

أثر الرقابة الداخلية على أداء العاملين في البنوك الإسلامية محافظة الخليل - فلسطين

د. سمير سليمان الجمل⁽¹⁾ أ. عاطف الطيبي⁽²⁾

المستخلص:

هدفت الدراسة التعرف إلى أثر الرقابة الداخلية على أداء العاملين في البنوك الإسلامية في محافظة الخليل، وفقاً لعدة متغيرات. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. تكونت عينة الدراسة من (40) فرد يعملون في البنوك الإسلامية في محافظة الخليل. استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائياً للرقابة الداخلية (الرقابة المالية، الرقابة الإدارية، الضبط الداخلي) على أداء العاملين في البنوك الإسلامية. وخرجت الدراسة بعدد من التوصيات منها: (ضرورة الفصل الكافي بين المهام الموكلة للموظف وتحقيق مبدأ الرقابة الثنائية في جميع الأنشطة داخل البنك، ضرورة أن يتم مراجعة ومراقبة أداء العاملين بواسطة أشخاص مستقلين عن المسؤولين تقديم الخدمات وذلك لتحسين أداء العاملين وتطويره بشكل دائم، يجب أن تتصف اللوائح والقوانين المعمول بها بالبنك بالوضوح والسهولة من أجل أن يتفهمها الجميع، كما يجب اتصافها بالمرونة من أجل مواجهة المتغيرات البيئية، يجب أن تستخدم الرقابة كوسيلة من أجل التحقق من أن الأمور تسير وفقاً للوائح والقوانين لا من أجل تصيد الأخطاء كما يجب استخدام مبدأ الثواب والعقاب).

(1) أستاذ مساعد - جامعة القدس المفتوحة - فلسطين

(2) محاضر - جامعة فلسطين التقنية خضوري - فلسطين

1- المقدمة

تعتبر الرقابة الداخلية بمثابة وظيفة دائمة ومستمرة ينبغي القيام بها في كافة مجالات النشاط الإنساني من حيث اعتبارها نظاماً لضبط الأداء وضمان تحقيق الأهداف المسطرة ومع تطور حجم المشاريع الاقتصادية، زاد الاهتمام الإداري بنظام الرقابة الداخلية حتى يتمتع نظام المعلومات بخاصتي السلامة والمصدقية من خلال فرض الأدوات الرقابية وهذا ما تطلبه البنوك والمؤسسات المالية من أجل تأهيلها والنهوض بوضعيتها (الكفراوي، 2004).

ولتجانب المؤسسة مع مختلف التغيرات التي تميز البيئة الحالية، نبعت الحاجة إلى رقابة دائمة على أموالها وكيفية تحركها دون المساس بها ولا بقيمتها، محاولة الوفاء بأهداف إدارتها والمسؤوليات الملقاة على عاتقها (ابو قحف، 2002).

وتجدر الإشارة إلى أن نظام الرقابة الشامل يتكون من مجموعة من النظم الفرعية حيث يغطي جزءاً منها القسم الإداري الذي يرتبط بالجوانب المتعلقة بالكفاءة، الإنتاجية والسياسات الإدارية التي تعتمد أساساً على تقييم الأداء للحكم على مصداقية وشرعية نشاطات المؤسسة، كما يغطي الجزء الآخر القسم المحاسبي والمالي الذي يطلق عليه الرقابة المحاسبية والتي تختص بتحقيق أهداف حماية الأصول والسجلات وضمان دقة البيانات المحاسبية والمالية، والتي تلبي حاجيات الأطراف المستفيدة منها مع القدر المطلوب من الثقة بمحتوياتها، وتمكن من الحصول على اتخاذ قرارات مناسبة من حيث الوقت والتكلفة (توفيق، 2000).

ولا شك أن لنظام الرقابة الداخلية مجموعة من المقومات المحاسبية والإدارية والتي تختلف بدورها من وحدة اقتصادية إلى وحدة اقتصادية أخرى، وخاصة إذا تعلق الأمر بالمؤسسات المصرفية والمالية والتي تعتبر شريان النشاط الاقتصادي لما تقوم به من دور هام في تعبئة المدخرات وتقديم الدعم اللازم للمشاريع الاستثمارية، وهو ما يستوجب نظام رقابة داخلية فعال وسليم يحيط بمختلف الجوانب الإدارية المحاسبية والمالية، لضمان استقرار النظام المصرفي بصفة خاصة والنظام الاقتصادي بصفة عامة (عطايا، 2005).

2- أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1. التعرف على علاقة نظام الرقابة الداخلية في أداء العاملين في البنوك الإسلامية.
2. دراسة مدى تحقيق نظام الرقابة الداخلية في البنوك الإسلامية، وأثر ذلك في أداء العاملين فيها.
3. الخروج بمجموعة من التوصيات التي تساعد في الارتقاء بمستوى نظام الرقابة الداخلية ودرجة مساهمتها في أداء العاملين في البنوك الإسلامية.

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للرقابة (المالية، الإدارية، الضبط الداخلي) على أداء العاملين في البنوك الإسلامية من وجهة نظر العاملين في البنوك الإسلامية. وينبثق الفرضيات الفرعية التالية:

-لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للرقابة المالية على أداء العاملين في البنوك الإسلامية من وجهة نظر العاملين في البنوك الإسلامية.

-لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للرقابة الإدارية على أداء العاملين في البنوك الإسلامية من وجهة نظر العاملين في البنوك الإسلامية.

-لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للضبط الداخلي على أداء العاملين في البنوك الإسلامية من وجهة نظر العاملين في البنوك الإسلامية.

3-الاطار النظري و ادبيات الدراسة

مفهوم الرقابة الداخلية:

التدقيق الداخلي أداة من أدوات الإدارة للتأكد من التزام الموظفين المنفذين بالسياسات الإدارية الموضوعية. والتدقيق الداخلي (المراجعة الداخلية) هو أحد الوسائل الفعالة للرقابة الداخلية. ويمكن تعريفه بأنه "مجموعة من أنظمة أو أوجه نشاط مستقل داخل المشروع تنشئه الإدارة للقيام بخدماتها في تحقيق العمليات والقيود بشكل مستمر لضمان دقة البيانات المحاسبية والإحصائية وفي التأكد من كفاية الاحتياطات المتخذة لحماية أصول وممتلكات المشروع ، وفي التحقق من أتباع موظفي المشروع للسياسات والخطط والإجراءات الإدارية المرسومة لهم، وفي قياس صلاحية تلك الخطط والسياسات وجميع وسائل الرقابة الأخرى في أداء أغراضها واقتراح التحسينات اللازم إدخالها عليها. وذلك حتى يصل المشروع إلى درجة الكفاية القصوى (عبد الله، 2012).

وتعتبر الرقابة الداخلية مجموعة النظم والإجراءات والطرق التي تتخذها الإدارة لحماية أصول المنشأة ولضمان دقة وسلامة البيانات المالية وزيادة درجة الاعتماد عليها وزيادة الكفاءة التشغيلية وضمان الالتزام بسياسات الإدارة الموضوعية ولقد عرف نظام الرقابة الداخلية بأنه نظام الفحص الداخلي والتدقيق الداخلي المطبق من قبل المنشأة ولتتمكن إدارة المنشأة من السيطرة على النشاطات التشغيلية والمالية والتي تكون من مسؤوليتها (المطارنة، 2006).

خصائص الرقابة الداخلية:

يتميز نظام الرقابة الداخلية الفعال بعدد من الخصائص الأساسية التي يحدد وجودها كلها أو بعضها مدى جودة ومواطن قوة أساليب الرقابة الداخلية بالمؤسسة وعلى هذا الأساس يخضع المراجع من

نطاق الاختبارات الأساسية المطلوبة لفحص العمليات وأرصدة القوائم المالية، معتمداً على قوة نظام الرقابة الذي يتضمن هذه الخصائص. وفيما يلي أهم خصائص نظام الرقابة الداخلية الجيد:

-كفاءة التنظيم: يعتبر التنظيم الكفء أساس عملية الرقابة، وذلك لأن التنظيم الجيد يحدد المسؤوليات بدقة، ويفوض السلطة بالقدر اللازم للنهوض بالمسؤولية، ويتم الحساب على هذه المسؤولية. وكما كانت الواجبات محددة بدقة والعلاقات بين المستويات المختلفة واضحة، كلما كان من السهل الحصول على نظام جيد للرقابة الداخلية (نور، 1982).

-كفاءة الموظفين: تعتمد فاعلية نظام الرقابة الداخلية على كفاءة الموظفين ووضع الموظف المناسب في المكان المناسب، لذلك تعتبر عملية اختيار الموظفين ذوي الكفاءة العالية وتدريبهم وصفاتهم الشخصية من العناصر التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تقييم نظام الرقابة الداخلية (المطارنة، 2006).

-توفر نظام محاسبي ذو كفاءة عالية: نظام محاسبي سليم يعتمد على مجموعة متكاملة من الدفاتر والسجلات ودليل مبوب للحسابات ومجموعة من المستندات تفي باحتياجات المشروع، وتصميم لدورات محاسبية مستنديه تحقق رقابة فعالة، ويجب أن يراعي في السجل أو في المستند البساطة والوضوح حتى يسهل فهمه على من يستعمله، ويجب أن يخدم ذلك السجل أو المستند هدفاً من أهداف إدارة المشروع (عبدالله، 2012).

-سلامة السجلات وإجراءات التصديق على العمليات: يمكن الحصول على المعلومات عن الانجازات المحققة، والتي تستخدم لمحاسبة المسؤولين بالشركة من السجلات والدفاتر المحاسبية ويفضل أن تنظم هذه المعلومات طبقاً لخطوط السلطة والمسؤولية (توماس وهنكي، 1989).

-حماية الأصول: يجب أن يكون لدى المنشأة سياسات وإجراءات توفر الحماية اللازمة للأصول والسجلات من التلف والضياع والاختلاس وحتى تكون المعلومات والتقارير صحيحة، كذلك يجب أن يتم الاحتفاظ بالسجلات والملفات في أماكن تقلل من احتمالات إدخال تعديلات عليها أو إتلافها (المطارنة، 2006).

-متابعة الالتزام بنظام الرقابة الداخلية: لن تحقق تلك الخصائص السابق عرضها أي منافع إذا لم يلتزم العاملون بالمؤسسة بإتباع تعليمات ومبادئ نظام الرقابة الداخلية ولذلك تحرص المؤسسات على وضع وتنفيذ إجراءات يمكن من خلالها التحقق من مدى التزام موظفيها بتعليمات ومواصفات نظام الرقابة الداخلية (توماس وهنكي، 1989).

خطوات الرقابة:

ذكرت فضيلة (2007) خطوات الرقابة على النحو التالي:

1. **تحديد معايير الأداء:** تمثل عملية تحديد المعايير أول خطوه في عملية الرقابة، وتعتمد هذه الخطوة في الواقع على تكاملية التخطيط فهي بمثابة وضع خطط أو معدلات لمستويات الأداء المراد تحقيقها.
2. **قياس الأداء الفعلي:** بعد تحديد معايير الأداء، تأتي الخطوة الثانية وهي قياس العمل الفعلي الذي تم إنجازه ، أي أداء الأفراد للأعمال لموضوع الرقابة.
3. **مقارنة الأداء الفعلي بمعايير الأداء:** تعد هذه الخطوة من أهم الخطوات التي تلي عملية قياس الأداء، حيث يتم فيها مقارنة العمل المنجز مع ما هو منفذ فعلياً.(عوض،2012).
4. **التقييم والتعديل:** يعد الغرض النهائي الذي تبحث عنه عملية الرقابة هو الكشف عن هذه الانحرافات ومعرفتها والعمل على إصلاحها في الوقت المناسب والسرعة الممكنة(عوض، 2012).

الأداء الوظيفي:

تقييم الأداء:

عرفه نصر الله (2002) بتقييم أداء العاملين بأنه العملية التي تعنى بقياس كفاءة العاملين وصلاحياتهم وانجازاتهم وسلوكهم في علمهم الحالي للتعرف على مدى مقدرتهم على تحمل مسؤولياتهم الحالية واستعدادهم لتقلد مناصب أعلى مستقبلاً.

وعرفه عبد الباقي (2000) بأنه دراسة وتحليل لأداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم أثناء العمل للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضاً للحكم على إمكانيات النمو والتقدم في المستقبل وتحمل لمسؤوليات أكبر أو ترقية لوظيفة أخرى.

أهمية تقييم الأداء:

يعتبر تقييم أداء الموارد البشرية من المواضيع التي تحتل أهمية كبيرة في مجال العمل في كافة أنواع المنظمات حكومية كانت أو صناعية أو خدمية أو غيرها، وذلك لان تقييم الأداء مرتبط مباشرة بإنتاجية العمل في المنظمة وفعاليتها التنظيمية و التي يتوقف عليها بقاء المنظمة واستمرار نشاطها وتستخدم نتائج تقييم الأداء في معرفة مستوى أداء كل عامل في المنظمة فردا كان أم فريقا فهي تساعد على معرفة ايجابيات وسلبيات الأداء ما يترتب عليه وضع أساس يقوم عليه تحسين الأداء المستقبلي في المنظمة(شاويش،2004).

أهداف تقييم الأداء:

إن تقييم الأداء يشمل زاويتين رئيسيتين هما الكفاية الإنتاجية واستعداد الأفراد للتقدم، فتقييم الأداء يسعى لتحقيق الأهداف التالية (شاويش، 2004):

- توحيد الأسس التي تتم بناءً عليها الترقية أو زيادة الأجور أو إيقاع الجزاء.
- تتمية المنافسة بين الأفراد وتشجيعهم على بذل جهود أكبر حتى يستفيدوا من فرص التقدم المفتوحة أمامهم كما لزيادة الإنتاجية.

-إمكانية قياس إنتاجية وكفاية الأقسام المختلفة للمنظمة لتسهيل تخطيط القوى العاملة فيها.
-تحديد وتدريب الأفراد الذين يحتاجون إلى تدريب مميز بهدف تحسين قدرتهم على المحافظة على مستوى عال من الإنتاجية وتزويد إدارة المنظمة بهذه المعلومات لتسليط الضوء على السياسات المستقبلية للمنظمة لأغراض الاختبار والتدريب والترقية والنقل.

البنوك الإسلامية:

أهداف المصرف الإسلامي ووسائله:

حدد عاشور (2002) أهداف المصرف الإسلامي حسب ما تضمنه عقد التأسيس والنظام الداخلي للمصرف الإسلامي (المادة الثالثة) كما يلي:

-المساهمة في تطبيق القواعد الشرعية في المعاملات الاقتصادية والمصرفية بشكل عام .
-تقديم البديل المقبول لشرائح من المجتمع أحجمت أو ترددت لغاية الآن عن التعامل مع القطاع المصرفي لأسباب عقائدية.

-اجتذاب الأموال والمدخرات الداخلية والخارجية التي لم تدخل الجهاز المصرفي بعد.
-توفير الأموال اللازمة للأشخاص والمؤسسات من خلال صيغ التمويل والاستثمار والمشاركات في مختلف المجالات والقطاعات الاقتصادية , وليس لعب دور الوسيط المالي فقط.
-الاهتمام بإدخال الخدمات والنشاطات الهادفة لإحياء صور التكافل الاجتماعي المنظم على أساس المنفعة المشتركة والمصلحة المعتبرة.

الدراسات السابقة:

أجرى الهابيل والمصري (2011) دراسة تناولت أثر تطبيق مبدأ الرقابة الإسلامية في البنك الإسلامي العربي والبنك الإسلامي الفلسطيني، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الرقابة وأثرها على عمل وأداء هذين البنكين، وقد استخدمت الدراسة أسلوب الإحصاء الوصفي التحليلي، ولقد خلصت الدراسة إلى أن الاتصال التنظيمي واللوائح والقوانين والبرامج المحوسبة وتوقيت العملية الرقابية المتبعة لها علاقة ذات دلالة إحصائية في إنجاح تنفيذ الرقابة الإسلامية في البنوك، وكان من أهم توصيات هذه الدراسة استخدام الاتصال في عملية الرقابة، وضع لوائح وقوانين من أجل استخدامها كمعايير للحكم واستخدام الرقابة كوسيلة من أجل اكتشاف الأخطاء وتصحيحها لا من أجل تصيد الأخطاء وتشجيع مبدأ الرقابة الذاتية بين الموظفين.

وأجرى عوض (2012) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين عناصر الرقابة الداخلية وجودة الخدمات المصرفية في البنوك العاملة في قطاع غزة وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:(توفر بيئة رقابية لدى البنوك لا ترتقي إلى المستوى المطلوب فيما يتعلق بالصلاحيات وتفويضها بما يتناسب مع

العمل المصرفي، كما أن إدارة البنوك غير كافية، وإن إدارة البنوك تستخدم الأنشطة الرقابية بشكل غير فعال لمتابعة الأداء المالي والمحاسبي في المصرف).

وأجرى (Nyakundi.elt, 2014) دراسة هدفت إلى مناقشة اثر الرقابة الداخلية على الأداء المالي للمشاريع قصيرة ومتوسطة المدى في مدينة كيسومو الكينية، وبالخصوص تحديد العالقة بين الرقابة الداخلية والعائد على الاستثمار وتأسيس مستوى من المعرفة في مجال اثر الرقابة الداخلية على الأداء المالي للمشاريع الريادية. اختيرت عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة، كما استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الحصول على البيانات الأولية من خلال المقابلات وإنشاء استبانة أعدت لغرض الدراسة، أما البيانات الثانوية تم الحصول عليها من القوائم المالية للشركات عينة الدراسة. وبعد تحليل البيانات خلصت الدراسة إلى أن هناك تغير ملحوظ في الأداء المالي له عالقة بنظام الرقابة الداخلية مما يؤكد بان هناك اثر للرقابة الداخلية على الأداء المالي للمشاريع قصيرة ومتوسطة المدى في مدينة كيسومو الكينية.

كما أجرى (KAMAU, 2016) دراسة هدفت إلى معرفة الأثار المترتبة على ممارسة الرقابة الداخلية على الأداء المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مقاطعة نيروبي. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات الصغيرة والمتوسطة في مقاطعة نيروبي. استخدمت عينة عشوائية بسيطة تكونت من (100) شركة من الشركات الصغيرة والمتوسطة وقد تم اختيارها عشوائيا. وقد استخدمت كل من البيانات الأولية والبيانات الثانوية في الدراسة، التي تم جمعها باستخدام الاستبيانات ذاتيا والبيانات الثانوية على الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة جمعت من التقارير المالية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة. اظهرت النتائج أن بيئة الرقابة وتقييم المخاطر له عالقة سلبية مع الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وأظهرت النتائج أيضا وجود عالقة إيجابية بين أنشطة الرقابة و المعلومات والاتصالات والمراقبة والأداء المالي للشركات الصغيرة والمتوسطة في مقاطعة نيروبي. وخلصت الدراسة إلى أن هناك عالقة عكسية بين الأداء المالي للشركات الصغيرة والمتوسطة في مقاطعة نيروبي وبيئة الرقابة وتقييم المخاطر. وخلصت الدراسة أيضا أن هناك عالقة مباشرة بين أنشطة المراقبة والمعلومات والاتصالات والمراقبة والأداء المالي للشركات الصغيرة والمتوسطة في مقاطعة نيروبي.

وأجرى طنينة (2017) دراسة هدفت الى التعرف على مدى تأثير الرقابة الداخلية في الأداء المالي للقطاع المصرفي في الضفة الغربية ولتحقيق اهداف الدراسة تم تحليل سلسله زمنية من القوائم المالية للمصارف العاملة في الضفة الغربية حيث تم استخراج مؤشرات الأداء المالي للمصارف كما تم تصميم استبانة مكونة من ستة محاور، اعتمادا على اطار COSO والدراسات السابقة والإطار النظري وذلك لقياس اثر الرقابة الداخلية في المصارف العاملة في الضفة الغربية حيث تم توزيع

الاستبانة على عينة عشوائية طبقية غير منتظمة من مجتمع الدراسة المكون من العاملين في مجال الرقابة الداخلية في المصارف. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والبرنامج الإحصائي SPSS والمعالجات الإحصائية المناسبة في التحليل لهذا الخصوص وكان من أهم نتائج الدراسة: (وجود عالقة طردية بين عناصر الرقابة الداخلية في قطاع المصارف في الضفة الغربية والعائد على الأصول (ROA)، وجود عالقة طردية بين عناصر الرقابة الداخلية في قطاع المصارف في الضفة الغربية و العائد على حقوق الملكية (ROE) ، وجود اثر ايجابي طردي دال احصائيا عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لعناصر الرقابة الداخلية في قطاع المصارف في الضفة الغربية على العائد على السهم الواحد (EPS)، وجود اثر ايجابي طردي دال احصائيا عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لعناصر الرقابة الداخلية في قطاع المصارف في الضفة الغربية على القيمة الدفترية (B/M)، وجود عالقة ايجابية دالة إحصائيا عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين جميع أبعاد الرقابة الداخلية للقطاع المصرفي وبين جميع مقاييس الأداء.

تعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الاستعراض السابق للدراسات السابقة توصل الباحثان إلى أن موضوع الرقابة الداخلية وتأثيرها على الأداء قد حظي باهتمام الباحثين، حيث تناولت دراسات عديدة أثر تطبيق الرقابة الإسلامية على أداء البنوك مثل دراسة الهابيل والمصري (2011)، بينما تناولت دراسة أخرى أثر الرقابة على الأداء المالي مثل دراسة عوض (2012)، ودراسة (Nyakundi.elt, 2014)، ودراسة (KAMAU, 2016)، ودراسة طنينة (2017)، وقد استفاد الباحثان من هذه الدراسات في التعرف إلى مجالات الدراسة ومتغيراتها والأساليب الإحصائية في تحليل نتائجها وكذلك في بناء بنود الاستبانة ومجالاتها وفقراتها، كما استفادا من النتائج والتوصيات والمقترحات التي خرجت بها هذه الدراسات. فقد أسهمت تلك الدراسات بإثراء هذه الدراسة بالخبرات الواردة فيها. ولعل أهم ما يميز هذه الدراسة أنها عنيت بمعرفة "أثر الرقابة الداخلية على أداء العاملين في البنوك الإسلامية في محافظة الخليل"، حيث لم يتم تناول هذا الموضوع بهذه الصورة في الدراسات السابقة - على حد علم الباحثين - إضافة إلى تفردها في بحث أثر الرقابة الداخلية على أداء العاملين في البنوك الإسلامية في محافظة الخليل.

4-منهج الدراسة

اسلوب البحث: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لهذا النوع من الدراسات.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في البنوك الإسلامية في محافظة الخليل (البنك الإسلامي الفلسطيني، والبنك الإسلامي العربي).

عينة الدراسة: قام الباحثان بتوزيع استبانة الدراسة على عينة عشوائية من العاملين في البنوك الإسلامية في محافظة الخليل، حيث تم توزيع (45) استبانة، استرد منها (40) استبانة، بنسبة استرداد بلغت (88.9%) من حجم العينة الموزعة، والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة:

جدول (1): توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

المتغيرات	البدائل	العدد	النسب المئوية%
الجنس	ذكر	27	67.5%
	أنثى	13	32.5%
التخصص	محاسبة	21	51.5%
	إدارة مالية	10	25%
	إدارة عامة	5	12.5%
	أخرى	4	10%
المسمى الوظيفي	مدير	4	10%
	رئيس قسم	10	25%
	موظف	26	65%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	24	60%
	من 5 - 10 سنوات	10	25%
	أكثر من 10 سنوات	6	15%
المؤهل العلمي	دبلوم	3	12.5%
	بكالوريوس	32	80%
	ماجستير فأعلى	5	7.5%

أداة الدراسة:

قام الباحثان بإعداد استبانة لقياس "أثر الرقابة الداخلية على أداء العاملين في البنوك الإسلامية"، بالاستناد إلى الأدب التربوي، والدراسات السابقة، وتكونت الاستبانة بمجملها من قسمين:

القسم الأول: ويحتوي هذا الجزء على البيانات الأولية عن الموظف/ة الذي يقوم بتعبئة الاستبانة وهي: (الجنس، التخصص، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

القسم الثاني: ويقاس أثر الرقابة الداخلية على أداء العاملين في البنوك الإسلامية، ويتكون من مجالين رئيسيين:

-المجال الأول: ويقاس الرقابة الداخلية ويتكون من ثلاثة محاور و(36) فقرة:
 المحور الأول: ويقاس الرقابة المالية ويتكون من (11) فقرة.
 المحور الثاني، ويقاس الرقابة الإدارية ويتكون من (12) فقرة.
 المحور الثالث، ويقاس نظام الضبط الداخلي ويتكون من (13) فقرة.
 -المجال الثاني: ويقاس أداء العاملين في البنوك الإسلامية، ويتكون من (8) فقرات.
 وقد كانت إجابة هذه الفقرات (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).
 متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغير المستقل: "أثر الرقابة الداخلية على أداء العاملين في البنوك الإسلامية".
 ثانياً: المتغير التابع: "أداء العاملين في البنوك الإسلامية".

صدق الأداة:

يعبر صدق الأداة عن مدى صلاحية الأداة المستخدمة لقياس ما وضعت لقياسه، وقد قام الباحثان بعرض الاستبانة على عدد من المختصين وذوي الخبرة في عدد من الجامعات الفلسطينية من حملة شهادات الدكتوراه والماجستير، وقد تم تعديل فقرات الاستبانة وفق الملاحظات والتعديلات المقترحة، وأعيد صياغة الاستبانة بشكلها النهائي وفقاً لذلك ليصبح عدد فقرات الاستبانة بشكلها النهائي (44) فقرة. وتم إيجاد صدق البناء (Construct Validity) لهذه الأداة بحساب معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة والجدول (2) يبين ذلك:

جدول (2): معاملات ارتباط المتغيرات المستقلة

المتغيرات المستقلة	الرقابة المالية	الرقابة الإدارية	نظام الضبط الداخلي
الرقابة المالية	1	**0.743	**0.767
الرقابة الإدارية	**0.743	1	**0.767
نظام الضبط الداخلي	**0.767	**0.767	1

تشير نتائج الجدول (2) بأن معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة قوية ومقبولة.

ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات أداة القياس تم فحص الاتساق الداخلي والثبات لفقرات الاستبانة بحساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach' alpha):

جدول (3): معاملات الثبات لأداة الدراسة حسب معاملات الثبات كرونباخ ألفا.

مجلات الدراسة	عدد الفقرات	قيمة ألفا
الدرجة الكلية	44	0.952

من خلال النظر إلى جدول(3) يتبين أن قيمة ألفا على الدرجة الكلية بلغت (0.952)، مما يشير إلى دقة أداة القياس.

5-تحليل البيانات

بعد جمع بيانات الدراسة تم إدخالها للحاسب وذلك بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية حيث أعطيت الإجابة أوافق بشدة خمس درجات، والإجابة أوافق أربع درجات، والإجابة محايد ثلاث درجات، والإجابة بدرجة لا أوافق درجتين، والإجابة لا أوافق بشدة درجة واحدة. وذلك في جميع فقرات الدراسة وبذلك أصبحت الاستبانة تقيس أثر الرقابة الداخلية على أداء العاملين في البنوك الإسلامية في محافظة الخليل بالاتجاه الموجب. وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل الانحدار البسيط ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها والتوصيات:

يتناول هذا الجزء عرضاً للنتائج التي توصل إليها الباحث من خلال استجابة أفراد عينة الدراسة حول أثر الرقابة الداخلية على أداء العاملين في البنوك الإسلامية في محافظة الخليل، وفقاً لتساؤلات الدراسة وفرضياتها، ويمكن تفسير قيمة المتوسط الحسابي للعبارات أو المتوسط العام المرجح للعبارات في أداة الدراسة (الاستبانة) كما يلي:

جدول (4): دلالة المتوسط الحسابي.

الدلالة	المتوسط الحسابي
منخفض جداً	1.79-1.00
منخفض	2.59-1.80
متوسط	3.39-2.60
مرتفع	4.19-3.40
مرتفع جداً	5.00-4.20

وفي ضوء معالجة بيانات الدراسة إحصائياً توصل الباحثان للنتائج التالية:
الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للرقابة الداخلية (الرقابة المالية، الرقابة الإدارية، نظام الضبط الداخلي) على أداء العاملين في البنوك الإسلامية. وبهدف اختبار الفرضية الرئيسية تم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط simple Linear Regression، وكانت نتائجه على النحو التالي:

جدول (5): نتائج اختبار تحليل الانحدار لأثر الرقابة الداخلية على أداء العاملين.

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة beta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	النتيجة
الفرضية الرئيسية	3.974	0.519	0.892	12.191	00.00	رفض الفرضية الصفرية

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (5) أن المتوسط الحسابي (3.974) وهو أعلى من المتوسط المقبول (3)، كما ويشير الجدول أعلاه إلى أن قيمة الانحراف المعياري (0.519) أقل من (1) وهي نسبة جيدة ومقبولة وتشير إلى عدم التشتت في آراء المجيبين على أسئلة الدراسة، كما وكانت القدرة التفسيرية (0.892) وهذا يشير إلى أن المتغير المستقل له تأثير مقبول في المتغير التابع، ومن متابعة قيم اختبار (ت) يتضح أن الرقابة الداخلية لها تأثير على أداء العاملين في البنوك الإسلامية، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (12.191) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة 0.05.

-الفرضيات الفرعية:

الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للرقابة المالية على أداء العاملين في البنوك الإسلامية. وبهدف اختبار الفرضية الأولى تم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط simple Linear Regression، وكانت نتائجه على النحو التالي:

جدول (6): نتائج اختبار تحليل الانحدار لأثر الرقابة المالية على أداء العاملين.

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة beta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	النتيجة
الفرضية الرئيسية	4.005	0.580	0.777	7.607	00.00	رفض الفرضية الصفرية

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (6) أن المتوسط الحسابي (4.005) وهو أعلى من المتوسط المقبول (3)، كما ويشير الجدول أعلاه إلى أن قيمة الانحراف المعياري (0.580) أقل من (1) وهي نسبة جيدة ومقبولة وتشير إلى عدم التشتت في آراء المجيبين على أسئلة الدراسة، كما وكانت قيمة بيتا (0.777) وهذا يشير إلى أن المتغير المستقل ذو أثر كبير على المتغير التابع ويعتبر الأكثر تأثيراً. ومن متابعة قيم اختبار (ت) يتضح أن الرقابة المالية لها تأثير على أداء العاملين في البنوك الإسلامية، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (7.607) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (0.05).

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظام الرقابة الإدارية على أداء العاملين في البنوك الإسلامية. وبهدف اختبار الفرضية الثانية تم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط simple Linear Regression، وكانت نتائجه على النحو التالي:

جدول (7): نتائج اختبار تحليل الانحدار لأثر الرقابة الإدارية على أداء العاملين.

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة beta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	النتيجة
الفرضية الرئيسية	3.908	0.597	0.828	9.103	00.00	رفض الفرضية الصفرية

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي (3.908) وهو أعلى من المتوسط المقبول (3)، كما ويشير الجدول أعلاه إلى أن قيمة الانحراف المعياري (0.597) أقل من (1) وهي نسبة جيدة ومقبولة وتشير إلى عدم التشتت في آراء المجيبين على أسئلة الدراسة، كما وكانت القدرة التفسيرية (0.828) وهذا يشير إلى أن المتغير المستقل له تأثير كبير في المتغير التابع، ومن متابعة قيم اختبار (ت) يتضح أن الرقابة الإدارية لها تأثير على أداء العاملين في البنوك الإسلامية، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (9.103) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة 0.05.

الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للضبط الداخلي على أداء العاملين في البنوك الإسلامية. وبهدف اختبار الفرضية الثالثة تم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط simple Linear Regression، وكانت نتائجه على النحو التالي:

جدول (8): نتائج اختبار تحليل الانحدار لأثر الرقابة المالية على أداء العاملين.

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة beta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	النتيجة
الفرضية الرئيسية	4.0096	0.522	0.851	9.987	00.00	رفض الفرضية الصفرية

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (8) أن المتوسط الحسابي (4.0096) وهو أعلى من المتوسط المقبول (3)، كما ويشير الجدول أعلاه إلى أن قيمة الانحراف المعياري (0.522) أقل من (1) وهي نسبة جيدة ومقبولة وتشير إلى عدم التشتت في آراء المجيبين على أسئلة الدراسة، كما وكانت القدرة التفسيرية (0.851) وهذا يشير إلى أن المتغير المستقل له تأثير جيد في المتغير التابع، ومن متابعة قيم اختبار (ت) يتضح أن الضبط الداخلي له تأثير على أداء العاملين في البنوك الإسلامية، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (9.978) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة 0.05.

6 : النتائج والتوصيات

1-6 : أهم النتائج:

وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للرقابة الداخلية على أداء العاملين في البنوك الإسلامية.

تبين وجود تأثير مرتفع لنظام الرقابة المالية على أداء العاملين في البنوك الإسلامية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.005) مع انحراف معياري (0.58)، مما يدل على تقارب آراء الباحثين في اتجاهاتهم. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن استخدام نظام الرقابة المالية يؤدي إلى رصد الأخطاء وكشف التجاوزات التي تحدث في البنوك الإسلامية مما يؤدي إلى التقليل من هذه الأخطاء والتجاوزات في عملية التقييم التي تتم لهذه الأخطاء من قبل المدراء والمسؤولين في هذه البنوك، وهذا بدوره يؤثر على أداء العاملين بشكل جيد.

بينت نتائج الدراسة وجود تأثير مرتفع لنظام الرقابة الإدارية على أداء العاملين في البنوك الإسلامية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.809) مع انحراف معياري (0.597). ويفسر الباحثان هذه النتيجة إلى أن استخدام نظام الرقابة الإدارية يؤدي إلى رصد الأخطاء وكشف التجاوزات التي تحدث في البنوك الإسلامية من الناحية الإدارية مما يؤدي إلى التقليل من هذه الأخطاء والتجاوزات في عملية التقييم التي تتم لهذه الأخطاء من قبل المدراء والمسؤولين في هذه المصارف، وهذه بدوره يؤثر على أداء العاملين بشكل جيد.

-أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير مرتفع لنظام الضبط الداخلي على أداء العاملين في البنوك الإسلامية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.0096) مع انحراف معياري (0.522). ويفسر الباحثان هذه النتيجة إلى أن استخدام نظام الضبط الداخلي يؤدي إلى الاحتفاظ بكافة البيانات والقيود المحاسبية التي تحدث في البنوك في أي خطوة يقوم بها الموظف على أرصدة الزبائن مما يمكن المؤسسة من القيام بتسجيل هذه القيود والبحث عن الثغرات والأخطاء المحاسبية التي يمكن أن تحدث في البنوك سواء أكانت أخطاء مقصودة أو أخطاء عفوية، حيث أن رصد هذه الأخطاء المحاسبية يتم معالجتها من خلال إجراءات الضبط الداخلي وبالتالي يكون لنظام الضبط الداخلي في البنوك الإسلامية دور كبير على أداء العاملين فيها.

2-6 التوصيات :

في ضوء نتائج الدراسة وأهدافها يوصي الباحثان بالآتي:

1. ضرورة الفصل الكافي بين المهام الموكلة للموظف وتحقيق مبدأ الرقابة الثنائية في جميع الأنشطة داخل البنك.
2. ضرورة أن يتم مراجعة ومراقبة أداء العاملين بواسطة أشخاص مستقلين عن المسؤولين تقديم الخدمات وذلك لتحسين أداء العاملين وتطويره بشكل دائم.
3. يجب أن تتصف اللوائح والقوانين المعمول بها بالبنك بالوضوح والسهولة من أجل أن يتقهما الجميع، كما يجب اتصافها بالمرونة من أجل مواجهة المتغيرات البيئية.
4. يجب وضع معايير رقابية فعالة لمتابعة وتقييم أداء العاملين في المصرف واستخدامها بشكل مهني وفعال عند منح الحوافز وتوقيع العقوبات، وذلك لزيادة المنافسة البناءة بين الموظفين لتحسين وتطوير أدائهم باستمرار وبالتالي الوصول إلى الانتماء والرضا الوظيفي الذي ينعكس إيجاباً على أدائهم.
5. يجب أن تستخدم الرقابة كوسيلة من أجل التحقق من أن الأمور تسير وفقاً للوائح والقوانين لا من أجل تصيد الأخطاء كما يجب استخدام مبدأ الثواب والعقاب.
6. يجب على الإدارة متابعة المستجدات والتطورات التكنولوجية والعمل على تنمية مهارات العاملين من خلال اطلاع العاملين على هذه المستجدات.
7. استخدام برامج محوسبة في عملية الرقابة يكون عائدها المادي والمعنوي أكبر من تكاليفها.
8. ضرورة اهتمام البنوك بالجوانب الملموسة للمصرف كالمباني الحديثة والمكان المنظم المريح والمظهر العام للبنك مما يساعد العاملين على حسن الأداء.

المراجع :

- أبو قحف، عبد السلام.(2002). "أساسيات التنظيم والإدارة". الإسكندرية: الدار الجامعية الجديدة.
- توفيق، ماضي محمد.(2000). "إدارة وجدولة المشاريع". الإسكندرية: الدار الجامعية.
- توماس، وليم، هنكي المرسون.(1989). "المراجعة بين النظرية والتطبيق". الرياض: دار المريخ، الرياض.
- شوايش، مصطفى.(2004). "إدارة الموارد البشرية". عمان، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- طنينة، فهد محمد.(2017). "أثر الرقابة الداخلية على الأداء: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي في الضفة الغربية"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين.
- عطايا، نظام.(2005). "المؤسسات الأهلية الفلسطينية ومشاريع السلام المطروحة الواقع والتوجهات"، دائرة البحث والإعلام التنموي، الإغاثة الزراعية، غزة.
- عاشور، يوسف.(2002). "مقدمة في إدارة المصارف الإسلامية" ط1، فلسطين.
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد.(2002). "إدارة الموارد البشرية". الإسكندرية: الدار الجامعية.
- عبد الله، خالد امين.(1012). "التدقيق والرقابة في البنوك"، ط1. عمان: دار وائل للنشر.
- عطايا، نظام.(2005). "المؤسسات الأهلية الفلسطينية ومشاريع السلام المطروحة الواقع والتوجهات"، دائرة البحث والإعلام التنموي، الإغاثة الزراعية، غزة.
- عوض، تامر توفيق عبد الله.(2012). "العلاقة بين عناصر الرقابة الداخلية وجودة الخدمات المصرفية، دراسة ميدانية على المصارف العاملة في قطاع غزة من وجهة نظر العاملين"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- فضيلة، بوطورة.(2007). "دراسة وتقييم نظام الرقابة الداخلية في البنوك، دراسة حالة الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي-بنك"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر.
- الكفراوي، عوف محمود.(2004). "الرقابة المالية النظرية والتطبيق": مطبعة الانتصار.
- المطارنة، غسان فلاح.(2009). "تدقيق الحسابات المعاصر الناحية النظرية". عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- المولى، ناصر؛ والصيرفي، محمد.(2010). "البنوك الإسلامية المفهوم الإداري والمحاسبي"، ط1. مصر: دار السحاب للنشر والتوزيع.
- نصر الله، حنا.(2002). "إدارة الموارد البشرية". عمان: دار زهران.
- نور، احمد.(1982). "مراجعة الحسابات من الناحيتين النظرية والعملية": دار المعرفة الجامعية.

- الهابل، وسيم؛ والمصري، عماد.(2011). " أثر تطبيق الرقابة الإسلامية في إنجاح أداء البنوك في الإسلامية في قطاع غزة/دراسة حالة البنك الإسلامي العربي والبنك الإسلامي الفلسطيني"، مجلة جامعة الأزهر، مجلد(13)، عدد(1)، ص ص1101-1146.
- Kamau, Jacintah, (2016)." Effects Of Internal Control Practices On Financial Performance Of Small And Medium Enterprises In Nairobi County", Master Thesis, University Of Nairobi.
- Nyakundi, Douglas Ong'ang'a, Nyamita, Micah Odhiambo , Tinega, Tom Matwetwe,(2014). " Effect of internal control systems on financial performance of small and medium scale business enterprises in Kisumu City, Kenya " International Journal of Social Sciences and Entrepreneurship. Vol (1), Issue(11), pp.719-734.