

دور الولاء الوظيفي على فاعلية الرقابة الداخلية
بالتطبيق على عينة من دوائر محافظة أربيل - إقليم كردستان العراق

أ.م.د. نصرت صابر شيخه

جامعة صلاح الدين - أربيل

nissrat.sheikha@su.edu.krd

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.5.4.10>

تأريخ النشر ٢٠٢٣/١٠/٣٠

تأريخ قبول النشر ٢٠٢٣/٦/٢

تأريخ استلام البحث ٢٠٢٣/٤/١٥

المستخلص

هدفت الدراسة الى توضيح دور الولاء الوظيفي على فاعلية الرقابة الداخلية، وتم ذلك من خلال وضع فرضية الدراسة الرئيسية الآتية: هناك دور للولاء الوظيفي في فاعلية الرقابة الداخلية. استخدم الباحث أسلوب استمارة الاستبيان وتم توزيعها على عينة من المدققين والمحاسبين العاملين في دوائر محافظة أربيل - إقليم كردستان العراق، إذ تم تحليل (110) استمارة باستخدام برنامج (SPSS)، وكانت من أبرز النتائج هي وجود دور وتأثير للولاء العاطفي على فاعلية الرقابة الداخلية، فيما لم يكن هناك أي دور أو تأثير للولاء المستمر على فاعلية الرقابة الداخلية. الكلمات المفتاحية: التدقيق الداخلي، فاعلية الرقابة الداخلية، الولاء الوظيفي.



مجلة اقتصاديات الأعمال
المجلد (٥) العدد (٤) ٢٠٢٣
الصفحات: ١٦٩-١٧٩

(١٦٩)

The Role of Job Loyalty on the Effectiveness of Internal Control
By application on a sample of Erbil Governorate-Kurdistan Region of
Iraq

Assist.Prof.Dr. Nusrat Saber Sheikha

Salahaddin University-Erbil

nissrat.sheikha@su.edu.krd

Abstract

The study aimed to clarify the role of job loyalty on the effectiveness of internal control, and this was done by setting the following main study hypothesis: There is a role for job loyalty in the effectiveness of internal control. The researcher used the questionnaire method and it was distributed to a sample of auditors and accountants working in Erbil Governorate - Kurdistan Region of Iraq, as (110) questionnaires were analyzed using the (SPSS) program, and one of the most prominent results was the existence of a role and impact of emotional loyalty on the effectiveness of internal control. While there was no role or effect of continuous loyalty on the effectiveness of internal control.

Key words: Internal Audit, Effectiveness of Internal Control, Job Loyalty.

المقدمة:

يُعد الموظفون استثماراً حيويًا لجميع المؤسسات، إذ أنهم يمثلون نقطة التحول في نجاح المنظمة، ولذلك تهتم الإدارات في تحديد الموقع والتوظيف والتدريب ناهيك عن الرواتب وخطط الرعاية الصحية والمكافآت وما إلى ذلك. ويمثل ولاء الموظفين أحد أهم التحديات التي تواجهها الإدارات اليوم، فهم المورد الأكثر قيمة لجميع المنظمات، وكلما طالت مدة التوظيف في المنظمة زادت معه قيمة الموظف.

في المقابل فإن الإدارات تركز أيضاً على فاعلية الرقابة الداخلية لما لها من أهمية في منع الغش والاختلاس في المنظمة بما يعكس صورة سلبية عليها. وكون فاعلية الرقابة الداخلية تبدأ من سمات الموظف من ناحية التحصيل الدراسي والخبرة، فلا بد من إضافة ولائه وشغفه في العمل في المنظمة والدفاع عنها وكأنها تمثل جزءاً من حياته الشخصية.

المبحث الأول: منهجية الدراسة:

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية تأثير الرقابة الداخلية بالكثير من العوامل، ومنها العوامل الإدارية، إذ يعمل فريق الرقابة الداخلية تحت سلطة الإدارة والتي يستلمون من خلالها الأوامر والتعليمات، وكل ذلك يؤثر على طبيعة عمل فريق الرقابة الداخلية، ومن هنا تركز الدراسة الحالية على دراسة أثر الولاء الوظيفي بمتغيريه (الولاء العاطفي والولاء المستمر) على فاعلية الرقابة الداخلية.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة الرئيسة بالآتي:

- هل هناك دور للولاء الوظيفي على فاعلية الرقابة الداخلية؟
- ويتفرع منها مشكلتين فرعيتين كالآتي:
- هل هناك دور للولاء العاطفي على فاعلية الرقابة الداخلية؟
- هل هناك دور للولاء المستمر على فاعلية الرقابة الداخلية؟

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى توضيح دور الولاء الوظيفي في فاعلية الرقابة الداخلية، ومن خلال هذا الهدف سيتم التركيز على الآتي:

١. فهم الجانب النظري للولاء الوظيفي لاختيار متغيراته الفرعية المناسبة للدراسة وإعداد الاستبيان.
٢. فهم الجانب النظري للرقابة الداخلية لإعداد الاستبيان المناسب للدراسة.
٣. من خلال النقطتين السابقتين تهدف الدراسة للوصول إلى العلاقة والأثر.

فرضية الدراسة:

تتمثل فرضية الدراسة الرئيسة بالآتي:

- هناك دور للولاء الوظيفي على فاعلية الرقابة الداخلية. ويتفرع منها فرضيتين فرعيتين كالآتي:
- هناك دور للولاء العاطفي على فاعلية الرقابة الداخلية. أو
- هناك دور للولاء المستمر على فاعلية الرقابة الداخلية.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: مجموعة من المدققين والمحاسبين في دوائر محافظة أربيل – إقليم كردستان العراق.

الحدود الزمانية: العام ٢٠٢٣.

منهج الدراسة:

لغرض تحقيق هدف البحث فقد اعتمد الباحث على المنهج الاستقرائي لوصف الموضوع محل الدراسة من خلال الاعتماد على ما ورد في الأدبيات المختلفة من مصادر ورقية وإلكترونية ومواقع الويب ذات الصلة بموضوع البحث، كما اعتمد الباحث على المنهج الاستنباطي في دراسة الجانب العملي من الدراسة ليتم تحليل النتائج التي تم التوصل إليها.

متغيرات وأنموذج الدراسة:

المتغير المستقل: الولاء الوظيفي: بالاعتماد على (بقلوش وآخرون، ٢٠١٩)، تم اعتماد أسئلة الاستبيان المعتمدة من قبله (بقلوش وآخرون، ٢٠١٩: ٢٩).

المتغير التابع: فاعلية الرقابة الداخلية: بالاعتماد على (مشاركة ومصالح، ٢٠١٥)، تم اعتماد أسئلة الاستبيان المعتمدة من قبله (مشاركة ومصالح، ٢٠١٥: ٣١-٣٢).



الشكل (١) أنموذج الدراسة

المصدر: الشكل من إعداد الباحث.

المبحث الثاني: الإطار النظري للدراسة:

أولاً: الولاء الوظيفي:

(١) مفهوم الولاء الوظيفي:

يعرف الولاء لغوياً بأنه القرابة والنصرة والمحبة (سويلم، ٢٠١٥: ١٧٢). ويشير (جودة، ٢٠١٣: ٥) إلى الولاء الوظيفي على أنه "اعتقاد وقبول قوي من جانب الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة وقيمها ورجبتهم في بذل عطاء أكبر لصالحها مع توفر الرغبة القوية للاستمرار في عضويتها. فيما يرى (الدوسري، ٢٠٠٤: ٦) "بأنه ارتباط وجداني بين أهداف المنظمة وقيمها وبين دور الفرد المرتبط بأهدافها وقيمها وغاياتها، ويركز". فيما يرى (الصيرفي، ٢٠٠٥: ٦١) هو ارتباط وجداني بين أهداف المنظمة وقيمها وبين دور الفرد المرتبط بأهدافها وقيمها وغاياتها. وأخيراً فإن (الأحمدي، ٢٠٠٤: ٣) يعرفه بأنه "الرابط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه إلى الاندماج في العمل وإلى تبني قيم المنظمة.

(٢) أنواع الولاء الوظيفي:

عادة ما يختلف الباحث في تناول العديد من الموضوعات العلمية، ومنها أنواع الولاء الوظيفي، وعلى الرغم من تعدد وتباين أنواع الولاء التنظيمي إلى أنها تشترك في عنصر الرابطة بين الفرد والمنظمة. واتفق معظم الباحثين على أنها تشمل الأنواع الآتية:

أ. الولاء العاطفي: وهو يعكس علاقة العامل وارتباطه الودي مع المنظمة التي يعمل فيها، ويتمثل ذلك في مشاعر وأحاسيس المودة والوفاء والإخلاص التي يكنها العامل لمنظمتها، وينتج عن ذلك الشعور انخفاض وهو يعكس علاقة العامل وارتباطه الودي مع المنظمة التي يعمل فيها، ويتمثل ذلك في مشاعر معدلات الغياب ودوران العمالة وارتفاع مستوى الأداء والإنجاز، وهو يتأثر بمدى إدراك العامل لخصائص عمله من استقلالية وتنوع في المهارات والقدرات وطبيعته علاقته برؤسائه ومرؤوسيه وزملائه في العمل وهو يتمثل كذلك بسلوك العامل المؤدي إلى تقوية الإحساس بتماسك وتلاحم أفراد وزملاء العمل (عثمان وعلي، ٢٠١٩: ٢٠). ويتأثر هذا النوع من الولاء بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله من استقلالية العمل، والمهارات المطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي ينتمي إليها، تسمح له بالمشاركة في اتخاذ القرارات داخل التنظيم (القرني، ٢٠١٨: ٩٠). كذلك يتأثر هذا النوع بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله من درجة استقلالية العمل والمهارات المطلوبة وقرب المشرفين وتوجيههم له (علي، ٢٠٢٢: ٨).

ب. الولاء المستمر: وهو يعكس مدى رغبة العامل في الاستمرار بالعمل مع المنظمة، وهو يتوقف على مدى رضى العامل عن النتيجة المترتبة على استمرارية وجوده في المنظمة، فإذا كانت النتيجة إيجابية مقارنة مع ما هو متاح من فرص أخرى فيكون قراره الطبيعي هو الاستمرار في العمل والعطاء، والعكس صحيح. وهو كذلك يرتبط بمدى وعي العامل للمكاسب والخسائر المعنوية والمادية المترتبة عن استمراره في العمل في منظمته، وربما يكون هذا الولاء عن طريق تخصيص العامل لحياته من أجل بقاء جماعة العمل واستمرارها ومن خلال تضحيتها الشخصية من أجل فريق العمل (عثمان وعلي، ٢٠١٩: ٢٠). كما يشير إلى قوة رغبة الفرد في استمرارية عمله بالمنظمة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها يكلفه الكثير (القرني، ٢٠١٨: ٩١).

وتجدر الإشارة إلى أن هناك أنواع أخرى عديدة للولاء التنظيمي تناولها الباحثون حسب وجهة نظرهم، فعلى سبيل المثال ذكر (حرحش و عثمان، ٢٠١٧: ٣٧٠) نقلاً عن (Kantor) أن الولاء التنظيمي يقسم إلى ولاء مستمر، ولاء تنظيمي تلاحمي، وولاء تنظيمي منضبط. فيما أشار (Allen & Meyer, 1990:7) إلى أن الولاء التنظيمي يقسم إلى ولاء تنظيمي عاطفي، ولاء مستمر، وولاء قيمي.

(٣) أهمية الولاء الوظيفي:

يرجع الاهتمام بهذا الموضوع إلى الحقيقة التي مفادها أن الولاء عند الفرد هو من أهم العوامل التي تحد من فعالية وكفاءة المنظمة، إذ يرى (جمادات، ٢٠٠٦) أن الولاء يعتبر من العوامل التي ترتبط بإنتاجية الفرد، وبالتالي إنتاجية المنظمة وفعاليتها، ويضيف (الرواشدة، ٢٠٠٧) أنه لضعف الولاء آثار سلبية في جوانب متعددة، أهمها انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، وارتفاع درجات الضغط وانخفاض معدلات الأداء، وتزداد أهمية دراسة الولاء التنظيمي إذا ما كان في بيئة عربية، حيث يعاني العاملون من تأثيراتها على نوعية الولاء وما يرتبط به من تأثيرات، كالتسرب

الوظيفي وضغوط العمل والتدني في نوعية الأداء والإنتاجية، ويرى (أبو النصر، ٢٠٠٥) أن المنظمات تولي أهمية كبيرة للولاء التنظيمي للأسباب التالية: (١) ضمان استمرار القوى العاملة بالمنظمة، خاصة ذوي المهارات والمعارف المميزة. (٢) تنمية السلوك الإبداعي لدى الأفراد كعنصر فاعل تقلب من خلاله قواعد اللعبة التنافسية ويؤدي للأداء المتفوق. (٣) إيجاد الدافع الداخلي من أجل بذل أكبر جهد لصالح المنظمة. (٤) شعور الفرد بالولاء التنظيمي ينمي لديه الحافز على العمل، واستمرار تواجد منظمته في بيئة الأعمال. (٥) الفرد هو المسؤول الأول والأخير عن تحقيق أهداف المنظمة من خلال إبداعاته وأفكاره وجهوده مما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية عالية. (٦) شعور الأفراد بالولاء التنظيمي يعزز الثقة الذاتية لديهم، ويخفف العبء عن الرؤساء في توجيههم. (٧) يعزز الولاء التنظيمي لدى الأفراد مشاعر الارتياح والاستقرار والأمان الوظيفي، مما يساعد ذلك على التجاوب أكثر مع تقبل فكرة التغيير وعدم مقاومته (القرني، ٢٠١٨: ٩٢-٩٣).

ثانياً: فاعلية الرقابة الداخلية:

(١) مفهوم وأهمية الرقابة الداخلية:

عرف (الصحن وآخرون، ٢٠٠٦: ٢١) الرقابة الداخلية بأنها "مجموعة من الإجراءات التي تنشأ داخل الشركة لغرض التحقق من تطبيق السياسات الإدارية والمالية". وقدم (حماد، ٢٠٠٧: ٦٩) تعريفاً للرقابة الداخلية بأنها "نشاط تقييمي مستقل خلال تنظيم معين يهدف إلى مراجعة العمليات المحاسبية والمالية وغيرها وذلك كأساس لخدمة الإدارة". أما تعريف المنظمة الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية العامة والمحاسبة نظام الرقابة الداخلية بأنه "عملية متكاملة تنجز عن طريق إدارة المؤسسة وأفرادها، ويتم تصميمها بقصد معالجة المخاطر وتوفير درجة معقولة من الاطمئنان"، إلا أنه خلال سعي المؤسسة لبلوغ الغايات المنوطة بها يتم تحقيق الأهداف الآتية: (فؤاد، ٢٠١٦: ٣)

أ. تنفيذ عمليات منظمة وأخلاقية وتتسم بالاقتصاد والكفاءة.

ب. الوفاء بمتطلبات المساءلة.

ت. الالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها.

ث. حماية ممتلكات المؤسسة من الضياع، سوء الاستخدام والتلف.

(٢) مقومات الرقابة الداخلية:

يقوم نظام الرقابة الداخلية على مجموعة من الدعائم أو المقومات الأساسية تتمثل في الآتي: (أبو ميالة، ٢٠١٧: ٢): (١) هيكل تنظيمي كفاء (٢) وجود سياسات وإجراءات لحماية الأصول (٣) وجود إجراءات للتحقق من صحة ودقة البيانات والتقارير المحاسبية (٤) وجود إجراءات لزيادة الكفاءة وتشجيع الالتزام بالسياسات الموضوعية (٥) وجود نظام محاسبي كفاء وفعال (٦) حسن اختيار العاملين وتدريبهم وتقييم أعمالهم (٧) وجود قسم أو إدارة للتدقيق الداخلي (٨) الاعتماد على البرامج المحاسبية المتكاملة.

(٣) مكونات الرقابة الداخلية:

لنظام الرقابة الداخلية خمسة مكونات رئيسة متداخلة مع بعضها البعض لتشكل إطار متكامل لها، تم وضعها من قبل لجنة محايدة المنظمات COSO كما تبناها المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين AICPA وتم بناؤها اعتماداً على أسلوب الإدارة في تسيير المعلومات وتكامل عملياتها، (١٧٤)

وتتمثل هذه المعلومات في: البيئة الرقابية، تقدير المخاطر، الأنشطة الرقابية، المعلومات والاتصال، فضلاً عن مراقبة النظام. وفيما يخص البيئة الرقابية فإنها تشكل أساس مكونات نظام الرقابة الداخلية الأخرى، وعدم وجود هذا العنصر الهام يكون حتماً سبباً في عدم فاعلية هذا النظام حتى ولو كانت باقي مكوناته قوية، وتحدد هذه البيئة بموافقة الأفراد المسؤولين على نظام الرقابة الداخلية، كما أن لنظرة الإدارة تجاه الرقابة الداخلية وموقفها اتجاهها لها تأثيراً هاماً على فعاليتها، وبالتالي فعلى الإدارة إظهار تأييدها القوي للرقابة الداخلية وتبليغه لكل شخص في المؤسسة، وتمثل الرقابة الداخلية انعكاس لقوة الكفاءة والأخلاقيات لدى الأشخاص المسؤولين عنها ولتحقيق رقابة داخلية فعالة يتطلب الالتزام بالنزاهة المالية والقيم الأخلاقية الحميدة، وإذا ما كانت الرقابة الداخلية مصممة جيداً وبشكل صحيح فإن الالتزام يجب أن يبدأ من الأعلى انطلاقاً من الرئيس التنفيذي للمؤسسة ثم يعمم على كل المنظمة (عماد وزهير، ٢٠٢٠: ١١).

(٤) معايير فاعلية نظام الرقابة الداخلية:

لكي يكون نظام الرقابة الداخلية ذو فاعلية يجب أن يحتوي على معايير التي تتمثل في: (عماد وزهير، ٢٠٢٠: ٢١-٢٢)

أولاً: معيار ضرورة فهم وإدراك الإدارة للهدف من نظام الرقابة الداخلية: يجب أن تكون الإدارة مدركة للهدف من وجود هيكل فعال لنظام الرقابة الداخلية، والمتمثل في ضمان إعداد تقارير مالية صادقة يمكن الثقة بها والاعتماد عليها، وذلك باعتبارها المسؤول الأول والأخير عن تصميم وتشغيل النظام.

ثانياً: معيار تكامل مكونات وأجزاء نظام الرقابة الداخلية: نظام الرقابة الداخلية يتكون من خمس أجزاء أو مكونات رئيسية المتمثلة في بيئة الرقابة، تقييم المخاطر، أنشطة الرقابة، معلومات والاتصال، المتابعة، فيجب أن تكون الإدارة متمكنة من تصميم وتشغيل النظام بأجزائه ومكوناته بصورة متكاملة.

ثالثاً: معيار فاعلية كل جزء من أجزاء نظام الرقابة الداخلية: لقد وضعت لجنة حماية المنظمات COSO نموذج فاعلية نظام الرقابة الداخلية وذلك بتحسين فاعلية العناصر المكونة لهذا النظام والمتمثلة في: (١) معيار فاعلية بيئة الرقابة (٢) معيار فاعلية تقييم المخاطر (٣) معيار فاعلية أنشطة الرقابة (٤) معيار فاعلية نظام المعلومات والاتصال (٥) معيار فاعلية المتابعة والتقييم المستمر لمكونات نظام الرقابة الداخلية.

رابعاً: معيار مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاستفادة منها: لكي يتم تصميم وتشغيل نظام الرقابة الداخلية لابد من الاستخدام الأمثل والاستفادة من تكنولوجيا المعلومات، ومن أمثلة ذلك تسجيل العمليات آلياً، التحقق من دقة التشغيل آلياً، وتحقيق الرقابة على كافة العمليات من خلال الحاسب الآلي والاعتماد على مصادر المعلومات المختلفة الداخلية والخارجية.

خامساً: معيار كفاءة إدارة المراجعة الداخلية: لاشك من وجود إدارة مستقلة وذات كفاءة عالية للمراجعة الداخلية في المؤسسة، وبما لها من مؤهلات مناسبة باعتبارها أداة من أدوات تقييم الرقابة الداخلية الذي يحقق الفاعلية في التصميم، تشغيل ومتابعة نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة خاصة إذا كانت تلك الإدارة مستقلة في الهيكل التنظيمي وتابعة مباشرة لمجلس الإدارة، إذ تلعب دور مهم في مساعدة الإدارة على تقييم مدى فاعلية نظامها الرقابي، كما أنه من أهم المعايير التي تعمل على تحسين فاعلية نظام الرقابة الداخلي.

المبحث الثالث: الدراسة التطبيقية:

لسهولة التوزيع وسرعة ودقة تفريغ البيانات (وكذلك رغبة عينة البحث المتمثلة بمجموعة من العاملين في أقسام الحسابات والتدقيق في عينة من دوائر محافظة أربيل – إقليم كردستان العراق)، فقد تم تصميم الاستمارة الكترونياً على منصة الكوكل كلاس، إذ تم استلام 140 إجابة، وللتأكد من دقة إجابة عينة البحث فقد وضع الباحث بعض الأسئلة الاختبارية (1) مسبقاً، ولهذا السبب فقد تم استبعاد 30 إجابة، فيما تم اعتماد الاستمارات الصالحة للتحليل والبالغ عددها 110 استمارة فقط، أي ما نسبته 79%. والجدول (1) يبين عدد الاستمارات المستلمة (اللكترونية) والصالحة للتحليل حسب عينة الدراسة.

الجدول (1) عدد الاستمارات الموزعة حسب عينة الدراسة

ت	الاسم	العدد	النسبة
1	جامعة صلاح الدين	29	26%
2	دائرة صحة أربيل	17	15%
3	بلديات أربيل	11	10%
4	ديوان محافظة أربيل	16	15%
5	دائرة كهرباء أربيل	8	7%
6	دائرة زراعة أربيل	7	6%
7	مديرية تربية أربيل	22	20%
	المجموع	110	

المصدر: الجدول من اعداد الباحث بعد تفريغ البيانات.

وبعد تفريغ البيانات وتحليلها باستخدام برنامج (SPSS) فقد كانت المتوسطات حسب ما مثبتة في الجدول (2).

الجدول (2) المتوسطات

ت	الاسم	فاعلية الرقابة الداخلية (Y)	ولاء عاطفي (X1)	ولاء مستمر (X2)
1	جامعة صلاح الدين	4.3	4.5	4.1
2	دائرة صحة أربيل	3.1	2.9	3.9
3	بلديات أربيل	2.9	2.6	3.8
4	ديوان محافظة أربيل	3.2	3.3	4.2
5	دائرة كهرباء أربيل	3.4	3.1	3.9
6	دائرة زراعة أربيل	3.2	3.4	3.9
7	مديرية تربية أربيل	4.1	4.2	4

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بعد تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS).

يلاحظ من الجدول (2) أن أعلى المتوسطات كانت في جامعة صلاح الدين ولجميع المتغيرات، فيما بلغت أقل المتوسطات في بلديات أربيل. أخيراً فقد تم تحليل العلاقة بين المتوسطات (في الجدول 2) وتحليلها باستخدام برنامج (SPSS) فقد تم التوصل إلى النتائج حسب ما مثبتة في الجدول (3).

الجدول (3) اختبار العلاقة بين متوسطات متغيرات الدراسة

ولاء مستمر (X2)	ولاء عاطفي (X1)	فاعلية الرقابة الداخلية (Y)		
			Pearson Correlation	فاعلية الرقابة الداخلية (Y)
			Sig.	
		0.961	Pearson Correlation	ولاء عاطفي (X1)
		0.001	Sig.	
	0.59	0.48	Pearson Correlation	ولاء مستمر (X2)
	0.163	0.276	Sig.	

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بعد تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS).

من خلال الجدول (3) يتبين أن العلاقة بين فاعلية الرقابة الداخلية والولاء العاطفي معنوية عند مستوى 0.01 وبنسبة 96%، فيما كانت العلاقة بين فاعلية الرقابة الداخلية والولاء المستمر غير معنوية، ولذلك سيتم استبعاد اختبار التأثير لهذا المتغير لاحقاً، ومن خلال هذه النتيجة سيتم رفض الفرضية الثانية القائلة بوجود تأثير لفاعلية الرقابة الداخلية على الولاء المستمر. ختاماً، سيتم تحليل الانحدار لدراسة أثر فاعلية الرقابة الداخلية على الولاء العاطفي، وكانت النتائج حسب ما مدرجة في الجدول (4).

الجدول (4) تحليل الانحدار بين فاعلية الرقابة الداخلية والولاء العاطفي

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	0.924	0.909	0.16029

a. Predictors: (Constant), x1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.569	1	1.569	61.053	.001 ^b
	Residual	0.128	5	0.026		
	Total	1.697	6			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.906	0.332		2.73	0.041
	x1	0.744	0.095	0.961	7.814	0.001

a. Dependent Variable: y

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بعد تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS).

من خلال النتائج في الجدول (4) يتبين ما يأتي:

1. ثبات نموذج الانحدار بدلالة قيمة (F) البالغة (61.053) وهي معنوية عند مستوى معنوية 0.01 معنى ذلك يمكن تقدير فاعلية الرقابة الداخلية بدلالة الولاء العاطفي وهذا يشير الى صحة النموذج.
2. ثبات معامل الانحدار لقيمة (T) البالغة (7.814)، بقيمة احتمالية (0.01) وهي أقل من 5% مما يدل على معنوية تأثير فاعلية الرقابة الداخلية والولاء العاطفي.

٣. تدل قيمة بيتا (β) البالغة (0.744) على أن التأثير ايجابي، بمعنى كلما كان هناك ولاء عاطفي لدى الموظفين أدى ذلك إلى زيادة فاعلية الرقابة الداخلية.
٤. تشير قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.924) على أن الولاء العاطفي يفسر ما نسبته (0.924) من التغيرات الحاصلة في فاعلية الرقابة الداخلية وهي نسبة عالية جداً وأن نسبة التفسير المتبقية البالغة (7.6%) تعود لمسببات وعوامل أخرى غير ظاهرة في النموذج الحالي.

الاستنتاجات:

١. تعد المتغيرات الإدارية ومنها الولاء الوظيفي من المتغيرات التي لها تأثير على جودة العمل المحاسبي بصورة عامة، وعلى جودة التدقيق الداخلي وادواته بصورة خاصة.
٢. هناك تأثير للولاء العاطفي على فاعلية الرقابة الداخلية.
٣. لم يكن هناك أي دور أو تأثير للولاء المستمر على فاعلية الرقابة الداخلية.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. أبو النصر، محدث محمد (٢٠٠٥)، تنمية المهارات: بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة"، القاهرة: مصر.
٢. أبو ميالة، سهيل (٢٠١٧)، أثر هيكل أنظمة الرقابة الداخلية وفقاً لنموذج COSO 2013 على تحسين جودة أداء التدقيق الخارجي: دراسة تحليلية لأراء مدقي الحسابات الخارجيين في الضفة الغربية - فلسطين.
٣. الأحمد، طلال عائد (٢٠٠٤)، الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة: دراسة ميدانية على العاملين على مستشفيات وزارة الصحة بالرياض، المجلة العربية للإدارة، القاهرة، مصر، المجلد ٢٤، العدد ١.
٤. بقلوش، أحمد، عقبه كنته ومحمد (٢٠١٩)، أثر نظام الرقابة الداخلية في الرفع من مخرجات قطاع الصحة بأردان، أطروحة دكتوراه، جامعة أحمد دراية - ادرا.
٥. بو العال، محمد صالح الدين (٢٠٠٩)، ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي: دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
٦. جودة، عبدالمحسن (٢٠١٣) سيكولوجية الموظف المظلوم، المكتبة العصرية، المنصورة: مصر.
٧. حرحش، مها السيد، وعثمان، محمود إسماعيل (٢٠١٧)، الولاء التنظيمي لا أعضاء هيئتي التدريس الجامعي والمراكز البحثية في مجال تخصص الإرشاد الزراعي في جمهورية مصر العربية، مجلة المنوفية للاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، العدد ٢، ٣٦٣-٣٨٥.
٨. حمادات، محمد (٢٠٠٦)، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، ط١، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٩. الدوسري، سعد بن عميقان سعد (٢٠٠٤)، ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نابف، الرياض، السعودية.
١٠. الرواشدة، خلف سليمان (٢٠٠٧)، صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي، دار حامد، عمان، الأردن.
١١. السقاف، صفوان أمين (٢٠١٥)، أثر القيادة بالقيم على الولاء التنظيمي: حالة تطبيقية على منظمات الأعمال اليمنية مجموعة شركات هائل سعيد أنعم أنموذجاً، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد ١٦، ١.
١٢. سويلم، محمد نسيم (٢٠١٥)، معلومات مختارة في الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي - كمية الزراعة، جامعة الأزهر.
١٣. الصيرفي، محمد (٢٠١٥)، السلوك التنظيمي، ط١، ج١، مؤسسة حورس، الإسكندرية، مصر.
١٤. عثمان محمد، ايمن محمد عثمان محمد وسامي مصطفى محمد علي (٢٠١٩)، أثر العدالة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين، أطروحة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

١٥. علي، الطاهر احمد محمد (٢٠٢٢)، أثر التمكين الإداري في الولاء التنظيمي: دراسة على عينة من المؤسسات الخدمية السودانية بولاية الخرطوم، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، مج(٦)، ع(٢٢)، ٢٨-١.
١٦. عماد، حناشي وزهير، بن دهمه (٢٠٢٠)، أهمية نظام الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر بالمؤسسة الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة يحيى فارس بالمدينة، الجزائر.
١٧. عودة مشاركة وعطية مصلح (٢٠١٥)، الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز الولاء الوظيفي لدى العاملين في الوزارات الحكومية في فلسطين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية (٤) 1.
١٨. فؤاد، عثمان (٢٠١٦)، دور نظام الرقابة الداخلية في تحسين جودة الخدمة العمومية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة، الجزائر.
١٩. قرني، حسام (٢٠١٨)، دور الثقافة التنظيمية في تعزيز مظاهر الإلزام التنظيمي للعاملين في المنظمات: دراسة ميدانية، المجلة العربية للإدارة، ٣٨، ٢.
٢٠. مالكي، محمد أمين (٢٠١٦)، العوامل الشخصية والتنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، الجزائر.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

21. Allen, N.J, Meyer, J.P. (1990): The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, Journal of occupational Psychology. 63, p.p. 1-18.

