

واقع نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا

أ. فتحي موسى سالم وأ. صالح أبوبكر الجازوي وأ. منصور محمد العشيبي - قسم المحاسبة - كلية الاقتصاد -

جامعة بنغازي

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الالتزام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي، وذلك من خلال التعرف على مدى الالتزام بكلٍّ من الضوابط الداخلية عند إعداد الموازنة، والضوابط الرقابية وفقاً لللائحة المالية للصندوق، بالإضافة إلى الضوابط والإجراءات الداخلية عند اختيار وتدريب الموارد البشرية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استمارة الاستبانة كأداة لتجميع البيانات، وتكوّن مجتمع الدراسة من المحاسبين بالأقسام المالية، والمراجعين الداخليين، العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي الليبي، وتم توزيع عدد (102) استبانة على عينة من الفئات الوظيفية المستهدفة، وبعد منح المشاركين فترة كافية للرد تم تجميع عدد (92) استبانة استبعد منها عدد (9) استبانات لكونها غير صالحة للتحليل، وبذلك بلغت نسبة الاستبانات الصالحة للتحليل إلى إجمالي الاستبانات الموزعة (81%)، وبعد إجراء التحليلات الوصفية والاستنتاجية على البيانات خلصت الدراسة إلى أنه يتم الالتزام بكلٍّ من الضوابط الداخلية المتعلقة بإعداد الموازنة، والضوابط الرقابية وفقاً لتشريعات المالية، في حين لا يتم الالتزام بالضوابط والإجراءات الداخلية عند اختيار وتدريب الموارد البشرية، وأوصت الدراسة بضرورة وضع آلية خاصة بصندوق الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بتدريب واختيار الموارد البشرية، ويجب أن تراعي هذه الآلية وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بشكل عام، ووضع معايير للكفاءة والخبرة المطلوبة للتعين في أقسام المراجعة الداخلية.

ABSTRACT

The study aimed to identify the reality of the commitment to apply the internal control system in the Social Security Fund, by identifying the extent of compliance with both internal controls when preparing the budget, and control level in accordance with the fund's financial regulations, in addition to internal controls and procedures when selecting and training human resources, and to achieve the objectives of the study was used the questionnaire was used as a tool for collecting data, and the study population is accountants. And internal auditors, In Libyan Social Security, the number of (102) questionnaires was distributed to a sample of the population, and after giving the participants enough time to respond, A number of (92) questionnaires were collected, of which (9) were excluded because they were not valid for analysis, so that the percentage of valid questionnaires for analysis to the total number of questionnaires distributed (81%), and after conducting statistical analyses on the data concluded that the study was committed to each of the internal controls related to the preparation of the budget, The study recommended the need to establish a mechanism for the Social Security Fund with regard to the training and selection of human resources, and should take into account the right person in the right place in general, and to set standards for the competence and experience required for appointment in internal audit departments.

المقدمة

يعتبر نظام الضمان الاجتماعي في ليبيا أسلوباً من أساليب الوقاية وإشباع الحاجات بطريقة مشروعة لتخفيف آثار الاحتياج والعوز للفرد والأسرة، ومن هنا ازدادت أهمية منافع الضمان الاجتماعي لمساعدة المضمون على تحمل أعباء حياته ومتطلبات حياة أسرته التي يعولها وذلك لتجنب مذلة السؤال، حيث أنّ الضمان الاجتماعي أصبح بشكل أو بآخر حق من حقوق المواطن في أي دولة من دول العصر الحديث (البرعصي، 2010م).

كما أنّ صندوق الضمان الاجتماعي يعتبر من المؤسسات المالية الكبرى في ليبيا التي تقوم بعمليات مالية كبيرة تهدف إلى إيجاد عملية متوازنة بين ما يتم تحصيله من الاشتراكات الضمانية وعوائد البرامج الاستثمارية، وما يتم صرفه من المنافع النقدية الضمانية بأنواعها المختلفة، وكل ذلك يعتمد بدرجة كبيرة على ما يتوفر من معلومات وبيانات، وهذا ما يعتبر من التحديات الكبرى التي تواجه سير العمل بالصندوق اليوم (مُجد، 2016م)، وهنا يبرز دور نظام الرقابة الداخلية باعتباره أحد الأنظمة التي تؤثر على أداء المؤسسة، فهو يلعب دوراً حيوياً في تحقيق الهدف الذي تنشده أي مؤسسة، كما يعتبر شرطاً مسبقاً وأساسياً لنجاح العمليات حيث يمثل مفهوم واسع يشمل جميع الضوابط المتعلقة بالإدارة الاستراتيجية والعمليات المالية والإدارية (القرني، 2013م)، ولضمان فاعلية وكفاءة وموثوقية المعلومات واتباع القوانين السارية واللوائح، فإن على مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي توفير نظام رقابة داخلية فعّال، لأنّ نظام الرقابة الداخلية في أي مؤسسة يعتبر خط الدفاع الأول لحماية أموال هذه المؤسسة وضمان استخدامها الاستخدام الأمثل، الأمر الذي يساعد على تطوير سياسة المؤسسة ورفع من جودة خدماتها (حمودة وآخرون، 2018م).

وتأتي الحاجة إلى نظام رقابة داخلية فعّال لدى صندوق الضمان الاجتماعي لإرساء قواعد العمل المؤسسي المنظم، وتعزيز مبدأ الشفافية والمساءلة، وإعطاء صورة واضحة ودقيقة عن صحة القوائم المالية، وتأكيد مدى التقيد بالقوانين والأنظمة المالية والإدارية والتشريعات التي تنظم عمل الصندوق، مما يؤدي إلى المحافظة على الأموال العامة وضمان حسن إدارتها، ودعم متخذي القرار والتخطيط وتقييم الأداء والاستثمار الأمثل للموارد، كما يمكن نظام الرقابة الداخلية الفعّال إدارة الصندوق من سرعة التصرف واتخاذ القرارات اللازمة لمعالجة التجاوزات وأوجه القصور ومواطن الضعف، لذا فإن كافة المؤسسات مطالبة بإعطاء الرقابة الداخلية الاهتمام اللازم والمطلوب والعمل الجاد على توفير سبل ومقومات نجاحها بما يضمن ممارستها بشكل يتعدى مجرد الرقابة المستندية والمحاسبية التقليدية (غنيمة وصيام، 2011م).

ومن خلال ما سبق، يمكن الإشارة إلى أنّ التطور العلمي والنمو المتزايد أدى إلى كبر حجم المؤسسات الحكومية وتزايد المسؤوليات الملقاة على عاتقها في تحقيق رفاهية المجتمع، وبما أنّ نظام الرقابة الداخلية يعد أمراً حتمياً تقتضيه الإدارة العلمية الحديثة للمحافظة على الموارد المتاحة، فإن تقييم الأداء للمؤسسات الحكومية والتعرف على واقع نظام الرقابة الداخلية داخل هذا النوع من المؤسسات (صندوق الضمان الاجتماعي) أصبح أمراً ملحاً، وذلك لمعرفة نقاط القوة ودعمها وتشخيص نقاط الضعف ومعالجتها داخل هذه المؤسسات.

مشكلة الدراسة

أظهر مؤشر مدركات الفساد لعام 2020م بأنّ ليبيا في مستوى خطير يعكس تفشي الفساد واستفحاله في مؤسسات الدولة وأجهزتها، حيث بيّنت الأرقام أن ليبيا تحتل المرتبة 173 من أصل 180 دولة، أي ضمن أكثر ثمان دول فساداً في العالم، وبالعموم فإن ليبيا ظلت دوماً ضمن الدول الأسوأ حسب تصنيف هذا المؤشر، فبالرغم من التفاوت الملحوظ في الترتيب ما بين الأعوام

2006 – 2019م، إلا أن ليبيا ظلت بعيدة عن مستوى التعافي، حيث ترجع أسباب تفشي الفساد إلى حزمة من العوامل كان الجانب الرقابي أهمها (www.transparency.org).

ويرتبط وجود عمليات الفساد المالي بمدى ضعف وقوة النظام المحاسبي ونظم الرقابة الداخلية المطبقة بمختلف الوحدات العامة، فعندما تكون النظم المحاسبية ونظم الرقابة الداخلية ضعيفة وغير فعّالة أو قد تكون غير مطبقة أساساً، فإن الفساد يتعايش معها ويستفيد من نقاط الضعف بها وينمو وتزداد حدته (الشيخي وكبلان، 2018م).

وعلى اعتبار أن صندوق الضمان الاجتماعي من المؤسسات الهامة في الدولة الليبية حيث تمثل نهاية المسار الوظيفي للموظف والعامل لحساب نفسه وكذلك للمستخدمين الأجانب بالدولة الليبية، فإن التشريعات الليبية أكدت على وضع الضوابط الرقابية لضمان سير العمل بهذه المؤسسة بالشكل المطلوب، حيث يتضح ذلك من خلال المادة (4) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م، والتي أشارت إلى أنه يجب على إدارة الصندوق، التخطيط ووضع الأنظمة والخطط والقواعد والإشراف على تنفيذها ومتابعة ذلك التنفيذ بما يحقق التنسيق وتقييم الأداء، حيث لا يتأتى ذلك إلا من خلال نظام رقابة داخلية فعّال لإنجاز المهام المنوطة بإدارة الصندوق (الحوته، 2014م)، ونظراً للأهمية البالغة التي يحظى بها نظام الرقابة الداخلية ومستوى الالتزام به في كافة المؤسسات بشكل عام، وصندوق الضمان الاجتماعي بشكل خاص، فإن الدراسة تسعى للإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

"ما هو واقع الالتزام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا؟" وستتم الإجابة عن هذا التساؤل من خلال الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل يتم الالتزام بتطبيق التشريعات والضوابط الداخلية عند إعداد الموازنات في صندوق الضمان الاجتماعي؟
2. هل يتم الالتزام بتطبيق الضوابط الرقابية وفقاً للتشريعات المالية في صندوق الضمان الاجتماعي؟
3. هل يتم الالتزام بتطبيق الضوابط والإجراءات الداخلية المتعلقة باختيار وتدريب الموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى الالتزام بنظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

- التعرف على مدى الالتزام بتطبيق التشريعات والضوابط الداخلية عند إعداد الموازنات في صندوق الضمان الاجتماعي.
- التعرف على مدى الالتزام بتطبيق الضوابط الرقابية وفقاً للتشريعات المالية في صندوق الضمان الاجتماعي.
- التعرف على مدى الالتزام بتطبيق الضوابط والإجراءات الداخلية المتعلقة باختيار وتدريب الموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي.

منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة سيتم اتباع المنهج الوصفي باعتباره المنهج الملائم لطبيعة هذه الدراسة، حيث ستعتمد في الجانب النظري على جمع وتحليل المعلومات من خلال الكتب والمقالات والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، أما فيما يتعلق بالجانب العملي فسيتم

استخدام الأسلوب التحليلي وذلك عبر جمع البيانات من خلال تصميم وتوزيع استمارة الاستبانة على عينة الدراسة وتحليلها بواسطة الطرق والأساليب الإحصائية المناسبة.

فرضيات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تمت صياغة فرضيات الدراسة بالشكل التالي :

الفرضية الأولى: لا يتم الالتزام بتطبيق التشريعات والضوابط الداخلية عند إعداد الموازنات في صندوق الضمان الاجتماعي.

الفرضية الثانية: لا يتم الالتزام بتطبيق الضوابط الرقابية وفقاً للتشريعات المالية في صندوق الضمان الاجتماعي.

الفرضية الثالثة: لا يتم الالتزام بتطبيق الضوابط والإجراءات الداخلية المتعلقة باختيار وتدريب الموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق جوهرية بين إجابات كلٍّ من المراجعين الداخليين والمحاسبين فيما يتعلق بواقع الالتزام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي.

أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة من كونها تهدف إلى التعرف على جوانب الضعف التي قد يعاني منها نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي، مما يفتح الآفاق للقائمين على هذه المؤسسة والجهات الحكومية ذات العلاقة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لمعالجة النظام.

حدود الدراسة

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على عينة من الفئات الوظيفية المستهدفة في الإدارة العامة لصندوق الضمان الاجتماعي وفرعيها في مدينة بنغازي فقط، وذلك نظراً لصعوبة الوصول إلى مختلف الفروع الأخرى لاعتبارات التكلفة والوقت، كما أنه من غير المتوقع وجود اختلافات كبيرة في ظروف العمل المالية والإدارية والتنظيمية والقانونية بين فروع الصندوق المنتشرة في كافة مدن البلاد.

الحدود الزمنية: تم جمع بيانات الدراسة خلال شهري نوفمبر وديسمبر في سنة 2020م.

الدراسات السابقة

نظراً لما يحظى به موضوع نظام الرقابة الداخلية من أهمية من قبل الباحثين والاكاديميين، فقد تناولته العديد من الدراسات بالبحث والتحليل من جوانب مختلفة ولمؤسسات مختلفة خاصة كانت أو عامة، حيث اهتمت بعض الدراسات بالبحث في كفاءة وفعالية الرقابة الداخلية، فقد تناولت دراسة (العبادي، 2014م) التي أجريت في الأردن دور نظام الرقابة الداخلية في الوحدات الحكومية في ضبط الإنفاق الحكومي، وتوصلت إلى بعض النتائج أهمها أن هناك دور كبير لانتقاء وتدريب الموظفين الماليين في ضبط الإنفاق الحكومي، كما أن هناك ضعف في تدريب الموظفين الماليين في الوحدات الحكومية على التشريعات واللوائح المالية، حيث اتفقت في هذه النقطة مع دراسة (البغدادي وعودة، 2015م) التي أجريت في العراق، وتوصلت الدراسة كذلك إلى وجود تأثير ضعيف لوجود موازنة عامة للوحدات الحكومية في ضبط الإنفاق العام ويعزى ذلك إلى عدم تلبية المخصصات المرصودة لأهداف الوحدة الحكومية، وعدم توجيه الأموال خارج الموازنة بدقة نحو أوجه الإنفاق المتعلقة بها، كما أن هناك تأثير ضعيف للضوابط الرقابية في ضبط الإنفاق الحكومي.

وعلى اعتبار أن الموازنات تعتبر أداة هامة من أدوات الرقابة الداخلية، فقد تناولت العديد من الدراسات هذا الجانب، فدراسة (الحوتة، 2014م) ودراسة (الخزاز، 2005م) ودراسة (الزهوي، 2004م) التي أجريت على جهات مختلفة في ليبيا (صندوق الضمان الاجتماعي، المصارف التجارية العامة، فنادق القطاع العام) على التوالي، اتفقت جميعها على وجود مشاكل في إعداد الموازنات، وعدم مراعاة بعض الأسس والمبادئ العلمية عند إعدادها، كما أن هناك ضعف في استخدامها كأداة ترجمة للتحفيز والتنسيق والتوجيه والرقابة وتقييم الأداء، مع وجود نقص في الكوادر المؤهلة لإعداد وتنفيذ الميزانيات التقديرية وعدم الاهتمام بالأساليب الكمية الإحصائية عند التنبؤ بالتقديرات.

كما تناولت بعض الدراسات الجانب التكنولوجي وتأثيره على مخرجات نظام المعلومات المحاسبي، وبالتالي تأثيره على نظام الرقابة الداخلية، حيث اتفقت دراسة (العشبي، 2020م) التي أجريت على صندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا مع دراسة (القرالة، 2011م) التي أجريت على المراجعين الخارجيين في فلسطين، على أن استخدام تقنية المعلومات يساهم في تحسين جودة مخرجات النظام المحاسبي، ودراسة (مُجد، 2016م) التي أجريت كذلك على صندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا التي توصلت الدراسة إلى عدم وجود دليل يشمل جميع الإجراءات الرقابية الداخلية المناسبة للنظم الإلكترونية، مع عدم وجود توصيف دقيق للوظائف وتحديد المهام والواجبات لكل مستخدم لتسهيل عملية الفصل بين الوظائف بشكل يمكن من تحديد المسؤولية عند وقوع الأخطاء، حيث اتفقت في هذه النقطة مع دراسة (القرالة، 2011م)، في حين أن دراسة (غنيمة وصيام، 2011م)، توصلت إلى أن توفر المقومات الأساسية للرقابة الداخلية يعزز إلى حد كبير جداً فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية في الوزارات الأردنية، حيث توصلت الدراسة إلى توفر المقومات الأساسية للرقابة الداخلية في الوزارات، إلا إن هناك تفاوت في درجة توفرها، واتفقت في ذلك مع دراسة (حليمي، 2016م) التي أجريت على شركة توزيع الكهرباء والغاز في الجزائر، حيث توصلت إلى أن نظام الرقابة الداخلية يحتوي على مجموعة من العوامل يجب أن تتوفر في الشركة، كما أن الشركة تمتلك نظام رقابة داخلي خاص بالتحصيل، لكن يحتاج دوماً إلى تطوير إجراءاته بشكل يحقق الرقابة الداخلية الفعالة لكي يمكن الشركة من تحقيق الحماية لأصولها المالية .

اتفقت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة فيما يتعلق بالبحث في واقع أنظمة الرقابة الداخلية، إلا أن الاختلاف يكمن في أن هذه الدراسة ارتبطت بدراسة واقع نظام الرقابة الداخلية بمؤسسة عامة متمثلة في صندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا.

الإطار النظري للدراسة

■ نبذة مختصرة عن صندوق الضمان الاجتماعي :

أنشئ صندوق الضمان الاجتماعي بموجب القانون رقم 13 لسنة 1980م، بشأن الضمان الاجتماعي وقد باشر الصندوق تطبيق هذا القانون اعتباراً من 1 / 6 / 1981م، وترتكز المهام الرئيسية للصندوق على المفهوم الأساسي للضمان الاجتماعي وهو "جميع الخدمات والمساعدات والمزايا التي تقدم للمحتاجين والمستحقين لها في الحالات الموجبة لتقديمها، سواء قدمت هذه الخدمات والمساعدات والمزايا عن طريق التأمين أو تنظيم المساعدات الاجتماعية التي تمول من موارد الدولة مباشرة، وهو يعتمد على مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم تحقيق الأمان الاجتماعي للأفراد في مواجهة المخاطر الاجتماعية التي يجدها القانون" (الحوات، 1990م : 43)، وفي هذا الصدد فإن قانون الضمان الاجتماعي يقوم على تحقيق جملة من الأهداف لعل أهمها (البرعصي، 2010م) :

1. تأمين الحاجات الأساسية للمضمون وأفراد أسرته من خلال تأمين دخل ثابت خلال فترة تعطل قدراته عن العمل بشكل

مؤقت أو دائم.

2. إشعار المضمون بالطمأنينة لمستقبله ومستقبل عائلته بما يحقق الاستقرار الوظيفي للمضمون كحافز لمزيد من العمل المخلص و البناء.

3. إيجاد آلية لتحسين أسلوب تحصيل الاشتراكات مما يساهم في تمويل المشاريع الاستثمارية لتحقيق معدلات نمو إيجابية.

■ مفهوم نظام الرقابة الداخلية:

شهدت الرقابة تطوراً مستمراً في مفاهيمها، ابتداءً من الرقابة الشخصية أو رقابة المالك حيث لم تنل أنظمة الرقابة الداخلية اهتماماً كبيراً في السابق نظراً لعدم وجود فصل بين الملكية والإدارة، فقد كان المالك يقوم بنفسه بالرقابة على أنشطة المشروع، ثم بدأ مفهوم الرقابة الداخلية بمفهوم ضيق يهدف إلى حماية النقدية باعتبارها أكثر الأصول تداولاً ولذلك تم وضع مجموعة من الإجراءات والضوابط لمراقبة النقدية وحركة تداولها (القباني والسواح، 2006م)، وأخذ مفهوم الرقابة الداخلية الحديث يتسع ليشمل العديد من الجوانب المحاسبية والاقتصادية والإدارية، وعلى الصعيد المهني ساهمت العديد من المنظمات المهنية ولازالت تساهم بدور فعال في تطوير مفهوم الرقابة الداخلية، ومن هنا تعددت وتنوعت تعريفات نظام الرقابة الداخلية، إلا أنها تصب في بوتقة واحدة، حيث عرفها معيار التدقيق الدولي رقم (315) لسنة 2007م بأنها "العملية المصممة والمنفذة من قبل أولئك المكلفين بالرقابة والإدارة لتوفير تأكيد معقول بشأن تحقيق أهداف المنشأة فيما يتعلق بموثوقية تقديم التقارير المالية وفعالية وكفاءة العمليات والامتثال للقوانين والأنظمة المطبقة" (جمعة، 2012م : 205).

■ ضوابط نظام الرقابة الداخلية :

يتكون نظام الرقابة الداخلية لصندوق الضمان الاجتماعي من العديد من الضوابط والإجراءات والتشريعات في المجال المالي ومن هذه الضوابط النقاط التالية :

- **الضوابط التشريعية:** هناك العديد من التشريعات الضمانية التي تساعد في ضبط أصول الصندوق ونفقاته وإيراداته، حيث صدر أول نظام للتأمين الاجتماعي والتقاعد في ليبيا عام 1957م، والذي استكمل تطبيقه عام 1964م، وعزز ذلك صدور قانون التقاعد المدني عام 1967م، وفي عام 1973م صدر القانون رقم (72) وهو القانون الذي وحد نظم الحماية الاجتماعية، وذلك بضم الجمعية الأهلية للبر والمساعدات الاجتماعية في نظم التأمين الاجتماعي، ثم صدر قانون التقاعد العسكري عام 1974م الساري إلى الآن، ولقد استكملت النظم الضمانية في عام 1980م بتوسيع مدى الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين لحساب انفسهم بصور القانون رقم (13) لسنة 1980م الساري إلى الآن، وقد باشر الصندوق بتطبيق هذا القانون اعتباراً من 1/6/1981م ولوائحه التنفيذية، ثم صدر قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (176) لسنة 1988م، الخاص باللائحة المالية لصندوق الضمان الاجتماعي، وقسمت اللائحة إلى (4) أقسام (الميزانية التقديرية، الحسابات والمخازن، المراجعة المالية الداخلية، الشركات التابعة للصندوق)، ومن المهم جداً ملاحظة أن كافة الضوابط الأخرى التي سيتم التحدث عليها لاحقاً تتبع وتستند أساساً على التشريعات واللوائح الضمانية الصادرة.
- **الموازنة:** هناك العديد من التعريفات للموازنة إلا أنها لا تختلف من حيث الجوهر حيث عرفت بأنها "خطة رقمية وكمية يتم من خلالها ترجمة أهداف المنظمة لفترة زمنية مقبلة بهدف الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة، وتستخدم كأداة للرقابة وتقييم الأداء من خلال مقارنة ما تم فعلاً بما هو مقدر مع الخطة" (الحوته، 2014م : 14)، حيث نصت اللائحة المالية لصندوق الضمان الاجتماعي في المادة الثالثة بأن يكون لصندوق الضمان الاجتماعي شخصية اعتبارية عامة وموازنة

مستقلة عن الميزانية العامة للدولة وذلك وفقاً للضوابط المذكورة في اللائحة (اللائحة المالية لصندوق الضمان الاجتماعي، 1988م).

- **الضوابط الرقابية** : هناك العديد من الإجراءات الرقابية، نذكر منها مثلاً وجوب استلام وصرف موجودات كل صنف من المخازن في سجلات مخصصة بموجب مستندات تفي بالغرض، كما يراعى مسك بعض السجلات وفقاً لما تقرره احتياجات العمل ودور كل من الصندوق وفروعه، وتتمثل اهم السجلات لدى صندوق الضمان الاجتماعي في: يومية الخزينة، سجل أستاذ الاشتراكات الضمانية، سجل أستاذ مصروفات المنافع النقدية والعينية، سجل أستاذ المتنوعات، سجل مراقبة المخازن، سجل الأستاذ العام والسجلات التحليلية، كذلك فيما يتعلق بالمخازن يجب إجراء جرد سنوي لكافة موجودات الصندوق وتحديد حالتها ومقارنة الموجود الفعلي برصيد السجلات، ومن اهم الإجراءات الرقابية كذلك تكمن في دور المراجعة المالية الداخلية حيث تقوم بتدقيق ومراجعة كافة عمليات الصندوق بشكل شامل ومستمر، مع رفع تقرير بالأخطاء والمخالفات .
- **انتقاء وتدريب الموارد البشرية** : يعتبر العنصر البشري من العناصر الأساسية والهامة في النظام المحاسبي، ولن يحقق أي نظام أهدافه ما لم يتم وضع مواصفات ومعايير محددة يتم على أساسها اختيار العناصر البشرية المرتبطة بتشغيل وتنفيذ النظام، مع ضرورة وجود خطط وبرامج للتدريب والتطوير والإلمام بالتشريعات واللوائح المالية (بن غربية والنخاط، 2017م).

الجانب الميداني

يتناول هذا الجانب تحديد واقع الالتزام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي، وسيتم عرض المنهجية المتبعة في هذا الجانب كالتالي :

■ مجتمع وعينة الدراسة :

تكوّن مجتمع الدراسة من المحاسبين في أقسام الشؤون المالية والمراجعين الداخليين في أقسام المراجعة الداخلية العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا، في حين اقتصرت عينة الدراسة على العاملين من الفئات المذكورة سلفاً بمدينة بنغازي، حيث يوجد بهذه المدينة فرعين للصندوق بالإضافة إلى الإدارة العامة، وقد تم توزيع عدد (102) استبانة على المستهدفين بالدراسة، وبعد إعطاء المشاركين فترة كافية تم تجميع عدد (92) استبانة، وبعد مراجعة الاستبانات تبين أن هناك عدد (9) استبانات غير صالحة للتحليل وبالتالي تم استبعادها، وبذلك تكون نسبة الاستبانات الصالحة للتحليل إلى إجمالي الموزع حوالي (81%) وهي تعتبر نسبة جيدة لأغراض تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

■ أداة جمع البيانات :

تم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتضمنت الاستبانة قسمين تناول الأول فيها المعلومات العامة عن المشاركين، في حين تناول الثاني عدد (21) سؤالاً لقياس مدى الالتزام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي، كذلك تم تقسيم هذا القسم إلى ثلاث محاور تناول كل منها جانباً من جوانب الرقابة الداخلية من حيث الالتزام بتطبيقه، وتم ختام الاستبانة بسؤال مفتوح حول نقاط الضعف في نظام الرقابة الداخلية والتي لم يتطرق لها الاستبيان، هذا وقد تم عرض فقرات الاستبانة وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي.

■ تحليل البيانات :

أولاً : ثبات وصدق أداة الدراسة :

للتحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ **Cronbach's alpha**، حيث يشير الثبات إلى عدم تغير النتائج مع مرور الوقت، في حين يشير الصدق إلى أننا نقيس المفهوم المطلوب، وكما يتضح من خلال الجدول رقم (1) أنّ إجابات المشاركين تحظى بمعاملات صدق وثبات عالية جداً، الأمر الذي يشير إلى ثبات نتائج المقياس بالإضافة إلى قياسه للمفهوم المطلوب.

جدول رقم (1) : معاملات الثبات والصدق لمخاور الدراسة

م	المخاور	عدد الفقرات	معامل الثبات	معامل الصدق
1	الالتزام بتطبيق التشريعات والضوابط الداخلية عند إعداد الموازنات التقديرية	6	%81	%90
2	الالتزام بتطبيق الضوابط والإجراءات الرقابية وفقاً للوائح المالية	10	%96	%98
3	الالتزام بتطبيق الضوابط والإجراءات الرقابية المتعلقة باختيار وتدريب الموارد البشرية	5	%95	%97.5
	معامل الثبات والصدق لجميع الفقرات	21	%97	%98

ثانياً : توزيع المشاركين بالدراسة حسب المتغيرات العامة :

يتضح من الجدول رقم (2) أنّ ما نسبته (%37.3) من المشاركين هم من حملة الماجستير، وأنّ (%55.4) منهم هم من حملة البكالوريوس، وبالنظر إلى سنوات الخبرة للمشاركين يتضح أنّ ما نسبته (%67.5) من المشاركين يتمتعون بخبرة عملية تفوق 10 سنوات، وأنّ نسبة أولئك الذين لديهم سنوات خبرة قليلة (أقل من 5 سنوات) تبلغ فقط (%2.4)، وبذلك يتضح أنّ الغالبية العظمى من المشاركين يتمتعون بخبرة طويلة وتأهيل علمي عالي (بكالوريوس فما فوق) الأمر الذي يمكنهم من فهم أسئلة الاستبانة والإجابة عليها بدقة.

وفيما يتعلق بالمسمى الوظيفي للمشاركين بالدراسة يوضح نفس الجدول أنّ ما نسبته (%55.4) من المشاركين هم من المحاسبين بالأقسام المالية، في حين أنّ ما نسبته (%44.6) هم من المراجعين الداخليين بأقسام المراجعة الداخلية، حيث يلاحظ وجود نوع من التوازن في توزيع حجم العينة بين المحاسبين والمراجعين الداخليين، والذين يعتبرون (المحاسبين والمراجعين) الفئات الوظيفية الأكثر دراية بنظم الرقابة الداخلية المطبقة ومدى الالتزام بها.

جدول رقم (2) : توزيع المشاركين بالدراسة حسب المتغيرات العامة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة %	النسبة التراكمية
المؤهل العلمي	ماجستير	31	37.3	37.3
	بكالوريوس	45	55.4	92.8
	دبلوم عالي	6	7.2	%100
سنوات الخبرة	20 سنة فأكثر	32	38.6	38.6
	من 11 إلى أقل من 20	24	28.9	67.5
	من 5 إلى 10 سنوات	25	30.1	97.6
	أقل من 5 سنوات	2	2.4	%100
المسمى الوظيفي	محاسب بالأقسام المالية	46	55.4	55.4
	مراجع داخلي	37	44.6	%100

ثالثاً : التحليل الوصفي لإجابات المشاركين حول مدى الالتزام بتطبيق التشريعات والضوابط الداخلية عند إعداد الموازنات التقديرية في صندوق الضمان الاجتماعي :

من خلال الجدول رقم (3) نلاحظ بشكل عام وجود اتجاه للموافقة (موافق + موافق بشدة) من قبل المشاركين على أنّ صندوق الضمان الاجتماعي كمؤسسة تلتزم بتطبيق الإجراءات والضوابط الداخلية المتعلقة بإعداد وتنفيذ الموازنات التقديرية، حيث يتضح ذلك من المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.73) والذي يفوق المتوسط النظري المعتمد وهو (3)، بالإضافة إلى متوسط نسبة الموافقين (موافق + موافق بشدة) على جميع البنود الواردة في المحور والتي كانت عالية نسبياً حيث بلغت (72.7%) .

كذلك يتضح من خلال نفس الجدول أنّ هناك التزام وبدرجة عالية جداً لتطبيق الضوابط المتمثلة في وضوح الأسس التي يتم بناءً عليها تقدير كلٍّ من الإيرادات والمصروفات الواردة بالموازنة، كذلك مقارنة الصرف الفعلي مع المخصصات الموجودة في الموازنة، بالإضافة إلى الفصل بين المصروفات الجارية ومصروفات المشاريع التنموية، حيث بلغت نسبة المشاركين الذين أكدوا على التزام الصندوق بها (92.8%)، (92.8%)، (91.6%) على التوالي، في حين يتضح انخفاض درجة الالتزام بالضوابط الأخرى الموضحة بالجدول حيث جاءت في المستوى المتوسط، ويتضح ذلك جلياً من خلال نسب الموافقة للضوابط الثلاثة الأخرى غير المذكورة أعلاه (النقاط 4، و5، و6) والتي كانت (55.4%)، (54.2%)، (49.4%) على التوالي.

جدول (3): الإحصاءات الوصفية لإجابات المشاركين حول مدى الالتزام بتطبيق التشريعات والضوابط الداخلية عند إعداد الموازنات التقديرية في صندوق الضمان الاجتماعي

م	العبارات	غير موافق تماماً + غير موافق		محايد		موافق + موافق تماماً		الانحراف المعياري	درجة الالتزام ^(*)
		ك	%	التكرار	%	التكرار	%		
1	عند إعداد الموازنة يتم توضيح الأسس التي تم بناءً عليها تقدير كل من الإيرادات والمصروفات .	4	4.8	2	2.4	77	92.8	4.19	عالية جداً
2	تم مقارنة الصرف الفعلي حسب التقارير المحاسبية الدورية مع المخصصات الموجودة في الموازنة .	-	-	6	7.2	77	92.8	4.19	عالية جداً
3	عند إعداد الموازنة يتم الفصل بين المصروفات الجارية (المعاشات والمصروفات الإدارية) وبين مصروفات المشاريع التنموية.	-	-	7	8.4	76	91.6	4.28	عالية جداً
4	تتولى الأقسام المالية بالصندوق مسك سجلات لمراقبة الاعتمادات الموازنة، بما يحقق متابعة تنفيذها للتعرف في أي وقت على الأرصدة المتبقية لكل بند من المخصصات المعتمدة .	35	42.2	2	2.4	46	55.4	3.06	متوسطة
5	تحتوي الموازنة على الإرشادات اللازمة التي توضح	35	42.2	3	3.6	45	54.2	3.00	متوسطة

(*) تم تقييم درجة الالتزام بتطبيق الأدوات والضوابط الداخلية بالاعتماد على النسبة المئوية للموافقين (موافق + موافق تماماً) ووفقاً للجدول التالي :

عالية جداً.	عالية.	متوسطة.	ضعيفة.	أقل من 20%
من 60% إلى أقل من 80%	من 40% إلى أقل من 60%	من 20% إلى أقل من 40%	أقل من 20%	

آلية الصرف وأغراضه .										
متوسطة	0.938	3.67	49.4	41	43.4	36	7.2	6	6	تليي المخصصات المرصودة في الموازنة كل الاحتياجات التي تحقق أهداف إدارة الصندوق.
عالية	0.841	3.73	72.7							جميع فقرات المحور مجتمعة

رابعاً : التحليل الوصفي لإجابات المشاركين حول مدى الالتزام بتطبيق الضوابط الرقابية وفقاً للوائح المالية في صندوق الضمان الاجتماعي :

يبين الجدول رقم (4) الإحصاءات الوصفية لدرجة الالتزام بالضوابط الرقابية الواردة في اللائحة المالية لصندوق الضمان الاجتماعي، والذي يلاحظ من خلاله وجود التزام بدرجة عالية بالضوابط المتعلقة بضرورة استلام أو صرف أي موجودات في المخازن بموجب مستندات تفي بالغرض، بالإضافة إلى وجود درجة عالية من الالتزام بمسك سجلات محاسبية تكفي لتقيد جميع العمليات المالية وتصنيفها وتبويبها، حيث بلغت نسبة المشاركين الذين أكدوا (موافق + موافق بشدة) على التزام صندوق الضمان الاجتماعي بهاتين النقطتين (94%)، وعلى الجانب الآخر يلاحظ أنّ مستوى الالتزام كان متوسطاً بالنسبة للضوابط الرقابية الثمانية الأخرى، حيث تراوحت نسب الموافقين على التزام صندوق الضمان الاجتماعي بتطبيقها بين (45.8% - 57.8%) أي إنّ جميعها تقع في المستوى المتوسط من درجة الالتزام.

وبالرغم من التفاوت النسبي في مستوى موافقة المشاركين على مدى التزام صندوق الضمان الاجتماعي بتطبيق الضوابط الرقابية المختلفة والواردة في اللائحة المالية لصندوق الضمان الاجتماعي، إلا أنّ جميع المتوسطات الحسابية كانت أكبر من المتوسط النظري المعتمد في الدراسة وهو (3)، حيث تراوحت بين (3.05 - 4.41)، الأمر الذي يشير إلى وجود اتجاه عام لإجابات المشاركين بالموافقة على التزام صندوق الضمان الاجتماعي بتطبيق كافة الضوابط الرقابية الواردة في لائحته المالية، ويتضح ذلك أيضاً من المتوسط الحسابي العام الذي بلغ (3.47)، ومن الجدير بالذكر أنّ اتجاه المشاركين على الموافقة في هذا المحور أقل وضوحاً من اتجاه موافقتهم على بنود المحور السابق، أي أنّ التزام صندوق الضمان الاجتماعي بتطبيق الضوابط الداخلية المتعلقة بإعداد وتنفيذ الموازنة يعتبر أعلى من مستوى التزامه بتطبيق الضوابط الرقابية الواردة في لائحته المالية وذلك من وجهة نظر عينة بالدراسة.

جدول (4): الإحصاءات الوصفية لإجابات المشاركين حول مدى الالتزام بتطبيق الضوابط الرقابية وفقاً للوائح المالية في

صندوق الضمان الاجتماعي

م	العبارات	صندوق الضمان الاجتماعي					
		(غير موافق تماماً + غير موافق)		محايد		(موافق + موافق تماماً)	
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
1	يتم استلام وصرف موجودات كل صنف من المخازن في سجلات مخصصة بموجب مستندات تفي بالغرض.	1	1.2	4	4.8	78	94
2	بمسك الصندوق سجلات محاسبية تكفي لتقيد جميع العمليات المالية، وتصنيفها، وتبويبها بشكل يساعد على مراقبة نفقاتها.	2	2.4	3	3.6	78	94

متوسطة	1.344	3.41	57.8	48	2.4	2	39.7	33	3	يحتفظ الصندوق بسجلات كافية لتوضيح نوع وطبيعة وقيمة الأصول الثابتة والمنقولة .
متوسطة	1.401	3.35	54.2	45	2.4	2	43.3	36	4	يتم إجراء جرد سنوي لكافة موجودات الصندوق وتحديد حالتها ومقارنة الموجود الفعلي برصيد السجلات .
متوسطة	1.373	3.28	54.2	45	3.6	3	42.1	35	5	تخزن أصول الصندوق في مخازن خاصة تعد لهذه الغاية، لكي تبقى هذه الأصول بحالة سليمة وجاهزة للتسليم عند الطلب .
متوسطة	1.396	3.31	54.2	45	6	5	39.7	33	6	يقوم قسم المراجعة الداخلية في الصندوق بتدقيق ومراجعة كافة عمليات الصندوق بشكل شامل ومستمر، ويتم رفع تقرير بالأخطاء والمخالفات .
متوسطة	1.298	3.27	51.8	43	6	5	42.1	35	7	يتم دراسة وتقييم الحاجة الفعلية للصندوق قبل مباشرة أي عملية شراء .
متوسطة	1.305	3.17	48.2	40	8.4	7	43.3	36	8	يتم وضع مواصفات فنية بواسطة جهة فنية متخصصة قبل مباشرة أي عملية شراء .
متوسطة	1.292	3.19	47	39	10.8	9	42.1	35	9	لا تتم عملية أنلاف الموجودات إلا بعد التأكد من عدم صلاحيتها للعمل أو إمكانية الاستفادة منها .
متوسطة	1.296	3.05	45.8	38	9.6	8	34.5	37	10	التعليمات التي تحدد كيفية تحصيل وتسجيل وصرف الأموال الخاصة بالصندوق كافية وواضحة .
عالية	1.050	3.47	60.1							جميع فقرات المحور مجتمعة

خامساً : التحليل الوصفي لإجابات المشاركين حول مدى الالتزام بتطبيق الضوابط والإجراءات الداخلية المتعلقة باختبار وتدريب الموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي :

من خلال الجدول (5) نلاحظ وجود اتجاه عام بعدم الموافقة (غير موافق + غير موافق تماماً) على جميع بنود هذا المحور، حيث تراوحت نسب غير الموافقين على التزام صندوق الضمان الاجتماعي بالضوابط الداخلية المتعلقة باختبار وتدريب الموارد البشرية (43.3% - 53%) في حين تراوحت نسبة الموافقين بين (25.3% - 38.6%)، كما بلغ المتوسط العام (2.84) أي أقل من المتوسط النظري المعتمد في الدراسة وهو (3) الأمر الذي يعزز الاتجاه العام بعدم الالتزام بتطبيق الضوابط والإجراءات الداخلية عند اختيار وتدريب الموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي.

وبشكل أكثر تفصيلاً كانت جميع المتوسطات الحسابية لدرجة الالتزام بالضوابط المختلفة لاختبار الموارد البشرية أقل من المتوسط النظري المعتمد في الدراسة وهو (3)، باستثناء النقطة المتعلقة بالالتزام بإجراءات عقد دورات تدريبية لتعريف موظفي الشؤون المالية والمراجعة الداخلية بالتشريعات واللوائح المالية، حيث كانت النقطة الوحيدة في هذا المحور والتي كان المتوسط الحسابي لإجاباتها أكبر من

(3)، وبالرغم من ذلك كانت جميع الفقرات ضمن نطاق (بما فيما النقطة المذكورة أعلاه) مستوى الالتزام الضعيف، وفي ذات السياق حصلت النقطة رقم (5) على أقل نسبة موافقين (25.3%)، بمعنى أنّ المشاركين في الدراسة يرون أنه لا يتم مراعاة النواحي الفنية للوظيفة عند التعيين في الأقسام المالية وأقسام المراجعة في صندوق الضمان الاجتماعي، وقد تم التأكيد على ذلك من قبل عدة مشاركين وبصيغ مختلفة في إجاباتهم عن السؤال المفتوح.

جدول (5): الإحصاءات الوصفية لإجابات المشاركين حول الالتزام بتطبيق الضوابط والإجراءات الداخلية المتعلقة باختيار

وتدريب الموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي

م	العبارات	(غير موافق تماماً + محايد)		(موافق + موافق تماماً)		مستوى الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط
		% التكرار	% التكرار	% التكرار	% التكرار			
1	يتم عقد دورات تدريبية لتعريف موظفي (الشؤون المالية والمراجعة الداخلية) بالتشريعات واللوائح المالية .	36	43.3	15	18.1	ضعيفة	1.306	3.02
2	يتم تقييم أداء موظفي (الشؤون المالية والمراجعة الداخلية) بصورة دورية وعلمية .	40	48.1	18	21.7	ضعيفة	1.288	2.89
3	يتم اختيار لجنة المشتريات من موظفين أكفاء، أمناء، ولديهم الخبرة الكافية .	42	50.6	16	19.3	ضعيفة	1.277	2.83
4	يتم تدريب الموظفين بشكل مستمر على الطرق المحاسبية الحديثة، الأمر الذي يؤدي لمواكبة التطورات العلمية .	44	53	17	20.5	ضعيفة	1.358	2.76
5	يتم اختيار موظفي أقسام (الشؤون المالية والمراجعة الداخلية) وفقاً للمتطلبات الفنية للوظيفة .	43	51.8	19	22.9	ضعيفة	1.207	2.70
	جميع فقرات المحور مجتمعة			30.1		ضعيفة	1.178	2.84

سادساً : التحليل الوصفي لإجابات المشاركين بالدراسة على السؤال المفتوح :

تم إضافة سؤال مفتوح حتى يتمكن المشاركون من إضافة أي نقاط إضافية مهمة متعلقة بنظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي، وقد تم الحصول على 11 رداً على هذا السؤال ولعل أبرز نقطة وردت في عدة من الردود تتمثل في عدم اختيار الموظفين في أقسام المراجعة الداخلية على أساس الخبرة والكفاءة بل بالإضافة إلى ذلك يتم تعيين مراجعين داخليين في هذه الأقسام دون خبرة سابقة، بل ودون أنّ يكون الشخص مؤهلاً علمياً لذلك (أي ليس لديه مؤهل علمي في مجال المحاسبة والمراجعة) في كثير من الأحيان، بالإضافة إلى ذلك أشارت عدة ردود على هذا السؤال إلى عدم وجود دورات تدريبية للمراجعين والمحاسبين للتعريف باللوائح والتشريعات المالية التي ينبغي التقيد بها، كذلك أشارت بعض الردود إلى عدم وجود توافق بين رؤساء الوحدات ومروّسهم في كثير من الأحيان، الأمر الذي من شأنه إضعاف روح الفريق مما ينتج عنه اختلال في تطبيق نظام الرقابة الداخلية.

سابعاً : التحليل الاستنتاجي للبيانات واختبار فرضيات الدراسة :

يتناول هذا الجانب من التحليل عملية اختبار فرضيات الدراسة من خلال استخدام أساليب الإحصاء الاستنتاجي، وقد تم الاعتماد في ذلك على اختبائي (Wilcoxon Signed Rank) و (Mann Whitney) نظراً لأن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، حيث تم اختبار اعتدالية البيانات باستخدام (Kolmogorov-Smirnov test)، حيث يلاحظ من خلال الجدول (6) أنّ قيم sig لجميع المحاور كانت أقل من 0.05 .

جدول رقم (6) : نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

محاور الدراسة	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	Df	Sig
الموازنات التقديرية	0.219	83	0.000
الضوابط الرقابية	0.209	83	0.000
اختيار وتدريب الموارد البشرية	0.184	83	0.000

ولاختبار الفرضيات الثلاثة الأولى للدراسة تم صياغة فرض العدم (H_0) بحيث يشير إلى أنّ وسيط المجتمع أقل من أو يساوي الوسيط الافتراضي في هذه الدراسة وهو (3) ويعبر عنه إحصائياً كما يلي: $H_0 : \mu \leq 3$.

في حين يشير الفرض البديل (H_1) إلى أنّ وسيط المجتمع أكبر من الوسيط الافتراضي المعتمد في هذه الدراسة وهو (3) ويعبر عنه إحصائياً كما يلي: $H_1 : \mu > 3$

وفيما يلي اختبار الفرضيات والنتائج التي تم التوصل إليها :

الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه "لا يتم الالتزام بتطبيق التشريعات والضوابط الداخلية عند إعداد الموازنات في صندوق الضمان الاجتماعي" واختبار هذه الفرضية تم صياغتها في شكل فرضية صفرية وأخرى بديلة كما يلي:

الفرضية الصفرية (H_0) : "لا يتم الالتزام بتطبيق التشريعات والضوابط الداخلية عند إعداد الموازنات في صندوق الضمان الاجتماعي".

الفرضية البديلة (H_1) : "يتم الالتزام بتطبيق التشريعات والضوابط الداخلية عند إعداد الموازنات في صندوق الضمان الاجتماعي".

الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثالثة على أنه "لا يتم الالتزام بتطبيق الضوابط الرقابية وفقاً للتشريعات المالية في صندوق الضمان الاجتماعي"، واختبار هذه الفرضية تم صياغتها في شكل فرضية صفرية وأخرى بديلة كما يلي:

الفرضية الصفرية (H_0) : "لا يتم الالتزام بتطبيق الضوابط الرقابية وفقاً للتشريعات المالية في صندوق الضمان الاجتماعي".

الفرضية البديلة (H_1) : "يتم الالتزام بتطبيق الضوابط الرقابية وفقاً للتشريعات المالية في صندوق الضمان الاجتماعي".

الفرضية الثالثة :

تنص الفرضية الثالثة على أنه "لا يتم الالتزام بتطبيق الضوابط والإجراءات الداخلية المتعلقة باختيار وتدريب الموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي"، ولاختبار هذه الفرضية تم صياغتها في شكل فرضية صفرية وأخرى بديلة كما يلي:

الفرضية الصفرية (H0) : "لا يتم الالتزام بتطبيق الضوابط والإجراءات الداخلية المتعلقة باختيار وتدريب الموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي".

الفرضية البديلة (H1) : "يتم الالتزام بتطبيق الضوابط والإجراءات الداخلية المتعلقة باختيار وتدريب الموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي".

بعد إجراء اختبار (Wilcoxon Signed Ranks) لفرضيات الدراسة يتبين من الجدول (7) أن القيمة المشاهدة للفرضيتين الأولى والثانية بلغت ($\text{sig} = 0.000$) وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، وعليه يتم رفض الفرضيات الصفرية (H0) لصالح الفرضيات البديلة (H1) لهاتين الفرضيتين، في حين كانت قيمة sig لاختبار الفرضية الثالثة (0.863) أي أكبر من ($\alpha = 0.05$) وعليه تم قبول الفرضية الصفرية (H0).

جدول رقم (7) : نتائج اختبار فرضيات الدراسة

الفرضيات	(sig)	α	القرار الإحصائي	النتيجة
الفرضية الأولى	0.000	0.05	رفض H0	يتم الالتزام بتطبيق التشريعات والضوابط الداخلية عند إعداد الموازنات في صندوق الضمان الاجتماعي
الفرضية الثانية	0.000	0.05	رفض H0	يتم الالتزام بتطبيق الضوابط الرقابية وفقاً للتشريعات المالية في صندوق الضمان الاجتماعي
الفرضية الثالثة	0.863	0.05	قبول H0	لا يتم الالتزام بتطبيق الضوابط والإجراءات الداخلية المتعلقة باختيار وتدريب الموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي

الفرضية الرابعة :

تنص الفرضية الرابعة على أنه "لا توجد فروق جوهرية بين إجابات كلٍّ من المراجعين الداخليين والخارجيين فيما يتعلق بواقع الالتزام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي"، ولاختبار هذه الفرضية تم صياغتها في شكل فرضية صفرية وأخرى بديلة كما يلي :

الفرضية الصفرية (H0) : "لا توجد فروق جوهرية بين إجابات كلٍّ من المراجعين الداخليين والخارجيين فيما يتعلق بواقع الالتزام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي".

الفرضية البديلة (H1) : "توجد فروق جوهرية بين إجابات كلٍّ من المراجعين الداخليين والخارجيين فيما يتعلق بواقع الالتزام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي".

وبما أنَّ البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي فإن الاختبار المستخدم لتحديد معنوية الفروقات بين إجابات كلٍّ من المراجعين الداخليين والمحاسبين هو **Mann Whitney**، يوضح الجدول التالي نتيجة هذا الاختبار لكل محور من محاور الاستبانة :

جدول رقم (8) : نتائج اختبار معنوية الفروقات بين المحاسبين والمراجعين الداخليين

النتيجة	Sig	المحور
لا توجد فروقات معنوية	0.744	مدى الالتزام بتطبيق التشريعات والضوابط الداخلية عند إعداد الموازنات.
لا توجد فروقات معنوية	0.840	مدى الالتزام بتطبيق الضوابط الرقابية وفقاً للتشريعات المالية.
لا توجد فروقات معنوية	0.857	الالتزام بتطبيق الضوابط والإجراءات الداخلية المتعلقة باختيار وتدريب الموارد البشرية

من خلال الجدول رقم (8) يتضح أنَّ قيمة **sig** لجميع الاختبارات ولجميع المحاور كانت أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، وعليه تم قبول الفرضية الصفرية للاختبار ولجميع المحاور، حيث تشير هذه الفرضية إلى عدم وجود فروقات معنوية بين إجابات المراجعين الداخليين والمحاسبين فيما يتعلق بكل محور من محاور الدراسة، وبذلك تم قبول الفرضية الصفرية الرئيسية والتي تنص على أنه " لا توجد فروق جوهرية بين إجابات كلٍّ من المراجعين الداخليين والمحاسبين فيما يتعلق بواقع الالتزام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي".

النتائج والتوصيات :

بعد تطبيق الإحصاءات الوصفية والاستنتاجية على بيانات الدراسة، والأخذ في الاعتبار إجابات المشاركين عن السؤال المفتوح، تضمن هذا الجزء من الدراسة تلخيص للنتائج والتوصيات التي توصلت لها الدراسة :

■ 1 نتائج الدراسة :

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج وفيما يلي تلخيص لأهمها :

1. يتم الالتزام بتطبيق التشريعات والضوابط الداخلية عند إعداد الموازنات في صندوق الضمان الاجتماعي، ومن خلال اتجاه إجابات المشاركين تبين أنَّ أكثر التشريعات والضوابط الداخلية التي يلتزم صندوق الضمان الاجتماعي بها عند إعداد الموازنات تتمثل في الآتي :

- عند إعداد الموازنات يتم توضيح الأسس التي تم بناءً عليها تقدير كل من الإيرادات والمصروفات.
- تتم مقارنة الصرف الفعلي حسب التقارير المحاسبية الدورية مع المخصصات الموجودة في الموازنة.
- عند إعداد الموازنة يتم الفصل بين المصروفات الجارية (المعاشات والمصروفات الإدارية) وبين مصروفات المشاريع التنموية.

2. يتم الالتزام بتطبيق الضوابط الرقابية وفقاً للتشريعات المالية في صندوق الضمان الاجتماعي، ومن خلال اتجاه إجابات المشاركين تبين أنَّ أكثر الضوابط الرقابية التي يلتزم بها صندوق الضمان الاجتماعي تتمثل في الآتي :

- يتم استلام وصرف موجودات كل صنف من المخازن في سجلات مخصصة بموجب مستندات تفي بالغرض.
- يحسب الصندوق سجلات محاسبية تكفي لقيود جميع العمليات المالية، وتصنيفها، وتبويبها بشكل يساعد على مراقبة نفقاتها.
- يحتفظ الصندوق بسجلات كافية لتوضيح نوع وطبيعة وقيمة الأصول الثابتة والمنقولة.

3. لا يتم الالتزام بتطبيق الضوابط والإجراءات الداخلية المتعلقة باختيار وتدريب الموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي، وأن أبرز نتيجة فرعية في هذا السياق تتمثل في أنه لا يتم اختيار موظفي أقسام (الشؤون المالية والمراجعة الداخلية) في صندوق الضمان الاجتماعي وفقاً للمتطلبات الفنية للوظيفة.

■ توصيات الدراسة :

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها، يوصي الباحثون بما يلي:

1. إجراء دورات تدريبية للتعريف بالتشريعات واللوائح المالية النافذة للمراجعين الداخليين والمحاسبين في صندوق الضمان الاجتماعي .
2. التأكيد على ضرورة الالتزام بالضوابط الرقابية وفقاً للوائح المالية لصندوق الضمان الاجتماعي، ومتابعة المراجعين الداخليين لمستوى الالتزام بتطبيق هذه الضوابط.
3. ضرورة وضع آلية خاصة بصندوق الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بتدريب واختيار الموارد البشرية، ويجب أن تراعي هذه الآلية وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بشكل عام، ووضع معايير للكفاءة والخبرة المطلوبة للتعيين في أقسام المراجعة الداخلية.
4. نشر ثقافة التعاون بين رؤساء الوحدات ومروؤسيهم، استناداً إلى أن الهدف بين الطرفين هو إنجاح صندوق الضمان الاجتماعي والحفاظ على موارده.
5. على صندوق الضمان الاجتماعي الاستفادة والعمل بما جاء في نتائج البحوث العلمية التي تجرى على الصندوق .
6. ضرورة القيام بمزيد من الدراسات الميدانية حول نظام الرقابة الداخلية بصندوق الضمان الاجتماعي، وذلك لمعرفة آراء فئات أخرى كديوان المحاسبة، للتعرف على آرائهم حول واقع نظام الرقابة الداخلية بالصندوق.

* * * * *

المراجع

- البرعصي، حلوم (2010م)، "تقييم جودة الخدمات الضمانية بصندوق الضمان الاجتماعي"، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا بنغازي .
- البغدادي، صلاح صاحب، وعوده، أحمد نوفل (2015م)، "كفاءة وفاعلية الرقابة الداخلية في تقييم أداء المؤسسات الحكومية"، مجلة كلية التراث الجامعة، العدد 20، ص 176 – 197.
- بن غربية، سالم والنخاط، خالد (2017م)، "المحاسبة الحكومية وحسابات الدخل القومي"، الطبعة الأولى، منشورات جامعة البحر المتوسط الدولية، بنغازي، ليبيا.
- جمعة، أحمد حلمي (2012م)، "المدخل إلى التدقيق والتأكيد وفقاً للمعايير الدولية للتدقيق" الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر، عمان، الأردن .
- الحوات، علي (1990م)، "الضمان الاجتماعي ودوره الاقتصادي والاجتماعي"، الطبعة الأولى، الدار الجماهيرية للنشر .
- الحوته، محمد علي (2014م)، "تقييم أسس إعداد الميزانية التقديرية لصندوق الضمان الاجتماعي" رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا بنغازي .

- حليمي، نبيل (2016م)، "تقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية للتحصيل بالمؤسسة الاقتصادية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية جامعة قاصدي مرباح.
- حمودة، خالد أحمد، وحسن، فاطمة شادي، وحمودة، زهرة عبدالسلام (2018م)، "دور المراجع الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية"، مجلة دراسات الإنسان والمجتمع، العدد 5، ص 1-56.
- مُجَد، أحمد محمود (2016م)، "تطبيق إجراءات الرقابة الداخلية على النظم الإلكترونية المستخدمة في صندوق الضمان الاجتماعي"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد جامعة بنغازي .
- موقع إلكتروني: www.transparency.org. تاريخ الدخول: 2021/2/1.
- العبادي، إبراهيم يوسف (2014م) " دور نظام الرقابة الداخلية في الوحدات الحكومية الأردنية في ضبط الإنفاق الحكومي" مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 2، العدد 2، ص 263 – 288.
- العشيبي، منصور مُجَد (2020م)، "دور تقنية المعلومات في تحسين جودة مخرجات نظام المعلومات المحاسبي ومساهمته في تعزيز التنمية الاقتصادية"، مجلة الدراسات الاقتصادية جامعة سرت، المجلد 3، العدد 2، ص 78-103.
- القباني، ثناء علي والسواح، نادر شعبان (2006م)، "المراجعة الداخلية في ظل التشغيل الإلكتروني"، الدار الجامعية، الإسكندرية .
- القرالة، ميثقال حمود (2011م)، " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على مصداقية القوائم المالية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.
- القرني، أحمد بن عبدالقادر (2013م)، "مشكلات المراجعة الداخلية في قطاع الأعمال السعودي" المجلة العربية للمحاسبة، 2(16)، ص 135 – 157.
- قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (176) لسنة 1988م، الخاص باللائحة المالية لصندوق الضمان الاجتماعي.
- الشيعي، المعتز رمضان، وكبلان، معتز عبدالحميد (2018م) "تقييم دور ديوان المحاسبة في ترشيد الإنفاق الحكومي في ليبيا لمواجهة الفساد المالي بمؤسسات القطاع العام" مجلة جامعة البحر المتوسط، العدد 5، ص 33-56.
- الترهوني، أحمد مُجَد (2004م)، "دور الميزانيات التقديرية في فنادق القطاع العام العاملة بالجاهيرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد جامعة بنغازي.
- الخرزاز، بشري عيسى (2005م)، "دراسة معوقات الاستفادة من الميزانية التقديرية في المصارف التجارية العامة الليبية" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي.
- الغول، سناء (2015م)، " دور نظام الرقابة الداخلية في تحسين جودة المعلومات المحاسبية" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية جامعة قاصدي مرباح .
- غنيمات، عبدالله عقله، وصيام، وليد زكريا (2011م)، "العوامل المؤثرة في فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية في الوزارات الأردنية" المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 7، العدد 4، ص 625 – 646.

* * * * *