

תוכן העניינים

- מבוא
- רקע מדעי
- משתנה בלתי תלוי- שביעות רצון
- משתנה תלוי : אפקטיביות
- שביעות רצון מבקרים
- אפקטיביות עבודת מבקרים
- שיטה
- משתתפים
- כלי המחקר
- הליך המחקר הכמותי
- מערך המחקר
- השערות המחקר וחשיבותו
- ביבליוגרפיה

מבוא

המבקר הפנימי ברשויות המקומיות מהווה מעין "שומר סף". הביקורת הפנימית ברשויות המקומיות חשובה במיוחד כיוון שעליה לבחון באופן אובייקטיבי וחיצוני את פעילות הרשויות השונות- לוודא פעולה על פי חוק וסדרי מנהל תקין, אך גם לסייע לאותן רשויות לבצע את תפקידן באופן מיטבי, תוך שמירה על יעילות מחד וחסכון מאידך. שמירה על סביבת עבודה הולמת, ואף תומכת, כמו גם הגנה על עצמאותו של תפקיד מבקר הפנים, תאפשר לו לבצע את עבודתו על הצד הטוב ביותר.

עבודה זו שמה לה למטרה לזהות אמצעים למדידת אפקטיביות עבודה (כפי שהוזכרו בספרות המדעית הקיימת) ולנסות, באמצעות שימוש בכלי הערכה שונים, לבחון את הקשר בין האפקטיביות של דוחות הביקורת הפנימית ברשויות המקומיות לבין שביעות רצון בעבודה בקרב המבקרים, כאשר שאלת המחקר שתיבחן הנה: מה הגורמים שמשפיעים על אפקטיביות של דוחות הביקורת?

בכדי לנסות לענות על שאלה זו יש להגדיר תחילה את מדדי שביעות הרצון (המשתנה הבלתי תלוי במחקר זה) ומדדי האפקטיביות (המשתנה התלוי) הייחודיים לעבודתם של מבקרי פנים, זאת למרות המורכבות הרבה בהגדרת מדד סובייקטיבי כל כך כמו "שביעות רצון". לאחר מכן, בפרק ניתוח הנתונים, ייבחן הקשר בין המשתנה התלוי לזה הבלתי תלוי, באמצעות מדדי קשר שונים.

מחקר זה נובע מתוך הרציונל של הפסיכולוגיה הארגונית והתעסוקתית על פיו בוחנים ממדים הקשורים בשביעות רצון העובדים בכלל ושביעות רצונם של מבקרים כחלק מייחודיות המקצוע, כאשר לשביעות הרצון בעבודה השפעה ניכרת על פריון העבודה ועל איכות חייו של העובד, כחלק מאינטגרציה רב ממדית בעבודתו. השלכה מעשית של המחקר בתחום זה היא להמחיש למבקרים הפנימיים ברשויות המקומיות את החשיבות הרבה ביצירת תנאים המספקים שביעות רצון מיטבית- פיתוח יחסי גומלין עם ראש הרשות וההנהלה הבכירה ברשות, ובנקיטת אמצעים כדי להשיג את תמיכתו של הדרג הניהולי הבכיר בביקורת הפנימית, מטרה אשר ניתן לקדם באמצעות תמיכה מחקרית מבוססת אודות הקשר בין שביעות הרצון לאפקטיביות הליך הביקורת.

רקע מדעי

הביקורת הפנימית ברשויות המקומיות נועדה לבדוק באופן אובייקטיבי את תפקודן של הרשויות המקומיות, להבטיח פעולה בהתאם לחוק ולצרכיהם של התושבים וכמו כן לסייע לרשויות לבצע את התפקידים המוטלים עליהם ביעילות ותוך חיסכון בהוצאות. על פי חוק, מחויבות הרשויות המקומיות בקיום ותפקוד תקין של מערך ביקורת פנימית, כאשר סמכויות המבקר מוגדרות בחוק והוא מחוייב להעביר דוחות לעומד בראש הרשות המקומית ולוועדות שונות שמונו לכך (ועדה לענייני ביקורת למשל).

המודל החוקתי העוסק בענייני ביקורת פנים ברשויות המקומיות ובכלל, נועד להבטיח את תפקודו היעיל והמיטבי של המבקר. לשם כך מוגדר בחקיקה מעמדו של המבקר- עצם חובת המינוי, קביעת דרכי המינוי ובחינת הכשירות לתפקיד, קביעת תקציב ותקני כ"א, הבטחת גישה חופשית למידע, קביעת מנגנון פיטורין המונע פיטורין שרירותיים או איומים על משרת המבקר מעצם עבודתו, עצמאות בקביעת לוחות הזמנים והמטרות ועוד (מבקר המדינה, 2010).

שמירה על עצמאות עבודת המבקר, כמו גם שמירה על סביבת עבודה תומכת והולמת מכל בחינה, הינם אלמנטים חיוניים לשם קיומה של ביקורת תקינה ומקיפה על תפקוד הרשות המקומית. נחיצותה של ביקורת זו, לשם שמירה על מנהל תקין ולשם ייעול אופן העבודה ברשויות, לא נידון בעבודה זו. עם זאת, ניתן לבחון את האפקטיביות של עבודת המבקר ואת התלות של האפקטיביות בשביעות הרצון של המבקר, בדומה לכל עובד אחר במשק.

משתנה: אפקטיביות

על מנת למדוד ולכמת את משתנה ההצלחה בעבודה או האפקטיביות של עבודתו של אדם, קיימות מספר גישות שונות, כאשר כל גישה מתייחסת לנתון או מספר נתונים. על פי שומבורג (Schomburg, 2007), אפשר להגדיר אפקטיביות או הצלחה בעבודה באמצעות שימוש במספר כלי מדידה והערכה ושילוב הנתונים הבאים:

- סטטוס, הכנסה ונתונים מדידים נוספים.
- הצלחה בהקשר לתפקיד: שימוש בידע מקצועי לצורך ביצוע משימות מאתגרות באופן עצמאי.
- הערכה חיצונית גבוהה של איכות העבודה.
- יכולת ההסתגלות למשימות חדשות או שינויים בסביבת העבודה.

לעומת זאת, בספרות המקצועית ניתן למצוא את החוקרים אשר מגדירים הצלחה בעבודה כ-אוסף התוצאות החיוביות, הפסיכולוגיות והמעשיות, הנובעות כתוצאה מחוויית העבודה של היחיד. תוצאות אלו יכולות להיות פנימיות או חיצוניות, אמתיות או מדומות, בהתאם לתפיסתו של העובד