

أثر أنظمة الرقابة الداخلية على الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت (دراسة ميدانية)¹

The Impact of Internal Control Systems on the Overall Performance in Civil Society Organizations in the Hadramout Governorate (A Field Study)

خالد أحمد قنيوي¹، د. محمد أحمد باسنبل²

¹ باحث في المحاسبة - جامعة العلوم والتكنولوجيا

² أستاذ المحاسبة المساعد، قسم المحاسبة، جامعة العلوم والتكنولوجيا

ganewi87@gmail.com

تاريخ القبول: 2026/2/17

تاريخ الاستلام: 2026/1/15

الملخص:

الكلمات الافتتاحية • نظام الرقابة الداخلية • الأداء الشامل • المؤسسات الأهلية	استهدفت هذه الدراسة التعرف على أثر نظام الرقابة الداخلية في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت، كما سعت إلى تحديد أثر أبعاد نظام الرقابة الداخلية (بيئة الرقابة، تقييم المخاطر، أنشطة الرقابة، المعلومات والاتصال، والمتابعة) في تحسين الأداء الشامل لتلك المؤسسات، واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، وتمّ جمع البيانات من خلال (131) استبانة صالحة للتحليل وُزعت على موظفين يمثلون (45) مؤسسة أهلية من ساحل حضرموت وواديها، وأُجريت عمليات التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS)، وأظهرت نتائج الدراسة أن التطبيق الفعال لأنظمة الرقابة الداخلية ستسهم بشكل أساسي في تحسين الأداء الشامل للمؤسسات الأهلية، بما يشمل الجوانب المالية والإدارية والاجتماعية والتنظيمية، كما بينت النتائج وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لتطبيق أنظمة الرقابة الداخلية في تحسين الأداء الشامل، حيث تبين أن 68% من التغيرات في الأداء الشامل تُعزى إلى أبعاد نظام الرقابة الداخلية، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات الرقابة الداخلية، وتفعيل أنظمة المتابعة والتقييم، وتعزيز الشفافية والمساءلة، وزيادة برامج التدريب لرفع كفاءة العاملين وتحسين الأداء المؤسسي.
--	---

ABSTRACT:

	This study aims to identify the impact of internal control systems in improving overall performance in civil society organizations in the Hadramout Governorate. It also seeks to determine the impact of internal control dimensions (control environment, risk assessment, control activities, information
--	---

¹ بحث مستل من رسالة ماجستير بعنوان أثر أنظمة الرقابة الداخلية على الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية (دراسة ميدانية) مقدمة لكلية العلوم الإدارية - جامعة العلوم والتكنولوجيا 2025

Key Words: • Internal control systems • Overall performance • Civil society organizations	and communication, and monitoring) on improving the overall performance of those organizations. In this study, the researchers adopted a descriptive-analytical approach. Data were collected using 131 valid questionnaires administered to employees representing 45 civil society organizations located in the coastal and valley regions of Hadramout. Data were analysed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The results revealed that the effective implementation of internal control systems will have a significant contribution in improving the overall performance of the civil society organizations, including financial, administrative, societal and organizational aspects. The findings also reveal a statistically significant positive effect of internal control systems on improving overall performance, where 68% of the performance variation was attributed to the dimensions of the internal control systems. Based on these findings, the study recommends enhancing internal control practices, activating monitoring and evaluation systems, promoting transparency and accountability, and expanding training programs to improve staff efficiency and institutional performance.
---	---

المقدمة:

تعد منظمات المجتمع المدني من أهم اللبنات الأساسية للمجتمعات المعاصرة؛ إذ تقوم بدور مهم في المجال الخدمي والخيري والاجتماعي والثقافي ونحو ذلك، ومن ضمن هذه المنظمات المؤسسات الأهلية، لكن المتأمل في واقع المؤسسات يلحظ تبايناً في أدائها بين التميز تارةً وبين التدهور تارةً أخرى، في ظل موارد محدودة لم تستغل بما يحقق الأهداف المرسومة، وافتقار تلك المؤسسات لضوابط قياس الأداء في بلد يعاني من عدم الاستقرار الاقتصادي والسياسي، ما أبرز حاجاتٍ ملحةً يجب أن تسهم بها الجمعيات والمؤسسات الأهلية لملء الفراغ الذي أثارته تلك الأزمات الاقتصادية والسياسية والأمنية المتعاقبة على اليمن عامة وعلى حضرموت خاصة.

ففي دراسة تقييم واقع منظمات المجتمع المدني واحتياجاتها بساحل حضرموت الذي نفّذه مكتب وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالساحل - التي أجريت على المنظمات المرخصة والعاملة، وعددها 263 منظمة - أظهرت الدراسة أنَّ: (6) منظمات لديها أداء فاعل، و(50) منظمة لديها أداء متوسط، و(82) منظمة لديها أداء مقبول، و(125) منظمة بحاجة إلى النظر في وضعها الحالي والتي تمثل 47.5% من المنظمات. (الدراسة، 2018، 5).

وفي دراسة أخرى لواقع الاستدامة المالية لهذه المنظمات في ساحل حضرموت أظهرت أنَّ هذه المنظمات

تواجه مشكلاتٍ في تنوع مصادر دخلها، وتوجد أمام هذه المؤسسات معوقات تنظيمية تحول دون تطبيقها للاستدامة المالية. (الجابري وآخرون، 2022، 1)

ولما لهذه المؤسسات من أهمية ازدادت الحاجة إلى وجود نظام رقابة داخلي يساهم في تحقيق الأهداف بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية، وحماية أصول المؤسسة وموارها المالية والبشرية، والذي بدوره سيساهم في تحسين أدائها، وتقييم مدى كفاءة استخدامها للموارد المتاحة.

المحور الأول: الإطار العام للدراسة:

1. مشكلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف أثر تطبيق أنظمة الرقابة الداخلية في الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية، مع الأخذ في الاعتبار دور كلٍ من ثقافة الالتزام المؤسسي ودعم الإدارة العليا كمتغيرين معدّلين قد يؤثران في هذه العلاقة. ويأتي ذلك في ظل تنامي الحاجة إلى فهم العوامل التي تعزز فعالية الرقابة وانعكاساتها على الأداء المالي، المجتمعي، والتنظيمي. وتتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:

كيف يمكن تحسين أداء المؤسسات الأهلية من خلال تطبيق أنظمة الرقابة الداخلية؟ ولتوضيح السؤال الرئيس وتحليله تمّت صياغة مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تساهم في تفصيل الجوانب المختلفة للبحث وهي كالآتي:

1. إلى أي مدى تؤثر أبعاد أنظمة الرقابة الداخلية في الأداء المالي والإداري؟
2. ما هو أثر فعالية نظام الرقابة الداخلية في الأداء المجتمعي؟
3. كيف تساهم أنظمة الرقابة الداخلية في تحسين البعد الوظيفي والتنظيمي في المؤسسة؟
4. هل يوجد أثر بين تعزيز ثقافة الالتزام المؤسسي وبين الأداء الشامل؟
5. ما هو أثر دعم الإدارة العليا لتعزيز تطبيق أنظمة الرقابة الداخلية وتحسين الأداء؟

2. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تساهم في تحسين أداء المؤسسات الأهلية من خلال تفعيل أنظمة الرقابة الداخلية، وهي:

1. قياس أثر أنظمة الرقابة الداخلية بأبعادها الخمسة في الأداء المالي والإداري.
2. تحليل العلاقة بين الرقابة الداخلية وبين مستوى الأداء المجتمعي.

3. تحديد تأثير أنظمة الرقابة الداخلية في البعد الوظيفي والتنظيمي.

4. اختبار دور ثقافة الالتزام المؤسسي في تعديل العلاقة بين الرقابة وبين الأداء.

5. اختبار دور دعم الإدارة العليا كمعدل يؤثر في العلاقة بين الرقابة الداخلية وبين الأداء الشامل.

3. أهمية البحث

1-3 الأهمية العلمية

1. إثراء المعرفة الأكاديمية: يسهم البحث في إضافة معرفة جديدة للأدبيات الأكاديمية، المتعلقة بالرقابة

الداخلية وإدارة المؤسسات الأهلية. يمكن أن يوفر هذا البحث رؤى جديدة عن كيفية تأثير أنظمة

الرقابة الداخلية في الأداء المؤسسي.

2. تحديد العوامل المؤثرة: يساعد البحث في تحديد العوامل المؤثرة في فعالية أنظمة الرقابة الداخلية وأثرها

في الأداء المؤسسي، ما يمكن الباحثين والممارسين من فهم المتغيرات التي تسهم في تحسين الأداء.

3. تقديم أدلة تجريبية: من خلال جمع البيانات وتحليلها، يوفر البحث أدلة تجريبية تدعم الفرضيات

المطروحة، ما يعزز من المصداقية العلمية للنتائج، ويتيح استخدامها كأساس لأبحاث مستقبلية.

2-3 الأهمية العملية

1- تحسين الكفاءة التشغيلية من خلال نظام رقابة داخلي فعال، يساعد في استخدام الموارد بشكل

أمثل، ما يزيد من فعالية البرامج والمشاريع التنموية في المنطقة.

2- إدارة المخاطر وحماية الموارد: في بيئة تعاني من عدم الاستقرار الاقتصادي والسياسي، تسهم أنظمة

الرقابة الداخلية في تحديد المخاطر وإدارتها بفعالية، وحماية الموارد من الفساد وسوء الإدارة.

3- تعزيز القدرات المؤسسية: سيسهم في تطوير القدرات المؤسسية للمؤسسات الأهلية، من خلال توفير

إطار عمل منظم ومنهجي لإدارة العمليات واتخاذ القرارات، ما يعزز من كفاءة المؤسسة واستدامتها.

4. أسباب اختيار موضوع الدراسة

1-4 أسباب أكاديمية:

1- ندرة الدراسات التي تناولت موضوع دور نظام الرقابة الداخلية في تحسين الأداء الشامل للمؤسسات

الأهلية، وخاصة في البيئة المحلية، جعلت هذا الموضوع جديرًا بالبحث والدراسة لسد فجوة معرفية قائمة.

2- تعبر الدراسة عن علاقة بحثية واضحة بين متغيرين رئيسين (الرقابة الداخلية والأداء الشامل)، ما يسهم في إثراء الجانب النظري للأدبيات العلمية في مجال الإدارة والرقابة.

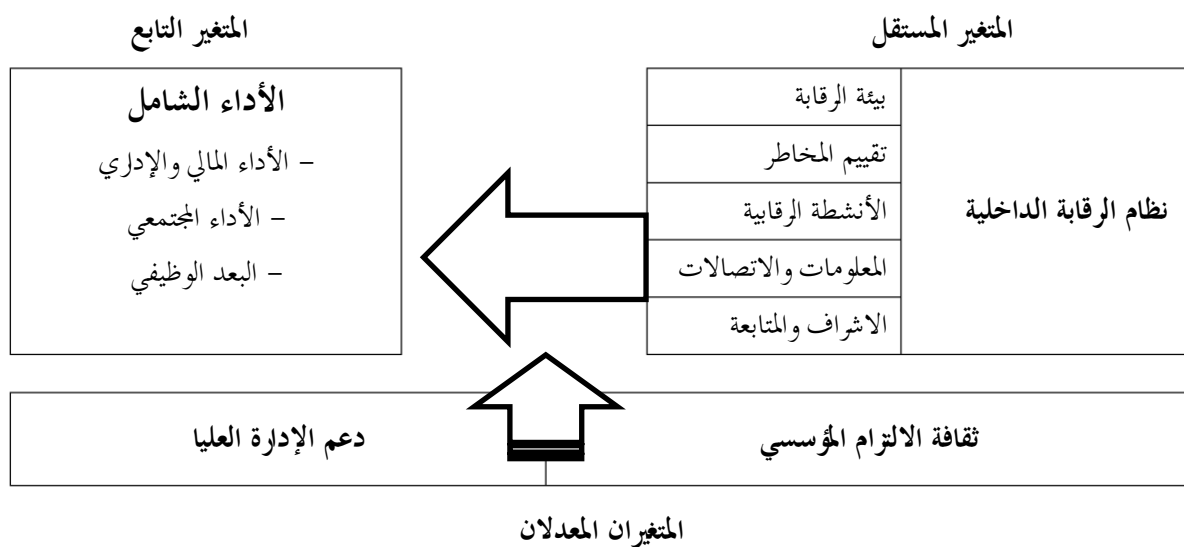
2-4 أسباب موضوعية:

- 1- الحاجة الملحة للمؤسسات الأهلية إلى تطوير أنظمة رقابة داخلية فعالة، قادرة على تعزيز الشفافية وترشيد الموارد، وهو ما ينعكس مباشرة على تحسين أدائها العام.
- 2- ارتباط الدراسة بالواقع العملي للمؤسسات الأهلية التي تواجه تحديات متزايدة في ظل محدودية التمويل، وتوسع احتياجات المستفيدين.
- 3- مواكبة متطلبات الحوكمة والإدارة الرشيدة، التي أصبحت من أبرز المعايير لتقييم كفاءة المؤسسات الأهلية.

3-4 أسباب شخصية:

1. اهتمام الباحثين بمجال تطوير المؤسسات الأهلية، والحرص على الإسهام في رفع كفاءتها بما يحقق أهدافها التنموية.
2. قناعة الباحثين بأهمية موضوع الرقابة الداخلية كأداة أساسية للحد من الهدر، وتعزيز الثقة بين المؤسسات الأهلية والمجتمع.

5. متغيرات ونموذج الدراسة



يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين نظام الرقابة الداخلية بأبعادها (بيئة الرقابة، تقييم المخاطر، الأنشطة الرقابية، المعلومات والاتصالات، الإشراف والمتابعة) وبين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت". ولتحقيق أهداف الدراسة تم صياغة الفرضيات الفرعية الآتية:

H₀₁: "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لبيئة الرقابة في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت".

H₀₂: "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لتقييم المخاطر في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت".

H₀₃: "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للأنشطة الرقابية في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت".

H₀₄: "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للمعلومات والاتصالات في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت".

H₀₅: "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للإشراف والمتابعة في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت".

H₀₆: "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لتوسيط ثقافة الالتزام المؤسسي لتعزيز العلاقة بين أنظمة الرقابة الداخلية وبين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت".

H₀₇: "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لتوسيط دعم الإدارة العليا لزيادة قوة العلاقة بين أنظمة الرقابة الداخلية وبين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت".

الفرضية الرئيسة الثانية:

"لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عن مستوى عند مستوى (0.05) بين استجابات الباحثين عن أثر أنظمة الرقابة الداخلية في الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت تُعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية والبيانات العامة للمؤسسة.

7. منهجية الدراسة ومصادر جمع البيانات

سعت الدراسة إلى التعرف على دور أنظمة الرقابة الداخلية في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت، ولتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفي التحليلي؛ كونه منهجاً مناسباً وملائماً لهذه

الدراسة، يصف واقع الظاهرة المراد دراستها عن طريق جمع البيانات، وتفسيرها وتنظيمها وتحليلها؛ من أجل الوصول إلى استنتاجات وتعميمات، تساعد في فهم واقع أنظمة الرقابة الداخلية والأداء الشامل والعلاقة بينهما في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت والعمل على تطويره.

8. حدود الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من مجموع الجمعيات والمؤسسات الأهلية المرخصة بمحافظه حضرموت، البالغ عددها (138) مؤسسة في حضرموت الساحل، و(130) مؤسسة في حضرموت الوادي والصحراء، بحسب إفادة المختصين في مكاتب الشؤون الاجتماعية بالمحافظة. وتمثلت عينة الدراسة في المستويات الإدارية (المدير التنفيذي، نائب المدير التنفيذي، مدير إدارة/ قسم، نائب مدير إدارة/ قسم، مختص، موظف)؛ إذ تم توزيع (100) استبانة ورقية على عينة الدراسة، و(48) استبانة إلكترونية، بحسب جدول اختيار العينات (سيكاران، 2006، 421). استُرجع منها (135) استبانة، واستُبعد منها (4) استبانات لعدم استكمال البيانات، وبذلك تكون الصالحة للتحليل الإحصائي (131) استبانة بنسبة (97.1%) وهي نسبة استجابة مرتفعة جدًا.

9. الدراسات السابقة

1- دراسة: الحسيني هند (2023)، بعنوان: تقويم نظام الرقابة الداخلية في المنشآت غير الهادفة للربح -

دراسة على جمعية تنمية المجتمع محافظة المنوفية - مصر

استهدف هذا البحث تقويم نظام الرقابة الداخلية في المنشآت غير الهادفة للربح؛ لضمان حماية أصولها، والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة على نحو يحقق الأهداف التي تكوَّنت من أجلها، ودراسة نظام الرقابة في حالة الدراسة. واعتمدت الباحثة على أسلوب الملاحظة والمقابلة لجمع البيانات وتحليلها من خلال الاطلاع على وثائق وقوائم الجمعية. وتوصلت الباحثة إلى صحة الفرض الرئيس للبحث والمتمثل في أن نظام الرقابة الداخلية المطبق حاليًا بالجمعيات الأهلية لا يتفق مع طبيعة تكوين هذه المنشآت غير الهادفة للربح وعملها، والوقوف على السبل المناسبة لحل مشكلات، وتقويم نظام الرقابة الداخلية في الجمعية. وأوصت الباحثة إدارة الجمعية بضرورة تصميم نظام رقابي فعّال، وتطبيق قواعد الحوكمة التي تُمثّل الآلية التي تحدد توزيع الحقوق والمسؤوليات بين الأطراف المختلفة داخل الجمعية، وتشكيل لجنة مختصة للإشراف والتحقق من صحة البيانات المالية وضمان التزام الجمعية بالإجراءات واللوائح والتعليمات.

2- دراسة: كروش سعيد وآخرون (2023)، بعنوان: أهمية نظام الرقابة الداخلية في تحسين أداء المؤسسة - دراسة حالة على الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز. الجزائر.

استهدفت الدراسة توضيح أهمية نظام الرقابة الداخلية في تحسين أداء المؤسسة، وذلك من خلال التطرق لمجموعة من المفاهيم والمتغيرات المحيطة بمصطلح الرقابة وأداء المؤسسة وآليات تحسينه وتحسين آليات الوصول إلى الأداء المالي الأمثل داخل المؤسسة، وتوضيح مؤشرات الأداء المالي، والتعرف على طرق احتسابها. وتم الاعتماد على المنهج الوصفي في الجانب النظري والتحليلي في الجانب التطبيقي باستخدام دراسة الحالة على الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز، خلال الفترة (2019-2021)، ومن خلال استخدام المقابلة والملاحظة والوثائق المتاحة في حالة الدراسة من قوائم مالية وجداول حسابات النتائج؛ إذ تمّ تحليل الوضعية المالية باستخدام مؤشرات التوازن المالي والنسب المالية. توصلت الدراسة إلى صحة فرضية البحث الرئيسة أنّ نظام الرقابة الداخلية الفعال يساهم في تحسين الأداء المالي وتطوير المؤسسة محلّ الدراسة، وأوصت الدراسة المؤسسة بتحديث إجراءات أنظمة الرقابة الموجودة لجعله أكثر فعالية، والتركيز على دعم المصلحة المتخصصة بالرقابة بموظفين جدد كلما استدعى الأمر ذلك، وهذا يكون بالتناسب مع زيادة وتطور المؤسسة.

3- دراسة: بن عمر أنيس، خلف وليد (2022)، بعنوان: دور نظام الرقابة الداخلية في تقويم أداء المؤسسات الحكومية - الأسس النظرية والتطبيقات التجريبية - دراسة حالة ديوان محافظة صلاح الدين - العراق

استهدف البحث معالجة موضوع نظام الرقابة الداخلية في حالة الدراسة وعلاقته بتقويم أداء المؤسسات الحكومية، ومعرفة مستوى تطبيق أنظمة الرقابة، وقياس مستوى كفاءة تقويم أداء المؤسسات بأبعاده (الحكومة والمهنية وجودة العمل). ولتحقيق أهداف البحث تمّ استخدام الاستبانة كأداة رئيسة في جميع البيانات والمعلومات بعد عرضها على محكّمين، وتمّ توزيعها على عينة من مجتمع الدراسة وعددهم (104) موظف. وتمّ استخدام أدوات الإحصاء الوصفي في تحليل البيانات. وكانت أهم النتائج بقبول فرضيّتي الارتباط والتأثير بين نظام الرقابة الداخلية وتقويم أداء المؤسسات الحكومية، وأنّ نظام الرقابة الداخلية يرتبط بشكل وثيق مع أداء حالة الدراسة، وأوصى الباحثان بضرورة الاهتمام بالسياسات والتعليمات المشجعة على الالتزام بالقيم الأخلاقية، وتحديث التوصيف الوظيفي للصلاحيات الممنوحة للمراقب الداخلي، وتطوير نظام المعلومات المحاسبية؛ لزيادة جودة تقارير الرقابة المالية، وجعلها أكثر دقّة ومصداقية.

4- دراسة: باسنبل محمد أحمد (2021)، بعنوان: الرقابة الداخلية ودورها في تحقيق جودة المراجعة والحفاظ على المال العام - دراسة تطبيقية على الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة بالجمهورية اليمنية

استهدفت الدراسة تحليل أنظمة الرقابة الداخلية، ومدى إسهامها في تحقيق الكفاءة المالية وكفاءة الأداء، والتعرف على دور أنظمة الرقابة الداخلية في الحفاظ على المال العام، واقتراح مشروع لتطوير أنظمة الرقابة الداخلية وتحسينها. واتبع الباحث مجموعة من المناهج للوصول إلى نتائج الدراسة، منها المنهج الاستنباطي؛ لتحديد طبيعة المشكلة، والمنهج الوصفي التحليلي؛ لدراسة الحالة، والمنهج الاستقرائي؛ لاختبار فرضيات البحث، واعتمد الباحث عينة من مجتمع الدراسة؛ إذ قام بتوزيع 220 استمارة على مختلف المستويات في العينة، واستجابت العينة بنسبة 100%. وتتلخص أهم نتائج في أن وجود نظام رقابي فعال يساعد على تحقيق أهداف المراجعة ولكي يحافظ نظام الرقابة الداخلية على المال العام يجب أن يوضح خطوط الاختصاصات والمسؤوليات والسلطات، وأن وجود الأنشطة الرقابية من لوائح وأنظمة وقوانين وأجهزة رقابية داخلية وخارجية لا تكفي لإبراز أنظمة رقابية ذات جودة وكفاءة وفعالية، تستطيع من خلاله المؤسسات من تحقيق الكفاءة وحسن الأداء، ما لم تكن تلك الأنشطة يتم تطبيقها على العمليات المختلفة داخل المؤسسة. وأوصى الباحث بأن يتم تطوير أنظمة الرقابة الداخلية باستمرار ومتابعته من خلال معلومات التغذية العكسية؛ لاكتشاف أي مشكلات طارئة، والاهتمام بالدراسات والبحوث في هذا المجال، ويجب أن تعتمد أنظمة الرقابة الداخلية على الأنشطة والأنظمة الإلكترونية؛ لأنها تحقق رقابة أكثر جودة وأقل تكلفة.

5- دراسة (Sadik Maloku، Shaqir Rexhepi، Isuf Lushi (2020) بعنوان: **The Role of the Internal Control Increasing Performance in the Public Institutions. Kosovo**

استهدف الدراسة معرفة دور نظام الرقابة الداخلية في تعزيز المساءلة والفعالية والشفافية والأداء في حماية الأصول العامة. استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبيان الموزعة على عينة من مجتمع الدراسة، بلغ عددهم (21) مدير إدارة، و(44) موظف قسم، وتبين للباحثين من خلال الدراسة أنه مع زيادة تضارب المصالح وعدم الاستقرار السياسي والفساد، يكون احتمال نظام الرقابة الداخلية عديم الفائدة وغير فعال لصالح المؤسسات العامة أعلى، وأن الأداء السليم للمؤسسات العامة يجب أن يكون قائماً على المبادئ الصحيحة مع أهداف واضحة للمساءلة على أساس أخلاقي. ويعمل هيكل المساءلة في المؤسسات العامة كحجر زاوية لتفعيل الآليات التي تؤثر في إدارة المخاطر في وظيفة الارتقاء بنظام الرقابة الداخلية.

وأوصت الدراسة بتعزيز دور الجهات الرقابية العليا؛ لضمان التطبيق الفعال للرقابة الداخلية، وتبني إطار واضح للرقابة الداخلية وفقاً للمعايير الدولية.

6- دراسة: شيتور علي (2014)، بعنوان: مساهمة الرقابة الداخلية في تحسين الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة مؤسسة التيسير السياحي - الجزائر

استهدفت الدراسة معرفة دور الرقابة الداخلية في تحسين الأداء المالي، وإبراز أهمية الرقابة، وتحسين آليات الوصول إلى الأداء المالي الأمثل في المؤسسة. واعتمد الباحث على أسلوب المقابلة الموجهة في جمع المعطيات والمعلومات المتعلقة بعينة الدراسة، إضافة إلى أساليب أخرى تمثلت في الملاحظة المباشرة، والزيارات الميدانية، وتحليل المحتوى بالاعتماد على وثائق المؤسسة، واستهدف الباحث مدير المؤسسة، والمدقق الداخلي، والمحاسب كعينة للبحث، واستنتج الباحث من خلال أساليب جمع البيانات أن المؤسسة لا تعطي اهتماماً كبيراً لتشخيص الوضع المالي والرقابي، ما يشير إلى تدهور وضعها المالي. وأوصى الباحث بضرورة وضع نظام رقابي حديث يشمل جميع هياكل المؤسسة من الداخل والخارج، ووضع برامج لتوعية العاملين لضرورة احترام إجراءات الرقابة الداخلية، وتغيير نظريتهم عن عملية التقييم، وإعداد برنامج لمقارنة الأداء الفعلي بالأداء الواجب تحقيقه.

7- دراسة (Hassan Sheba Abdulkadir (2014) بعنوان: Challenges of implementing internal control systems in Non-Governmental Organizations (NGO) in Kenya:

A case of Faith Based Organizations (FBO) in Coast: Kenya

استهدف الدراسة الكشف عن تحديات تنفيذ أنظمة الرقابة الداخلية في قطاع المنظمات غير الحكومية في كينيا، مع الإشارة بشكل خاص إلى المنظمات الدينية في المنطقة الساحلية من البلاد. وتطرق البحث لأنظمة الرقابة الداخلية المتعلقة بقيود الضوابط المالية، ونطاق وظائف ضوابط حوكمة الشركات، وقابلية الأخلاقيات، وضوابط الامتثال العملية، ويتضح أن هناك عدداً من التغييرات الإيجابية في الأداء التنظيمي التي ترتبط بالضوابط الداخلية الجيدة داخل المنظمة. وفي التوصيات بيّن الباحث أن المنظمات القائمة على العمل الديني لا تزال تكافح من أجل ترسيخ أنظمة الرقابة الداخلية الشبيهة بالأعمال التجارية داخل هيكلها الإداري. وتشير النتائج إلى أن المنظمات القائمة على أساس ديني تضع أو تعزز ضوابط داخلية قوية داخل أنظمتها من شأنها تحسين الأداء، وزيادة ثقة مموليها وأصحاب المصلحة المهمين. وأوصى الباحث بإجراء مزيد من الأبحاث في المجال نفسه لتغطية مجالات محدّدة أخرى من الضوابط الداخلية.

ما يميز هذه الدراسة:

1. تناول عدد من الدراسات السابقة نظام الرقابة الداخلية في القطاعين الحكومي والخاص، وهذه الدراسة تختص بدراسة هذا النظام في المؤسسات الأهلية فقط، ما يسهم في سد فجوة بحثية قائمة في هذا النوع من المؤسسات.
2. تتميز هذه الدراسة بتركيزها على المؤسسات الأهلية في محافظة حضرموت، وهي بيئة لم تحظ بدراسة كافية من قبل -في حد علم الباحثين-.
3. اعتمدت الدراسة الحالية على استبانة صُمِّمَتْ لتتناسب مع طبيعة العمل المؤسسي في حضرموت، تعكس واقع التحديث في البيانات، والمعرفة التي طرأت على بيئة المؤسسات في المحافظة خاصة، والعالمية عامة، في السنوات الأخيرة.
4. تسعى هذه الدراسة إلى تقديم توصيات عملية تستند إلى نتائج ميدانية، بما يعزز استفادة المؤسسات الأهلية في حضرموت من هذه النتائج لتحسين نظم الرقابة الداخلية وتحسين الأداء.

المحور الثاني: الجانب النظري**أولاً : تعريف نظام الرقابة الداخلية**

يُعرَّف نظام الرقابة الداخلية بأنه مجموعة من الأنشطة والإجراءات والسياسات واللوائح والنظم التي يتم تصميمها من قبل مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية أو جهات خارجية حكومية أو عامة، تتعلق هذه الأنشطة والإجراءات والسياسات بنشاط المنشأة، ويتم تنفيذها عبر إدارة المنشأة وموظفيها بمستوياتها المختلفة؛ لتعطي تأكيداً نسبياً بأن الأهداف -عامة أو خاصة- بالمنشأة يتم تحقيقها بكفاءة وفاعلية، ويتم الإشراف على تنفيذ نظام الرقابة الداخلية من قبل إدارة مستقلة، تقوم بهذه المهمة عبر المستويات الإدارية المختلفة. (باسنبيل، 2021، 58)

وفي تعريف لمنظمة COSO - الإطار المتكامل 2013 والمبادئ التوجيهية للانتوساي لمعايير الرقابة الداخلية للقطاع العام 2004 بأنها: عملية متكاملة ومنقّدة من قبل الإدارة وموظفي المنشأة، وتهدف إلى معالجة المخاطر، واغتنام الفرص، وتوفير تأكيد معقول فيما يتعلق بتحقيق النتائج؛ للسعي نحو تحقيق المصلحة العامة والمهمّة للمنشأة. (OECD، 2019، 58)

من خلال قراءة التعريفين السابقين يعرف الباحثان نظام الرقابة الداخلية بأنه: مجموعة من السياسات والإجراءات والعمليات المترابطة التي تضعها إدارة المؤسسة؛ لضمان تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية وموثوقية، في التقارير المالية والمحاسبية، والالتزام بالقوانين واللوائح المعتمدة في المؤسسة.

أهمية نظام الرقابة

هناك عوامل عدّة ساعدت على إبراز أهمية نظام الرقابة الداخلية، تتمثل في: (بوحناف، 2019، 5)

1. تزايد المشروعات وحجمها، ما أدى إلى تعقيد هياكلها التنظيمية وتشعبها.
2. حاجة الإدارة إلى بيانات دورية دقيقة، من خلال تقارير دورية عن الأوجه المختلفة لنشاطه.
3. مسؤولية الإدارة عن حماية موارد المنشأة من الضياع والاختلاس وسوء الاستخدام.
4. حاجة مؤسسات الحكومة وإداراتها إلى بيانات دقيقة.

أنواع الرقابة الداخلية:

تتعدد أنواع الرقابة الداخلية وفقاً لنطاقها وهدفها، ويمكن تقسيمها على ثلاث فئات أو أنواع رئيسية، هي:

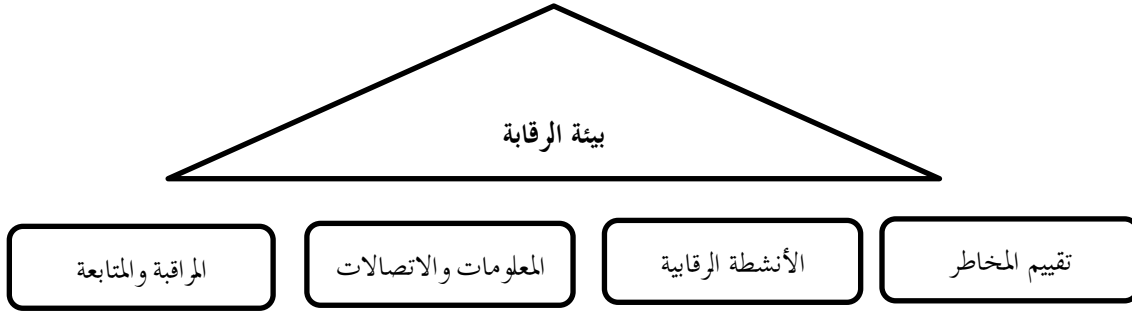
1. الرقابة المحاسبية: تُركز هذه الرقابة على الأنشطة المحاسبية والمالية في المؤسسة.
2. الرقابة الإدارية: تُعنى الرقابة الإدارية بمراقبة الأنشطة الإدارية والتشغيلية في المؤسسة.
3. الضبط الداخلي: هو نظام من الإجراءات والسياسات التي تهدف إلى التحكم في العمليات الداخلية للمؤسسة بشكل شامل

مكونات نظام الرقابة الداخلية

تمّ حديثاً وضع خمسة مكونات رئيسية متداخل بعضها مع بعض كإطار لنظام الرقابة الداخلية وفق مفهوم (COSO)، والذي تمّ بناؤها اعتماداً على أسلوب الإدارة في تسيير العمليات وتكامل عمليات الإدارة، هذه المكونات هي: (البيئة الرقابية، تقييم المخاطر، الأنشطة الرقابية، المعلومات والاتصالات، المراقبة والمتابعة).

علماً أنّ البيئة الرقابية تعد المظلة أو القاعدة للمكونات الأخرى؛ إذ إنه في ظل عدم وجود بيئة رقابية ذات كفاءة، فإنّ نتائج المكونات الأخرى لا تؤدي إلى ضوابط رقابية فاعلة وذات جودة ممتازة. هذا ضمن النسخة المحدثة الصادرة عن COSO عام ٢٠١٣.

شكل (1) يبين مكونات نظام الرقابة الداخلية الرئيسية



المصدر: (ارينز ولوبك، 2009، 388)

مفهوم الأداء

يعد مفهوم الأداء من المفاهيم التي نالت حظاً وافراً من الاهتمام؛ وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمؤسسة، ولتداخل المؤثرات التي تؤثر في الأداء وتنوعها؛ إذ يعرف الأداء بأنه قدرة المنظمة على استخدام مواردها المالية والبشرية والتكنولوجية والمعرفية بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها بطريقة ذات كفاءة وفعالة، وتحقيق توقعات أصحاب المصالح وتطلعاتهم. (عمرو وآخرون 2019، 485).

ويعرف الأداء الشامل بأنه المنظومة (الحصلة) المتكاملة لنتائج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلاتها الداخلية والخارجية. (باجير، 2022، 40)

يُعرف الباحثان الأداء الشامل بأنه مدى قدرة المؤسسة على توظيف مواردها البشرية والمالية والمعرفية بكفاءة وفعالية؛ لتحقيق أهدافها الاستراتيجية والتشغيلية، مع المحافظة على الاستمرارية والتوازن بين مصالح الأطراف ذات العلاقة، في إطار من الالتزام بالقيم المؤسسية، وتحقيق الأثر المستدام.

أهمية تقييم الأداء:

يمكن تلخيص أهمية تقييم الأداء في الأمور الآتية: (نعيم، 2016، 38)

1. تقييم الأداء يوفر مقياساً لنجاح المؤسسة من خلال سعيها لتحقيق أهدافها، والنجاح يتطلب توفير مقياس مرّكب، يجمع بين الكفاءة والفعالية، فهو أشمل وفي الحالين تستطيع المؤسسة الاستمرار والبقاء في العمل.
2. تقييم الأداء يوفر المعلومات المختلفة للمستويات الإدارية كافةً في المؤسسة لأغراض التخطيط والرقابة، واتخاذ القرارات الإدارية، بناءً على الحقائق العلمية والموضوعية.
3. من خلال تقييم الأداء يمكن اكتشاف الأفراد الأكفاء، ووضع الفرد المناسب في المكان المناسب، وزيادة الجهود لتطوير مَنْ هم أقل كفاءةً.

أسس تقييم الأداء

تركز عملية تقييم الأداء على مجموعة من الأسس العامة، هي: (بن نعيد، 2021، 92)

1. تحديد أهداف المؤسسة، التي تسعى إلى تحقيقها ودراساتها والتحقق من واقعيتها.
2. وضع الخطط التفصيلية؛ لتحقيق الأهداف.
3. تحديد مراكز المؤسسة، والتي تتمثل في الوحدات التنظيمية المختصة بأداء الأنشطة واتخاذ القرارات.
4. تحديد معايير أداء النشاط والمؤشرات، التي من خلالها يمكن قياس مستوى الأداء.

مفهوم المؤسسات الأهلية

عرّفت اللائحة التنفيذية لقانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية في القانون اليمني المؤسسات الأهلية بأنها: أية مؤسسة أهلية تم تأسيسها طبقاً لأحكام القانون لمدة محدّدة أو غير محدّدة، من قبل شخص طبيعي أو اعتباري أو أكثر؛ لمزاولة أنشطة ذات نفع عام، ودون أن تستهدف من نشاطها جني الربح، ويكون نظام العضوية فيها مقتصرًا على مؤسسيها دون غيرهم. (اللائحة التنفيذية رقم (1) لسنة 2021)

كما تُعرّف المؤسسات الأهلية بأنها: أي كيان مستمر لمدة معينة أو غير معينة، يؤسسه شخص أو أشخاص من ذوي الصفة الطبيعية أو الاعتبارية أو منهما معاً، غير هادف للربح أساساً؛ وذلك من أجل تحقيق غرض أو أكثر من أغراض النفع العام أو المخصّص، ويعتمد على ما يخصصه له المؤسس أو المؤسسون من أموال، أو أوقاف، أو هبات أو وصايا. (تليدي، 2021، 419)

أهداف عمل المؤسسات الأهلية ومجالاته

تضطلع المؤسسات الأهلية بدور محوري في التنمية المجتمعية من خلال أهدافها المتنوعة، وتتضمن هذه الأهداف: (العالول، 2011، 95)

1. الاستجابة لضرورة تحسين الأوضاع الحياتية للأفراد بشكل عام.
 2. الاستجابة لتلبية احتياجات مجتمعية، ذات طابع مدني، والتي تقع خارج مسؤولية الحكومة.
 3. الإسهام في عملية التغيير الاجتماعي من خلال التأثير بالقوانين والتشريعات والسياسات العامة وتعبئة الرأي العام إزاء موضوع محدد أو مجموعة مواضيع تهم المجتمع.
- وتتنوع المجالات التي تنشط فيها المؤسسات الأهلية ومن هذه المجالات: مجالات الخدمات، والإغاثة، والمجالات التنموية، و المجالات الحقوقية.

المحور الثالث : الاطار العملي للدراسة (الدراسة الميدانية)

أولاً: تحليل خصائص عينة الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

استخدمت الدراسة التكرارات والنسب المئوية للتحليل الوصفي لخصائص أفراد عينة الدراسة من البيانات الشخصية والوظيفية وكانت النتائج كما يأتي:

1- متغير العمر:

جدول (1) تحليل البيانات الشخصية وفقاً لمتغير العمر

الترتيب	النسبة	التكرار	الفئات	المتغير
3	% 23.7	31	أقل من 30 سنة	العمر
1	% 46.5	61	30 - 40 سنة	
2	% 29.8	39	أكبر من 40 سنة	
	%100	131	المجموع	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية.

من خلال الجدول يتضح أن الفئة العمرية (من 30 - 40 سنة) هي الأكثر تكراراً وتوافراً في عينة الدراسة بنسبة (46.5%)، تليها فئة العمر (أكبر من 40 سنة) بنسبة توافر (29.8%)، أما فئة العمر (أقل من 30 سنة) فهي الأقل توافراً في العينة بنسبة (23.7%)، وبشكل عام نجد أن المؤشرات تدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة تقل أعمارهم دون 40 سنة، وهم يتمتعون بالحيوية والشباب، فضلاً عن امتلاكهم الخبرة والمعرفة التي تخولهم للإجابة عن الاستبيان.

2- متغير المؤهل العلمي:

جدول (2) تحليل البيانات الشخصية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

الترتيب	النسبة	التكرار	الفئات	الخاصية
3	%13.0	17	دبلوم	المؤهل العلمي
1	%57.3	75	بكالوريوس	
2	%24.4	32	ماجستير	
4	%5.3	7	دكتوراه	
	%100	131	المجموع	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية.

يلاحظ من بيانات الجدول أن ذوي المؤهلات الجامعية هم الأكثر توافراً بنسبة إجمالية (57.3%) من حملة البكالوريوس، والماجستير (24.4%)، والدكتوراه (5.3%)، أمّا الحاصلون على مؤهل الدبلوم فكان بنسبة توافر (13%)، ويتضح أن غالب أفراد العينة من حملة درجة البكالوريوس، ولعل ذلك يعود إلى تفضيل المؤسسات الأهلية بمحافظه حضر موت تعيين مَنْ هم في هذه الدرجة العلمية، ولأنّ هذه الفئة تمتلك عدداً من الدورات التدريبية وورش العمل. وبشكل عام نجد أن المؤشرات تدل على اهتمام كبير من المؤسسات الأهلية بمحافظه حضر موت باختيار أصحاب المؤهلات الجامعية، ما يدل على تمتّع أفراد عينة الدراسة بالمعرفة العلمية التي تؤهلهم لاستيعاب موضوع الدراسة، والإجابة عن أسئلة أداة الدراسة بالكفاءة والدقة المطلوبة.

3- متغير المسمى الوظيفي:

نلاحظ من بيانات الجدول أن النسبة الأكثرية للمسمى الوظيفي للعاملين لصالح (مدير إدارة / قسم) والتي بلغت حوالي (36%)، تلاها (موظف) بواقع (27.5%)، ثم مسمى (المدير التنفيذي) والتي بلغت نسبتهم (15.3%)، وجاء في الترتيب الرابع مسمى (مختص) بنسبة (9.2%)، يليهم (نائب مدير إدارة / قسم) بنسبة (7%) تقريباً، وأخيراً مسمى (نائب المدير التنفيذي) (5.3%). ويعد هذا التوزيع معقولاً ومنطقياً بحيث يتلاءم مع الهرم الوظيفي وبيئة الرقابة للمؤسسات الأهلية

جدول (3) تحليل البيانات الشخصية وفقاً لمتغير المستوى الوظيفي

الترتيب	النسبة	التكرار	الفئات	الخاصية
3	15.3%	20	المدير التنفيذي	المستوى الوظيفي
6	5.3%	7	نائب المدير التنفيذي	
1	35.9%	47	مدير إدارة / قسم	
5	6.9%	9	نائب مدير إدارة / قسم	
4	9.2%	12	مختص	
2	27.5%	36	موظف	
	100%	131	المجموع	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية.

4- متغير سنوات الخبرة:

جدول (4) تحليل البيانات الشخصية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

الترتيب	النسبة	التكرار	الفئات	الخاصية
3	31.3%	41	أقل من 5 سنوات	الخبرة العملية
2	33.6%	44	من 5 - 10 سنوات	
1	35.1%	46	أكثر من 10 سنوات	
	100%	131	المجموع	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية. من بيانات الجدول يلاحظ أن تركيز خبرات عينة الدراسة يتجه نحو فئات الخبرة (أكثر من 10 سنوات) بنسبة تصل إلى (35.1%)، يليها فئة من خبرتهم (من 5 - 10 سنوات) كانت (33.6%)، في حين بلغت الخبرة الأدنى (أقل من 5 سنوات) بنسبة توافر (31.3%)، وبشكل عام نجد أن نسبة كبيرة ممن سنوات خبرتهم العملية 5 سنوات فأكثر وبنسبة (68.7%) من إجمالي عينة الدراسة، ما يعطي مؤشراً بتمتع أفراد العينة بالخبرة الكافية، وبالتالي امتلاكهم بيانات مفيدة، وهذا يساعد على الخروج بنتائج، أو مؤشرات يمكن تعميمها.

ثانياً: تحليل البيانات العامة للمؤسسة ومناقشتها وتفسيرها:

استخدمت الدراسة التكرارات والنسب المئوية للتحليل الوصفي للبيانات العامة للمؤسسات الأهلية قيد الدراسة، وكانت النتائج كما يأتي:

1- متغير عمر المؤسسة:

جدول (5) تحليل البيانات الشخصية وفقاً لمتغير عمر المؤسسة

الترتيب	النسبة	التكرار	الفئات	الخاصية
3	14.5%	19	أقل من 5 سنوات	عمر المؤسسة
2	25.2%	33	من 5 - 10 سنوات	
1	60.3%	79	أكثر من 10 سنوات	
	100%	131	المجموع	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية. من بيانات الجدول يلاحظ أن أكثر المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت لها عمر منذ التأسيس (أكثر من 10 سنوات) بنسبة تصل إلى (60.3%)، يليها فئة من عمرها (من 5 - 10 سنوات) بنسبة توافر

(25.2%)، في حين بلغت (أقل من 5 سنوات) بنسبة توافر (14.5%)، وبشكل عام نجد أن نسبة كبيرة ممن عمر المؤسسات الأهلية 5 سنوات فأكثر تشكل (85.5%) من إجمالي عينة الدراسة، ما يعطي مؤشراً بالخبرة الكافية، وهذا يساعد على الخروج بنتائج، يمكن تعميمها.

2- متغير عدد العاملين:

جدول (6) تحليل البيانات الشخصية وفقاً لمتغير عدد العاملين

الترتيب	النسبة	التكرار	الفئات	الخاصية
2	28.2%	37	أقل من 10 عاملين	عدد العاملين
1	45.1%	59	من 10 إلى 25 عامل	
4	12.2%	16	من 26 إلى 50 عامل	
3	14.5%	19	أكثر من 50 عامل	
	100%	131	المجموع	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية.

نلاحظ من بيانات الجدول (4-6) أنَّ النسبة الكبيرة للمؤسسات الأهلية التي لديها عاملون موظفون ومتعاقدون (من 10 إلى 25 عاملاً) يشكلون ما نسبته (45.1%)، أي تقريباً حوالي نصف عينة الدراسة، وأخيراً (من 26 إلى 50 عاملاً) بنسبة (12.2%). ويعد هذا التوزيع معقولاً ومتناسباً مع ما جاء في المسميات الوظيفية السابقة.

3- متغير مصدر التمويل:

جدول (7) تحليل البيانات الشخصية وفقاً لمتغير مصدر التمويل

الترتيب	النسبة	التكرار	الفئات	الخاصية
2	32%	42	محلي	مصدر التمويل
3	13%	11	أجنبي	
1	55%	72	مختلط	
	100%	131	المجموع	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية.

نلاحظ من بيانات الجدول أنَّ (55%) من تمويل للمؤسسات الأهلية يعتمد على المصادر المختلطة بين التمويل المحلي والأجنبي، في حين أنَّ (32%) من مصادر التمويل هي مصادر محلية، و(13%) فقط مصادر تمويل أجنبية.

4- متغير نوعية النشاط:

جدول (8) تحليل البيانات الشخصية وفقاً لمتغير نوعية النشاط

الترتيب	النسبة	التكرار	الفئات	الخاصية
2	27.5%	36	خدمي	نوعية النشاط
1	67.2%	88	تنموي	
3	5.3%	7	حقوقي	
	100%	131	المجموع	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية.

نلاحظ من بيانات الجدول (4-8) أنَّ المجال الرئيس لنشاط المؤسسات الأهلية يتركز في المجال التنموي من خلال تنفيذ المشاريع الاقتصادية والاجتماعية بنسبة (67.2%)، ثم تأتي بعدها المشاريع الخدمية بنسبة (27.5%)، وأخيراً المجال الحقوقي بنسبة (5.3%). ويعد هذا التوزيع متوافقاً مع أهداف المؤسسات الأهلية في خدمة المجتمع المدني.

ثالثاً: تحليل متغيرات الدراسة وأبعادها:

في هذا المبحث قُمنّا بتحليل النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس للدراسة: كيف يمكن تحسين أداء المؤسسات الأهلية من خلال تطبيق أنظمة الرقابة الداخلية؟ وللإجابة عن هذا السؤال تمَّ وصف متغير أنظمة الرقابة الداخلية وتحليله بأبعاده مجتمعة، ووصف متغير الأداء الشامل وتحليله بأبعاده مجتمعة، إضافةً إلى المتغيرات المعدلة على النحو الآتي:

1- تحليل متغير أنظمة الرقابة الداخلية بأبعاده مجتمعة ومناقشته وتفسيره:

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير أنظمة الرقابة الداخلية بأبعاده مجتمعة

م	الفقرات	المتوسط الحسابي (N=131)	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t الحسوبة	القيمة الاحتمالية	درجة الموافقة	الترتيب
1	بيئة الرقابة	4.12	0.753	82.4	16.989	0.000	مرتفعة	2
2	تقييم المخاطر	3.61	0.939	72.1	7.382	0.000	مرتفعة	5
3	الأنشطة الرقابية	4.23	0.708	84.6	19.921	0.000	مرتفعة	1

	جدًا						
4	المعلومات والاتصالات	3.92	0.806	78.4	13.084	0.000	مرتفعة
5	الإشراف والمتابعة	3.83	0.825	76.6	11.540	0.000	مرتفعة
5	أنظمة الرقابة الداخلية	3.95	0.685	79.1	15.911	0.000	مرتفعة

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية.

من الجدول يتضح أن مستوى المتغير المستقل (أنظمة الرقابة الداخلية) بأبعاده مجتمعة متوافر بمستوى مرتفع، حيث بلغ مقدار المتوسط الحسابي (3.95) بانحراف معياري (0.685) ووزن نسبي (79.1) ما يدل على مستوى جيد جدًّا، وكان ترتيب أبعاده الخمسة كالتالي: جاء في الترتيب الأول بُعد الأنشطة الرقابية عند مستوى مرتفع جدًّا بوسط حسابي مقداره (4.23)، يليه ثانيًا بُعد بيئة الرقابة عند مستوى مرتفع بوسط حسابي مقداره (4.12)، ويليه ثالثًا بُعد المعلومات والاتصالات عند مستوى مرتفع بوسط حسابي مقداره (3.92)، ثم بُعد الإشراف والمتابعة عند مستوى مرتفع بوسط حسابي مقداره (3.83)، وفي الترتيب الأخير بُعد تقييم المخاطر عند مستوى مرتفع بوسط حسابي مقداره (3.61)، ونلاحظ أنَّ الأوزان النسبية للأبعاد تراوحت بين (72.1 – 84.6)، ما تدل على توافر مستويات جيدة، وبحسب اختبار (t) ظهر أنَّ كل الأبعاد معنوية، وأن القيمة الاحتمالية لهم أقل من مستوى (0.05)، ويُعزى ذلك إلى الرغبة الجيدة للعينة المدروسة. ويُفسِّر الباحثان هذه النتائج بأن عناصر الرقابة الداخلية مجتمعة قد توافرت بدرجة مرتفعة في المؤسسات محل الدراسة، الأمر الذي يعكس وجود إطار رقابي متكامل يمكن البناء عليه عند تطبيق نظام الرقابة الداخلية بشكل شامل ومنهجي خلال المرحلة القادمة.

2- تحليل متغير الأداء الشامل بأبعاده مجتمعة:

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الأداء الشامل بأبعاده مجتمعة

م	الفقرات	المتوسط الحسابي (N=131)	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t المحسوبة	القيمة الاحتمالية	درجة الموافقة	الترتيب
1	الأداء المالي والإداري	4.06	0.652	81.3	18.683	.000	مرتفعة	2
2	الأداء المجتمعي	4.12	0.628	82.3	20.349	.000	مرتفعة	1
3	البُعد الوظيفي والتنظيمي	4.03	0.802	80.5	14.649	.000	مرتفعة	3
4	الأداء الشامل	4.07	0.616	81.3	19.793	.000	مرتفعة	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية.

من الجدول يتضح أن مستوى المتغير التابع (الأداء الشامل) بأبعاده مجتمعة متوافر بمستوى مرتفع، حيث بلغ مقدار المتوسط الحسابي (4.07) بانحراف معياري (0.616) ووزن نسبي (81.3)، ما يدل على مستوى جيد جداً، وكان ترتيب أبعاده الثلاثة كالآتي: جاء في الترتيب الأول بُعد الأداء المجتمعي عند مستوى مرتفع بوسط حسابي مقداره (4.12)، يليه ثانياً بُعد الأداء المالي والإداري عند مستوى مرتفع بوسط حسابي مقداره (4.06)، وفي الترتيب الأخير بُعد الوظيفي والتنظيمي عند مستوى مرتفع بوسط حسابي مقداره (4.03)، ونلاحظ أن الأوزان النسبية للأبعاد تراوحت بين (80.5 – 82.3) ما تدل على توافر مستويات جيدة جداً، وبحسب اختبار (t) ظهر أن كل الأبعاد معنوية، وأن القيمة الاحتمالية للمتغير التابع (الأداء الشامل) (0.000) وهي أقل من (0.05)، ما يدل على أن المتغير ذو دلالة معنوية.

ويرى الباحثان من خلال هذه النتيجة وجود رغبة في المؤسسات الأهلية لتحسين أدائها الشامل واهتمامها بتحسين أدائها المجتمعي وتعزيز كفاءة مواردها المالية والإدارية وتنظيم بيئتها الداخلية. كما تؤكد الدلالة الإحصائية للنتائج أن هذه المؤسسات تمتلك قدرًا من الفاعلية والالتزام يساهم في تحقيق أهدافها التنموية بشكل متوازن ومستدام.

رابعاً: تحليل فرضيات الدراسة ونتائجها:

1- اختبار الفرضية الرئيسة باستخدام الانحدار الخطي المتعدد:

تمت صياغة الفرضية الرئيسة الأولى كما يلي: "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين نظام الرقابة الداخلية بأبعادها (بيئة الرقابة، تقييم المخاطر، الأنشطة الرقابية، المعلومات والاتصالات، الإشراف والمتابعة) في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت". ولاختبار أثر أنظمة الرقابة الداخلية بصورة مجتمعة في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت، تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد وفق المعادلة الآتية:

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + b_5 x_5$$

حيث إن:

Y = يمثل المتغير التابع وهو (الأداء الشامل).

X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 = يمثل أبعاد المتغير المستقل وهي: (بيئة الرقابة، تقييم المخاطر، الأنشطة الرقابية،

المعلومات والاتصالات، الإشراف والمتابعة) على التوالي.

$a =$ ثابت الانحدار.

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 =$ معاملات الانحدار والتي تمثل مقدار التأثيرات في المتغير التابع نتيجة التغير في

الأبعاد المستقلة. وتظهر النتائج كما في الجدول 10:

يتضح من الجدول وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية معنوية للأبعاد المستقلة مجتمعة في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت، ووفقاً لنموذج الانحدار الخطي المتعدد تسهم أنظمة الرقابة الداخلية في تحسين الأداء الشامل، مع الأخذ بعين الاعتبار بقية المتغيرات الأخرى في الوقت نفسه بمقدار (0.211) لبعد بيئة الرقابة وتقييم المخاطر بمقدار (0.068)، وتسهم الأنشطة الرقابية بمقدار (0.218)، وتعمل المعلومات والاتصالات على تحسين الأداء الشامل بمقدار (0.059) والإشراف والمتابعة بمقدار (0.194).

جدول (10) نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لأثر أنظمة الرقابة الداخلية مجتمعة في تحسين الأداء

الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت

اختبار f	قيمة f	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	اختبار t		معامل الانحدار b	ثابت الانحدار a	المتغيرات المستقلة
				قيمة t	القيمة الاحتمالية Sig.			
0.000	53.076	.825	.680	2.981	.003	.211	1.055	بيئة الرقابة
				1.412	.160	.068		تقييم المخاطر
				2.975	.004	.218		الأنشطة الرقابية
				.927	.356	.059		المعلومات والاتصالات
				2.935	.004	.194		الإشراف والمتابعة

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية.

وبناء على ما يظهر من نتائج الجدول يتم رفض الفرضية الرئيسة، والتي نصت على أنه: "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين نظام الرقابة الداخلية بأبعادها (بيئة الرقابة، تقييم المخاطر، الأنشطة الرقابية، المعلومات والاتصالات، الإشراف والمتابعة) في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت"، وقبول الفرضية البديلة لها والتي تنص على أنه: "يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى

(0.05) بين نظام الرقابة الداخلية بأبعادها (بيئة الرقابة، تقييم المخاطر، الأنشطة الرقابية، المعلومات والاتصالات، الإشراف والمتابعة) في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت".

ويفسر الباحثان هذه النتيجة بأن أنظمة الرقابة الداخلية تؤدي دورًا جوهريًا في تحسين الأداء الشامل للمؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت؛ إذ تُظهر الأبعاد مثل بيئة الرقابة، الأنشطة الرقابية، والإشراف والمتابعة تأثيرًا معنويًا وواضحًا، في حين يحتاج بُعدا تقييم المخاطر والمعلومات والاتصالات إلى تعزيز لتقوية أثرهما. بشكل عام، وجود نظام رقابي متكامل يساهم في رفع كفاءة المؤسسات وتحقيق أهدافها المالية والإدارية والمجتمعية بشكل أفضل.

2- اختبار الفرضيات الفرعية باستخدام الانحدار الخطي البسيط:

تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر متغير أنظمة الرقابة الداخلية وأبعاده (بيئة الرقابة، تقييم المخاطر، الأنشطة الرقابية، المعلومات والاتصالات، الإشراف والمتابعة) في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت، وقام الباحثان بتجزئة الفرضية الرئيسة إلى سبع فرضيات فرعية، يمكن اختبارها كلاً على حدة كالاتي:

أ) اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

نصت الفرضية الفرعية الأولى على ما يأتي:

H_{01} : "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لبيئة الرقابة في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت".

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر بيئة الرقابة في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت قيد الدراسة، وظهرت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (11) نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير بيئة الرقابة الداخلية في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت

المتغير المستقل	ثابت الانحدار (a)	معامل الانحدار (b)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة t المحسوبة	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig.	نتيجة الفرضية
بيئة الرقابة	1.577	.604	.739	.546	12.455	155.138	0.000	رفض

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية.

من خلال ما يظهر في الجدول رقم (11) من نتائج، وبناءً على هذه النتائج يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على أنه: "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لبيئة الرقابة في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت"، وقبول الفرضية البديلة لها والتي تنص على أنه: "يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لبيئة الرقابة على تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت".

ويفسر الباحثان نتائج التحليل أنه يوجد أثر إيجابي ومعنوي لبيئة الرقابة في تحسين الأداء الشامل للمؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت، ما يدل على أن تعزيز عناصر البيئة الرقابية كوضوح المسؤوليات والحوكمة يسهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية، وبذلك تُعد بيئة الرقابة ركيزة أساسية لتحسين الأداء المؤسسي.

ب) اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

نصت الفرضية الفرعية الثانية على ما يأتي:

H_{02} : "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لتقييم المخاطر في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت".

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر تقييم المخاطر في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت قيد الدراسة، وتظهر النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (12) نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير تقييم المخاطر في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت

المتغير المستقل	ثابت الانحدار (a)	معامل الانحدار (b)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة t المحسوبة	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig.	نتيجة الفرضية
تقييم المخاطر	2.592	.409	.623	.388	9.040	81.713	0.000	رفض

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية.

من خلال ما يظهر في الجدول رقم (12) من نتائج، وبناءً على هذه النتائج يتم رفض الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لتقييم المخاطر في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت"، وقبول الفرضية البديلة لها والتي تنص على أنه: "يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لتقييم المخاطر في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت".

ويفسر الباحثان نتائج التحليل أنَّها تؤكد وجود أثر إيجابي ومعنوي لتقييم المخاطر في تحسين الأداء الشامل للمؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت، ما يدل على أن الاهتمام بتحديد المخاطر وتحليلها ومتابعتها يساهم في رفع كفاءة الأداء وتقليل الانحرافات المحتملة، وبذلك يُعد تقييم المخاطر عنصراً أساسياً في تعزيز فعالية أنظمة الرقابة الداخلية وتحسين الأداء المؤسسي.

(ج) اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

نصت الفرضية الفرعية الثالثة على ما يأتي:

H_{03} : "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للأنشطة الرقابية في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت".

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر الأنشطة الرقابية في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت قيد الدراسة، وتظهر النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (13) نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير الأنشطة الرقابية والأداء الشامل في المؤسسات الأهلية

بمحافظه حضرموت

المتغير المستقل	ثابت الانحدار (a)	معامل الانحدار (b)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة t المحسوبة	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig.	نتيجة الفرضية
الأنشطة الرقابية	1.394	.631	.725	.526	11.957	142.968	0.000	رفض

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية.

من خلال ما يظهر في الجدول رقم (13) من نتائج، وبناءً على هذه النتائج يتم رفض الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على أنه: "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للأنشطة الرقابية في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت"، وقبول الفرضية البديلة لها التي تنص على أنه: "يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للأنشطة الرقابية في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت".

ويفسر الباحثان هذه النتيجة بالدور الذي تؤديه الأنشطة الرقابية في تحسين الأداء الشامل للمؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت، ما يشير إلى أنَّ تعزيز إجراءات الرقابة، والمراجعة، والمتابعة المنتظمة يساهم بفاعلية في رفع

كفاءة الأداء، وضمان تحقيق الأهداف التشغيلية، وبذلك تُعد الأنشطة الرقابية من أهم مكونات نظام الرقابة الداخلية المؤثرة في تحسين الأداء المؤسسي.

(د) اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

نصت الفرضية الفرعية الرابعة على ما يأتي:

H_{04} : "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للمعلومات والاتصالات في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت".

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر المعلومات والاتصالات في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت قيد الدراسة، وتظهر النتائج من خلال ما يظهر في الجدول رقم (14) من نتائج، وبناءً على هذه النتائج يتم رفض الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أنه: "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للمعلومات والاتصالات في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت". وقبل الفرضية البديلة لها التي تنص على أنه: "يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للمعلومات والاتصالات في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت".

جدول (14) نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير المعلومات والاتصالات والأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت

المتغير المستقل	ثابت الانحدار (a)	معامل الانحدار (b)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة t المحسوبة	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig.	نتيجة الفرضية
المعلومات والاتصالات	2.055	.513	.671	.450	10.271	105.502	0.000	رفض

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية.

ويفسر الباحثان هذه النتيجة بالدور الحيوي الذي تلعبه المعلومات والاتصالات في تحسين الأداء الشامل للمؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت، ما يدل على أن تدفق المعلومات الدقيقة وفي الوقت المناسب، وتحسين قنوات الاتصال الداخلية يساهم في تعزيز كفاءة العمل واتخاذ القرارات السليمة، وبذلك تُعد المعلومات والاتصالات عنصراً حيوياً في دعم فاعلية نظام الرقابة الداخلية وتحسين الأداء المؤسسي.

هـ) اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

نصت الفرضية الفرعية الخامسة على ما يأتي:

H_{05} : "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للإشراف والمتابعة في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت".

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر الإشراف والمتابعة في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت قيد الدراسة، وتظهر النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (15) نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير الإشراف والمتابعة والأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت

المتغير المستقل	ثابت الانحدار (a)	معامل الانحدار (b)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة t المحسوبة	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig.	نتيجة الفرضية
الإشراف والمتابعة	1.959	.550	.736	.542	12.354	152.625	0.000	رفض

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية.

من خلال ما يظهر في الجدول رقم (15) من نتائج، وبناءً على هذه النتائج يتم رفض الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على أنه: "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للإشراف والمتابعة في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت"، وقبول الفرضية البديلة لها التي تنص على أنه: "يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للإشراف والمتابعة في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت".

ويفسر الباحثان نتائج التحليل بأنها تؤكد وجود أثر إيجابي ومعنوي للإشراف والمتابعة في تحسين الأداء الشامل للمؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت، ما يشير إلى أن تعزيز عمليات المتابعة المستمرة وتفعيل الإشراف الإداري والفني يساهم في رفع كفاءة الأداء وضمان تنفيذ الخطط والأهداف بالشكل المطلوب، وبذلك يُعد الإشراف والمتابعة من العناصر الأساسية لنظام الرقابة الداخلية التي تدعم تحسين الأداء المؤسسي واستدامته.

و) اختبار الفرضية الفرعية السادسة:

نصت الفرضية الفرعية السادسة على ما يأتي:

H_{06} : "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لتوسيط ثقافة الالتزام المؤسسي لتعزيز العلاقة بين أنظمة الرقابة الداخلية والأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت".

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لمعرفة، هل تعزز ثقافة الالتزام المؤسسي بين أنظمة الرقابة الداخلية والأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت؟ وتظهر النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (16) نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير ثقافة الالتزام المؤسسي في أنظمة الرقابة الداخلية والأداء

الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت

المتغير المستقل	ثابت الانحدار (a)	معامل الانحدار (b)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة t المحسوبة	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig.	نتيجة الفرضية
ثقافة الالتزام المؤسسي	1.560	.622	.762	.581	13.385	179.163	0.000	رفض

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية.

من خلال ما يظهر في الجدول رقم (16) من نتائج، وبناءً على هذه النتائج يتم رفض الفرضية الفرعية السادسة التي تنص على أنه: "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لتوسيط ثقافة الالتزام المؤسسي لتعزيز العلاقة بين أنظمة الرقابة الداخلية والأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت"، وقبول الفرضية البديلة لها التي تنص على أنه: "يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لتوسيط ثقافة الالتزام المؤسسي لتعزيز العلاقة بين أنظمة الرقابة الداخلية والأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت".

ويفسر الباحثان نتائج التحليل بأنها تؤكد وجود أثر إيجابي ومعنوي لثقافة الالتزام المؤسسي في تعزيز العلاقة بين أنظمة الرقابة الداخلية والأداء الشامل في المؤسسات الأهلية، ما يدل على أن ترسيخ قيم الانضباط والمسؤولية والشفافية يساهم في تفعيل دور الرقابة الداخلية، وتحقيق أداء مؤسسي أكثر كفاءة واستدامة.

(ز) اختبار الفرضية الفرعية السابعة:

نصت الفرضية الفرعية السابعة على ما يأتي:

H_{07} : "لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لتوسيط دعم الإدارة العليا لزيادة قوة العلاقة بين أنظمة الرقابة الداخلية والأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت. ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لمعرفة هل يزيد دعم الإدارة العليا من قوة العلاقة بين أنظمة الرقابة الداخلية والأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت؟ وتظهر النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (17) نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير دعم الإدارة العليا في أنظمة الرقابة الداخلية والأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت

المتغير المستقل	ثابت الانحدار (a)	معامل الانحدار (b)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة t المحسوبة	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig.	نتيجة الفرضية
دعم الإدارة العليا	1.082	.733	.820	.672	16.257	264.302	0.000	رفض

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية.

من خلال ما يظهر في الجدول رقم (17) من نتائج، وبناءً على هذه النتائج يتم رفض الفرضية الفرعية السابعة التي تنص على أنه: لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لتوسيط دعم الإدارة العليا لزيادة قوة العلاقة بين أنظمة الرقابة الداخلية وبين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت.

وقبول الفرضية البديلة لها التي تنص على أنه: "يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لتوسيط دعم الإدارة العليا لزيادة قوة العلاقة بين أنظمة الرقابة الداخلية وبين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت".

ويرى الباحثان أنَّ نتائج التحليل تؤكد وجود أثر إيجابي ومعنوي لدعم الإدارة العليا في تعزيز العلاقة بين أنظمة الرقابة الداخلية وبين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت، ما يدل على أن التزام الإدارة العليا وتبنيها لسياسات رقابية فعالة يسهم في تقوية نظم الرقابة وتحسين الأداء المؤسسي، وبذلك يُعد دعم الإدارة العليا عاملاً وسيطاً رئيساً يرفع من كفاءة تطبيق أنظمة الرقابة الداخلية، ويعزز أثرها في الأداء الشامل

3- تحليل الفرضية الرئيسة الثانية:

نصت الفرضية الرئيسة الثانية على أنه: "لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عن مستوى عن مستوى (0.05) بين استجابات الباحثين عن أثر أنظمة الرقابة الداخلية في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت تُعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية والبيانات العامة للمؤسسة. ولاختبار هذه الفرضية استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق لأكثر من ثلاث مجموعات لبقية المتغيرات الأخرى، لمعرفة الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، وتُعد الفروق دالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى دلالة الاختبار (Sig) أقل من مستوى الدلالة (0.05)، والعكس صحيح.

(أ) اختبار الفرضية الخاصة بالبيانات الشخصية والوظيفية:

نصت هذه الفرضية على أنه: "لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عن مستوى عن مستوى (0.05) بين استجابات الباحثين عن أثر أنظمة الرقابة الداخلية في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت تُعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية: (العمر، المؤهل الدراسي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة)".

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، وكانت النتائج كما في الجدول (18) يتضح من نتائج تحليل التباين الأحادي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة عن أنظمة الرقابة الداخلية والأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت، تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية، حيث يشير اختبار F المحسوبة أن مستوى الدلالة لمتغير العمر بلغ (0.818)، وملتغير المؤهل الدراسي (0.844)، وملتغير المسمى الوظيفي (0.638)، وملتغير عدد سنوات الخبرة (0.858) وجميعها أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (0.05).

جدول (18) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية

متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات (التباين)	قيمة f المحسوبة	القيمة الاحتمالية Sig.	النتيجة
العمر	بين المجموعات	159	2	0.079	0.202	0.818	غير دال إحصائياً عند مستوى $\alpha=0.05$
	داخل المجموعات	50.361	128	0.393			
	الإجمالي	50.519	130	-			
المؤهل العلمي	بين المجموعات	325	3	0.108	0.274	0.844	غير دال إحصائياً عند مستوى
	داخل المجموعات	50.194	127	0.395			

$\alpha=0.05$			-	130	50.519	الإجمالي	
غير دال إحصائياً	.638	.682	.268	5	1.341	بين المجموعات	المسمى
عند مستوى			.393	125	49.178	داخل المجموعات	الوظيفي
$\alpha=0.05$			-	130	50.519	الإجمالي	
غير دال إحصائياً	.858	.153	.060	2	.121	بين المجموعات	سنوات
عند مستوى			.394	128	50.399	داخل المجموعات	الخبرة
$\alpha=0.05$			-	130	50.519	الإجمالي	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية.

(ب) اختبار الفرضية الخاصة بالبيانات العامة للمؤسسة:

نصت هذه الفرضية على أنه: "لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عن مستوى عن مستوى (0.05) بين استجابات الباحثين عن أثر أنظمة الرقابة الداخلية في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت تُعزى إلى البيانات العامة: (عمر المؤسسة، عدد العاملين، مصدر التمويل، نوعية النشاط)".

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، وكانت النتائج كما في الجدول (19) يتضح من نتائج تحليل التباين الأحادي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة عن أنظمة الرقابة الداخلية والأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت.

جدول (19) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي وفقاً للبيانات العامة للمؤسسة

متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات (التباين)	قيمة f المحسوبة	القيمة الاحتمالية Sig.	النتيجة
عمر المؤسسة	بين المجموعات	.202	2	.101	.256	.774	غير دال إحصائياً عند مستوى $\alpha=0.05$
	داخل المجموعات	50.318	128	.393			
	الإجمالي	50.519	130	-			
عدد العاملين	بين المجموعات	1.829	3	.610	1.590	.195	غير دال إحصائياً عند مستوى
	داخل المجموعات	48.690	127	.383			
	الإجمالي	50.519	130	-			

$\alpha=0.05$							
غير دال إحصائيًا عند مستوى $\alpha=0.05$	.840	.175	.069	2	.138	بين المجموعات	مصدر
			.394	128	50.382	داخل المجموعات	التمويل
			–	130	50.519	الإجمالي	
غير دال إحصائيًا عند مستوى $\alpha=0.05$	.550	.600	.235	2	.469	بين المجموعات	نوعية
			.391	128	50.050	داخل المجموعات	النشاط
			–	130	50.519	الإجمالي	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية

ويرى الباحثان من خلال هذه النتيجة أن فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية وتأثيرها الإيجابي في تحسين الأداء الشامل تكاد تكون متقاربة في جميع المؤسسات الأهلية بغض النظر عن اختلاف خصائصها التنظيمية أو التشغيلية، ما يدل على أن تطبيق مبادئ الرقابة الداخلية يمثل توجهًا عامًا وثابتًا يعكس وعي المؤسسات بأهميتها في تعزيز الأداء المؤسسي والاستدامة.

وبناء على ما تقدم يتم قبول الفرضية الرئيسة الثانية والتي نصت على أنه: "لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عن مستوى عن مستوى (0.05) لاستجابة المبحوثين عن أنظمة الرقابة الداخلية والأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت، تُعزى إلى المتغيرات الديمغرافية والوظيفية، والبيانات العامة للمؤسسة.

ويمكن تلخيص نتائج فرضيات الدراسة في الجدول (20)، كالآتي:

جدول (20) ملخص نتائج فرضيات الدراسة

النتيجة	الفرضية	الفرضية
رفض	"لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين نظام الرقابة الداخلية بأبعادها (بيئة الرقابة، تقييم المخاطر، الأنشطة الرقابية، المعلومات والاتصالات، الاشراف والمتابعة) وبين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت".	الرئيسية الأولى
رفض	"لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لبيئة الرقابة في تحسين لأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت"	الفرعية الأولى
رفض	"لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لتقييم المخاطر في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظة حضرموت".	الفرعية الثانية

الفرعية الثالثة	"لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للأنشطة الرقابية في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت".	رفض
الفرعية الرابعة	"لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للمعلومات والاتصالات في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت".	رفض
الفرعية الخامسة	"لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للإشراف والمتابعة في تحسين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت".	رفض
الفرعية السادسة	"لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لتوسيط ثقافة الالتزام المؤسسي لتعزيز العلاقة بين أنظمة الرقابة الداخلية وبين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت".	رفض
الفرعية السابعة	"لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لتوسيط دعم الإدارة العليا لزيادة قوة العلاقة بين أنظمة الرقابة الداخلية وبين الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت".	رفض
الرئيسية الثانية	"لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عن مستوى عن مستوى (0.05) بين استجابات الباحثين عن أثر أنظمة الرقابة الداخلية في الأداء الشامل في المؤسسات الأهلية بمحافظه حضرموت تُعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية والبيانات العامة للمؤسسة".	قبول

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي SPSS للدراسة الميدانية

خامساً: النتائج العامة:

وفقاً لنتائج تحليل الدراسة توصل الباحثان إلى الاستنتاجات الآتية:

1. أن التطبيق الفعال لأنظمة الرقابة الداخلية سيسهم بشكل أساسي في تحسين الأداء الشامل للمؤسسات الأهلية، بما يشمل الجوانب المالية والإدارية والمجتمعية والتنظيمية.
2. يتضح من نتائج الدراسة أن جميع أبعاد أنظمة الرقابة الداخلية تؤدي دوراً فاعلاً في تحسين الأداء، مع تفاوت درجة التأثير من بُعدٍ لآخر.
3. يخلص الباحثان إلى أن الأنشطة الرقابية تعد أكثر الأبعاد إسهاماً في تحسين الأداء؛ نظراً لارتباطها المباشر بضبط الإجراءات، وتعزيز الالتزام، والحد من الانحرافات.
4. أنَّ الإشراف والمتابعة المستمرة يسهمان في رفع مستوى الأداء المؤسسي من خلال تحسين جودة التنفيذ وتصحيح الأخطاء في الوقت المناسب.

5. أن توافر نظم فعالة للمعلومات والاتصال يساعد في دعم اتخاذ القرار، وتعزيز التنسيق بين الوحدات الإدارية، وزيادة مستوى الشفافية داخل المؤسسة.
6. أن تقييم المخاطر يمثل أداة وقائية مهمة تمكن المؤسسات الأهلية من الاستعداد للتحديات المحتملة، وتقليل آثارها السلبية.
7. تؤكد الدراسة أن بيئة الرقابة الداخلية تشكل الأساس الذي تُبنى عليه بقية مكونات النظام الرقابي، من خلال ترسيخ القيم الأخلاقية والانضباط المؤسسي.
8. توضح نتائج الدراسة أن ثقافة الالتزام المؤسسي تعزز من فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية، وتساهم في تحسين الأداء عندما تكون جزءاً من السلوك التنظيمي اليومي للعاملين.
9. يخلص الباحثان إلى أن دعم الإدارة العليا يعد عاملاً حاسماً في نجاح تطبيق أنظمة الرقابة الداخلية، من خلال توفير الموارد، وتعزيز الالتزام، ونشر الوعي بأهمية الرقابة.
10. يرى الباحثان أن التكامل بين أنظمة الرقابة الداخلية، وثقافة الالتزام المؤسسي، ودعم الإدارة العليا يؤدي إلى تحسين الأداء الشامل وتحقيق الاستدامة المؤسسية.

سادساً: التوصيات

- بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم التوصيات الآتية:
1. تعزيز الأنشطة الرقابية: نظراً لأنها الأكثر تأثيراً في تحسين الأداء الشامل، تُنصح المؤسسات الأهلية بزيادة التركيز على المراجعة الداخلية، الرقابة المستمرة، وتقييم الأداء الدوري لضمان فعالية النظام الرقابي.
 2. تطوير بيئة الرقابة: تعزيز الهيكل التنظيمي الواضح، تحديد المسؤوليات، وتطبيق إجراءات الرقابة بفعالية لدعم اتخاذ القرارات، وتحسين جودة الأداء المؤسسي.
 3. تحسين نظم المعلومات والاتصالات: توفير قنوات اتصال فعالة، نظم معلومات دقيقة، وتقارير دورية؛ لتسهيل تبادل البيانات بين الإدارات المختلفة، ودعم اتخاذ القرارات.
 4. تعزيز الإشراف والمتابعة: التركيز على متابعة التنفيذ والتقييم المستمر للخطط والأنشطة؛ لضمان الالتزام بالسياسات والإجراءات، وتحقيق أهداف الأداء.
 5. تفعيل تقييم المخاطر: إجراء تحليل دوري للمخاطر المحتملة، ووضع خطط للحد منها؛ لضمان استمرارية العمل، وتقليل الانحرافات عن الأداء المتوقع.

6. ترسيخ ثقافة الالتزام المؤسسي: نشر قيم الانضباط والمسؤولية والشفافية بين جميع العاملين؛ لتعزيز العلاقة بين الرقابة الداخلية، والأداء الشامل.
7. دعم الإدارة العليا: تشجيع الإدارة العليا على الالتزام بسياسات الرقابة الداخلية، وتوفير الموارد اللازمة، لضمان تطبيق فعال لنظم الرقابة الداخلية، وتحقيق الأداء الشامل.
8. توحيد ممارسات الرقابة: بغض النظر عن خصائص المؤسسات؛ نظرًا لعدم وجود فروق دالة إحصائية بين المؤسسات وفقًا لعمر المؤسسة، حجمها، مصدر التمويل أو نوعية النشاط، يُنصح بتطبيق ممارسات رقابية قياسية وموحدة لضمان جودة الأداء على مستوى جميع المؤسسات.

المراجع

- (1) الحسني، هند (2023) تقويم نظام الرقابة الداخلية في المنشآت غير الهادفة للربح ، مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية ، مجلد 3 يناير ، مصر: المعهد العالي للدراسات النوعية
- (2) العالول، عبدالمجيد (2011) مدى توافر متطلبات نجاح تطبيق الإدارة الالكترونية في الجمعيات الخيرية في قطاع غزة وأثرها على الاستعداد المؤسسي ضد الفساد (رسالة ماجستير) ، فلسطين : الجامعة الإسلامية بغزة
- (3) الفين اريز، جيمس لويك (2009) المراجعة مدخل متكامل ، السعودية: دار المريخ للنشر، ترجمة محمد محمد الديسبي
- (4) اللائحة التنفيذية لقانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية رقم (1) لسنة 2001 ، قرار مجلس الوزراء رقم 129 لسنة 2004 ، اليمن
- (5) باجبير، انيس (2022) أثر استخدام مؤشرات قياس الأداء في تحقيق الخطة التشغيلية - دراسة ميدانية على منظمات المجتمع المدني بساحل حضرموت ، (رسالة ماجستير) ، اليمن : جامعة الريان
- (6) باسنبل، محمد أحمد (2021) الرقابة الداخلية ودورها في تحقيق جودة المراجعة والحفاظ على المال العام ، دراسة تطبيقية على الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة بالجمهورية اليمنية (رسالة دكتوراه) السودان: جامعة القرآن والعلوم الإسلامية
- (7) بن عمر، أنيس وخلف وليد (2022) دور الرقابة الداخلية في تقويم أداء المؤسسات الحكومية الأسس النظرية والتطبيقات التجريبية ، (المجلة العلمية لإدارة الاعمال وتكنولوجيا المعلومات العدد 17)
- (8) بن نهيدي، عبدالله (2021) دور بطاقة الأداء المتوازن في تقييم الأداء المالي للمؤسسات التنموية في ساحل محافظة حضرموت (رسالة ماجستير) ، اليمن : جامعة الريان
- (9) بو خناف، سلمى و بن هارون، خلود (2019) دور الرقابة الداخلية في تعزيز شفافية القوائم المالية - دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغار - (رسالة ماجستير) الجزائر : جامعة ماي قالملة
- (10) تليدي، حيان (2021) دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية المهووبين بالملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها ، المجلة العلمية جامعة أسيوط العدد الخامس، مصر: جامعة أسيوط
- (11) شوتر، علي (2014) مساهمة الرقابة الداخلية في تحسين الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة مؤسسة التيسير السياحي بسكرة (رسالة ماجستير)، الجزائر: جامعة محمد خيضر
- (12) علي، عمرو واخرون ، (2019) دور الإدارة الاستراتيجية في تحسين الأداء الإداري والمالي - دراسة تطبيقية على بعض المؤسسات الرياضية المصرية ، مجلة الدراسات والبحوث البيئية ، مصر : جامعة عين شمس
- (13) عودة أحمد، البغدادي صلاح (2011) بعنوان كفاءة وفاعلية الرقابة الداخلية في تقييم أداء المؤسسات الحكومية - دراسة تطبيقية في مديرية مجاري محافظة القادسية، مجلة كلية التراث الجامعة : العراق
- (14) كروش سعيد واخرون (2023) بعنوان أهمية نظام الرقابة الداخلية في تحسين أداء المؤسسة - دراسة حالة على الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز، (رسالة ماجستير)، الجزائر: جامعة الشهيد حمه الأخضر

المراجع الأجنبية

- 1) COSO ،Internal Control – Integrated Framework ،September 2012
- 2) Hassan Sheba Abdulkadir (2014) Challenges of implementing internal control systems in Non-Governmental Organizations (NGO) in Kenya (: A case of Faith Based Organizations (FBO) in Coast, Journal of Business and Management Volume 16, Issue 3, Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology: Kenya
- 3) Shaqir REXHEPI, Sadik MALOKU, Isuf LUSHI (2020) The Role of the Internal Control Increasing Performance in the Public Institutions . Journal of Applied Economic Sciences, Volume XV, Fall, 3(69): Kosovo