

الباب الثاني

مفهوم الرقابة المالية وأهدافها

- ماهية الرقابة المالية وأهدافها
- أنواع الرقابة المالية وأشكالها
- مقومات وأساليب ووسائل الرقابة

الفصل الأول

ماهية الرقابة المالية وأهدافها

سوف نعرض بشيء من الأيجاز عن منشأ الرقابة المالية والاتجاهات الفكرية المختلفة لمفهوم الرقابة ثم نوضح تعاريف الرقابة المالية وذلك بغرض الوصول الى مفهوم عام يحدد ماهية الرقابة بمضامينها. ثم نبين بعد ذلك أهداف الرقابة المالية.

ترجع نشأة الرقابة المالية الى نشأة الدولة ثم الى دورها فى النشاط الأقتصادى ونشاط الأعمال بصفه خاصه وما ترتب على ذلك من ضروره وجود مؤسسات مختصة بالرقابة على أموال الدولة أو للرقابه على الأموال التى تدار لصالح أصحابها داخل الشركات ومؤسسات الأعمال.

وقد اتسع نشاط الإدارة بأزدياد حجم المال والأعمال ومختلف نواحى النشاط الأقتصادى. ولما كانت الرقابة لصيقة الصلة بالإدارة وما تقوم به الدولة من رقابة مالية، فإن ازدياد حجم النشاط الأقتصادى وإتساع نشاط الأعمال يتطلب المزيد من الرقابة المالية الفعالة التى تكفل المحافظة على هذه الأموال والتى تهدف الى مراقبة القائمين عليها بحيث يلتزمون فى مزاوله أعمالهم بالقوانين واللوائح والقواعد المالية المعمول بها لتحقيق أكفأ استخدام لها.

وقبل التعرض لمفاهيم الرقابه وتعريفها يجدر الأشاره الى بيان موقعها فى العمليه الأداريه والمؤثرات المختلفه على الأداء الأدارى بما يشمله من رقابه . ونطاق العمليه الأداريه بصفه عامه تشتمل على التخطيط والتنظيم والتوجيه والتنسيق والرقابه وتقييم الأداء والتى تتم بدأ بتحديد الأهداف والسعى الى تحقيقها بواسطه الأستخدام الفعال للأماكنات المتاحه من موارد بشرية

وأخرى. أى أن العملية الإدارية تتكون من عدة وظائف يقوم بها المدير لتحقيق الأهداف المحددة ويعتبر العنصر البشرى من أهم عناصر الموارد المستخدمة لتحقيق الأهداف.

أن العملية الإدارية تتم عادة فى ظل كثير من المتغيرات التى يصعب حصرها أو قياسها جميعاً والعبرة فى إمكان تحديد العلاقات المتشابهة بين هذه المتغيرات لتحديد الموقف الذى تتصرف من منطلقه الإدارة .

ويوضح الشكل التالى طبيعة العملية الإدارية فى ظل المتغيرات المؤثرة

سواء داخل المنظمة أو خارجها .

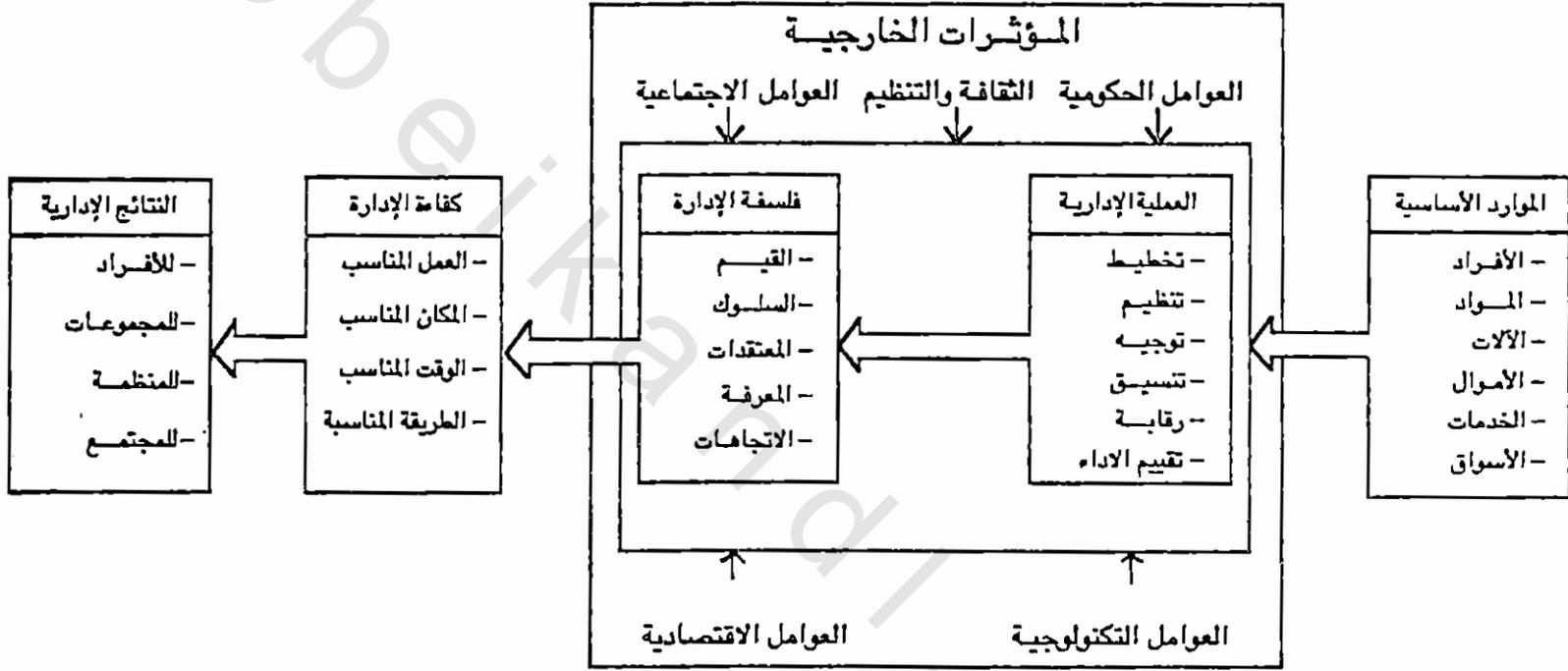
ومن الشكل يتضح مايلى:

أ- تعتبر الرقابة عنصراً رئيسياً من عناصر العملية الإدارية التى يقوم بها المدير فى أى مستوى إدارى معين.

ب- ان الرقابة لا يمكن أن تؤدى بشكل منفصل عن الوظائف الإدارية الأخرى من تخطيط وتنظيم وتوجيه للأداء.

ج- ان العملية الرقابية لا تؤدى فى معزل عن المتغيرات المختلفة المؤثرة مع الأداء الإدارى باعتبارهما جزءاً لا يتجزأ من العملية الإدارية. فهى أولاً تتأثر بفلسفة الإدارة درجة تأثر المواد اللازمة لتحقيق النتائج المرجوة، وثانياً بالمتغيرات الخارجية المثلة فى العوامل الحكومية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية أى تتأثر بالبيئة الخارجية المحيطة.

د- ان للرقابة دوراً أساسياً ومكماً مع الوظائف الإدارية الأخرى فى الاستخدام الأمثل للمتاحة للمنشأة وفى تحديد كفاءة الإدارة فى تحقيق الأحداث والنتائج المحددة مسبقاً.



العملية الإدارية في ظل المتغيرات المؤثرة الداخلية والخارجية

وتعتبر الرقابة المالية ركنا من أركان الإدارة الحديثة وتحتل مكانا هاما بين التخطيط والتنظيم والتوجيه ويرتبط كل منهما بالآخر إرتباطا وثيقا، فبدون التخطيط لا توجد رقابة حيث لم يسبق تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها والعناصر الواجب إستخدامها لتحقيق هدف معين فى زمن محدد كما أن التنظيم الجيد والتحديد الواضح للسلطات والمسئوليات يسهل عملية الرقابة، والتوجيه ضرورى قبل تنفيذ الأعمال المختلفة وتوجيه الإمكانيات المتاحة نحو تحقيق الأعمال المطلوبة. والتوجيه السليم يرتبط إرتباطا وثيقا بعملية الرقابة ويساعدها على إكتشاف الأخطاء فالتخطيط والتنظيم والتوجيه يحدد الأهداف ويساعد على تحقيقها ومن ثم فهى من أهم الأدوات الرقابية التى تعتمد عليها عملية الرقابة.

الاتجاهات الفكرية المختلفة للرقابة:

إختلفت الآراء فى ماهية الرقابة ولذلك فقد تعددت التعاريف التى تناولتها وبرغم أن الرقابة المالية قد تعددت صورها وأنواعها وتتخذ أشكالا متعددة ، ولكنه يمكن القول بأنه ليس هناك خلاف حول الأهداف الرئيسية للرقابة فى التقسيمات المختلفة التى قد تتخذها العملية الادارية الا أنه قد يكون هناك اختلاف فى الافراد والأجهزة التى تباشر المهام الرقابية من حيث البيانات والمعلومات التى تتوفر لهم والوسائل التى يتبعونها أو السلطات والواجبات الممنوحة لهم وعلاقتهم بالأجهزة المختلفة ومدى الالتزام بالتوصيات والمقترحات التى يقدمونها .

يمكن النظر للرقابة من عدة إتجاهات فكرية مثل الإتجاه الكلاسيكى والسلوكى والتطبيقى للإتجاه الكلاسيكى ينظر الى الرقابة على أنها عملية تفتيش وتخويف للأفراد ولذا قد يستخدم فى تعريفها ألفاظ أو كلمات معينة مثل القوة Power أو السلطة Authority فالدير يستخدم سبطته وقوته ونفوذه فى إجبار الأفراد على تنفيذ الأوامر ومحاسبتهم عندما يخطئون، والفرد

فى هذه الحالة يقوم بالأداء تخوفاً من العقاب وليس لرغبته فى الأداء أساساً .
والأتجاه السلوكى، يركز على تعريف الرقابة من زاوية قدره على التأثير
على سلوك الآخرين بإيجابية فأحد الكتاب يعرف الرقابة على أنها قدرة فرد أو
مجموعة أخرى من الأفراد أو تنظيم معين بحيث يحقق هذا التأثير النتائج
المرجوة. ويبرز هذا التعريف أهمية العلاقات الإنسانية والتأثير السلوكى فى
القيام بالعملية الرقابية، وبالتالي فهو على النقيض من الأتجاه الأول الذى يبرز
جانب سيطرة ونفوذ المدير فى القيام بالرقابة.

وبالرغم من أن مفهوم الرقابة وفقاً للاتجاه السلوكى يعتبر من أحدث
الاتجاهات التى تركز على الجانب الإنسانى فى الرقابة، إلا أنه لا يوضح عملية
الرقابة بدقة ولا يبين خطواتها.

أما الأتجاه التطبيقي للرقابة فيركز على العملية الرقابية من الناحية
التطبيقية، أو بمعنى آخر على خطوات القيام بها . فمثلاً يعرف تيرى Terry
الرقابة بأنها تحديد لما تم تنفيذه عن طريق تقييم الأداء، وإتخاذ الإجراءات
العلاجية إذا إستلزم الأمر حتى يتمشى الأداء مع الخطط الموضوعية. ويتناول
فالمر Fulmer تعريف الرقابة بشكل محدد مركزاً على خطوات القيام بها
فالرقابة وفقاً لوجهة نظره تتمثل فى القيام بثلاث خطوات هى وضع المعايير
وقياس الأداء ومقارنته بالمعايير ثم تصحيح الأختلافات بين النتائج الفعلية
والخطط الموضوعية.

ويرى ستونر Stoner أن الرقابة عبارة عن مجهود منظم لوضع معايير
أو معدلات الأداء وفقاً للأهداف المخططة وتصميم أنظمة المعلومات المرتدة أو
المرتجعة لمقارنة الأداء الفعلى مع المعايير الموضوعية مقدماً ولتحديد مدى وجود
إختلافات، وقياس درجة معنويتها أو خطورتها وإتخاذ أى تصرف من شأنه
ضمان إستخدام موارد المنشأة.

ولا يختلف هذا التعبير عن سابقه سوى فى تركيزه على أهمية وجود نظام
للمعلومات المرتدة .

وباستعراض الاتجاهات الثلاث السابقة وبعض التعاريف التي وردت بكل منها ، يتضح أن هناك تكاملاً بينها . فيمكن النظر الى العملية الرقابية من حيث خطوات القيام بها ، وفي نفس الوقت يركز المدير أو القائم بالرقابة ، على الجانب الأنسانى فى قيامه بهذه الخطوات . هذا بالإضافة الى أنه ليس هناك ما يمنع من إستخدام المدير لنفوذه فى تصحيح مسار التنفيذ ، وبحيث زلا يكون التخويف هو الأداة التى يستخدمها المدير دائماً .

وقبل أن نستمر فيما يتعلق بتعريف الرقابة ، يلزم أن نلقى بعضاً من الضوء على هذه الوظيفة بشكل يساعد على تحديد مناسب لها .

فعملية التخطيط التى يقوم بها المسئولين بأية منظمة تتضمن تحديداً دقيقاً للأهداف التى تسعى المنظمة والأفراد بها الى تحقيقها ، كما تتضمن أيضاً تحديداً لأنسب الطرق الواجب إتباعها لتحقيق هذه الأهداف عن طريق الأستخدام الأمثل للموارد المتاحة للمنظمة .

أما الرقابة فهى نشاط - أو مجموعة من الأنشطة - يهدف الى التأكد من أن مستوى الأداء والطرق المتبعة فى تنفيذ الخطة - الخطط - سيؤديان الى تحقيق أهداف المنظمة وذلك فى ظل مراقف أو ظروف معينة .

وعلى ذلك فوظيفة الرقابة تهتم بملاحظة التنفيذ على ضوء الخطة، الأمر الذى قد يسفر عنه تعديلاً فى طريقة الأداء أو فى الخطة. فالخطة لها أهداف محددة، ويتم وضع مستويات أو معايير Standards أو مستويات لهذه الأهداف.

وينتج عن عملية التنفيذ نتائج فعلية ، بإستمرار ، تهتم الرقابة بقياسها ومقارنتها بمعايير الخطة تحديد الاختلافات ، سواء كانت إختلافات سلبية فى غير صالح المنظمه أو المشروع ، أو إختلافات إيجابية فى صالح المنظمة أو المشروع .

والرقابة تعمل على تحديد أسباب الاختلافات ، وتحديد أفضل الطرق لمعالجتها ومنع حدوثها مستقبلاً ، وبالذات عندما تكون هذه الأختلافات سلبية

وغير مقبولة . وفي نفس الوقت تعمل الرقابة على تنمية الاختلافات الإيجابية المقبولة بعد التأكد من أنها ناتجة عن كفاءة العاملين وليس عن خطأ في الخطة أو في تحديد معاييرها .

فقد تنخفض المصروفات الفعلية عن تلك التي تم تقديرها مقدماً بسبب كفاءة العاملين في تحقيق مستوى الأداء المطلوب بتكلفة منخفضة ، ويعنى ذلك إختلافاً إيجابياً يجب تشجيع وتحفيز العاملين لتنميته وتكراره . والى العكس من ذلك قد يتضح أن إنخفاض المصروفات إنما يرجع الى خطأ في الخطة كأن يكون هناك مغالاة في وضع تقديرات (معايير) المصروفات ، أو يتضح أن تخفيض المصروفات قد تحقق على حساب مستوى الأداء المطلوب ، وبالتالي لايعتبر إختلافاً إيجابياً بل سلبياً يجب معرفة أسبابه بدقة وإرشاد العاملين على كيفية تجنبه .

وعلى هذا من الممكن تعريف الرقابة على أنها نشاط إنسانى يختص بمسايرة عمليات التنفيذ للخطط والسياسات ، مركزاً على توقع حدوث الأخطاء ومحاولة تجنبها مقدماً عن طريق قياس النتائج المحققة أولاً بأول ، ومقارنتها بالمعايير الموضوعه مقدماً لتحديد الاختلافات والتمييز بينها ومعرفة أسبابها بطريقة مرنة تتفق مع طبيعه وحجم النشاط الذى يتم مراقبته ، والعمل على تصحيح مسار التنفيذ عن طريق معالجة الانحرافات وتنمية الإيجابيات وبأسلوب يدفع العاملين على تحسين الأداء وتطويره ويحقق التعامل بينهم من أجل تحقيق الأهداف المرجوة .

هذا التعريف يبرز الجوانب الرئسية للرقابة . وهو يتفق مع الاتجاهات الثلاث السابقة ، مع إختلاف بسيط وهو أن جانب القوة أو السلطة يستخدم عندما لاتجدي الوسائل الأخرى ، أو عندما تظهر إنحرافات ترجع الى قصد أو سوء نية .

ولعل أهم مايبوضحه التعريف السابق هو أن الرقابة تعتبر عملية مستمرة وليست رقابة على النتائج فقط أو بعد إنتهاء التنفيذ . وهنا يتفق مفهومها مع

مفهوم المتابعة ، إذا ما أخذنا في الاعتبار رأى بعض الكتاب في هذا الموضوع، الذي يفرق بين المتابعة (الرقابة المستمرة للتنفيذ) والرقابة (الرقابة على النتائج النهائية).

وهكذا تتمثل الرقابة في مجموعة من العمليات تتخذ شكل قرارات أو إجراءات يكون من شأنها تحقيق هدف أو مجموعة أهداف واضحة محددة. فالرقابة إستادا الى أهدافها هي عبارة عن مجموعة عمليات التفتيش والفحص والمراجعة يقصد منها الوقوف على أن كل مشروع من المشروعات الاقتصادية العامة يعمل في الحدود التي تؤكد أنه يحقق الغرض الذي أنشئ من أجله ولإقتراح الحلول المناسبة التي تقضى على الأسباب التي تعوق هذا الغرض وتحديد المسئول في حالة الخطأ و التلاعب وإحالاته الى السلطة المختصة، فالأطار العام للرقابة يجب أن يهدف الى المحافظة على الأموال العامة وتحديد نتائج الأعمال والمراكز المالية والتحقق من تحقيق الأهداف لمختلف الوحدات - والتعرف على فرص تحسين المعدلات الموضوعية وما يستتبع ذلك من إمكان تغيير الخطة على مختلف المستويات وتأسيسا على ذلك تقسم الرقابة الى نوعين رئيسين وهما :

١- الرقابة المالية :

وغرضها المحافظة على الأموال العامة من سوء التصرف وذلك عن طريق التأكد من إتباع الإجراءات وقواعد العمل محده من قبل - وكذلك للتأكد من سلامة تحديد نتائج أعمال الوحدات ومراكزها المالية .

٢- الرقابة الاقتصادية :

وهدفها التأكد من تحقيق الأهداف الموضوعية وعدم الانحراف عن معدلات الأداء المنصوص عليها في الخطة وإجراء ما قد يلزم من التعديلات لتحسين معدلات الأداء وتصحيح ما يقع من إنحرافات .

من واقع التعريف السابق للرقابة يتضح لنا أن الغاية الرئيسية من القيام

بالعملية الرقابية هي التأكد من الاستخدام الأمثل لموارد المشروع لتحقيق أهداف معينة لذلك فإن الرقابة الفعالة هي التي تؤدي الى إكتشاف أى إختلافات عن المعايير الموضوعية مقدما ، بل وتتوقع هذه الخلافات عن طريق التنبؤ بسلوك أو نتائج معينة.

الرقابة والسلوك الانساني Control and Human Behavior

إن تفهم المديرين والعاملين والأجهزة الرقابية لوظيفة الرقابة وتجاوبهم سلوكياعم البرنامج أو النشاط الرقابى يعتبر أمراً أساساً لتحقيق أهداف الرقابة الايجابية.

فليس الهدف مجرد قياس النتائج ومقارنتها بالمعايير وإكتشاف الانحرافات فقط ، وإنما إستجابة الأفراد وحساسيتهم وإدراكهم لأهمية معالجة الخطأ . وبالمعنى فإن نظام الرقابة الذى لا يحظى بثقة العاملين والمديرين وإقتناعهم لن يتحقق له النجاح .

وتورد فيما يلى بعض المفاهيم التى تساعد على خلق إتجاه إيجابى Favourable attitude نحو الرقابة الادارية ، وعلى تقليل أى رد فعل سلبى سيؤدى الى نتائج عكسية للبرنامج الرقابى .

وطالما أن الأمر الأساسى هنا هو سلوك الأفراد والعوامل التى تؤثر على هذا السلوك ، فسوف نستعرض ببعض ماتوصل اليه علماء دراسة السلوك الانسانى فى ذلك لتحديد بعض نواحي ردود الفعل السلوكية الرقابية : Behavioral Responses to Control

١- ربط الرقابة بأهداف ذات معنى و مقبولة :

أ- الأهداف ذات المعنى

Meaningfu Goals:

قد يقتنع المدير بأهداف معينة للخطة ، بينما ينظر اليها العاملين على

أنها غير واقعية وليس لها معنى من الناحية العملية . ومعيار الرقابة أو الهدف الرئيسي لها يصبح ذات معنى للفرد إذا توافرت ثلاث شروط هي :

- أن يكون عملياً واضحاً يعكس طبيعة الأعمال المطلوب القيام بها والنتائج المرجوة منه .

- عندما يستطيع الفرد المحدد له الهدف أن يؤثر على النتائج ، بمعنى ألا يطلب منه أداء عمل معين خارج عن إختصاصاته ، بل تكون الأعمال المخصصة له فى حدود مسئوليته وبشكل يمكنه من تحقيق الهدف عملياً .

- عندما يمكن قياس النتائج الفعلية بسهولة .

ب - الأهداف المقبولة

Accepted Goals

بدون توفر هذا العامل ، وهو قبول الأفراد للأهداف، تصبح العملية

الرقابية عديمة الجدوى ولا تحقق النتيجة المرجوة منها .

وحتى تكون الأهداف مقبولة للفرد ، فلا بد من توافر عدة شروط وهى :

- أن يشعر الفرد أن هذه الأهداف مرتبطة بوظيفته
- أن تمثل هذه الأهداف مقياساً عادلاً للنتائج .
- أن تتناسب هذه الأهداف مع نوع الأعمال التى يقوم بها الفرد .
- أن تشمل هذه الأهداف جانب المكافأة ، كما تشمل جانب العقاب .
- إشتراك العاملين فى وضع المعايير لتحقيق الفهم والقبول . وهذه تحقق عدة أهداف

حيث تساعد على إشاعة الفهم العام للأهداف المطلوب تحقيقها كما

تساعد أيضاً فى تحويل الأهداف الى معايير قابلة للقياس ومفهومة للعاملين كما

تخلق حافزاً لدى الأفراد لتحقيق هذه المعايير حيث تصبح هدفاً جذاباً لهم .

٢ - وضع معايير يمكن للأفراد تحقيقها :

نتعرض هنا الى النواحي السيكولوجيه المتعلقة بتحديد المعايير ، فمعظم

النقد الذى يوجه عادة الى برامج الرقابة يتركز فى أن المعايير المستخدمة غير

مناسبة وتدفع الأفراد الى تحقيق مالا طاقة لهم به ، أو تدفعهم الى تحقيق مستويات لا يمكن تحقيقها فى ضوء الإمكانيات المتاحة، فبعض المعايير مثل معدل سرعة الأداء ، وقت الانتهاء من الأداء قد تكون مقبولة فى بداية الأمر، ولكن قد يظهر الشعور العدائى نحو هذه المعايير إذا أدرك الأفراد وشعروا أنه يستحيل تحقيقها أو أنها غير ضرورية.

وعلى ذلك ، يجب أن تهتم الإدارة بوضع معايير يعتبرها العاملون واقعية ويمكن تحقيقها . وحتى وأن لم تحقق هذه المعايير الأهداف المطلوبة بواسطة الإدارة بدرجة كاملة ، فإنها تعتبر أفضل من تلك المعايير التى يعتبرها الأفراد مستحيلة وتسبب مقاومة للنظام وسلبية سلوكهم وتخاذلهم عن أدائها .
بالإضافة الى ماسبق ، يجب على الإدارة أن تراعى اعتبارين عند وضع هذه المعايير :

الأول : أن يكون للمعيار غرض مزوج : بمعنى أن تعمل هذه المعايير على حث الأفراد على تحقيقها وفى نفس الوقت تحقق النتائج المتوقعة فى الخطة .

الثانى : أن يتم الربط بين المعايير ونظام الحوافز :

وعند إتباع هذا الأسلوب يجب مراعاة عدة شروط منها :

(أ) يجب أن يشعر الفرد أن المعيار الموضوع يمكن تحقيقه بمستوى مناسب من الجهد .

(ب) يجب خلق المناخ المناسب الذى يعمل على تشجيع الأفراد على تحقيق هذه المعايير حيث تتم مكافأة العامل الناجح ، كما يعاقب العامل الفاشل إذا ما ثبت تقصيره .

٣- تخفيف عبء الرقابة على الأفراد :

من الناحية النفسية ، لا يفضل الفرد أن يشعر أنه تحت ظل رقابة مباشرة . وتزداد هذه المشكلة إذا ما سبب أسلوب الرقابة ضغاضاً على الفرد وخلق مناخاً يقيد من تصرفاته ولهذا يجب على الإدارة والقائمون بالأشراف

مراعاة ذلك ، بحيث لايسبب أسلوب الاشراف والرقابة أي قاق للفرد يؤدي الى نتائج عكسية .

كما أنه لتخفيف عبء الرقابة يجب مراعاة عوامل ثلاث وهي القدرة السيكولوجية للأفراد على تحمل الرقابة ثم تحديد أهداف مناسبة لقدرات الافراد وأخيرا تقليل التعارض بين المعايير والأهداف .

وتقليل التعارض بين المعايير والأهداف كأن يلزم المسئول عن المشتريات مثلا بأن يوفر الكميات المطلوبه من المواد بأعلى جودة وأقل تكلفة في آن واحد ، وقد يتعذر تحقيق هذا الهدف ، فالجودة العالية للمواد لها تكلفة عالية ؛ وفي هذه الحالة يشعر المسئول عن المشتريات بالأحباط لعدم قدرته على تحقيق ما هو مطلوب منه . ولعلاج هذه الحالة هناك عدة طرق يمكن إتباعها حيث يمكن تحديد أولويات لهذه المعايير ، مثلا الجودة المرتفعة أولاً ثم التكلفة المنخفضة في المرتبة الثانية ، كما يمكن وضع حدود لهذه المعايير ، بأن يوضع حد أقصى وحد أدنى ومستوى متوسط أو متوقع لكل معيار وذلك بهدف تقليل الضغط على الأفراد عند تنفيذهم للخطط ومساعدتهم على الأداء بشكل تتحقق معه الأهداف.

وبصفة عامة الرقابة على الأداء تهتم بضمان الوصول الى النتائج المتوقعة في ظل الموارد المتاحة بشكل تتحقق معه الأهداف الرئيسية للمنشأة. والرقابة تصبح إيجابية وفعالة عندما تستميل الأفراد للتعاون مع الإدارة وتؤثر على سلوكهم بحيث يكون سلوكاً إيجابياً بإستمرار، وهذا مايجب أن تعنى به الإدارة، فليست العبرة بميكانيكية نظام الرقابة، وإنما العبرة بإستجابة السلوكية الإيجابية للنظام بواسطة العاملين والعمل على تحقيق أهدافه.

وذلك فعند تصميم أى نظام رقابى فيجب الأخذ فى الحسبان رد الفعل المتوقع من العاملين ، وبخاصة أن الفرد بصفة عامة لا يفضل أن يكون هدفاً رقابياً أو واقعاً تحت ضغط الرقابة. فإذا شعر الفرد أن النظام الرقابى تم تصميمه لمساعدته على أداء أعماله وتحقيق أهداف المنشأة، ورذا شعر أن هناك مكافأة للمجتهد وعقاب مناسب للمقصر بناءً على معايير عادلة ومفهومة يشترك

بنفسه فى وضعها مع الإدارة، فسوف يعمل الفرد على مساعدة القائمين
بالرقابة، بل ويسعى الى تحقيق أهداف النظام الرقابى.

obeikandi.com