البحث

يقوم البحث على فرضية رئيسة هي أن وجود جهاز رقابة داخلي قوي وكفوء في إدارات الوحدات الحكومية لغرض تأمين المحافظة على اموال الوحدة الاقتصادية من الاستغلال أو التبذير أو الاختلاس فضلا عن كونه أداة لرفع كفاءة الأداء وتطبيق اللوائح والقوانين في الأنشطة الاقتصادية للوحدة الخدمية.

5. اهداف البحث

يهدف البحث إلى توضيح أهمية دور الجهاز الرقابي بأجراء الرقابة وتقييم الاداء في تحديد الانحرافات وتحسين الأداء من خلال تقييم وبيان دور التخطيط والتنفيذ وأثرهما في توفير العناصر والمقومات الأساسية للرقابة الداخلية في الدوائر الخدمية.

6. ضرورة البحث

تكمن أهمية البحث في دور اجهزة الرقابة الداخلية وخصوصا في المؤسسات الخدمية ومساهمتها في رفع اقتصاد الدولة والمواطن، ويجب الاهتمام بإقامة الدورات التدريبية للموظف المختص من اجل رفع كفاءة خبرته وتقنيته في اداء عمله الخدمي.

7. الجديد في البحث:

دراسة تطبيقية لمعرفة دور الرقابة الداخلية في تقويم اداء الدوائر الخدمية الهادفة لخدمة الاقتصاد والمواطن وبيان مدى اهمية وفاعلية هذا التقييم من خلال التأكيد على استلام المسؤوليات من قبل الموظفين كل حسب اختصاصه ليتسنى للموظفين تطبيق فقرات القانون بالصورة الصحيحة من اجل المحافظة على املاك الدولة وبقاء عمل الموظف فعال وكفوء ودقيق.

8. منهج البحث وخطواته:

تنقسم منهجية البحث على إطارين هما: الإطار النظري: يعتمد هذا الإطار على المنهج التاريخي والوصفي السابق في مجال الرقابة الداخلية والدراسات السابقة في هذا المجال والاستنتاجات والتوصيات التي يمكن استخلاصها من الأسلوب الوصفي التاريخي. الإطار العملي: يعتمد على المنهج التحليلي من خلال الدراسة الميدانية والاسلوب الإحصائي بموجب استمارة استبيان يتم إعدادها للدراسة وتوزيعها على العاملين، والمقابلات مع العاملين في دائرة عقارات الدولة الخدمية.

9. الدراسات السابقة

1. دراسة (صادق الحسني وعبد خرايشة، 2000): هدفت الدراسة إلى تحديد المستلزمات الداخلية للرقابة الشاملة الواجب توفرها في الأجهزة العليا للرقابة المالية وتحديد الأهمية النسبية لهذه المستلزمات⁽¹⁾.
2. دراسة (بدوي عبد الرحمن، 2003): هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على دور الرقابة المالية في الحفاظ على المال العام من خلال رقابتها على إيرادات ونفقات الدولة، وقد كانت الدراسة نظرية فقط⁽²⁾.
3. دراسة (انتوساي 2004): وتهدف هذه الدراسة إلى توفير إرشادات معايير، لتكون إطاراً واسعاً داخل وحدات القطاع العام لغرض تحديث الرقابة الداخلية والمساهمة في تكوين فهم عام للرقابة الداخلية، أكدت هذه الدراسة على الجانب الأخلاقي وأهمية تحقيق العدالة والسلوك الأخلاقي⁽³⁾.
4. دراسة (جانتان 2005): رسالة ماجستير هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى التزام الشركات المدرجة في السوق الماليزي بمعايير التدقيق وكذلك تحديد إذا ما كان الالتزام بهذه المعايير { IIA } الداخلي الصادر من معهد المدققين الداخليين يؤثر في نظم الرقابة الداخلية في هذه الشركات⁽⁴⁾.

(1) الحسني، صادق وخرايشة عبد، رسالة ماجستير نظري، بعنوان، متطلبات أجهزة الرقابة المالية العليا للقيام برقابة الأداء، سنة 2000.
(2) عبد الرحمن بدوي، رسالة ماجستير نظري، بعنوان، الرقابة المالية في الدول الإسلامية في عهد الرسول(صلى الله عليه وسلم إلى نهاية الدولة العباسية، سنة 2003..

3) INTOSAI, mster Thesis,theoretical, Guidelines for Internal control 2004 Standards fors.

system2004,2005,jantan. control internal practices and 2) Internal auditin mster Thesis,theoretical, control system

5. دراسة (ميادة ابو بكر قسم الله السعيد 2008): هدفت الرسالة الى ان دور الرقابة الداخلية في ترقية الاداء، يعالج مشكلة تعثر البنوك وتطور وسائل الخدمات المصرفية زاد من العبء الموكل الى انظمة الرقابة الداخلية ودورها في رفع كفاءتها واثار فعاليتها في ادارة الموارد المتاحة معرفة المشاكل ونقاط الضعف التي تحد من كفاءتها.(1)
6. دراسة (سارة عصام، حسن كبيبة 2010): هدفت في تقييم أداء الوحدات الاقتصادية الخدمية الهادفة للربح ومنها الفنادق عينة البحث للوصول إلى مؤشرات دقيقة عن أداء تلك الوحدات بدلاً من الأساليب التقليدية للوقوف على مدى كفاءة تلك الوحدات.(2)
7. دراسة (مقدم خالد وعبد الله مايو 2016): تهدف الدراسة (توضيح ومعرفة المفاهيم الأساسية حول نظام الرقابة الداخلية وبيان ما هو نظام الرقابة الداخلي العملياتي)(3).

11: استمارة الاستبيانات العملي

تحليل المعلومات العامة لعينة الدراسة

جدول رقم (1) الاستثمارات الموزعة والمستردة والخاضعة للتحليل

عدد الاستثمارات (العينة)		الاستثمارات الموزعة	الاستثمارات المستردة والخاضعة للتحليل
		العدد	العدد
العاملين ضمن الدوائر الخدمية		115	100
المجموع		115	100

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الاستبانة

الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

يصف هذا الجزء بعض الخصائص الشخصية للأشخاص الذين أجابوا على الاستبانة، وتشمل العمر، والمؤهل العلمي، والتخصص العلمي والمسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة

جدول (2) يمثل التكرارات ونسبها حسب الفئات العمرية لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرارات	الفئة العمرية
20%	20	أقل من 30 سنة
36%	36	من 30 سنة الى اقل من 40
25%	25	من 40 سنة الى اقل من 50
19%	19	50 سنة فاكثر
100%	100	المجموع

الجدول من تصميم الباحثة

- (3) السعيد، ميادة ابو بكر قسم الله، رسالة ماجستير نظري، بعنوان، دور الرقابة الداخلية في ترقية الاداء، جامعة السودان 2008
- (4) كبيبة، سارة عصام حسن، رسالة ماجستير تطبيقية، بعنوان، تقييم فاعلية الأداء في الوحدات الخدمية باستعمال تقنية المقارنة المرجعية، جامعة بغداد، 2010.
- (5) خالد، مقدم & مايو، عبد الله، نظام الرقابة الداخلية، 2016، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير /قسم العلوم التجارية، جمهورية الجزائر، مطبوعة مقدمة لطلبة السنة الثالثة محاسبة ومراجعة السنة الاولى ماستر دراسات محاسبة وجباية معقدة.

جدول رقم (3) يمثل التكرارات ونسبها للمؤهل العلمي

التحصيل العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
دبلوم	27	27%
بكالوريوس	46	46%
ماجستير	8	8%
دكتوراه	19	19%
المجموع	100	100%

الجدول من تصميم الباحثة

جدول رقم (4) يمثل التكرارات ونسبها التخصصات العلمية لأفراد عينة الدراسة

التخصص العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
محاسبة	32	32%
إدارة أعمال	17	17%
اقتصاد	13	13%
علوم مالية ومصرفية	11	11%
أخرى	27	27%
المجموع	100	100%

الجدول من تصميم الباحثة

جدول رقم (5) يمثل التكرارات ونسبها التخصصات العلمية لأفراد عينة الدراسة

الشهادات المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
المعهد العربي للمحاسبين القانونيين	5	23.810%
أخرى	16	76.190%
المجموع	21	100%

الجدول من تصميم الباحثة

جدول رقم (6) يمثل التكرارات ونسبها التخصصات العلمية لأفراد عينة الدراسة

العنوان الوظيفي	التكرارات	النسبة المئوية
مدير حسابات	22	22%
محاسب	7	7%
مدير تدقيق	9	9%
مدقق	4	4%
أخرى	58	58%
المجموع	100	100%

الجدول من تصميم الباحثة

جدول رقم (7) يمثل سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرارات	سنوات الخبرة
13%	13	أقل من 5 سنوات
16%	16	من 5 سنوات الي 10 سنوات
13%	13	من 11 سنة الي 15 سنة
15%	15	من 16 سنة الي 20 سنة
43%	43	20 سنة فما فوق
100%	100	المجموع

الجدول من تصميم الباحثة

التحليل الاحصائي لعينة الدراسة

استخدمت الباحثة الحزمة الاحصائية (spss) معتمدة على مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) ويعتبر هذا المقياس من اكثر المقاييس استخداما لقياس الآراء لسهولة فهمه وتوازن درجاته حيث يشير افراد العينة على مدى موافقتهم على كل عبارة من العبارات التي هي مقياس الاتجاه المقترح ويتكون من خمس درجات لتحدي درجة موافقة مفردات العينة على كل سؤال من اسئلة الاستبانة وتحويلها الى بيانات كمية حتى يمكن قياسها إحصائيا ويستخدم هذا القياس تدريجيا خماسيا والتي تتراوح القياسات بين نقطة واحدة بمضمون (لا اتفق تماما، لا اتفق، اتفق أحيانا، اتفق، اتفق تماما) وخمس نقاط والتي تتراوح الدرجات (1،2،3،4،5) على التوالي وكذلك تم استخدام برنامج (EXCEL-2007).

لتحليل النتائج والذي يعتبر من اكثر البرامج استخداما لإجراء التحليلات الاحصائية في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية وقد تم اختيار الاساليب الاحصائية الملائمة بحيث تفي بأهداف الدراسة.

المحور النظري

تمهيد:

ان موضوع الرقابة ونظرا لأهميتها يجب ان يحظى بالقدر الكافي من الاهتمام والعناية كي يتناسب مع الوظيفة الكبرى التي يقوم بها داخل المؤسسة فهي ذات صلة بالتخطيط والاداء، انها مهمة كل شخص يوكل اليه الاشراف على تنفيذ خطة ما، يجب إن تسهل الضوابط الرقابية وتقدم الفرصة إلى إعادة هندسة تطبيق البيئة الرقابية القائمة، الأمر الذي يتطلب مراجعة شاملة وإعادة تصميم للضوابط الرقابية، يجب إن تسهل الضوابط الرقابية وتقدم الفرصة إلى إعادة هندسة تطبيق البيئة الرقابية القائمة، الأمر الذي يتطلب مراجعة شاملة وإعادة تصميم للضوابط الرقابية، حتى تكون الرقابة فعالة وأكيدة تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها، ووضع الطرق المثلي لتنفيذها وذلك في صورة جداول تفصيليه زمنية، هذا مع التأكد من توافر مستلزمات الإنتاج في الوقت أو المكان المناسبين منعا لحدوث الاختناقات ليتمكن تنفيذ الخطة أي وجود خطية تترجم الأهداف في صورة كمية قابلة للقياس.

وعلى ضوء ما سبق سنتناول المحاور التالية:

المحور النظري: مفهوم الرقابة الداخلية ومراحل تكوينها والمعايير والضوابط الرقابية في تقييم اداء الدوائر الخدمية.

المحور العملي: تصميم استمارة الاستبيان وتحليل النتائج للدوائر الخدمية قيد التحليل للدراسة.

النتائج والتوصيات.

أولاً/ المحور النظري: مفهوم الرقابة الداخلية والمعايير والضوابط الرقابية في تقييم اداء الدوائر الخدمية.

مفهوم الرقابة: ان الرقابة المالية لا تختلف عن غيرها من الصور الاخرى للرقابة على النشاط الاداري، حيث تحتوي على عدة جوانب تتميز بها عن غيرها من الصور المتعددة لرقابة. فالإدارة العامة هي التي تهدف الى الحماية المالية العامة ايراداً وانفاقاً. والرقابة المالية العامة لها اهمية بالغة، فأى اساءة للمال العام او اهمال له يؤدي الى نتائج سيئة⁽¹⁾.

1. **اهمية الرقابة الداخلية:** لقد زاد الاهتمام بنظام الرقابة الداخلية نتيجة للعديد من العوامل التي يمكن تلخيصها بالآتي:
أ. حاجة الإدارة إلى بيانات دورية دقيقة. على إدارة الوحدة الاقتصادية اتخاذ القرارات السليمة وفي الوقت المناسب، كبر حجم الوحدات الاقتصادية وتعدد انتشيتها.

ب. حاجة مؤسسات الدولة إلى بيانات دقيقة تحتاج الجهات الحكومية إلى بيانات وتقارير عن الوحدات الاقتصادية لاستخدامها لأغراض عدة كالتهيئة الاقتصادي وحصر الضرائب الحكومية.

ت. تفويض الصلاحيات وتوزيع المسؤوليات لمديريات الإدارات في الوحدة الاقتصادية ولغرض إخلاء الرقابة الداخلية الذي يعد أفضل وسيلة للقياس والاطمئنان والتأكد من حسن سير الأعمال في الوحدة الاقتصادية.⁽²⁾

2. **اهداف الرقابة الداخلية:** التوفيق بين تصرفات وسلوك العاملين والاهداف التشغيلية للوحدة الاقتصادية هي الرقابة الادارية ويكون عملها نتيجة كفاية التشغيل وكفاءة الموظفين مع الحث على اتباع السياسات الادارية باتخاذ الاجراءات السليمة للعناية بالأصول من اجل تخفيض المخالفات للتعليمات.⁽³⁾ ومن الاهداف نذكر(الاستراتيجية للعمل الرقابي تدعيم عملية المحاسبة والمساءلة، تشجيع الالتزام بالسياسات والقرارات الادارية، الهدف العام لجهاز الرقابة الداخلية التوفيق بين تصرفات وسلوك العاملين والاهداف التشغيلية للوحدة الاقتصادية هي الرقابة الادارية ويكون عملها نتيجة كفاية التشغيل وكفاءة الموظفين).

3. **بيئة الرقابة الداخلية:** من أهم عنصر في البيئة الرقابية هي سلوك الإدارة تجاه الرقابة الداخلية في الشركة والإصرار على تطبيقها في الشركة، ووجود بيئة رقابية غير فعالة من شأنه أن

يبطل أو يلغي فائدة المكونات أنظمة الرقابة الداخلية الأخرى فالبيئة الرقابية هي القاعدة والأساس في مكونات الرقابة الداخلية⁽⁴⁾ تتأثر الرقابة الداخلية بما يلي ((ايصال وتنفيذ النزاهة والقيم الأخلاقية حيث لا تستطيع فاعلية عناصر الرقابة ان تعلوا عن الأمانة والنزاهة والإخلاص في العمل، الالتزام بالكفاءة ويتحقق ذلك من خلال وجود مستويات للأداء داخل الوحدة مع ضمان الالتزام بها، ورفدها بالمهارات والمعرفة اللازمة لإنجاز الأعمال التي تحددها مهمات الوظيفة.⁽⁵⁾

4. **انواع الرقابة الداخلية:** ان الاصول والمبادئ العلمية التي تحكم عملية الرقابة تكاد تكون واحدة لكل نوع من انواع الرقابة، ويتميز كل نوع عن الاخر اما باختلاف صفات الاشخاص الذين يقومون بعملية الرقابة ومرجعهم الوظيفي او القانوني واما باختلاف الطرق والاساليب التي يسلكها المراقبون في تنفيذ عملية الرقابة⁽⁶⁾ وهي ((الرقابة الداخلية، الرقابة الخارجية، الرقابة السابقة، الرقابة اللاحقة، الرقابة المستندية أو المحاسبية، الرقابة المفاجئة، الرقابة الشعبية، الرقابة أثناء التنفيذ، الرقابة على الأداء، الرقابة الشكلية، الرقابة القضائية، الرقابة التشريعية، الرقابة المتقطعة))

1) جمعة، احمد حلمي، كتاب، المفهوم الحديث للرقابة الداخلية، سنة 2009، ط1، ص88

2) المصدر نفسه، ص93

3) المصدر نفسه، ص94.

4) نيازى، هدى محمود دور الرقابة الداخلية في الحد من ظاهرة التهرب الضريبي، 2013، وهو جزء من متطلبات نيل شهادة الدبلوم العالي في الضرائب المعادلة لشهادة الماجستير، جامعة بغداد.

2) جمعة، احمد حلمي، المدخل الى التدقيق والتاكد الحديث، استاذ المحاسبة والتدقيق، سنة 2009، ط1، ص23.

6) حيدو، فهيمة اصلية، بحث تطبيقي في تقويم وتطوير نظام الرقابة الداخلية للوحدات الخدمية، 2014، في الجامعة المستنصرية كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في المحاسبة القانونية.

5. **الضوابط الرقابية:** هي التي تحد من المخاطر الجديدة الناجمة عن التطورات الحديثة في بيئة الرقابة الداخلية. ومن أجل نجاح عمليات التدقيق والضوابط الرقابية، فلا بد من تكامل الخدمات التدقيقية والضوابط الرقابية في بيئة الرقابة من خلال التدقيق التشغيلي (الشامل) وهو مراجعة الطرق والإجراءات التشغيلية للمنشأة من أجل تحديد كفاءتها وفعاليتها⁽¹⁾.
6. **مفهوم الضوابط الرقابية:** وهي تمثل المعايير والتوجيهات التي يلتزم باتباعها المختصون بوظائف جمع المعلومات وتبويبها وتلخيصها، والتي تدخل نطاق مهام مركز قسم معالجة البيانات⁽²⁾، وكذلك تعتبر من أهم وسائل الرقابة الداخلية فهي الاداة التي تساعد في عملية الضبط الداخلي.
7. **تقييم مخاطر الضوابط الرقابية:** يعتبر تقييم او تقدير المخاطر مسالة حساسة للإدارة وهناك بعض القوانين تتطلب تقدير سنوي للمخاطر التي تواجهها المؤسسات الاقتصادية الانتاجية والخدمية كما ان المبادئ للإدارة تشجع المؤسسات الخدمية والمؤسسات الاخرى، وبينما يمكن تخفيض المخاطر من خلال الضوابط الرقابية.
8. **تتميز مخاطر الضوابط الرقابية:** المخاطر المالية وهي تلك المخاطر التي تتعلق بفقدان الموارد المالية او حدوث التزامات غير مقبولة، والمخاطر الاستراتيجية وهي تلك المخاطر التي تتعلق بعمل الاشياء الخطاء، والمخاطر التشغيلية وهي تلك المخاطر التي تتعلق بعمل الاشياء الصحيحة بالطريقة الخطاء، مخاطر المعلومات وهي تلك المخاطر التي تتعلق بالمعلومات غير الصحيحة او غير ملائمة، ونظم ليست ذات مصداقية وتقارير غير صحيحة او تقارير مضللة⁽³⁾.
9. **المخاطر والضوابط الرقابية:** من أجل تقييم الضوابط الرقابية الداخلية بشكل فاعل من أجل تخفيض قرائن التدقيق المخططة، يجب على المدققين تفهم مفاهيم الرقابة الداخلية الرئيسية ورقابة المخاطر، وهي نقص الملكية المناسبة، علاقات تعريفات غير صحيحة، تصميم غير كفي، نقص الوضوح او التعريفات، بيانات غير متنسقة، تصميم غير فاعل، تكرار للبيانات⁽⁴⁾.
10. **مفهوم تقييم الاداء:** يقصد بمفهوم تقييم الاداء (بيفومنس) والذي يعرف على انه سجل النتائج المحققة حيث يجسد هذا السجل السلوك الفعلي للفرد ويشير الى درجة بلوغ الفرد للأهداف المخططة بكفاءة وفعالية⁽⁵⁾.
11. **العوامل المؤثرة على مستوى الاداء:** من أجل الوقوف على الاداء الفعلي للوحدة الاقتصادية توجد بعض الأسس العامة الواجب توفرها في عملية تقييم الأداء لابد من معرفة العوامل التي اثرت على الاداء وهي تحديد اهداف الوحدة الاقتصادية، تتطلب عملية قياس وتقييم الأداء لوجود معايير ومعدلات أداء واضحة وقابلة للتطبيق والتحقق، تطلب عملية قياس وتقييم الأداء وجود شخص يلاحظ ويراقب الأداء بشكل مستمر، تبني على ضوء نتائج تقييم الاداء قرارات كثيرة خاصة بمستقبل الموظف مثل: الترقية والفصل والمكافآت لذا يجب توفر عنصر الموضوعية⁽⁶⁾.
12. **اهداف تقييم الاداء:** هي النتائج والانجازات التي يحققها الفرد في العمل اي ماحققه الفرد من قيمة مضافة وهذا ما اطلق عليه بالاهداف (objective) كما تكون هذه الاهداف مرادفة للصفات الشخصية للفرد الخاضع للتقييم وضرورة استخدامها كمعيار في عملية تقييم الاداء لكن تكون اقل بدرجة من تحقيق الاهداف التالي اجمالها بما يلي:⁽⁷⁾
 - ان وجود نظام تقييم اداء موضوعي يحقق العدالة في المعاملة بين كافة افراد المنظمة.

(1) دهمش، نعيم & ابو زر، عفاف اسحاق، الضوابط الرقابية والتدقيق الداخلي في بيئة تكنولوجيا المعلومات، 2005 عمان _ الأردن، ص2-3-4.

(2) المصدر السابق، نعيم دهمش & عفاف اسحاق ابو زر، ص15.

(3) دهمش، نعيم وابوزر، عفاف اسحق، الضوابط الرقابية والتدقيق الداخلي في بيئة تكنولوجيا المعلومات، 2005/4/27-28 المؤتمر الدولي السنوي الخامس لكلية الاقتصاد والعلوم الادارية لجامعة الزيتونة الاردنية، تحت شعار(اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية)، ص4.

(4) المصدر السابق نفسه، همش، نعيم وابوزر، عفاف اسحق، المصدر السابق نفسه

(5) أحمد سيد مصطفى، ادارة الموارد البشرية، الإدارة العصرية، (performance) 2004، ص317.

(6) الصباح عبد الرحمن "مبادئ الرقابة الإدارية - المعايير -التقييم -التصحيح" جامعة عمان الأهلية الأردن كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، 1998 ص289-299.

(7) عقيلي، عمر وصفي، ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص 365.

- الكشف عن استمرار الخلل والضعف في نشاط الوحدة وإجراء تحليل شامل لها وبيان مسبباتها وذلك لغرض وضع الحلول اللازمة لها وتصحيحها وإرشاد المعنيين الى وسائل تلافيها مستقبلاً⁽¹⁾ وتوفر نتائج تقييم الاداء تغذية عكسية عن اداء كل موظف في المنظمة، حيث يعرف الفرد من خلال حقيقة ادائه، وبسبب معرفته ان مستقبله الوظيفي مرتبط بهذه النتائج، ونتيجة لذلك سيتولد لديه دافع ورغبة في تحسين ادائه.⁽²⁾
- اجراء تعديلات في الرواتب والاجور ففي ضوء المعلومات التي يتم الحصول عليها وقياس الاداء يمكن زيادة رواتب العاملين او انقاصها كما يمكن اقتراح نظام حوافز معين لهم.⁽³⁾
- يمكن تقسيم اهداف عملية تقييم الاداء كما يلي:⁽⁴⁾

اهداف ادارية	اهداف البحث العلمي	اهداف التوجيه والارشاد
قرارات الحاق الموظفين ببرامج تدريبية وتطويرية.	تقويم برامج تدريبية.	ارشاد الموظفين الى البرامج التدريبية واعادة التاهيل.
اعادة النظر في اجراءات الاستقطاب والاختيار.	التأكد من صحة وسلامة عمليات الاستقطاب والاختيار.	تطوير سلوك الموظفين.
قرارات الترقية والنقل	تقويم اجراءات وانظمة الحوافز والرضا الوظيفي مثل الرواتب والاجور والخدمات والتقدم الوظيفي	اعادة النظر في برامج الحوافز القائمة واساليب تحسين الرضا والدافعية للعمل.
قرارات صرف المكافآت	----	ابراز جوانب الضعف والقوة في اداء الموظفين
التجسيعية قرارات تجديد العقود وانهاؤها.	-----	

- محددات الأداء:** أداء العاملين هو الأثر الصافي لجهودهم وإدراك الدور والمهام، وهي من الناحية الأولى أن الأداء في موقف معين مكن أن ينظر إليه على أنه إنتاج لعلاقة متداخلة بين مجموعة من المحددات، ومن الناحية الثانية أن الأفراد عندما يبذلون جهوداً فائقة ويكون لديهم قدرات متفوقة لتحقيق مستوى مرضي من الأداء لا بد من وجود حد أدنى من الاتفاق في مكونات ومحددات الأداء.⁽⁵⁾
- طرق تقييم الاداء:** يعتبر تقييم الأداء من متمات عملية الرقابة وهي تتم بعد كل مرحلة من مراحلها، وتتمثل في إبداء الرأي العام إذا ما كان العمل المنجز بصفة عامة قد تم بطريقة مرضية أم لا، مع الأخذ في الاعتبار نواحي الإيجاب ونواحي القصور التي حدثت، ثم اتخاذ مجموعة من التوصيات والإرشادات التي من شأنها تنمية نواحي الخير ومعالجة نواحي التقصير، وكذلك التوصية بالثواب والعقاب.
- مؤشرات تقييم الأداء:** هناك عدد لا حصر من مؤشرات تقييم الأداء، وهي تختلف باختلاف طبيعة عمل المنظمات وأهدافها، نشاطها، ودورة حياتها، مدة تأثير المنشأة بعوامل البيئة الاقتصادية كانت اجتماعية أم سياسية، ولذلك فإن عملية إنقاء المؤشرات لغرض تقييم منشأة ما، أو نشاط معين أو برنامج إنما هي عملية تتطلب مزيداً من المهارة والحدق والفتنة ومقدرة فائقة لدى المدقق على منطقة التفكير وبالاستنتاج والتحليل.
- آلية تقييم الاداء:** هناك بعض الاعتبارات التي يمكن الاسترشاد بها، ومراعاتها من أجل الوصول الى نظام سليم لتقييم الأداء وهي: وجود أوصاف وظيفية ومهنية مكتوبة لدى جميع الرؤساء تتضمن معلومات دقيقة وصحيحة عن واجبات ومسؤوليات شاغل

(1) دليل تقويم الاداء للبرامج والسياسات المعد بالتنسيق مع محكمة التدقيق الهولندية، 2013.

(2) عمر وصفي عقيلي، مصدر سابق، 2005، ص 365.

(3) المصدر نفسه، ص 7.

(4) محمد فتحي" مصطلحا إداريا -إيضاح- وبيان " دار النشر والتوزيع الإسلامية مصر القاهرة سنة 2003 صفحة308.

(5) عبد الباقي، صلاح، كتاب، "إدارة الموارد البشرية " كلية التجارة جامعة الإسكندرية الدار الجامعية، 1999 ص210-211

الوظيفة، كما أنه يجب وضع سياسة موحدة للتقييم لتحديد أهداف واضحة لعملية التقييم ويتم على ضوءها اختيار الطريقة والأسلوب لعملية العلاج والإصلاح.

- **الجوانب الرئيسية التي يعتمد عليها بتقييم الاداء:** يمكن اعتبار عملية تقييم الأداء "عملية إصدار حكم على أداء وسلوك العاملين في المنظمة، ويترتب عليه قرارات تتعلق بالاحتفاظ بالعاملين أو ترقيتهم أو نقلهم إلى عمل آخر داخل المنظمة أو خارجها، أو تنزيل درجتهم المالية، وغيرها من القرارات.
- أهم خصائص تقييم الأداء ما يلي:**

- أن تقييم الاداء عملية إدارية مخطط لها مسبقاً وأنها عملية إيجابية، لا تسعى إلى كشف العيوب بل تحدد نقاط القوى التي يسعى الفرد إلى تحقيقها.
- عملية تقييم الاداء عملية مستمرة، إنها تتضمن عملية غير منتهية لتحديد الاهداف وملاحظة الاداء وتغذية راجعة مستمرة وهي كذلك التزام الموظف بسلوكيات العمل والنتائج التي تتحقق من الالتزام بهذه السلوكيات.
- وضوح الاهداف لعملية تقييم الاداء والتي تتصل بين اداء الموظفين والأهداف التنظيمية للمنظمة مما تجعل نتائج ادائهم بشكل افضل.⁽¹⁾
- اسباب وجود الرقابة الداخلية في تقييم اداء الدوائر: تقييم الأداء هو قياس كفاءة العاملين وتحليل وتقييم أنماط ومستويات أدائهم وتعاملهم وتحديد درجة كفاءتهم الحالية والمتوقعة كأساس للتقييم أي ترشيد هذه الأنماط والمستويات ويحدد معلومات عن نقاط القوة والضعف من فترة لأخرى⁽²⁾، فهو بمثابة وسيلة للتقويم والترشيد والتحسين وينمي الخبرة والكفاءة لدى الرؤساء⁽³⁾ وكفاءتهم بحيث يكون هذا التقييم دوري ومنظم يوضح مستوى الأداء في جميع مراحلها.
- تأثير الرقابة الداخلية في تقييم الدوائر الخدمية من حيث التخطيط والتنفيذ.
- ليست هناك طريقة واحدة للتخطيط لإجراء عملية تقييم أداء فيجب على المدقق استخدام خياله وبراعته ومهارات الرقابة الفنية مع استخدام ادوات التخطيط لتصميم انسب طريقة لتحقيق اهداف التقييم، ويقصد بالتخطيط هو تحديد الاهداف ورسم السياسات وتحديد طبيعة ومدى وتوقيت الاجراءات والفحوصات اللازمة وتوثيقها للوصول الى تحقيق اهداف تقييم الاداء واهداف الرقابة.⁽⁴⁾
- وبالنسبة للتنفيذ حيث يكون احدهم مسؤولاً عن المهمة وتوجيه العمل اثناء تنفيذه، ويفضل ان يقوم الفريق في كتابة ملاحظاته التي سيضمنها في التقرير من بداية عمله في المهمة، والذي يقوم بتنفيذ مهام تقييم الاداء فريق من الجهاز الاعلى للرقابة، طبقا لخطة التدقيق الزمنية والفنية.⁽⁵⁾
- **معايير اجهزة الرقابة الداخلية:** تعد الرقابة الداخلية أحد أهم الإجراءات التي تتخذها الوحدة الاقتصادية في مواجهة المخاطر والحد منها، لذلك تعد معايير جودة التدقيق الداخلي ومعايير الرقابة الداخلية هي المنظم لعمل هذه الجهات حيث الالتزام بتطبيق المعايير هو الأساس الذي يتم بناءه للارتقاء برقابة فاعلة وكفؤة ويؤدي إلى تطوير نظام الرقابة الداخلية.
- المعيار هو:** نموذج يوضع، يقاس على ضوءه وزن شيء أو طوله أو درجة جودته ولقد عرفت الموسوعة البريطانية المعيار بأنه " هو كل ما يستخدم في القياس فقد يكون نموذجاً أو ملاماً موضوعاً بواسطة السلطات المختصة أو نتيجة للصرف أو الاتفاق العام كأساس لما يجب إتباعه".⁽¹⁾

(1) العبودي، فاطمة بنت محمد، وكلية الجامعة للتطوير والجودة، المشرفة العامة على مشروع التأسيس للجودة والتاهيل للاعتماد المؤسسي والبرامجي، مؤشرات الاداء والمقارنه المرجعية كتب رقم4، لسنة 1434-1435 هـ، ص 24.

(2) الصباح عبد الرحمن، "مبادئ الرقابة الإدارية- المعايير -التقييم -التصحيح " جامعة عمان الأهلية الأردن كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية سنة 1998، ص298.

(3) محمد فتحي" مصطلحا إداريا -إيضاح- وبيان " دار النشر والتوزيع الإسلامية، القاهرة، 2003، ص308

(4) المصدر السابق، دليل تقويم الاداء، 3012، ص10.

(5) المصدر نفسه، ص48.

دور معايير التدقيق الداخلي في تقييم الرقابة الداخلية:- تقوم الوحدة الاقتصادية بتطبيق نظام الرقابة الداخلية لضمان الالتزام بأغراض وأهداف الإدارة، عندما يتم تقييم نظام الرقابة فإن هدف المدقق الداخلي يتمثل في تحديد ما إذا كانت أنشطة الرقابة كافية، أي أن تلك النظم الرقابية تعد مقنعة في ضوء الأهداف التي من أجلها تم تصحيحها، ويعد تقييم تلك النظم الرقابية احد أنشطة التدقيق التشغيلي الجوهرية حيث إن التدقيق الداخلي يعد من اجراءات الرقابة التنظيمية المصممة لقياس وتقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية.

نبذة تاريخية عن الدائرة الخدمية موضوع الرسالة:

يمتد نشاط هذه الدائرة منذ بداية الحكم الوطني في العراق حيث تعرف باسم(دائرة الاملاك الاميرية) وفي سنة 1927 الحقت بوزارة الزراعة والري بموجب المادة الثانية من القانون رقم(40) لسنة1927 ثم نقلت الى وزارة المالية بموجب القانون رقم 4 لسنة1930 لتصبح احدى المديريات العامة الاربعة التي تتكون منها وزارة المالية آنذاك ويطلق عليها(مديرية الاملاك والاراضي الاميرية العامة) وقد حددت مهامها في المادة (12) من نظام وزارة المالية رقم36 لسنة1936بشؤون الاملاك والاراضي والتسوية والقضايا الحقوقية المتعلقة بالأراضي وغيرها وحدث تطور وتغيير بمهام هذه الدائرة بتعاقب الزمن ومرور الاعوام حيث رفعت اعمالها منها واضيفت لها مهام اخرى، واستنادا لقانون وزارة المالية رقم(92) لسنة 1981استحدثت دائرة عقارات الدولة كأحد تشكيلات وزارة المالية لتحل محل الدائرة المذكورة الى جانب توسيع مهامها وتوضيح اهدافها وفق ما جاء في الفقرة(رابعا) من المادة 8 من هذا القانون.

1. اهداف دائرة عقارات الدولة: المقررة بموجب قانون وزارة المالية رقم 92 لسنة 1981.

* حصر الملكية العقارية للدولة وتنظيمها.

* ادارة العقارات من بيع وايجار او تخصيص او تملك.

* ادارة الاموال المحجوزة والمجمدة واموال المسافرين وكذلك العقارات التي تتاط مسؤوليتها ادارتها وبيعها بالوزارة.

وهذه الاهداف موضحة بوضوح في هذا القانون والنظام الداخلي لوزارة المالية وتشكيلاتها ويستشف من هذا القانون انه وسع اختصاصات هذه الدائرة وازاد اليها اختصاصات جديدة كما رسم لها دوراً بارزاً في مضمارة ادارة وتنظيم الملكية العقارية للدولة وتخصيصها.

3. اتساع حجم عمل الدائرة بالنسبة لارتباطاتها: ان هذه هي دائرة خدمية وانها بحكم طبيعة عملها الخدمي في بيع وايجار وتملك وتخصيص عقارات الدولة فضلاً عن بيع اموالها المنقولة تكون على علاقة وثيقة مع مؤسسات الدولة والمواطنين وطبيعي ان تزداد وتتسع هذه العلاقة كلما ازداد واتسع حجم ومجال عمل الدائرة وكثر مهامها وهي في ازدياد مستمر.

4. القوانين المعمول بها في دائرة عقارات الدولة في الديوانية وهي:

1. قانون تنظيم ادارة الاموال المحجوزة رقم 11 لسنة 1958 المعدل ويتضمن ادارة الاموال المحجوزة إدارياً.

2. قانون تحصيل الديون الحكومية رقم 56 لسنة 1977 المعدل يتضمن بيان الاجراءات المتخذة لاستحصال الديون الحكومية من المدنيين للدولة.

3. قانون الاستملاك رقم 12 لسنة 1981 يتضمن تنظيم اجراءات الاستملاك(الرضائي والاداري والقضائي)

4. قانون الاستثمار الصناعي للقطاعات الخاص والمختلط رقم 20 لسنة 1988. يتضمن نظمت المادة التاسعة منه كيفية وضوابط التأجير للأراضي بموجبه بدون مزايده علنية للمشاريع الصناعية الحاصلة على اجازة التنمية.

5. قانون تعويض المتضررين من قبل النظام البائد رقم 16 لسنة 2010. يتضمن حول تعويض المتضررين عن امواهم المنقولة وغير المنقولة جراء ممارسات النظام السابق.

(1) حيدو، فهيمه اصلوية، بحث تطبيقي في تقويم وتطوير نظام الرقابة الداخلية للوحدات الخدمية، في الجامعة المستنصرية، كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في المحاسبة القانونية، 2014.

6. قانون الاستثمار رقم 13 لسنة 2006 المعدل بالقانون 2 لسنة 2010 يتضمن وضع القوانين الخاصة التي تحكم الاستثمار على مستوى المشاريع الاتحادية والخاصة بالمحافظة لغرض رفع عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطويرها في العراق.
7. قانون تملك الاراضي الواقعة ضمن حدود البلدية الى الوحدات الادارية (البلديات) رقم 80 لسنة 1970 يتضمن تملك البلدية الاراضي الاميرية الصرفة الواقعة ضمن حدود البلديات في المحافظات.
8. قانون بيع وايجار اموال الدولة رقم 21 لسنة 2013 المتضمن آلية تشكيل لجان التقدير والبيع والايجار وكيفية بيع وايجار اموال الدولة المنقولة وغير المنقولة.
9. قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل تضمن تنظيم الاوضاع القانونية لخدمة المواطنين.
10. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل ويتضمن سلوك الموظفين والعقوبات التي تطبق بحقهم.

ثانياً/ المحور العملي: تصميم استمارة الاستبانة وتحليل النتائج للدوائر الخدمية قيد التحليل للدراسة

1. صدق ثبات اداة الدراسة: لغرض التحقق من ثبات اداة الدراسة على درجات افراد العينة وعلى الرغم من ان قواعد القياس في القيمة الواجب الحصول عليها غير محددة الا ان الحصول على ($\alpha > 0.60$) يعتبر في الناحية التطبيقية للعلوم الادارية والانسانية بشكل عام امراً مقبولاً (Sekaran, 2003) والجدول (8) ادناه بين نتائج اداة الثبات لهذه الدراسة، وتدل مؤشرات كرونباخ الفا اعلاه على تمتع اداة الدراسة بصورة عامة بمعامل ثبات عالي وبقدرتها على تحقيق اغراض الدراسة وفقاً لـ (Sekaran).

الجدول (8)

نتائج اداة الثبات لهذه الدراسة

ت	المحور	قيمة (a) الفا
1	ما هو المراد بأجهزة الرقابة الداخلية	0.715
2	ما هو تقييم اداء الدوائر الخدمية	0.835
3	كيف تتأثر الرقابة الداخلية في تقييم اداء الدوائر الخدمية	0.709
4	هل تتأثر الرقابة الداخلية في تقييم اداء عقارات الدولة	0.894
	الاستبانة ككل	0.925

الجدول من تصميم الباحثة

عرض وتحليل النتائج واختيار الفرضيات

1. التحليل الإحصائي للسؤال الأول

جدول رقم (24)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة حول المراد بأجهزة الرقابة

ت	الفقرة	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اهمية الفقرة
1	الحيادية والموضوعية لها تأثير مهم في نتائج عمل الرقابة الداخلية.	1.63	0.872185	32.6%
2	تشجع الرقابة الداخلية العاملين على التجديد والابتكار في مجالات اعمالهم	1.66	0.654742	33.2%
3	يوجد دليل إجراءات ينظم أعمال الدوائر الخدمية في كل وزارة.	1.8	0.840875	36%
4	مفهومكم بنظام الرقابة الداخلية	1.92	0.587638	38.4%
5	بطاقات الوصف الوظيفي لجميع الموظفين	1.98	0.828532	39.6%
6	هيكل تنظيمي معتمد من الوزارة	1.56	0.686375	31.2%
7	تشكيل وحدات رقابية داخلية مستقلة وحيادية	1.62	0.838228	32.4%
8	توجد أوامر تحدد واجبات ومسئوليات الأقسام والموظفين	1.75	0.757121	35%
9	يوجد دليل إجراءات ينظم أعمال الدوائر الخدمية في كل وزارة.	1.76	0.653197	35.2%
10	توجد لوائح وأنظمة وتعليمات كاملة ووافيه تنظم أعمال الدوائر الخدمية	1.72	0.779536	34.4%

الجدول من تصميم الباحثة

تناول المحور الأول من الاستبانة (10) فقرات ويبين الجدول (24) النتائج التي تم التوصل إليها من وجهة نظر عينة البحث حول (ما هو المراد بأجهزة الرقابة الداخلية).

هذا السؤال للتحقق من أهمية كل فقرة من فقراته كما موضح في الجدول اعلاه.

الفقرة (1) من المحور الأول التي نصت على (تعالج الحيادية والموضوعية لها تأثير مهم في نتائج عمل الرقابة الداخلية) نلاحظ أن الاجابات جاءت متفقة مع الدراسة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.63) والانحراف المعياري (0.872185) وبنسبة الاهمية (32.6%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة اعلاه وتأييد عينة الدراسة لها.

اما الفقرة (2) من المحور الأول التي نصت على (تشجع الرقابة الداخلية العاملين على التجديد والابتكار في مجالات اعمالهم) نلاحظ كذلك ان الاجابات كانت متفقة مع الدراسة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.66) والانحراف المعياري (0.654742) وبنسبة الاهمية (33.2%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها وتأييد عينة الدراسة لها.

اما الفقرة (3) من المحور الأول والتي نصت (يوجد دليل إجراءات ينظم أعمال الدوائر الخدمية في كل وزارة) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الدراسة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.8) والانحراف المعياري (0.840875) وبنسبة الاهمية (36%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (4) من المحور الأول التي نصت (مفهومكم بنظام الرقابة الداخلية) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.92) والانحراف المعياري (0.587638) وبنسبة

الاهمية (38.4%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة وتأييد عينة الدراسة لها.

اما الفقرة (5) من المحور الأول التي نصت (بطاقات الوصف الوظيفي لجميع الموظفين) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.98) والانحراف المعياري (0.828532) وبنسبة الاهمية (39.6%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (6) من المحور الاول التي نصت (هيكل تنظيمي معتمد من الوزارة) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.56) والانحراف المعياري (0.686375) وبنسبة الاهمية (31.2%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (7) من المحور الاول التي نصت (تشكيل وحدات رقابية داخلية مستقلة وحيادية) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.62) والانحراف المعياري (0.838228) وبنسبة الاهمية (32.4%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (8) من المحور الاول التي نصت على (توجد أوامر تحدد واجبات ومسئوليات الأقسام والموظفين) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.75) والانحراف المعياري (0.757121) وبنسبة الاهمية (35%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (9) من المحور الاول التي نصت على (يوجد دليل إجراءات ينظم أعمال الدوائر الخدمية في كل وزارة) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.76) والانحراف المعياري (0.653197) وبنسبة الاهمية (35.2%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (10) من المحور الاول التي نصت على (توجد لوائح وأنظمة وتعليمات كامله ووافيه تنظم أعمال الدوائر الخدمية) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.72) والانحراف المعياري (0.779536) وبنسبة الاهمية (34.4%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

ان مستوى الاهمية لجميع الفقرات عالية وتعكس التقارب في وجهات النظر حول ما هو المطلوب من اجهزة الرقابة الداخلية وتجاوز المعوقات التي تؤثر على اداء عملها في الدوائر الحكومية العراقية عامتا وكذلك تشير الى التقارب من قويم المتوسطات الحسابية.

2. التحليل الاحصائي للسؤال الثاني

تناول المحور الثاني من الاستبانة (10) فقرات ويبين الجدول (25) النتائج التي تم التوصل اليها من وجهة نظر عينة البحث حول (ما هو تقييم اداء الدوائر الخدمية)

جدول رقم (25)

ت	الفقرة	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اهمية الفقرة
1	وجود خطة سنوية لانشطة الرقابة في تقييم الاداء.	1.66	0.713789	33.2%
2	وجود وتطبيق معايير دقيقه لقياس وتقييم الاداء.	1.95	0.808728	39%
3	يضع جهاز الرقابة اهدافه لتكون منسقة مع اهداف الجهات الخاضعة للرقابة.	1.86	0.778758	37.2 %
4	وجود اشخاص معينين ومسؤولين على ضمان تحقيق الجودة في الاداء الرقابي.	2.03	0.904031	40.6%
5	نقص الأخطاء العشوائية مقابل زيادة الأخطاء النظامية	2.15	0.957427	43%
6	يقوم الجهاز الرقابي بتعيين الموظفين المناسبين الذين يمتلكون القدرات والكفاءات اللازمة والوقت الكافي للقيام بمهام تقييم الاداء وفق المعايير المهنية والمتطلبات التنظيمية والقانونية المعنية وتمكين الجهاز الرقابي من اصدار تقاريره المناسبة في كافة الظروف.	1.66	0.945163	33.2 %
7	تلعب الرقابة الإدارية دورا مهما في تحسين لأداء	1.73	0.874498	34.6%

33.8%	0.872648	1.69	تشجع الرقابة الداخلية العاملين على التجديد والابتكار في مجالات اعمالهم من اجل تقييم الاداء	8
40.2%	0.88186	2.01	تعدد الجهات الرقابية أثر سلباً على أداء المدقق الداخلي.	9
28.8%	0.574192	1.44	يلتزم المدقق الداخلي بالسلوك المهنية والأخلاقية لمهنة الرقابة الداخلية.	10

الجدول من تصميم الباحثة

بكل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة افراد عينة الدراسة على هذا السؤال للتحقق من اهمية كل فقرة من فقراته كما موضح في الجدول اعلاه.

الفقرة (1) من المحور الثاني التي نصت على (وجود خطة سنوية لأنشطة الرقابة في تقييم الاداء) نلاحظ أن الاجابات جاءت متفقة مع الدراسة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.66) والانحراف المعياري (0.713789) وبنسبة الاهمية (33.2%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة اعلاه وتأييد عينة الدراسة لها.

اما الفقرة (2) من المحور الثاني التي نصت على (وجود وتطبيق معايير دقيقة لقياس وتقييم الأداء) نلاحظ كذلك ان الاجابات كانت متفقة مع الدراسة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.95) والانحراف المعياري (0.808728) وبنسبة الاهمية (39%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها وتأييد عينة الدراسة لها.

اما الفقرة (3) من المحور الثاني والتي نصت (بوضع جهاز الرقابة اهدافه لتكون منسقة مع اهداف الجهات الخاضعة للرقابة) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الدراسة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.86) والانحراف المعياري (0.778758) وبنسبة الاهمية (37.2 %) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة

اما الفقرة (4) من المحور الثاني التي نصت (وجود اشخاص معينين ومسؤولين على ضمان تحقيق الجودة في الاداء الرقابي) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (2.03) والانحراف المعياري (0.904031) وبنسبة الاهمية (40.6%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة وتأييد عينة الدراسة لها.

اما الفقرة (5) من المحور الثاني التي نصت (نقص الأخطاء العشوائية مقابل زيادة الأخطاء النظامية) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (2.15) والانحراف المعياري (0.957427) وبنسبة الاهمية (43%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (6) من المحور الثاني التي نصت (يقوم الجهاز الرقابي بتعيين الموظفين المناسبين الذين يمتلكون القدرات والكفاءات اللازمة والوقت الكافي للقيام بمهام تقييم الاداء وفق المعايير المهنية والمتطلبات التنظيمية والقانونية المعنية كافة وتمكين الجهاز الرقابي من اصدار تقاريره المناسبة في الظروف). نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.66) والانحراف المعياري (0.945163) وبنسبة الاهمية (33.2%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (7) من المحور الثاني التي نصت (تلعب الرقابة الإدارية دورا مهما في تحسين لأداء) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.73) والانحراف المعياري (0.874498) وبنسبة الاهمية (34.6%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (8) من المحور الثاني التي نصت على (تشجع الرقابة الداخلية العاملين على التجديد والابتكار في مجالات اعمالهم من اجل تقييم الاداء) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.69) والانحراف المعياري (0.872648) وبنسبة الاهمية (33.8%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (9) من المحور الثاني التي نصت على (تعدد الجهات الرقابية أثر سلباً على أداء المدقق الداخلي) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (2.01) والانحراف المعياري (0.88186) وبنسبة الاهمية (40.2%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (10) من المحور الثاني التي نصت على (يلتزم المدقق الداخلي بالسلوك المهنية والأخلاقية لمهنة الرقابة الداخلية) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.44) والانحراف المعياري (0.574192) وبنسبة الاهمية (28.8%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

لتحليل دور اجهزة الرقابة الداخلية في تقييم الاداء للدوائر الخدمية في تطبيق القوانين بكل دقة وشفافية لتكون شاملة وكافية لمواجهة استخدامات كافة الاطراف، استعانت الباحثة بكل من المتوسطات المعيارية لاستجابات الافراد عينة الدراسة على هذا السؤال للتحقق من اهمية كل فقرة كما موضح في جدول رقم (25).

التحليل الاحصائي للسؤال الثالث

تناول المحور الثالث من الاستبانة (10) فقرات وبيين الجدول (26) النتائج التي تم التوصل اليها من وجهة نظر عينة البحث حول (كيف تتأثر الرقابة الداخلية في تقييم اداء الدوائر الخدمية).

جدول رقم (26)

ت	الفقرة	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اهمية الفقرة
1	يوجد دور للرقابة المالية في تحسين أداء	1.44	0.574192	28.8%
2	تقييم الاداء له تأثير سلبي على مستوى تقدير الرؤوس لذاته	1.75	0.770347	35%
3	تهتم الإدارة العليا في الدوائر الخدمية بتطوير أداء المدققين المتميزين في العمل.	2.27	1.099633	45.4%
4	يساعد تقييم الاداء في التعرف على نقاط القوة والضعف في الاداء العملي.	2.18	0.857292	43.6%
5	يساعد تقييم الاداء على تحسين العلاقة بين الموظفين والمدير المباشر	1.74	0.579446	34.8%
6	المؤهل العلمي للمدقق له أثر في عملية الرقابة وتقييم الاداء.	1.94	0.693695	38.8%
7	كفاءة وخبرة المدقق لها أثر إيجابي في عملية الرقابة الداخلية وتقييم الاداء في الدوائر الخدمية.	1.6	0.791368	32%
8	يساعد تقييم الاداء الموظف في حل مشاكله في العمل	1.43	0.639681	28.6%
9	تهتم الإدارة العليا بتقديم الدورات التدريبية والمهنية لمدققيها	1.99	0.834787	39.8%
10	يلتزم جهاز الرقابة الداخلية بمعايير السلوك المهني الصادرة عن معهد المدققين الداخليين.	2.12	0.844232	42.4%

الجدول من تصميم الباحثة

بكل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة افراد عينة الدراسة على هذا السؤال للتحقق من اهمية كل فقرة من فقراته كما موضح في الجدول اعلاه.

الفقرة (1) من المحور الثالث التي نصت على (يوجد دور للرقابة المالية في تحسين أداء) نلاحظ أن الاجابات جاءت متفقة مع الدراسة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.44) وانحراف معياري (0.574192) وبنسبة الاهمية (28.8%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة اعلاه وتأييد عينة الدراسة لها.

اما الفقرة (2) من المحور الثالث التي نصت على (تقييم الاداء له تأثير سلبي على مستوى تقدير المرؤوس لذاته) نلاحظ كذلك ان الاجابات كانت متفقة مع الدراسة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.75) والانحراف المعياري (0.770347) وبنسبة الاهمية (35%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها وتأيد عينة الدراسة لها.

اما الفقرة (3) من المحور الثالث والتي نصت (تهتم الإدارة العليا في الدوائر الخدمية بتطوير أداء المدققين المتميزين في العمل) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الدراسة حيث بلغ الوسط الحسابي (2.27) والانحراف المعياري (1.099633) وبنسبة الاهمية (45.4%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (4) من المحور الثالث التي نصت (يساعد تقييم الاداء في التعرف على نقاط والقوة والضعف في الاداء العملي) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (2.18) والانحراف المعياري (0.857292) وبنسبة الاهمية (43.6%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة وتأيد عينة الدراسة لها.

اما الفقرة (5) من المحور الثالث التي نصت (يساعد تقييم الاداء على تحسين العلاقة بين الموظفين والمدير المباشر) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.74) والانحراف المعياري (0.579446) وبنسبة الاهمية (34.8%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (6) من المحور الثالث التي نصت (المؤهل العلمي للمدقق له أثر في عملية الرقابة وتقييم الاداء) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.94) والانحراف المعياري (0.693695) وبنسبة الاهمية (38.8%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (7) من المحور الثالث التي نصت (كفاءة وخبرة المدقق لها أثر إيجابي في عملية الرقابة الداخلية وتقييم الاداء في الدوائر الخدمية) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.6) والانحراف المعياري (0.791368) وبنسبة الاهمية (32%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (8) من المحور الثالث التي نصت على (يساعد تقييم الاداء الموظف في حل مشاكله في العمل) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.43) والانحراف المعياري (0.639681) وبنسبة الاهمية (28.6%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (9) من المحور الثالث التي نصت على (تهتم الإدارة العليا بتقديم الدورات التدريبية والمهنية لمدققيها) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.99).

والانحراف المعياري (0.834787) وبنسبة الاهمية (39.8%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (10) من المحور الثالث التي نصت على (يلتزم جهاز الرقابة الداخلية بمعايير السلوك المهني الصادرة عن معهد المدققين الداخليين) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (2.12) والانحراف المعياري (0.844232) وبنسبة الاهمية (42.4%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

لتحليل كيف تتأثر الرقابة الداخلية في تقويم اداء الدوائر الخدمية وذلك ببذل العناية المهنية اللازمة للحصول على معلومات ادارية يمكن الاعتماد عليها في معرفة كيفية تأثر الرقابة الداخلية في تقويم الاداء للدوائر الخدمية في العراق كما استعانت الباحثة بكل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على هذا السؤال للتحقق من اهمية كل فقرة وكما موضح في الجدول اعلاه.

التحليل الإحصائي للسؤال الرابع

تناول المحور الرابع من الاستبانة (10) فقرات وبيّن الجدول (27) النتائج التي تم التوصل إليها من وجهة نظر عينة البحث حول (هل تتأثر الرقابة الداخلية في تقييم أداء عقارات الدولة). ويشكل عام نلاحظ أن مستوى الأهمية حول النظر هل تتأثر الرقابة الداخلية في تقييم أداء عقارات الدولة في بذل العناية المهنية اللازمة للحصول على المعلومات التي تخص هذه الفقرة ويمكن الاعتماد عليها في تقييم أداء عقارات الدولة وكذلك يشير الجدول إلى التقارب في قيم المتوسطات الحسابية وهو ما يعكس التقارب في وجهات النظر. استعانت الباحثة بكل من المتوسطات المعيارية لاستجابات الأفراد عينة الدراسة على هذا السؤال للتحقق من أهمية كل فقرة، كما موضح في الجدول أدناه..

جدول رقم (27)

ت	الفقرة	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اهمية الفقرة
1	هل تؤيد قيام الرقابة الداخلية بالمشاركة في أعداد الخطط والبرامج السنوية لعقارات الدولة.	2.12	1.056772	42.4%
2	هل أن الرقابة الداخلية أقرب شخص إلى إدارة العقارات التي تقوم بوضع الخطط والبرامج ورسم السياسات، وبالتالي فهو الأجدر أن يقوم على كفاءتها وفعاليتها وتقييم أداءها.	2.39	1.033724	47.8%
3	التخطيط أداة فعالة من أدوات الرقابة الداخلية	1.86	0.816744	37.2%
4	توجد خطط تنظيمية سليمة بعقارات الدولة توضح تسلسل الاختصاص وتحديد المسؤوليات.	1.99	0.915578	39.8%
5	يوفر الهيكل التنظيمي لعقارات الدولة دور للرقابة الداخلية وتقييم الاداء.	1.96	0.8278	39.2%
6	توجد خطة تنظيمية بعقارات الدولة توضح موقع دائرة التدقيق على الهيكل التنظيمي.	1.86	0.804281	37.2%
7	يتم التخطيط لعملية التدقيق أعداد برامج التدقيق والذي يحتوي على أهداف نظام المهمة والإجراءات قبل البدء بعملية التدقيق.	1.79	0.728843	35.8%
8	للتخطيط والرقابة الإدارية دور فعال في اتخاذ القرارات في عقارات الدولة.	1.94	0.826579	38.8%
9	التخطيط أداة فعالة من أدوات الرقابة الداخلية.	1.83	0.853454	36.6%
10	للتخطيط دور مهم في أعداد الموازنة العامة للدولة	1.81	0.761378	36.2%

الجدول من تصميم الباحثة

بكل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على هذا السؤال للتحقق من أهمية كل فقرة من فقراته كما موضح في الجدول أعلاه. الفقرة (1) من المحور الرابع التي نصت على (هل تؤيد قيام الرقابة الداخلية بالمشاركة في أعداد الخطط والبرامج السنوية لعقارات الدولة) نلاحظ أن الاجابات جاءت متفقة مع الدراسة حيث بلغ الوسط الحسابي (2.12) وانحراف معياري (1.056772) وبنسبة الأهمية (42.4%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة اعلاه وتأييد عينة الدراسة لها.

اما الفقرة (2) من المحور الرابع التي نصت على (هل أن الرقابة الداخلية أقرب شخص الى إدارة العقارات التي تقوم بوضع الخطط والبرامج ورسم السياسات, وبالتالي فهو الأجدر أن يقوم على كفاءتها وفعاليتها وتقييم أداءها) نلاحظ كذلك ان الاجابات كانت متفقة مع الدراسة حيث بلغ الوسط الحسابي (2.39) والانحراف المعياري (1.033724) وبنسبة الاهمية (47.8%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها وتأييد عينة الدراسة لها.

اما الفقرة (3) من المحور الرابع والتي نصت (التخطيط أداة فعالة من أدوات الرقابة الداخلية) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الدراسة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.86) والانحراف المعياري (0.816744) وبنسبة الاهمية (37.2%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (4) من المحور الرابع التي نصت (توجد خطط تنظيمية سليمة بعقارات الدولة توضح تسلسل الاختصاص وتحديد المسؤوليات) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.99) والانحراف المعياري (0.915578) وبنسبة الاهمية (39.8%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة وتأييد عينة الدراسة لها.

اما الفقرة (5) من المحور الرابع التي نصت (يوفر الهيكل التنظيمي لعقارات الدولة دور للرقابة الداخلية وتقييم الاداء) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحساب (1.96) والانحراف المعياري (0.8278) وبنسبة الاهمية (39.2%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (6) من المحور الرابع التي نصت (توجد خطه تنظيميه بعقارات الدولة توضح موقع دائرة التدقيق على الهيكل التنظيمي) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.86) والانحراف المعياري (0.804281) وبنسبة الاهمية (37.2%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (7) من المحور الرابع التي نصت (يتم التخطيط لعملية التدقيق أعداد برامج التدقيق والذي يحتوي على أهداف نظام المهمة والإجراءات قبل البدء بعملية التدقيق) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.79). والانحراف المعياري (0.728843) وبنسبة الاهمية (35.8%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (8) من المحور الرابع التي نصت على (للتخطيط والرقابة الإدارية دور فعال في اتخاذ القرارات في عقارات الدولة) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.94) والانحراف المعياري (0.826579) وبنسبة الاهمية (38.8%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (9) من المحور الرابع التي نصت على (التخطيط أداة فعالة من أدوات الرقابة الداخلية) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.83) والانحراف المعياري (0.853454) وبنسبة الاهمية (36.6%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

اما الفقرة (10) من المحور الرابع التي نصت على (للتخطيط دور مهم في اعداد الموازنة العامة للدولة) نلاحظ ان الاجابات كانت متفقة مع الفقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.81) والانحراف المعياري (0.761378) وبنسبة الاهمية (36.2%) مما يدل على درجة المصادقية التي حصلت عليها الفقرة.

النتائج:

1. تعتبر الرقابة الداخلية مجموعة من القوانين والاجراءات المكتوبة وغير المكتوبة والتوجيهات الادارية وطرق العمل التي تساهم في التحكم الافضل في المؤسسة.2. هناك حاجة ملحة لتحديث طرق الرقابة التي تقوم بها الجهات الرقابية العليا.3. يساهم في توفير الضمانات لزيادة الكفاءة والالتزام في تطبيق قانون الاداء الوظيفي.4. ان قسم التخطيط هو الذي يقوم بإعداد وتقدير الاحتياج السنوي لكوادر المؤسسة واعداد الخطة التدريبية السنوية لكوادر المؤسسة وإدخالهم في الدورات التدريبية لرفع كفاءة الأداء.5. ان الادارة الناجحة تلجأ للتقويم المستمر والدوري من اجل تحديد درجة اداء الرقابة الداخلية ومدى تنفيذ عملها في ضوء تصميم

الموضوع وامكانية تعديلها وتطويرها للعمل بحيث يتلاءم مع التغيرات الجديدة التي تطرأ على البيئة المحيطة بالوحدة الاقتصادية
6. ان تقويم الاداء يعد مؤشراً لما حققته الوحدة الاقتصادية نتيجة ممارستها لنشاطاتها الادارية والمالية مقارنة مع فترات سابقة او
مع الاهداف المخططة. 7. يمكن الاعتماد على النتائج المستخلصة من استمارة الاستبانة لكونها نتائج واقعية وليس تخمينية ومن
واقع العمل. 8. لدقة معلومات استمارة الاستبانة تكون العامل الاساسي والكبير في نجاح موضوع الاستبانة.

التوصيات:

1. وضع برامج لتوعية العاملين بضرورة احترام اجراءات الرقابة الداخلية وتعتبر نظرتهم حول عملية التقييم.
2. بذل العناية المعقولة والواجبة في تخطيط وتنفيذ وتقييم اجراءات الرقابة الداخلية والحكومية اثناء عملية التخطيط.
3. تجديد وتحديث وسائل العمل بصورة مستمرة من خلال التواصل مع التطورات العلمية الحديثة في مجال العمل الالكتروني من خلال الندوات والمؤتمرات والدورات التدريبية.
4. يجب عدم تدخل الادارات العليا في الدوائر الخدمية بأعمال وخطط المدقق الداخلي من اجل اظهار العمل والمؤدي للعمل بكل مصادقية وبصورة عادلة.
5. يجب زرع ثقة العاملين في المنظمات الخدمية في نتائج اداء التقييم واعطاء كلاً حقه.
6. ضرورة تدريب الموظفين على الاجراءات اتباعها في حالات الطوارئ وتأهيل قسم من المدققين لتقييم الاجراءات الرقابية وبشكل دوري ووضع الاجراءات المناسبة لمعالجة جوانب الضعف.
7. ضرورة اعتماد نظام الرقابة الداخلية على مجموعة من الاهداف والوسائل والاجراءات التي تستخدم لمتابعة تقويم النشاط الاقتصادي.

المصادر والمراجع:

القرآن الكريم.

القوانين والداستاتير:

1. المعيار 300 المبادئ الاساسية لرقابة الاداء.
2. الديوان الرقابة المالية الاتحادي / دليل تقويم الاداء للبرامج والسياسات المعد بالتنسيق مع محكمة التدقيق الهولندية 2013.
3. قانون ديوان الرقابة المالية العراقية رقم 194 لسنة 1980، جريدة الوقائع العراقية، العدد1980، 2807.
4. دليل تقويم الاداء للبرامج والسياسات المعد بالتنسيق مع محكمة التدقيق الهولندية، 2013.

اولاً: المصادر العربية:

• الكتب

1. جمعة، احمد حلمي، المدخل الحديث لتدقيق الحسابات، دار صفاء، عمان، 2000.
2. الصباح عبد الرحمان، "مبادئ الرقابة الإدارية- المعايير -التقييم -التصحيح" سنة1998 جامعة عمان الأهلية، الأردن، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.
3. محمد فتحي، "مصطلحا إداريا -إيضاح- وبيان"، دار النشر والتوزيع الإسلامية، القاهرة، 2003.
4. أحمد سيد مصطفى، ادارة الموارد البشرية، الادارة العصرية، (performance)، 2004.
5. خالد، مقدم& مايو، عبدالله، نظام الرقابة الداخلية،2016،جامعة قاصدي مرياح- ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير /قسم العلوم التجارية، جمهورية الجزائر، مطبوعة مقدمة لطلبة السنة الثالثة محاسبة ومراجعة والسنة الاولى ماستر دراسات محاسبة وجباية معمة.

6. عبد الباقي، صلاح، كتاب، "إدارة الموارد البشرية"، كلية التجارة جامعة الإسكندرية، الدار الجامعية، 1999.
7. عقيلي، عمر وصفي، ادارة الموارد البشرية، دار وائل، عمان، 2005.

الرسائل والاطاريح

1. الحسني، صادق وخرابشة عبد، رسالة ماجستير نظري، بعنوان، متطلبات أجهزة الرقابة المالية العليا للقيام برقابة الأداء، سنة 2000.
2. عبد الرحمن بدوي، رسالة ماجستير نظري، بعنوان، الرقابة المالية في الدول الإسلامية في عهد الرسول (صلى الله عليه وسلم إلى نهاية الدولة العباسية، سنة 2003.
3. السعيد، ميادة ابو بكر قسم الله، رسالة ماجستير نظري، بعنوان، دور الرقابة الداخلية في ترقية الاداء، 2008، جامعة السودان.
4. كنبيلة، سارة عصام حسن، رسالة ماجستير تطبيقية، بعنوان، تقويم فاعلية الأداء في الوحدات الخدمية باستعمال تقنية المقارنة المرجعية، 2010، جامعة بغداد.
5. حيدو، فهيمة اصليوة، بحث تطبيقي في تقويم وتطوير نظام الرقابة الداخلية للوحدات الخدمية، 2014، في الجامعة المستنصرية كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في المحاسبة القانونية.
6. نيازي، هدى محمود دور الرقابة الداخلية في الحد من ظاهرة التهرب الضريبي، 2013، وهو جزء من متطلبات نيل شهادة الدبلوم العالي في الضرائب المعادلة لشهادة الماجستير، جامعة بغداد.
7. العبودي، فاطمة بنت محمد، وكلية الجامعة للتطوير والجودة، المشرفة العامة على مشروع التأسيس للجودة والتأهيل للاعتماد المؤسسي والبرامجي، مؤشرات الاداء والمقارنة المرجعية كتب رقم 4، لسنة 1434-1435هـ.

• المقالات

1. صبيحة قاسم هاشم، وهاله تركي ناجي، اثر جودة العمل الرقابي في تقويم الاداء، بحث مقدم إلى ديوان الرقابة المالية الاتحاد العراقي، للمشاركة في المؤتمر العلمي الثالث، جامعة بغداد، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، مجلة المراقب العام، 2014.
2. دهمش، نعيم وابوزر، عفاف اسحق، الضوابط الرقابية والتدقيق الداخلي في بيئة تكنولوجيا المعلومات، 28-27/4/2005 المؤتمر الدولي السنوي الخامس لكلية الاقتصاد والعلوم الادارية لجامعة الزيتونة الاردنية، تحت شعار (اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية).

ثانياً: المواقع الالكترونية (الانترنت)

1) Specialties<<https://m.bayt.com>

2. مكتب التربية العربي لدول الخليج.

3. معجم المعاني الجامع Almaany.com,Inc

ثالثاً: المصادر الاجنبية

- 1) System 2004,2005,jantan.control internal practices and Internal auditin mster Thesis,theoretical, control system.
- 2) INTOSAI, mster Thesis,theoretical, Guidelines for Internal control 2004 Standards fors
- 3) Akram khan perormnce Acuditing the three Es, pskestan 1990,p.13 participatory program Evalu Tion Manual.