

تأثير رأس المال البشري على أداء التدقيق الداخلي
دراسة على عينة من المدققين في جامعة الموصل

The Effect of Human Capital on the Performance of the Internal Audit / Study on a
Sample of Auditors at the University of Mosul

م.م عمر زهير عز الدين
Omar Zuhair Ezz El Din
كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل
College of Administration and
Economics / University of
Mosul
hassan198310@yahoo.com

م.م حسن صالح يوسف البجاري
Hassan Saleh Yousef Al-Bajari
كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل
College of Administration and
Economics / University of Mosul
hassan198310@yahoo.com

م.م امير حازم عبد الرحمن
Amir Hazem Abdel Rahman
كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل
College of Administration and
Economics / University of Mosul
amer_hazem@uomosul.edu.iq

الملخص

يهدف البحث الى بيان أثر أبعاد رأس المال البشري على أداء التدقيق الداخلي في جامعة الموصل، وقد تمثلت عينة البحث بالمدققين الداخليين العاملين بأقسام وشعب الرقابة والتدقيق الداخلي في جامعة الموصل ، وقد أعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي عبر الأعتداع على استمارة الاستبيان وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الاحصائي (spss) ، و أظهرت نتائج البحث ان علاقة الارتباط كانت معنوية وموجبة بين ابعاد رأس المال البشري على اداء التدقيق الداخلي، وقد أختتم البحث بتوصيات من أهمها العمل على تطوير الكوادر التدقيقية في استخدام الوسائل الالكترونية التقنية في مجال عملهم والابتعاد قدر الامكان عن الوسائل التقليدية للوصول الى نتائج دقيقة.

الكلمات المفتاحية : رأس المال البشري / التدقيق الداخلي .

Abstract

The aim of the research is to demonstrate the impact of human capital dimensions on the performance of internal auditing at the University of Mosul, The sample of the study was represented by internal auditors working in the departments and divisions of control and internal auditing at the University of Mosul, The researchers adopted the descriptive analytical approach by relying on the questionnaire form and analyzing it using the statistical analysis program (spss), The results of the research revealed that the correlation was positive between the dimensions of human capital on the performance of internal auditing, The research was concluded with recommendations, the most important of which is working on developing audit cadres in using electronic technical means in their field of work and moving away as much as possible from traditional means to reach accurate results.

Keywords: Human capital _internal audit

المقدمة

يُسلط البحث الضوء على موضوع رأس المال البشري لما له من اهمية لمواكبة التطور الحاصل سواء كان في المؤسسات الخدمية والمؤسسات الهادفة الى الربح ، بالاعتماد على أبعاده المتمثلة بالمهارة والمعرفة والقدرة على الابتكار والتجديد والخبرة العلمية والعملية ، واثرها على اداء التدقيق الداخلي ، ولما لهذه الابعاد من دور على استمرارية المؤسسات وبقائها ، وما للتدقيق الداخلي من دور في تحقيق الكفاءة والفاعلية للمؤسسة، ومما تقدم تم تحديد مشكلة البحث للوقوف على نواحي الضعف في اقسام وشعب التدقيق الداخلي وما للمدقق الداخلي من دور هام في الحفاظ على المال العام وبالتالي تحقيق اهداف الجامعة ، وهدفت الدراسة الى بيان اثر ابعاد رأس المال البشري على اداء التدقيق الداخلي في جامعة الموصل

لايجاد الحلول وزيادة فاعلية شعب واقسام الرقابة والتدقيق الداخلي للوصول الى نتائج وتقارير مالية ورقابية يمكن الاعتماد عليها، ومن ثم تحقيق الاهداف المرجوة للجامعة، حيث تم تقسيم البحث الى ثلاثة مباحث كان المبحث الأول منهجية البحث والثاني تم التطرق الى الاطار النظري، وتم تحليل النتائج بتصميم استمارة الاستبيان واختبار الفرضية في المبحث الثالث، واختتم البحث بأهم الاستنتاجات التي توصل اليها البحث و أظهرت نتائج البحث ان علاقة الارتباط كانت معنوية موجبة بين ابعاد راس المال البشري على اداء التدقيق الداخلي ويوصي البحث الى العمل على تطوير الكوادر التدقيقية في استخدام الوسائل الالكترونية التقنية في مجال عملهم والابتعاد قدر الامكان عن الوسائل التقليدية للوصول الى نتائج دقيقة .

المبحث الأول

منهجية البحث

مشكلة البحث: تتمثل مشكلة البحث في الكيفية اللازمة لتحسين اداء التدقيق الداخلي في جامعة الموصل ، عبر اهتمام الادارة العليا للجامعة باختيار المدققين في اقسام وشعب التدقيق الداخلي من المبدعين وذوي القدرة على الابتكار والتجديد والذين يمتازون بالمهارة والمعرفة وسرعة البديهة الفكرية ، وبالتالي الحصول على راس مال بشري له القدرة على حل المشاكل والمعوقات خصوصاً في الآونة الاخيرة ما مرت به جامعة الموصل من تحديات ما بين نزوح للمواقع البديلة والعودة للموقع الاصيل حيث شهدت اقسام وشعب التدقيق الداخلي في جامعة الموصل قلة في الكوادر التدقيقية من الذين تتوفر فيهم المهارات والمعرفة والخبرة ، نتيجة نزوحهم او احالتهم على التقاعد والتحاقهم بالدراسة وما لهذه الكوادر من اهمية في تعزيز اداء التدقيق الداخلي وتحقيق الكفاءة والفاعلية وبالتالي تحقيق اهداف الجامعة .

أهداف البحث: يهدف البحث الى بيان اثر ابعاد راس المال البشري للمدققين الداخليين على أداء التدقيق الداخلي في جامعة الموصل، والمتمثلة بمهارات المدققين والتعرف على الخبرات التي يمتلكها المدققين الداخليين وبيان اثرها على نتائج اعمال التدقيق، وكذلك تحديد المعرفة التي يمتلكها المدققين الداخليين وتحديد مدى قدرة المدققين الداخليين على الابتكار والتجديد في تدقيق العمليات المالية والسجلات المحاسبية التي يتم اعدادها من قبل شعب الحسابات للوصول الى نتائج دقيقة ومرضية في اقل الاوقات ، من خلال ماتقدم يتمثل الهدف الرئيسي للبحث هو تقديم مجموعة من المقترحات التي تعمل على رفع اداء التدقيق الداخلي عبر نتائج البحث.

أهمية البحث: تبرز أهمية البحث عبر عرض الكيفية اللازمة في اختيار الكوادر المهنية التي تعمل بأقسام وشعب التدقيق الداخلي في جامعة الموصل وما لهذه الكوادر من أهمية كبيرة في عملية التدقيق المالي والاداري لتحقيق الكفاءة والفاعلية وبالتالي تحقيق اهداف الجامعة وكذلك لأهمية راس المال البشري الذي اعتبر من الموارد المهمة التي تتميز بها المؤسسة عن المؤسسات الاخرى ويوصفه احد مكونات راس المال الفكري والذي يُعبر عن تميز في اداء العاملين بأقسام وشعب الرقابة والتدقيق الداخلي وانعكاسه بالإيجاب على جامعة الموصل لما تقوم به من دور فعال في رفد المجتمع بالكوادر العلمية والمهنية.

فرضيات الدراسة:

تم تحديد فرضية البحث عبر مشكلة البحث على النحو التالي:

لايوجد اثر ذو دلالة معنوية لابعاد راس المال البشري على اداء التدقيق الداخلي في جامعة الموصل.

حدود البحث :

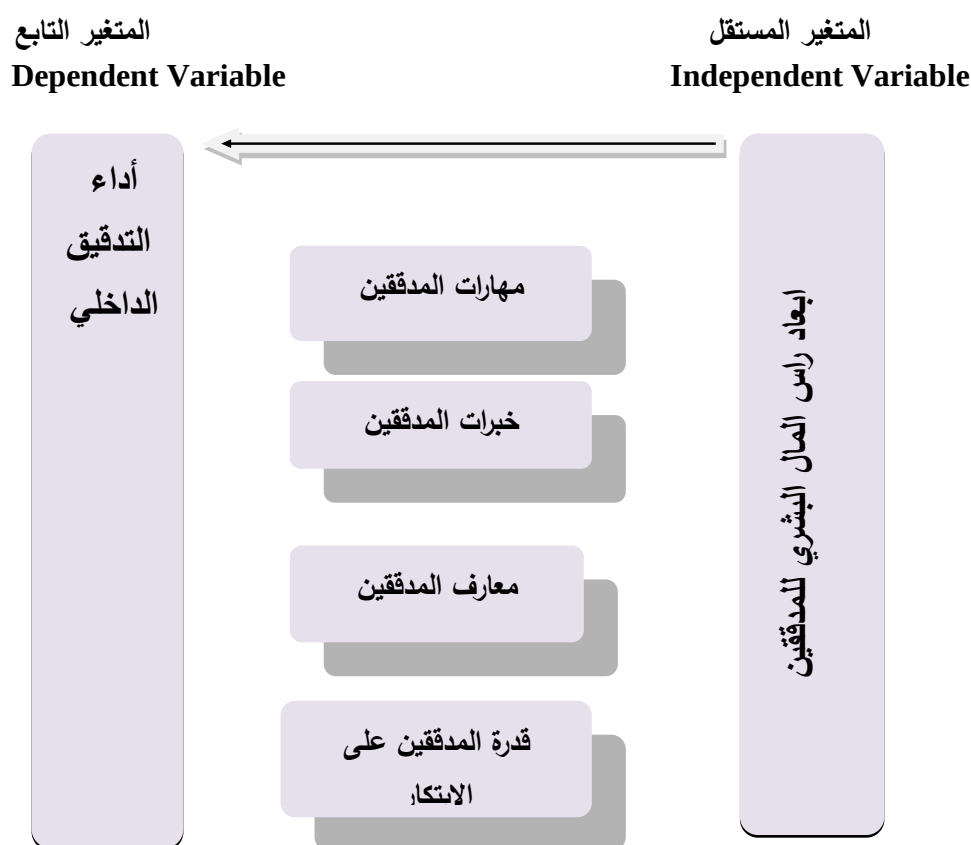
تمثلت حدود البحث المكانية بجامعة الموصل باقسام وشعب الرقابة والتدقيق الداخلي ، الحدود الزمانية سنة 2018-2019.

أساليب جمع البيانات:

الجانب النظري : تم اغناء البحث في الجانب النظري على اهم اسهامات الباحثين والكتاب والاكاديميين والتي تم جمعها عن طريق المجالات العلمية العالمية الأجنبية والعربية عبر احدث مصادر الكتب الأجنبية والعربية .

اما الجانب التطبيقي: فقد اعتمد الباحثون على تصميم استمارة الاستبيان لتغطي الجوانب الي تناوله الاطار النظري وفرضية البحث حيث تم توزيع عدد (٥٠) استبانة وتم استرجاع عدد (٣٧) استبيان وتم استخدام برنامج الاحصائي (SPSS) لاختبار الفرضية والتوصل الى اهم نتائج البحث.

الشكل رقم (1) مخطط متغيرات البحث



المصدر: النموذج من اعداد الباحثين

المبحث الثاني الاطار النظري

مفهوم رأس المال البشري :

يُعتبر رأس المال البشري (Human Capital) المحرك الرئيسي للتنمية على مختلف القطاعات والمستويات الادارية والسياسية والاقتصادية حيث أن الأعمال في مختلف هذه المستويات لا يمكن انجازها بدون وجود عنصر بشري وأن رأس المال البشري هو المعرفة الموجودة لدى العاملين داخل المنظمة ومنها الخبرات والمهارات والقدرات والابتكارات التي يمتلكونها سواء كانوا مبدعين أو افراد غير مبدعين أي ان لكل منهم مساحة من المعرفة الضمنية التي تتناسب مع امكانياته (النشار، 2012، 34).

وأن رأس المال البشري يعتبر من الركائز الأساسية لنجاح المشاريع ونموها لذلك يجب على الإدارة العليا الاستعانة بالموظفين الذين يمتلكون المعرفة والخبرة والمهارة ولديهم القدرة على الأبداع والابتكار ليتم الاستفادة منهم في تطوير الأنظمة والنشاطات والأعمال وبناء استراتيجية تضمن استمرار المشاريع وتكوين ميزة تنافسية مستدامة (Memon, et al , 2009).

وكما عُرِفَ رأس المال البشري بأنه "المعرفة الشخصية والخبرات العلمية والمهارات والقدرات الإبداعية والابتكارات التي يمتلكها العاملون في المنظمة وتكون غير موجودة عندما يغادر الموظفون اعمالهم" (راضي، ٢٠١٣، ٨). ويرى العامري بأنه مجموعة من المعارف والمهارات والقابليات والولاء للشركات التي يمتلكها العاملين سواء كانت ذاتية أو مكتسبة والتي تحقق الميزة التنافسية للمؤسسة (العامري، ٢٠١٠، ١٠). و يعرف الابتكار على "انه العملية القائمة على المعرفة لتكوين افكار جديدة، سواء كانت على المنتجات والخدمات والأسواق، من أجل تحسين أداء المؤسسة" (AL- Hassan, 2011 P: 88).

اهمية رأس المال البشري :

يعتبر رأس المال البشري ذو أهمية كبيرة للارتقاء بمستوى الشعوب على كافة الأصعدة سواء كانت سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية وهو أحد المصادر الهامة للتنمية الاقتصادية كما يمكن اعتباره ثروة للبلدان والمجتمعات ، حيث أن رقي المجتمعات يكون عبر قدرة مواردها البشرية على تحقيق متطلباتها سواء كانت على شكل خدمة أو منتج لأنها تعتبر أساس الابداع الذي عن طريقه تحقق المؤسسات والبلدان نجاحها.

وان رأس المال البشري في عصرنا الحديث وهو عصر المعرفة، أذ يُعد ثروة حقيقية للأمم وأساس عملية التنافس الاقتصادية لكونه أساس يتمثل بالقدرة على الابتكار، ومن بين أهم ما يُميز رأس المال البشري عن رأس المال المادي هو كونه غير قابل للتقليد، (محمد، ٢٠١٤، ٧).

حيث يعتبر راس المال البشري من المصادر الحرجة والفريدة التي تؤثر بشكل مباشر على الاداء ،ويساعد في تكوين معارف جديدة وهو من الموارد التي يصعب على الآخرين تقليده ،وكذلك يساعد في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة وزيادة كفاءة استخدام الاصول ، وله تأثيره المباشر على منح الفرص لأصحاب الأفكار الجديدة في بدء المشروعات (المعاني، ٢٠١١، ٢٥٠).

وقد أشار Al- Ma ani' & Jaradat الى أن أهمية رأس المال البشري تتبلور من خلال التالي : (Alani ma & Jaradat, 2010, :68).

- ١- أنه أحد المصادر الهامة والفريدة والتي تؤثر على الأداء.
- ٢- يُساعد على خلق المعرفة الجديدة .
- ٣- يعد المورد الذي يصعب على الآخرين تقليده .
- ٤- يساعد على تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة .
- ٥- يساعد على زيادة كفاءة المدقق، وتحقيق انتاجية خدمية أعلى وأفضل للمؤسسة .

وحدد آدم سميث أربعة أنواع من رأس المال الثابت الذي يعتبر رأس المال البشري أحدها و الذي يتميز بأنه يوفر عائدات أو أرباح دون تداول أو تغيير الأساسيات وكانت الأنواع الأربعة هي:

١- الآلات المفيدة، وأدوات التجارة.

٢- المباني كوسيلة للحصول على الإيرادات.

٣- تحسين الأراضي.

٤- القدرات المكتسبة والمفيدة لجميع السكان أو أعضاء المجتمع.

حيث وضح القدرات المكتسبة العالم سميث لرأس المال البشري ان القدرات المكتسبة والمفيدة لجميع سكان أو أعضاء المجتمع، تتمثل بالحصول على المواهب، عبر إعالة الطالب خلال تعليمه أو دراسته، أو التلمذة الصناعية، وهي دائما ما تكلف نفقات حقيقية، وهو رأس مال ثابت ومتحقق، كما ان تلك المواهب، تشكل جزءاً من الثروة، وكذلك أنها أيضاً من المجتمع الذي ينتمي إليه، ويمكن النظر إلى البراعة المحسوبة لرجل الاعمال في نفس ضوء الآلة أو أداة التجارة التي تسهل وتختزل العمل، والتي، على الرغم من أنها تكلف نفقات معينة، تسدد هذه المصروفات مع الربح. (Smith,2010).

خصائص رأس المال البشري:

يتمتع الافراد الذين يمثلون رأس المال البشري للمؤسسة بالقدرات والمهارات والمعارف والخبرات العالية التي تميزهم عن غيرهم من الافراد العاملين في المؤسسة التي يعملون بها ، ويمكن أن يكونوا في أي مستوى من مستويات الهيكل التنظيمي، من هذه الخصائص ما ذكره (الرشدان، 2005:83).

١- أن رأس المال البشري لا يمكن فصله عن مالكه .

٢- ان رأس المال البشري ليس منتجاً فقط للسلع والخدمات انما يستهلكها ايضاً .

٣- أن لرأس المال البشري بعض الافضليات والحاجات التي يتطلب إشباعها والتي لا توجد في رأس المال المادي.

٤- أن إنتاجية العمل في رأس المال البشري لا تتوقف فقط على النواحي التقنية، بل هناك البواعث والدوافع والحوافز الفردية الذاتية والخارجية معاً.

٥- لا يمكن استخدام رأس المال البشري كوقاية ضد الافكار وغموض المستقبل وخاصة في حالة غياب أنظمة التأمين الاجتماعي وفي حالة الامراض والعلل أو العاهات الدائمة.

٦- بوفاة الانسان، يتلاشى رأس المال البشري باستثناء الاختراعات المسجلة بأسماء أشخاص معينين واستخدامها من بعدهم على عكس رأس المال المادي الذي يمكن أن يحول إلى مواد أولية من جديد بعد أن يباع كنفائات أو خردة.

ويذكر القرشي ان هناك عدد من الخصائص التي تميز رأس المال البشري وهي: (القرشي ، ٢٠٠٧، ص ١٣).

١- يظهر رأس المال البشري في المستويات الإدارية المختلفة وينسب متباينة.

٢- ليس بالضرورة ان يكون حاصل على شهادة أكاديمية.

٣- يتميز بمهارات عالية وبخبرات متقدمة.

٤- يتسم بمستوى ذكاء عالٍ .

٥- الحصول على المهارات المتخصصة كموجود فكري، وألا تكون تلك المهارات سهلة النقل والاقتباس والتحويل.

وأشار (دهان، ٢٠١٠) إلى خصائص أخرى لرأس المال البشري وهي:

١- يتكون رأس المال البشري من جزئين جزء فطري وجزء مكتسب.

٢- المعارف والكفاءات تعد العناصر الأكثر أهمية في رأس المال البشري، ويمكن أن يتم تصنيفها من حيث نوعية المعارف والمؤهلات والكفاءات إلى صنفين أساسيين هما :

٣- رأس مال بشري عام: وهو الذي ينشأ من اكتساب المعارف والكفاءات العامة مثل معرفة القراءة والكتابة والحساب.

- ٤- رأس مال بشري خاص: وهو الذي ينشأ من اكتساب معارف وكفاءات خاصة بوظيفة أو بمهنة معينة، أو بمؤسسة بحد ذاتها.
- ٥- يتطور رأس المال البشري بالاستعمال والخبرة في مجال العمل، أو عن طريق التكوين والتعليم بكل أنواعه.
- ٦- يتعرض رأس المال البشري للتقادم ويحتاج للتجديد.
- ٧- يختص رأس المال البشري بالفرد الذي يكتسبه.
- ٨- يعتبر رأس المال البشري مصدراً أساسياً من مصادر الدخل .

ابعاد راس المال البشري :

اختلف الباحثون والكتاب في تحديد ابعاد راس المال البشري فمنهم من حدده بثلاث مكونات هي: مهارة التميز ومهارة التعليم ومهارة الابداع ، في حين حدده اخرون بمكونات ثلاث مختلفة هي: الأفكار، الخبرات والقدرات، (Lopez - 345 : 2010 , Cabrales , etal).

اما Wyman فقد اشار اليه بمكونات الابتكار، المهارة، والخبرة، (Wyman, 2010: 22). اما (Chang & Chen , 9 : 2010) فقد حدد مكونات راس المال البشري بالقدرات ، المعرفة ،الابداع، المهارات.

اما (Benevene & Cortini , 126 : 2010) و (Chaudhry& Roomi , 179 : 2010) فقد اتفقا على تحديدهم لمكونات رأس المال البشري : بالمعرفة ، القدرة ، المهارة ،والخبرة .

وفي هذا السياق يتفق الباحثون مع (Benevene & Cortini) و (Chaudhry& Roomi) على أن مكونات راس المال البشري تتمثل بالمعرفة والخبرة والمهارة والقدرة على الابتكار والابداع لكون هذه المكونات او الابعاد اذا ما توفرت في مجتمع وعينة البحث المتمثلة بالمدققين الداخليين في جامعة الموصل ستمكنهم من حل المشكلات وتطوير مهنة التدقيق والارتقاء بالمستوى الرقابي .

مفهوم التدقيق الداخلي:

أن التدقيق الداخلي عبارة عن تأكيد موضوعي محايد ونشاط استشاري لإضافة مزيد من القيمة لعمليات المنظمة وتحسينها ، وتساعد المنظمة على تحقيق أهدافها عبر وضع أسلوب منظم لتقييم وتحسين فعالية عمليات إدارة الخطر ، الرقابة، والحكم، (Arens&others,2013 ,P:1295).

وعُرف التدقيق الداخلي على انه يمثل الإجراءات التي يتبعها شخص مستقل مؤهل محايد لتجميع وتقييم الأدلة الثبوتية حول معلومات مقيمة تعود إلى منشأة معينة وذلك لغرض القيام بأخذ القرار المناسب حول رأيه في درجة العلاقة الموجودة بين هذه المعلومات والأسس والقواعد التي يجب اتباعها من قبل المؤسسة وذلك للوصول إلى قرار نهائي بشأن هذه المعلومات المقيمة (كافي ، ٢٠١٤ ، ص ١٧).

اما المدقق الداخلي فهو موظف يتم تعيينه من قبل الجامعة ، للتأكد من أن أنظمة الرقابة الداخلية تعمل بكفاءة ، والعمل على منع واكتشاف الغش وتحفيز التشغيل بكفاءة ، لذلك فان المدقق الداخلي يمثل عين الإدارة داخل الجامعة ، حيث يقوم بفحص وتدقيق أداء العاملين فيها ، وتحفيز التشغيل من خلال مجموعة الأعمال التي يقوم بها في مجال التدقيق المالي وتدقيق الالتزام وتدقيق الكفاءة (الشحنة ، 2015 ، ص 42).

أهمية التدقيق الداخلي :

تعود أهمية التدقيق الداخلي إلى كونه وسيلة لا غاية، وتهدف هذه الوسيلة إلى خدمة عدة جهات تستخدم القوائم المالية المدققة وتعتمدها في اتخاذ القرارات ورسم سياستها كما نجد بأن إدارة المنشأة تعتمد اعتماداً كلياً على البيانات المحاسبية في وضع الخطط ومراقبة الأداء (العزب ونظمي، 2012) .

اهداف التدقيق الداخلي :

يمكن تحقيق أهداف التدقيق الداخلي من خلال التأكد من صحة ودقة البيانات الواردة في التقارير المالية والمثبتة في سجلات المنشأة ودفاترها، واكتشاف حالات الغش والاحتيال والأخطاء التي تظهر في الدفاتر، وتقليل فرص الأخطاء والغش عن طريق زيارات المدقق ، ومراقبة الخطط الموضوعية من قبل الإدارة العليا ومتابعة تنفيذها، و تقييم نتائج أعمال المنشأة بالنسبة للأهداف المرسومة. وكذلك تحقيق أكبر قدر من الإنتاجية عن طريق محو التبذير في جميع نواحي نشاط المنشأة ، وتحقيق أكبر قدر ممكن من الرفاهية لأفراد المجتمع في المنشأة والخروج برأي فني محايد حول مطابقة القوائم المالية لما هو مفيد بالدفاتر ، (العزب ونظمي، 2012).

مفهوم اداء التدقيق الداخلي :

يعتبر التدقيق الداخلي له الدور الاساسي والمحوري الذي يُعتمد عليه في قياس وكشف كافة الاختلافات والملاسات التي تعيق عملية تحقيق الأهداف، لذا فإن تحديد مقومات أدائه وتفعيلها يُحسن من تحقيقها على المدى الطويل (مسعود، 2019)

مفهوم الأداء:

إن اصل كلمة الأداء ينحدر من الكلمة اللاتينية Performare التي تعني إعطاء الشكل لهيئة معينة، وبعدها اشتقت منها اللفظة الانجليزية Performance والتي تعني القدرة على تنفيذ مهمة أو تأدية عمل، كما يعرف الأداء على أنه: انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة لمواردها المالية والبشرية واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها وعليه فانه يمكن القول أن الأداء ناتج تفاعل عنصرين أساسيين هما: الفعالية والكفاءة.

الفعالية: مفهوم الفعالية هو "القدرة على بلوغ الأهداف مهما كانت الإمكانيات المستخدمة في ذلك أي أنه كلما كانت النتائج المحققة أقرب من المتوقعة كلما كانت أكثر فعالية والعكس.

الكفاءة : تعرف الكفاءة هي "الاستخدام الأمثل لموارد المؤسسة بأقل التكاليف ودون حصول اي هدر ، أي الاستغلال الأمثل والعقلاني للموارد من أجل بلوغ الأهداف.

وسائل و تقنيات التدقيق الداخلي (الدهبي، ووردة، ٢٠١٧)

ان المدقق الداخلي يقوم بمجموعة من التقنيات عند القيام بمهمة التدقيق وتهدف هذه التقنيات لجمع أدلة صحيحة وكافية ، وتعمل هذه التقنيات على دعم عمل المدقق وتقديم النصح ورفع التوصيات للإدارة العليا، وتحدد هذه التقنيات حسب ميدان التدقيق وان هذه التقنيات لا تكفي وحدها ولا بد من تنسيق جميع الطرق والادوات والتقنيات من أجل تحقيق الاهداف وتحدد التقنيات كما في التالي:

1- المقابلات: تتسم المقابلة بجو من التفهم والتعاون و الهدف منها هو أخذ رأي أولي ونوعي بشكل أساسي على مختلف الأنظمة المكونة للمؤسسة.

2- الفحص التحليلي: تعتبر الإجراءات التحليلية من التقنيات الفعالة، والتي تلعب دوراً بارزاً وإساسياً وهاماً في عمل التدقيق الداخلي، وذلك من خلال مساعدة المدقق في التخطيط لمهمة التدقيق ويقصد بالفحص التحليلي الإجراءات التي يتخذها المدقق من اجل الوصول الى مجموعة من الفحوصات التي تتضمن تحقيقات، تحريات ومقارنات لجميع المعلومات المرتبطة بميدان التدقيق.

3- الملاحظة المادية: تعتبر هذه التقنية طريقة مباشرة للحصول على أدلة إثبات ميدانية، والمدقق الداخلي عادة لا يكتفي بالوثائق والمستندات التي يدرسها على مستوى إدارة التدقيق الداخلي وإنما يستدعي الأمر خروجه ميدانياً للدراسة والملاحظة الميدانية ويكون هذا عن طريق زيارة الأقسام والشعب .

ويؤيد ذلك (Hanskamp-Sebregts, Robben et al. 2020) أن عمليات التدقيق الداخلي تُنظم عادة من قبل المدقق الداخلي عبر مجموعة من الاجراءات وطرق تدقيقة علمية وتتمثل بدراسة الوثائق والمستندات المحاسبية التي ستكون قيد التدقيق واجراء المقابلات مع الجهات ذات العلاقة وتسجيل الملاحظات) وان إجراء عمليات التدقيق الداخلي تتم من قبل فريق من المدققين العاملين في المؤسسة وفق احدث المهارات والأساليب التحليلية التدقيقة الحديثة .

المبحث الثالث الجانب العملي

أولاً : المعالجات المستخدمة في التحليل الاحصائي كانت التالي:

التكرارات والنسب المئوية .

المتوسط الحسابي .

الانحراف المعياري.

ثانياً : تم اعتماد ميزان تقديري وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي وكالتالي:

جدول (١) يمثل ميزان تقديري لمقياس ليكارت الخماسي

الاتجاه العام	المتوسط	الاستجابة
عدم الاتفاق تماماً	من ١ الى ١,٨٠	لا اتفق تماماً
عدم الاتفاق	من ١,٨١ الى ٢,٦٠	لا اتفق
المحايدة	من ٢,٦١ الى ٣,٤٠	محايد
الاتفاق	من ٣,٤١ الى ٤,٢٠	اتفق
الاتفاق تماماً	اكبر من ٤,٢٠	اتفق تماماً

ثالثاً ثبات اداة الدراسة :

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم إيجاد معامل الثبات (كرونباخ ألفا)، Cronbach Alpha لجميع فقرات محاور الدراسة والاداة ككل، والجدول أدناه يبين هذه المعاملات، واعتبرت هذه النسب مناسبة لغايات هذه الدراسة حيث أن النسبة المقبولة (60%)، فما فوق (Sekaran,20) (03,p:67).

جدول (٢)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ الفا Reliability Statistics (Cronbach Alpha)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.772	.919	34

Scale: ALL VARIABLES

الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة: يوضح الجدول رقم (٣) توزيع افراد عينة الدراسة تبعا للمتغيرات الشخصية (الخصائص الديمغرافية).

التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

جدول (3) التأهيل العلمي

Percent %	Frequency	Valid
73.0	27	بكالوريوس
10.8	4	ماجستير
8.1	3	دبلوم
8.1	3	دبلوم عالي
100.0	37	Total

جدول (4) الاختصاص

Percent %	Frequency	Valid
54.1	20	محاسبة
35.1	13	علوم مالية ومصرفية
8.1	3	اقتصاد
2.7	1	ادارة اعمال
100.0	37	Total

جدول (5) المسمى الوظيفي

Percent %	Frequency	Valid
29.7	11	مدقق اقدم
24.3	9	معاون مدقق
18.9	7	مدقق
10.8	4	معاون مدير تدقيق
8.1	3	مدير تدقيق
5.4	2	محاسب اقدم
2.7	1	محاسب
100.0	37	Total

جدول (٦) عدد سنوات الخبرة

Percent %	Frequency	Valid
16.2	6	اقل من 5 سنوات
24.3	9	من 5 اقل من 10
27.0	10	من 10 اقل من 15
18.9	7	من 15 اقل من 20
8.1	3	من 20 اقل من 25
5.4	2	25 فاكثر
100.0	37	Total

جدول (٧) المتوسط المرجح والانحراف المعياري لمحور المعرفة

الاتجاه العام	الانحراف المعياري Std. Deviation	المتوسط الحسابي Mean	لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً	أسئلة المحاور	ت
			العدد	العدد	العدد	العدد	العدد		
			%	%	%	%	%		
اتفق تماماً	.857	4.35	0	2	3	12	20	تبذل الإدارة العليا جهداً للأحتفاظ بالمدققين ذوي المعرفة العالية	١
			0	5.4	8.1	32.4	54.1		
اتفق	.986	3.97	1	2	6	16	12	تعمل الإدارة العليا على تعيين مدققين داخليين حاملين لشهادات أكاديمية ومهنية	٢
			2.7	5.4	16.2	43.2	32.4		
اتفق	.707	4.00	0	1	6	22	8	يمتلك المدقق الداخلي الذي يتولى المناصب الإدارية معرفة كافية	٣
			0	2.7	16.2	59.5	21.6		
اتفق	.713	4.14	0	1	4	21	11	ان المعرفة التي امتلكها تساعدني على استخدام الوسائل الالكترونية	٤
			0	2.7	10.8	56.8	29.7		
اتفق	.687	4.03	0	1	5	23	8	ان المعرفة التي امتلكها تجعلني محط احترام الإدارة العليا وتمسكها بي	٥
			0	2.7	13.5	62.2	21.6		
اتفق	1.022	3.89	1	3	6	16	11	يتم تشجيعي من قبل الإدارة العليا على استخدام الوسائل الالكترونية	٦
			2.7	8.1	16.2	43.2	29.7		
	0.83	4.06	5.4		13.5	81.07		النسب الاجمالية	

جدول (٨) المتوسط المرجح والانحراف المعياري لمحور المهارات

ت	أسئلة المحاور	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً	متوسط مرجح Mean	Std. Deviation الانحراف المعياري	الاتجاه العام
		العدد	العدد	العدد	العدد	العدد			
		%	%	%	%	%			
٧	يتلائم العمل الذي أقوم به مع مهاراتي الإبداعية	8	23	4	1	1	3.97	.833	اتفق
		21.6	62.2	10.8	2.7	2.7			
٨	تتلائم الرواتب والمكافآت التي أتقاضاها مع مهاراتي في العمل	9	14	10	4	0	3.76	.955	اتفق
		24.3	37.8	27.0	10.8	0			
٩	تعمل الإدارة العليا على اختيار المدققين الذين لديهم مهارات	11	18	6	2	0	4.03	.833	اتفق
		29.7	48.6	16.2	5.4	0			
١٠	يمنح المدقق الداخلي في الجامعة حوافز لغرض تنمية مهاراته	7	16	6	6	2	3.54	1.145	اتفق
		18.9	43.2	16.2	16.2	5.4			
١١	توفر الجامعة دورات تدريبية للمدققين لاكتساب المهارات	7	13	12	3	2	3.54	1.070	اتفق
		18.9	35.1	32.4	8.1	5.4			
	نسبة المتوسط المرجح الإجمالية	68.06		20.52		34.11	3.77	0.96	

جدول (٩) المتوسط المرجح والانحراف المعياري لمحور الخبرة العملية

ت	أسئلة المحاور	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً	متوسط مرجح Mean	Std. Deviation الانحراف المعياري	الاتجاه العام
		العدد	العدد	العدد	العدد	العدد			
		%	%	%	%	%			
١٢	تبذل الإدارة العليا جهداً للاحتفاظ بالمدققين ذوي الخبرة العالية	13	15	7	2	0	4.05	.880	اتفق
		35.1	40.5	18.9	5.4	0			
١٣	تعمل الإدارة العليا على اختيار ذوي الخدمة الطويلة في شغل المناصب الإدارية	6	16	9	4	2	3.54	1.070	اتفق
		16.2	43.2	24.3	10.8	5.4			
١٤	تتاح لي الفرصة لإثبات خبرتي في العمل	14	17	6	0	0	4.22	.712	اتفق
		37.8	45.9	16.2	0	0			
١٥	تتناسب الوظيفة التي أشغلها مع خبرتي بالعمل	11	21	4	1	0	5.57	8.375	اتفق
		29.7	56.8	10.8	2.7	0			

١٦	احصل على مكافآت على اساس خبرتي العلمية	9	8	12	6	2	3.43	1.191	اتفق تماماً
		24.3	21.6	32.4	16.2	5.4			
	نسبة المتوسط المرجح الاجمالية	70.22	٢٠,٥٢	٩,١٨	4.16	2.44			

جدول (١٠) المتوسط المرجح والانحراف المعياري لمحور الابتكار والتجديد

ت	أسئلة المحاور	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً	متوسط مرجح Mean	Std. Deviation الانحراف المعياري	الاتجاه العام
		العدد	العدد	العدد	العدد	العدد			
١٧	يتوفر لي في الجامعة المناخ المناسب للابتكار والتجديد والابداع	9	14	8	5	1	3.68	1.082	اتفق
		24.3	37.8	21.6	13.5	2.7			
١٨	يتم منحى مكافآت تشجيعية لغرض التجديد والابداع في العمل	6	10	12	8	1	3.32	1.082	محايد
		16.2	27.0	32.4	21.6	2.7			
١٩	تستفيد الجامعة من تجارب المؤسسات الاخرى في مجال التجديد والابداع	11	11	10	2	3	3.68	1.203	اتفق تماماً
		29.7	29.7	27.0	5.4	8.1			
٢٠	تعمل الادارة العليا على تبني الافكار الجديدة والاخذ بها	11	17	5	3	1	3.92	1.010	اتفق
		29.7	45.9	13.5	8.1	2.7			
٢١	تعمل الادارة العليا على اجراء دورات تدريبية في البلدان المتقدمة بمجال التدقيق	8	7	6	7	9	2.95	1.508	لا اتفق تماماً
		21.6	18.9	16.2	18.9	24.3			
	النسب الاجمالية	56.16	22.14	21.6	3.51	1.177			

جدول (١١) المتوسط المرجح والانحراف المعياري لمحور لمجال التدقيق الداخلي

ت	أسئلة المحاور	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً	متوسط مرجح Mean	Std. Deviation الانحراف المعياري	الاتجاه العام
		العدد	العدد	العدد	العدد	العدد			
٢٢	يعمل المدقق الداخلي على وضع خطة للتدقيق لتحديد اولويات نشاطه المتفقة مع اهداف الادارة العليا	8	20	8	1	0	3.95	.743	اتفق
		21.6	54.1	21.6	2.7	0			
٢٣	يعمل المدقق الداخلي على تبليغ الادارة العليا بخطئ نشاطه لمراجعتها والموافقة عليها	8	22	6	0	1	3.97	.799	اتفق
		21.6	59.5	16.2	0	2.7			

٢٤	يعمل المدقق الداخلي على رفع تقاريره بصورة دورية الى الإدارة العليا يشمل نشاط التدقيق الداخلي وفق الخطة الموضوعية	16	18	2	1	0	4.32	709	اتفق
		43.2	48.6	5.4	2.7	0			
٢٥	يعمل المدقق الداخلي على التأكد من وجود تنسيق بين اعمال التدقيق الداخلي والتدقيق الخارجي	10	18	8	1	0	4.00	782	اتفق
		27.0	48.6	21.6	2.7	0			
٢٦	يعمل المدقق الداخلي على التأكد من ان موارد التدقيق الداخلي مناسبة وكافية لانجاز خطة التدقيق	10	17	8	2	0	3.95	848	اتفق
		27.0	45.9	21.6	5.4	0			
٢٧	يعمل المدقق الداخلي على التأكد من صحة ومصداقية المعلومات المالية والتشغيلية وانها تتم وفق القوانين والتعليمات	23	12	1	0	1	4.49	870	اتفق تماماً
		62.2	32.4	2.7	0	2.7			
٢٨	يعمل المدقق الداخلي على المساهمة بتطوير نظام الرقابة الداخلية	15	17	5	0	0	4.27	693	اتفق
		40.5	45.9	13.5	0	0			
٢٩	يعمل المدقق الداخلي على رفع تقريره الى الإدارة العليا فور الانتهاء منه	13	20	4	0	0	4.24	641	اتفق
		35.1	54.1	10.8	0	0			
٣٠	يعمل المدقق الداخلي على متابعة سريعة وفورية للمشاكل التي تظهرها التقارير	10	17	9	1	0	3.97	799	اتفق
		27.0	45.9	24.3	2.7	0			
٣١	يعمل المدقق الداخلي على بناء استنتاجاته من تقييم وتحليل للمعلومات بشكل كافي	10	16	8	3	0	3.89	906	اتفق
		27.0	43.2	21.6	8.1	0			
٣٢	يعمل المدقق الداخلي على تحديد المعلومات الملائمة والموثوقة لانجاز نشاطه	7	20	8	0	2	3.81	938	اتفق
		18.9	54.1	21.6	0	5.4			
٣٣	يعمل المدقق الداخلي على الاشراف على عملية التدقيق	12	20	5	0	0	4.19	660	اتفق
		32.4	54.1	13.5	0	0			
٣٤	يعمل المدقق الداخلي على نقل نتائج التدقيق متضمنة الاهداف والنتائج والتوصيات المهمة	13	17	6	0	1	4.11	875	اتفق
		35.1	45.9	16.2	0	2.7			
	النسبة الاجمالية	80.83	16.2	2.89			53.16	0.79	

عرض نتائج البحث وتحليلها

الخصائص الديموغرافية :

يوضح الجدول رقم (3) أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير التأهيل العلمي (73%) للتأهيل العلمي (بكالوريوس)، وهي النسبة الأكبر من مستويات التأهيل العلمي الأخرى، ويليهما في المرتبة الثانية نسبة الحاصلين على درجة (المجستير) وبما نسبته (10.8%) مما يبين اهتمام الجامعة بتعيين مدققين يحملون الدرجة الجامعية الأولى، في حين أن ما نسبته (8.1%) من عينة الدراسة يحملون شهادة (الدبلوم) ، مما يعكس التأهيل العلمي لعينة الدراسة .

يوضح الجدول رقم (4) أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الاختصاص (54.1%) لاختصاص (محاسبة)، ويليه قسم العلوم المالية والمصرفية بنسبة (35.1) مما يشير الى تركيز الجامعة على تعيين حملة هذا التخصص كونه الأكثر صلة بطبيعة العمل التي يقوم بها المدققين في الجامعة ، بينما كانت اقل نسبة (2.7%) لاختصاص ادارة الأعمال .

يوضح الجدول رقم (5) أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي (29.7%) للمسمى الوظيفي (مدقق اقدم)، ويليه (معاون مدقق) ما نسبته (24.3%) ، فيما كانت اقل نسبة (2.7%) لحاملي المسمى الوظيفي (محاسب) ، وهذا يعزز من الاعتماد على إجابات عينة الدراسة كون غالبيتهم من وظيفة مدقق اقدم ومعاون مدقق .

يوضح الجدول رقم (6) أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة (27%) لعدد سنوات الخبرة (من 10 - 15 سنة)، وتليه نسبة (24.3%) من عينة الدراسة خبرتهم (من 5 - 10 سنوات)، فيما كانت اقل نسبة (5.4%) للذين يمتلكون خبرة (25 سنة فاكثراً) وهذا يتطلب من ادارة الجامعة الاحتفاظ والتمسك بالمدققين الذين يمتلكون خبرة عن طريق عملهم لسنوات طويلة في اقسام وشعب التدقيق في الجامعة.

وصف لأبعاد البحث وتحليلها :

بالاعتماد على البرنامج الاحصائي SPSS سيتم تشخيص الابعاد بالاستدلال على التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ولكل بعد من ابعاد البحث .

ابعاد راس المال البشري :

أولاً المعرفة: الجدول رقم 7 يتبين ان هناك نسبة اتفاق جيدة تبلغ 81.07% على أن المدققين العاملين في الجامعة لديهم المعرفة الكافية في حين بلغت نسبة المحايدين 13.5% وبلغت نسبة عدم الاتفاق 5.4% ، حيث جاء بوسط حسابي 4.06 وبنحرف معياري 0.83%، جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (1) " تبذل الادارة العليا جهداً للاحتفاظ بالمدققين ذوي المعرفة العالية " بمتوسط حسابي (4.35) وانحرف معياري 0.85، وكذلك تلتها الفقرة (4) " ان المعرفة التي يمتلكها المدققين تساعدهم على استخدام الوسائل الالكترونية " بمتوسط حسابي 4.14 وبنحرف معياري 0.71 ، وهذا جانب ايجابي يدل على ان المدققين في جامعة الموصل يتمتعون بالمعرفة الكافية، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (6) " يتم تشجيع المدققين من قبل الادارة العليا على استخدام الوسائل الالكترونية " بمتوسط حسابي (3.89) وانحرف معياري 1.02 . وهذا يدل على ان الادارة العليا تهتم بالمدققين الذين لديهم المعرفة الكافية بأقسام وشعب الجامعة.

ثانياً المهارات : الجدول رقم 8 يتبين ان هناك نسبة اتفاق جيدة تبلغ 68.06% على ان المدققين العاملين في الجامعة لديهم المهارات الكافية في حين بلغت نسبة المحايدين 20.52% وبلغت نسبة عدم الاتفاق 11.34% ، حيث جاء بوسط حسابي 3.77 وبنحرف معياري 0.96%. جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (9) " تعمل الادارة العليا على اختيار المدققين الذين لديهم مهارات " بمتوسط حسابي (4.03) وانحرف معياري 0.83، وكذلك تلتها الفقرة (7) " يتلاءم العمل الذي يقوم به المدقق مع مهاراته الابداعية " بمتوسط حسابي 3.97 وبنحرف معياري 0.83 ، وهذا جانب ايجابي يدل

على ان المدققين في جامعة الموصل لديهم المهارة الكافية، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرتين (10) و(11) " توفر الجامعة دورات تدريبية للمدققين لاكتساب مهارات " بمتوسط حسابي 3.54 وانحراف معياري 1.070 "يمنح المدقق الداخلي في الجامعة حوافز لغرض تنمية مهاراته " بمتوسط حسابي 3.54 وانحراف معياري 1.145، وهذا يدل على ان الادارة العليا تهتم بالمدققين الذين لديهم المهارة الكافية بأقسام وشعب التدقيق في الجامعة.

ثالثاً الخبرة العملية : الجدول رقم 9 يتبين ان هناك نسبة اتفاق جيدة تبلغ 70.22% على ان المدققين العاملين في الجامعة لديهم الخبرة العملية الكافية في حين بلغت نسبة المحايدون 20.52% وبلغت نسبة عدم الاتفاق 9.18%، حيث جاء بوسط حسابي 4.16 وبانحراف معياري 2.44%، جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (15) " تتناسب الوظيفة التي يشغلها المدقق مع خبرته بالعمل " بمتوسط حسابي (5.57) وانحراف معياري 8.375، وكذلك تلتها الفقرة (14) "تتاح للمدقق الفرصة لأثبات خبرته في العمل" بمتوسط حسابي 4.22 وبانحراف معياري 0.712، وهذا جانب ايجابي يدل على ان المدققين في جامعة الموصل يتمتعون بالخبرة العملية الكافية، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (16) " يحصل المدقق على مكافئات على اساس خبرته العملية " بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري 1.191 .

رابعاً الابتكار والتجديد: الجدول رقم 10 يتبين ان هناك نسبة اتفاق جيدة تبلغ 56.16% على ان المدققين العاملين في الجامعة لديهم القدرة على الابتكار والتجديد في حين بلغت نسبة المحايدون 22.14% وبلغت نسبة عدم الاتفاق 21.6%، حيث جاء بوسط حسابي 3.51 وبانحراف معياري 1.178%، جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (20) " تعمل الادارة العليا على تبني الافكار الجديدة والاخذ بها " بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري 1.010، وكذلك تلتها الفقرة (19) "تستفيد الجامعة من تجارب المؤسسات الاخرى في مجال التجديد والابداع" بمتوسط حسابي 3.68 وبانحراف معياري 1.203، والفقرة (17) " يتوفر للمدقق في الجامعة المناخ المناسب للابتكار والتجديد والابداع " بمتوسط حسابي 3.68 وانحراف معياري 1.082 وهذا جانب ايجابي يدل على ان المدققين في جامعة الموصل لديهم القدرة على الابتكار والتجديد، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (21) " تعمل الادارة العليا على اجراء دورات تدريبية في البلدان المتقدمة بمجال التدقيق " بمتوسط حسابي (2.95) وانحراف معياري 1.508 حيث كان اتجاهها العام بعدم الاتفاق. وهذا يدل على ضعف من قبل الادارة العليا بالاهتمام بالمدققين من حيث اشراكهم بدورات تدريبية .

المجال الثاني التدقيق الداخلي .

من الجدول رقم 11 يتبين ان هناك نسبة اتفاق جيدة تبلغ 80.83% على ان المدققين العاملين في الجامعة يقومون بعملهم وفق خطط ويتم تبليغها للإدارة العليا بتقارير ويعملون على تطوير نظام الرقابة الداخلية والتأكد من صحة المعلومات المالية والتشغيلية وانها تتم وفق القوانين والتعليمات، في حين بلغت نسبة المحايدون 16.2% وبلغت نسبة عدم الاتفاق 2.89%، حيث جاء بوسط حسابي 53.16 وبانحراف معياري 0.79%، جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (27) " يعمل المدقق الداخلي على التأكد من صحة ومصداقية المعلومات المالية والتشغيلية وانها تتم وفق القوانين والتعليمات " بمتوسط حسابي (4.49) وانحراف معياري 0.870، وكذلك تلتها الفقرة (24) "يعمل المدقق الداخلي على رفع تقاريره بصورة دورية الى الادارة العليا يشمل نشاط التدقيق الداخلي وفق الخطة الموضوعة" بمتوسط حسابي 4.32 وبانحراف معياري 0.709 ، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (32) " يعمل المدقق الداخلي على تحديد المعلومات الملائمة والموثوقة لإنجاز نشاطه " بمتوسط حسابي 3.81 وانحراف معياري 0.938 .

تفسير علاقة الارتباط بين ابعاد الدراسة والمتمثلة راس المال البشري واداء التدقيق الداخلي .

نلاحظ من الجدول رقم (12) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد راس المال البشري وبين اداء التدقيق الداخلي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.332*) عند مستوى معنوية (0.01)، ويدل هذا على أنه كلما زاد الاهتمام براس المال البشري وابعاده كلما زاد التدقيق الداخلي، والتي بدورها تساعد الجامعة على إنجاز أعمالها وأنشطتها المختلفة.

الجدول (١٢)

القيم العددية لعلاقات الارتباط بين أبعاد الدراسة على مستوى الافراد المبحوثين

البعد التابع البعد المستقل	اداء التدقيق الداخلي
ابعاد راس المال البشري للمدققين	٣٣٢٠.*

(N = ٣٧) العلاقة معنوية عند مستوى (0.01*)

الجدول: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الاحصائي.

علاقة التأثير بين بعد راس المال البشري وبين بعد اداء التدقيق الداخلي .

يبين الجدول رقم (١٣) وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لابعاد راس المال البشري على اداء التدقيق الداخلي ، إذ أن مجموع ما تفسره ابعاد راس المال البشري من تباين في بعد اداء التدقيق الداخلي قد بلغ (٠,١١٠)، في حين أن (٠,٨٩%) من التغير في اداء التدقيق الداخلي يعزى إلى متغيرات عشوائية أخرى لا يمكن السيطرة عليها أو أنها لم تدخل في أنموذج الانحدار ، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (0.183) التي تدل على أن تغيراً في اداء التدقيق الداخلي وحدة واحدة ينتج عنه تغير في راس المال البشري بمقدار (0.183)، وذلك وفقاً لقيمة (F) المحسوبة التي بلغت (٤.٣٣٦*) وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (٠) عند درجتى حرية (36.1) وضمن مستوى معنوية (0.05).

الجدول (١٣)

ملخص النتائج لعلاقة تأثير بين ابعاد راس المال البشري وبين بعد اداء التدقيق الداخلي

T	F		R2	اداء التدقيق الداخلي		البعد التابع البعد المستقل
	المحسوبة	الجدولية		B1	B0	
الجدولية	٢,٠٨٢*	٣٣٦.*٤	٠,١١٠	٠,١٨٣	٣٧٧.٣	راس المال البشري

 $37P \leq 0.05$

df (36.1)

N = *

الجدول: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الاحصائي.

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً الاستنتاجات:

- ١- وجد أن الادارة العليا في الجامعة تسعى للاحتفاظ بالمدققين من ذوي المعرفة العالية .
- ٢- تبين ان العمل الذي يقوم به المدقق باقسام وشعب الرقابة والتدقيق الداخلي يتلائم مع المهارات الابداعية التي يمتلكها المدقق .
- ٣- تبين من خلال نتائج التحليل ان المدقق يعمل على وضع خطة للتدقيق لتحديد اولويات النشاط المتفق مع اهداف الادارة العليا في الجامعة .
- ٤- تبين ان الذين لديهم الخبرة اكثر من ٢٥ سنة نسبة قليلة يوصي الباحثون بالاحتفاظ ممن لديهم خبرة في مجال التدقيق للاستفادة من خبراتهم العملية .

ثانياً التوصيات :

- يوصي الباحثون عبر النتائج البحثية التي توصل اليها البحث بالتالي :
- ١- هناك ضعف من قبل الادارة العليا في الجامعة بالاهتمام بالمدققين من جانب الدورات التدريبية لذا يوصي الباحثين على ان يكون هناك اهتمام باشارك المدققين في الدورات التدريبية الخاصة بمجال عملهم .

- ٢- العمل على تطوير الكوادر التدقيقية في استخدام الوسائل الالكترونية التقنية في مجال عملهم والابتعاد قدر الامكان عن الوسائل التقليدية للوصول الى نتائج دقيقة .
- ٣- تحفيز المدققين بوسائل معنوية ومادية واشاعة روح التنافس بين الكوادر الوظيفية التدقيقية .
- ٤- العمل على ان يكون هناك تدقيق ميداني وعدم الاكتفاء بالتدقيق الورقي والاطلاع على تنفيذ النتائج عملياً.
- ٥- تطوير الكوادر التدقيقية باستمرار واطلاعهم على احدث المعايير والدراسات التي توصلت اليها الاوساط الاكاديمية والمهنية في ما يخص مجال الرقابة والتدقيق .
- ٦- اختيار المسؤولين في شعب الرقابة والتدقيق على اساس الكفاءة والمهنية والتجرد من المحاباة .

المراجع

أولاً المراجع العربية :

- ١- المعاني، احمد اسماعيل، ٢٠١١، قضايا ادارية معاصرة ، ط١، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- ٢- محمد، فرعون اليفي محمد، (2014)، الإستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة ، www.iefpedia.com.
- ٣- العامري، فراس محمد اسماعيل، ٢٠١٠، العلاقة بين عوامل النجاح الاستراتيجي وصناعة رأس المال الفكري في المنظمات العامة ،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- ٤- راضي، عبد الرحمان خالد ، ٢٠١٣، أثر رأس المال الفكري على أداء المكاتب السياحية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة ،،جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ،كلية ادارة الأعمال ،الأردن .
- ٥- النشار، السيد السيد ، (٢٠١٢) ، أساسيات إدارة المعرفة ، دار الثقافة العلمية ، الطبعة الأولى ، الإسكندرية _ مصر.
- ٦- الرشدان، عبد الله (٢٠٠٥)، في اقتصاديات التعليم، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- ٧- القريشي، خيرية عبد كاظم حسين (٢٠٠٧)،التقييم المالي لرأس المال البشري وأثره في ربحية المنشأة: دراسة تطبيقية لعينة من الاطباء في المستشفيات الخاصة، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بحث غير منشور.
- ٨- دهان، محمد (٢٠١٠)،الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، ٢٠١٠.
- ٩- كافي ، مصطفى يوسف (٢٠١٤) تدقيق الحسابات في ظل البيئة الإلكترونية وإقتصاد المعرفة ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، مصر ، الطبعة الأولى .
- ١٠- الشحنة ، رزق ابوزيد (٢٠١٥) تدقيق الحسابات من مدخل معاصر وفقاً لمعايير التدقيق الدولية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى .
- ١١- العزب ، هاني ونظمي ، ايهاب (٢٠١٢) تدقيق الحسابات الاطار النظري ، دار وائل للنشر ، عمان ، الاردن ، الطبعة الاولى .
- ١٢- الذهبي ، وردة ، بن بيه ميمونة ، (2017)التدقيق الداخلي وعلاقته بجودة الأداء في المؤسسات، جامعة احمد دراية-ادرار. مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير ميدان علوم اقتصادية و التسيير و علوم تجارية.

١٣- بهلولي مسعودة (2019). "مساهمة التخطيط الاستراتيجي في تحسين أداء التدقيق الداخلي في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية-مؤسسة لافارج هولسيم بالمسيلة مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر مهني".

ثانياً المراجع الأجنبية :

- 1- Memon, M., Mangi, R., Rohra, C., (2009). Human capital a source of competitive advantage "ideas for strategic leadership". Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 3(4), 4182-4189.
- 2- Hakim AL- Hassan, (2011) The Role of Middle Managers in Knowledge Management Implementation for Innovation Enhancement. International Journal of Innovation, Management and Technology. Vol. 2, N. 1, 86-94.
- 3- AL-Ma'ani, Ahmed I., Jaradat, Nasser, (2010), Impact Of Human Capital on The Organization Performance, Interdisciplinary Journal of conternporary Research in Business, Vol. 2, No. 4, pp.63-73.
- 4- Smith, Adam, (2010) ,An Inquiry into the Nature And Causes of the Wealth of Nations Book 2 – Of the Nature, Accumulation, and Employment of Stock; Published 1776 , <https://ar.wikipedia.org/wiki>.
- 5- Lo'pez - Cabrales . A , Real . J & Valle . R " Relationships Between Human Resource Management Practices and Organizational Learning Capability " Personnel Review , Vol. 40 No. 3, 2011, pp. 344-363 .
- 6- Wyman ,O " Human Capital dashboards: Providing Powerful Insights to Guide Human Capital Decisions " , 2010 , www.mercer.com.
- 7- Chang . C & Chen . Y " The Determinants of Green Intellectual Capital " Journal of Intellectual Capital, Vol.11 No. 2 , 2010, pp. 23-38.
- 8- Benevene . P & Cortini . M " Interaction Between Structural Capital and Human Capital in Italian NPOs " Journal of Intellectual Capital, Vol.11 No. 2, 2010, pp. 123-139.
- 9- Chaudhry . N & Roomi . M " Accounting for the Development of Human Capital in Manufacturing Organizations A Study of the Pakistani Textile Sector " Journal of Human Resource Costing & Accounting , Vol. 14 No. 3, 2010 , pp. 178-195.
- 10- Alvin .Arens & Randal.Elder & Mark.Beasley ,(2013) Auditing and Assurance Services.
- 11- Hanskamp-Sebregts, M., et al. (2020). "Transparency about internal audit results to reduce the supervisory burden: A qualitative study on the preconditions of sharing audit results." Health Policy 124(2): 216-223.