

تقويم اداء العاملين في التدقيق الداخلي إسترشاداً بمحور التعلم والنمو
في بطاقة العلامات المتوازنة/ دراسة في شركة نفط الجنوب

Performance Evaluation of Internal Audit Employees Guided by The Perspective of Learning and Growth in The Balanced Scorecard / A study in The Basra Oil Company

الباحثين

أ.م.د. سهاد صبيح الصفار م.م.نور صباح حسين

الجامعة التقنية الوسطى / الكلية التقنية الإدارية - بغداد .

Sohadalsaffar72@mtu.edu.iq

Noursabah@mtu.edu.iq

رقم التصنيف الدولي ISSN 2709-2852

تاريخ قبول النشر : ٢٠٢٥/٢/٥

تاريخ أستلام البحث : ٢٠٢٥/١/٧

المستخلص

يعد المورد البشري من اهم عناصر الإنتاج في أي وحدة اقتصادية. الا ان وجود فروقات واختلافات بين الموارد البشرية لها تأثيراتها على كفاءة العمل وجودة الأداء. تعدّ عملية تقويم اداء التدقيق الداخلي واحدة من معايير التدقيق الداخلي، نظراً لكونه الأساس لكثير من القرارات المرتبطة ببرامج التنمية البشرية في الوحدات التي يعمل بها. وعلى الرغم من هذه الاهمية إلا ان عملية التقييم اقل جاذبية لجميع الإدارات،



بسبب ما يكتنفها من تحديات عديدة يأتي في مقدمتها صعوبة تحقيق التقييم الموضوعي والفعال لوجود الحكم الشخصي اثناء استخدام المعايير التقييمية، ضعف تدريب المسؤول المباشر عن التقييم، الغموض في مفاهيم معايير التقييم مما يسبب ارباكاً في وضع الدرجات. يناقش البحث الإجابة عن التساؤلات : هل ان العاملين في التدقيق الداخلي يمتلكون معرفة بالمعايير التي سوف يتم تقييم اعمالهم المنفذة على اساسها؟ ويتفرع عنه سؤال: ما هي أهمية بطاقة الاداء المتوازن في تقييم التدقيق الداخلي؟ ما هي فقرات محور التعلم والنمو التي يمكن ان يتم اعتمادها من قبل الوحدات لغرض تحسين مستوى أداء جودة العاملين؟ .

قد تم اختيار شركة نفط البصرة لتطبيق البحث وتم توزيع استمارات استبانة عددها ٤٠ استمارة كان المسترجع منها ٣٧ استمارة ، وبعد تحليل النتائج كانت اهم استنتاجات البحث ان تقييم اداء التدقيق من منظور التعلم والنمو (مهام تقييم التدقيق الداخلي)، قد حقق وسطاً حسابياً مرتفع وبمستوى اهمية جيد مما يشير الى اهتمام ودعم ادارة الشركة بالتقييم الذاتي للتدقيق الداخلي وبيان مدى التقدم في انجاز اهدافها. وكذلك ان تقييم اداء التدقيق من منظور التعلم والنمو (مقاييس اداء التدقيق الداخلي) قد حقق وسطاً حسابياً مرتفع وبمستوى اهمية جيد جداً مما يشير ذلك نحو اعتماد ادارة الشركة على مفهوم التعلم والنمو في اعتماد مؤشرات مالية وغير مالية عند تقييم اداء التدقيق الداخلي . كما ان منظور التعلم والنمو وبابعاده قد حقق وسطاً حسابياً مرتفع وبمستوى اهمية جيد مما يشير ذلك الى حرص ادارة الشركة على توافر الانتماء والولاء التنظيمي لدى ملاك التدقيق الداخلي في الشركة المبحوثة. واهم توصيات البحث اهتمام إدارة الشركة بدعم تقييم أداء التدقيق الداخلي، من أجل تحديد مواطن الضعف وتعزيز مواطن القدرة لدى العاملين.

الكلمات المفتاحية : تقويم الاداء، بطاقة الاداء المتوازن، التدقيق الداخلي، محور التعلم والنمو، شركة نفط البصرة.

Abstract

The human resource is considered one of the most important elements of production in any economic unit. However, the existence of differences and variations among human resources has its effects on work efficiency and performance quality. The process of evaluating internal audit performance is one of the criteria for internal auditing, as it serves as the foundation for many decisions related to human development programs in the units where they operate. Despite this importance, the evaluation process is less appealing to all departments due to the numerous challenges it entails, foremost among them being the difficulty of achieving objective and effective evaluation due to personal judgment during the use of evaluative criteria, inadequate training of the direct supervisor responsible for the evaluation, and ambiguity in the concepts of evaluation criteria, which causes confusion in assigning grades. The research discusses the answers to the questions: Do internal auditors possess knowledge of the criteria based on which their executed work will be evaluated? This leads to the question: What is the importance of the balanced scorecard in evaluating internal audits? What are the components of the learning and growth axis that can be adopted by the units to improve the quality performance level of employees?

Basra Oil Company was selected to implement the research and 40 questionnaires were distributed, 37 of which were returned. After analyzing the results, the most important conclusions of the research were that the evaluation of audit performance from the perspective of learning and growth (internal audit evaluation tasks) achieved a high arithmetic mean and a good level of importance, indicating the interest and support of the company's management in the self-evaluation of internal audit and indicating the extent of progress in achieving its goals. Also, the evaluation of audit performance from the perspective of learning and growth (internal audit performance measures) achieved a high arithmetic mean and a very good level of importance,

indicating the company's management's reliance on the concept of learning and growth in adopting financial and non-financial indicators when evaluating internal audit performance. Also, the perspective of learning and growth and its dimensions achieved a high arithmetic mean and a good level of importance, indicating the company's management's keenness to provide organizational belonging and loyalty among the internal audit staff in the researched company. The most important recommendations of the research are the company's management's interest in supporting the evaluation of internal audit performance, in order to identify weaknesses and enhance the capabilities of employees.

Keywords: Performance appraisal, balanced scorecard, internal audit, learning and growth axis, Basra Oil Company.

المقدمة

يأتي أهمية مفهوم تقويم الاداء من أهمية الدور الذي يؤديه في الوحدات الاقتصادية، إذ يعد واحدة من الادوات المهمة لتحفيز العاملين وتنمية كفاءتهم، وتشخيص حالات التميز أو الضعف في العمل الذي ينجزه الفرد، إلا انه قد يكون مصدراً للقلق لكل من الرؤساء والمرووسين (المدراء والعاملين)، بسبب الابتعاد عن الدقة، وغموض مقاييس التقييم. وهذا ما تسعى الورقة البحثية لتسليط الضوء عليه عبر المحاور التي تعقب هذه المقدمة.

تسعى الورقة البحثية لتسليط الضوء على هذا الموضوع عبر ثلاثة محاور تلي هذه المقدمة. يستعرض البحث إبتداءً المنهجية المتبعة، يليها مدخل نظري يتناول مفهوم تقييم الاداء واهدافه يليه مفهوم بطاقة الاداء المتوازن عامةً ومفهوم منظور التعلم والنمو بشكل خاص يلي ذلك المحور الثالث المتمثل بالجانب العملي والذي يضم نبذة عن شركة نفط البصرة بالاضافة الى عرض الاستبانة الخاصة بالبحث ومناقشة النتائج التي من خلالها تم التوصل الى الإستنتاجات والتوصيات.

١- المبحث الاول/ منهجية البحث

يقدم هذا القسم من البحث عرضاً للمنهجية المعتمدة في إعدادهِ وعلى النحو الآتي:

١.١- مشكلة البحث

يُمثل الهدف من تقييم الاداء، تحديد السلوك الذي يتبعه العاملون في سبيل تحديد نقاط القوة (المهارات)، ونقاط الضعف (الثقافات) التي تواجه الشركات عند تنفيذ مهام التقييم، لكن قد يؤدي ضعف التطوير او صعوبة تعلم المهارات اللازمة في بعض الحالات الى ان يكون التقييم اصعب على الادارة . يُعد التدقيق الداخلي من الاقسام الرئيسية في الشركات لكونه يقدم خدمات تأكيدية ويساعد الادارة نحو تحقيق اهدافها من خلال اجراءات منظمة لتقييم وتحسين عمليات الشركة. ومن هنا تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الاتي "هل بالامكان تقييم سلوك ومهارات العاملين في التدقيق الداخلي من خلال استخدام المؤشرات الرئيسة لمحور التعلم والنمو؟"

٢.١- أهمية البحث

يمكن تلخيص اهمية البحث في النقاط الآتية:

١. التعريف بمفاهيم تقويم الاداء والتدقيق الداخلي ومحور التعلم والنمو في بطاقة العلامات المتوازنة.
٢. زيادة كفاءة التدقيق الداخلي بواسطة استخدام مبادئ محور التعلم والنمو.
٣. اعادة توجيه استراتيجيات التعلم والنمو في التدقيق الداخلي من خلال التعرف على نقاط القوة والضعف فيها.

٣.١- أهداف البحث

يسعى البحث الى تحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف على الأساليب التقليدية المستخدمة في تقويم أداء العاملين في التدقيق الداخلي.
٢. معرفة العوامل ذات التأثير الاكبر في تقويم الاداء للعاملين في التدقيق الداخلي.
- ٣ . تحديد اهمية التعلم والنمو في تقويم الاداء.

٤ . تشجيع الادارة على التركيز على تطبيق فقرات محور التعلم والنمو في تقويم الاداء في كافة اقسام الشركة من خلال بيان الطريقة لذلك .

٤.١ - فرضية البحث

ينطلق البحث من الفرضية الاتية " يساعد تطبيق محور التعلم والنمو في بطاقة الاداء المتوازن، في تقييم اداء العاملين في مجال التدقيق الداخلي". والتي تنقسم بدورها الى الفرضيتين التاليتين:

- أ. الفرضية الفرعية الأولى توجد علاقة (ارتباط) ذات دلالة معنوية بين تقويم اداء التدقيق من منظور التعلم والنمو وبين بطاقة العلامات المتوازنة لعينة البحث.
- ب. الفرضية الفرعية الثانية توجد علاقة (تاثير) ذات دلالة معنوية بين تقويم اداء التدقيق من منظور التعلم والنمو وبين بطاقة العلامات المتوازنة لعينة البحث.

٥.١ - حدود البحث

الحدود الزمانية والحدود المكانية للبحث كالاتي:

١. الحدود الزمانية: تمثلت الحدود الزمانية للبحث بالعام ٢٠٢٤ الذي تم فيه اجراء البحث.

٢. الحدود المكانية: إستطلاع اراء عينة من موظفي التدقيق الداخلي في شركة نفط البصرة. وزعت الإستبانة على عينة من العاملين (المدققين الداخليين). بلغ عدد الاستمارات التي وزعت (٣٧) استمارة، وهي تمثل العاملين في التدقيق خلال فترة البحث.

٦.١ - أدوات البحث وأساليبه الإحصائية أُعتمدَ في جمع بيانات ومعلومات البحث على الآتي:

١. الكتب باللغتين العربية والانكليزية. فضلاً عن المجلات العلمية العربية والاجنبية.
٢. الاستبانة: إذ قسمت الاستبانة على خمسة محاور هي:

المحور الأول: تدعم إدارة شركة نفط البصرة، مهام التدقيق الداخلي.

المحور الثاني: تدعم إدارة شركة نفط البصرة، مقاييس اداء التدقيق الداخلي.

المحور الثالث: تدعم إدارة شركة نفط البصرة، رضا ملاك التدقيق الداخلي كأحد مكونات التعلم والنمو.

المحور الرابع: تدعم إدارة شركة نفط البصرة، المحافظة على ملاك التدقيق الداخلي كأحد مكونات التعلم والنمو.

المحور الخامس: تدعم إدارة شركة نفط البصرة، إنتاجية ملاك التدقيق الداخلي كأحد مكونات التعلم والنمو.

أجريت معالجة الاستبانة على وفق مقياس (ليكرت الخماسي) وكما موضح في الجدول (١):

الجدول (١) مقياس ليكرت الخماسي

المقياس	اتفق تماماً	اتفق	أُتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق تماماً
الوزن	٥	٤	٣	٢	١

اما الاساليب الاحصائية، فقد اعتمدت الباحثان على الاتي:

١. الوسط الحسابي: المتوسط لقيم متغير ما هو القيمة الناتجة من قيمة مجموع تلك

$$\bar{X} = \sum xi / n \quad \text{القيم على عددها}$$

٢. الانحراف المعياري: وضع الجذر التربيعي لانحرافات القيم عن الوسط الحسابي

مقسوماً على عددها وكلما كانت قيمته صغيرة دلّ على وجود تجانس لإجابات

عينة البحث ويكون أفضل متغير هو الذي يحقق اعلى قيمة للوسط الحسابي

واقل قيمة للانحراف المعياري. وكما في المعادلة الآتية:

$$S = \frac{\sqrt{\sum (Xi - \bar{X})^2}}{n}$$

٣. معامل الارتباط البسيط ويرمز له (R): يقيس قوة ونوع العلاقة بين ظاهرتين

وقيمته محصورة من (+١، -١) ويحسب على وفق القانون الآتي:

$$R = \frac{N(\sum xy) - \sum x * \sum y}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

٤. اختبار الصدق والثبات. إن الصدق هو أحد الشروط الأساسية لتطوير الاختبارات والمقاييس، وهو يدل على مدى قياس فقرات الظاهرة المراد قياسها، ومن أكثر المجالات فعالية في تقييم الصدق:

أ. الصدق الظاهري: عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها، وقد تحقق صدق المقياس ظاهرياً عبر عرضها على المختصين.

ب. صدق المحتوى: اعتمد اختبار صدق المحتوى عبر الجذر التربيعي لمعامل الثبات وقد بلغ (٠.٨١).

ج. اختبار الثبات: وتم اختبار الثبات بطريقتين

● معامل (الفا) للاتساق الداخلي: في أغلب الحالات، يمكننا الحصول على تقريب مناسب باستخدام معامل ألفا. إن قدرة الشخص على الحفاظ على الاتساق في أدائه من فقرة إلى فقرة أمر بالغ الأهمية لهذه الاستراتيجية. وقد تم استخدام جميع نماذج العينات المتاحة لتحديد الثبات باستخدام هذا الإجراء.

تم احتساب معامل الفا- كرونباخ لكل متغير من متغيرات البحث (المستقل والتابع) بشكل عام وبشكل فرعي. إذ كانت قيمة B تمثل قيمة الفا- كرونباخ بين المتغير المستقل والتابع ٨٢%. تمثل قيمة B1, B2 المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل مع المتغير التابع، بلغت قيمتهما (٧٨%، ٨١%) على التوالي. يمكن القول، تُعد جميع النسب بقيم ممتازة حائزة على درجة عالية الاعتماد لنتائج الاستبانة في هذا البحث كما هو موضحاً بالجدول (٢) وكالاتي:

الجدول (٢) معامل الفا- كرونباخ

تقييم اداء التدقيق	B2	B1	B
منظور التعلم والنمو	٠.٧٨٠	٠.٨١٦	٠.٨٢٢

المصدر: إعداد الباحثان إستناداً للتحليل الإحصائي

٢-المبحث الثاني/ المفاهيم النظرية للبحث

١.٢ - نظرة تعريفية عن مفهوم تقييم أداء التدقيق الداخلي

يعد تقييم الأداء من أبرز الوظائف التي تمارس من قبل إدارة الشركات إتجاه العاملين لديها. إذ إن التقدم وتحديد المستوى الفعلي لأداء الفرد ومدى إلتزامه بضوابط وتعليمات الشركة، وإمكانية الاعتماد عليه مستقبلاً، كل ذلك يشكل نقطة مهمة في نجاح الشركات. ان تقييم الأداء يمثل إيضاح لكيفية قيام الفرد بأداء عمله بالإضافة الى تحديد خطة عمل لتحسين وتطوير كفاءة العمل ويقصد به تحديد مستويات الكفاءة والقدرات الفنية والعملية وقياس مدى المساهمة في تحقيق النتائج المطلوبة خلال فترة زمنية معينة (شعبان، ٢٠١٣: ٥٠)

تعددت الكتابات والابحاث في موضوع تقييم الأداء، فهناك من يرى إنها عملية إدارية دورية الهدف منها قياس نقاط الضعف والقوة في الجهد الذي يبذله الفرد والسلوكيات التي يمارسها في موقف معين ولتحقيق هدف معين خططت له المنظمة سابقاً (السعدون، ٢٠١٧: ٢٢) وهناك من يرى انها عملية تهدف الى قياس النشاط المؤدى، والوقوف على حقيقة نتائجه، ومن ثم بيان ما إذا كان النشاط متفقاً في نتائجه مع الأهداف التي سعى لتحقيقها، وما إذا كان أسلوب هذا النشاط ووسائل تحقيق نتائجه تمثل أفضل وأكفاً ما أمكن اتباعه لتحقيق تلك النتائج والأهداف (الماغوط، ٢٠١٧: ٣٦). وانه قياس وتصحيح أداء الأنشطة التي يقوم بها المرؤوسون للتأكد من تحقيق أهداف الوحدة والخطط المعدة لبلوغها (محمد جواد، ٢٠١٦: ٦٠). يعد عملية لتقدير أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة لتحديد مستوى ونوعية أدائه جيداً أم لا، وفي أية مجالات. قد يشمل الأعمال المسندة للفرد أو جهوده أو سلوكه (العجيلي، ٢٠٢٢: ٣٣). تبرز اهداف تقييم الاداء في تحقيق الاتي (الجنابي، ٢٠١٠: ٢٩)

١. تقييم مدى تحمل الافراد للمسؤوليات المخولة لهم.

٢. تشخيص المجالات التي تكون بحاجة الى إجراءات تصحيحية والعمل على معالجتها.
 ٣. التأكد من ان الافراد يتحفزون صوب غايات الوحدة الاقتصادية والاهداف المرسومة لها مقدما.
 ٥. إيجاد نوع من المنافسة ما بين الافراد والذي بدوره يدفع الاقسام والادارات تحسن مستوى أدائها.
 ٦. التحقق من ان الانجاز الفعلي كان وفقا للاهداف والخطط الموضوعة.
 ٧. التأكد من ان الانجاز الفعلي قد تم بكفاءة من خلال الاستغلال الافضل للموارد. وفي الغالب تقوم برامج تقييم الأداء بتحقيق هدفين عامين هما (بن علي، ٢٠١٦: ١٤٢)
 ١. هدف اداري عن طريق اتخاذ القرارات المتعلقة بالعاملين من تنقلات وترقيات وغيرها.
 ٢. هدف تطويري عن طريق تحديد نقاط الضعف ومحاولة تلافيها في المستقبل.
- تُعد مهمة تقييم أداء العاملين في التدقيق الداخلي، جزءاً من التدقيق في الوحدة ككل، كون نتائج تقييم الأداء هو استقرار للدلالات والمؤشرات يتم بناءً عليها إتخاذ قرارات لتصحيح المسار وتحسين العملية الرقابية. كما تساهم في تقديم معلومات لقياس مدى تحقيق اهداف الوحدة الاقتصادية وكذلك التعرف على توجهات الأداء السابقة واللاحقة وتحديد برامج التطوير المناسبة إستناداً لمجالات الضعف المشخصة (السامرائي وآخرون، ٢٠١٢: ٣٢). وهناك من يرى ان الغرض من تقييم لنشاط التدقيق الداخلي هو ضمان إمكانية معالجة القضايا المثارة من خلال القيادة المناسبة وبالتالي زيادة القيمة المضافة من خلال نشاط التدقيق الداخلي للوحدة الاقتصادية بمرور الوقت. واعداد برامج للتحسين المستمر كإستراتيجية الشاملة للوحدة (Ardeleanu, 2020: 397)

يُمثل التدقيق الداخلي أداة فحص وموشراً موثقاً على سلامة نظم المعالجة المحاسبية في الوحدة الاقتصادية (3: 2017, Nzechukwu). تعزز مميزات التدقيق الداخلي المتمثلة بتمتع ملاكات فريق التدقيق الداخلي الاستقلالية ليتمكنوا من اعطاء وجهات نظرهم بدون اي ضغط من اي جهة، وعدم تكليفهم بمهام ادارية او تنفيذية في الوحدة، على الرغم من انه يساعد في اتخاذ القرارات ولكنه لا يشارك فعلياً بعملية صنع القرار. اما اهداف التدقيق الداخلي فهي منع الاخطاء وتجنب التلاعب و التأكد من صحة العمل المحاسبي و تحسين اجراءات الرقابة المالية ومساعدة الادارة في تطوير كفاءة انظمتها التشغيلية من خلال الاشارة الى نقاط الضعف والمساعدة في تحسين طريقة اداء الاعمال في الوحدة من خلال بيان الفجوة بين الواقع والمخطط (Singh& Jaiswal, 2024: 30-31)

ناقشت المعايير العالمية، من خلال معيار ٣.٢ التطوير المهني المستمر، فقد كانت متطلباته انه "يجب على المدققين الداخليين الحفاظ على كفاءاتهم وتطويرها بشكل مستمر لتحسين فعالية وجودة خدمات التدقيق الداخلي. يجب على المدققين الداخليين متابعة التطوير المهني المستمر بما في ذلك التعليم والتدريب. يجب على المدققين الداخليين الممارسين الذين حصلوا على شهادات التدقيق الداخلي المهنية اتباع سياسات التعليم المهني المستمر والوفاء بالمتطلبات المطبقة على شهاداتهم" (The Institute Of Internal Auditor, 2024 : 24)

٢.٢ - نظرة تعريفية عن منظور التعلم والنمو

١.٢.٢ - مفهوم بطاقة الاداء المتوازن. هذه التقنية اقترحت من قبل Kaplan & Norton في عام ١٩٩٢ وتعد من بين أهم تقنيات تقييم الاداء الحديثة التي ثبت تفوقها على المدخل التقليدي لتقييم الأداء. إذ تغطي مساحة واسعة للأداء الاستراتيجي لتشتمل ليس فقط المقاييس المالية فحسب كما هو مطبق في المدخل التقليدي للأداء وإنما تعدته لتشتمل على المقاييس غير المالية تهتم بالعمليات الداخلية للوحدة، والعلاقة مع الزبائن، والتعلم والنمو في مجال تقديم المنتجات والخدمات (ادريس

والغالبى، ٢٠٠٩ : ١٠٢)، فى سنة ٢٠٠٠ أضاف Lipe & Salterio منظور خامس هو منظور البيئة المجتمعية وفى عام ٢٠٠٨ قام Chang & Wang بأضافة منظور المخاطر كمنظور سادس (السامرائى وآخرون، ٢٠١٢ : ٢٦٦)، يمكن أقول انها تساعد على تنفيذ استراتيجياتها بفعالية وتحويلها الى اهداف قابلة للقياس (Filos et al., 2017: 6). يمكن تعريفها على انها أداة تضم مجموعة متكاملة من المؤشرات، تمكن الوحدة من ترجمة استراتيجيتها إلى أربع مجموعات اساسية، من مقياس الأداء المتعلقة بالأمور المالية، والزبائن، والعمليات الداخلية، والنمو والتطوير من أجل تحقيق أهدافها الإستراتيجية (Garrison, 2010: 529). وهناك من يرى انها نظام متوازن، يغطي النواحي المالية وغير المالية فى الوحدة، لإيجاد التوازنات من خلال عدة أنواع من المقياس (عبد الله، ٢٠١٩ : ٤٠):

● المقياس قصيرة الأجل: والتي تركز على الأنشطة قصيرة الأجل والمقياس طويلة الأجل والتي تركز على قياس الآثار بعيدة الأجل كالأستثمار فى الزبائن المستفيدين أو العاملين.

● المقياس الخارجية: والمتعلقة بالجماهير الخارجية كالزبائن، أو المساهمين، والمقياس الداخلية والمتعلقة بالعمليات والنمو والإبداع (التدريب والتأهيل المستمر).

● المقياس الموضوعية كالمقياس المالية ومقياس ذاتية أي خاضعة للأحكام الشخصية كالمقياس المتعلقة بالعملاء أو المستفيدين من الخدمة.

٢٠٢٠٢ - مفهوم التعلم والنمو. يعد محور التعلم والنمو واحد من محاور بطاقة العلامات المتوازنة. إذ وفقاً لهذا المنظور تُحدد مهارات العاملين، بما يمكن المنظمة من توجيه مواردها البشرية مع متطلبات بقية المحاور (عاشور، ٢٠١٣ : ٦٢). والسؤال الذى يطرح هل تقوم الشركات قدرات التعلم والنمو ؟ ما الذى ينبغى على الافراد تعلمه؟ وما هى المهارات التى ينبغى إكتسابها لمواجهة التحديات والتطور؟ فى ضوء ذلك يجب الاخذ بنظر الاعتبار أهمية ما يأتى (طيباوى وبودريالة، ٢٠١٩ : ٩٥):

♦ الإستثمار في برامج التدريب الإداري، من أجل تنمية مهارات وخبرات العاملين. إذ إن تحديث الموارد البشرية لا يقل أهمية وتأثيراً للوحدة عن التحديث التكنولوجي للعمليات.

♦ تطوير الثقافة، إذ أنها أداة تحدد وتوجه مسارات سلوك الأفراد وتوحيد مجهوداتهم.

٢-٣: مؤشرات التعلم والنمو. تضم مؤشرات هذا المحور مجموعة من المقاييس التي ترتبط بكل من رضا العاملين، إنتاجية العاملين والمحافظة عليهم وكالاتي (الشمري والكواز، ٢٠٢١: ٤)

■ رضا العاملين: يمكن قياس رضا العاملين عن الشركة التي يعملون فيها من خلال استطلاع آرائهم والتي يمكن تبويبها في خمسة محاور (الانتماء والولاء للوظيفة، المكاسب، والعوائد من الشركة، طبيعة وظروف العمل، التطوير والتدريب، المشاركة والعدالة). يمكن القول، ان دراسة الرضا الوظيفي ذات أهمية كبيرة، فمن خلاله يتم التعرف على مشاعر الأفراد واتجاهاتهم نحو مختلف جوانب عملهم، ويتم بذلك التعرف على جوانب القصور ومحاولة حلها بما يكفل تحقيق التقدم، وزيادة الإنتاجية، والجودة العالية في تقديم الخدمات. وعدم الرضا الوظيفي يُمكن ان يولد علاقات العدائية مع زملاء العمل تؤدي إلى مجموعة متنوعة من السلوكيات غير مرغوب بها، مثال ذلك السرقة، والتأخر.

■ إنتاجية العاملين: وتتضمن المخرجات المرتبطة بمدى قابلية العاملين من حيث المهارة، والسلوك والأداء والتطوير والإبداع.

■ المحافظة على العاملين: وتضم إحتساب معدل دوران العاملين، إذ كلما إنخفض هذا المعدل دل على كفاءة الشركة في الاحتفاظ بعاملها، وارتفاعه يدل على عدم رغبة العاملين في ابقاء والعمل داخل الشركة.

يمكن القول، وفقاً للعرض السابق ينبغي اخذ الاتي في الحسبان عند تعزيز الاداء:

- تعزيز برامج التدريب. إن الاستثمار في برامج التنمية لمساعدة العمال على تحسين مهاراتهم ومعارفهم يعد وسيلة جيدة لتعزيز برامج التدريب، إن تغيير الموارد البشرية لا يقل أهمية بالنسبة للاقتصاد عن تغيير المعايير الفنية عندما يتعلق الأمر بالبقاء في صدارة المنافسة.
- إدخال التقنيات الإلكترونية المناسبة وتطبيق تقنيات تبادل المعرفة والمعلومات لتلبية المتطلبات الاستراتيجية وتحديث أنظمة المعلومات الناقصة والسياسات والإجراءات التنظيمية.
- تعزيز الثقافة التنظيمية، إذ تعد أداة تعمل على توجيه مسارات سلوك الأفراد في تناسق والاتساق لتوحيد مجهوداتهم، لانجاح برامج التطوير الهادفة إلى تدعيم القدرات التنافسية للوحدة الاقتصادية.

٣- المبحث/الثالث: الجانب العملي للبحث

١.٣- نبذة عن شركة نفط البصرة

شركة نفط البصرة تقع في محافظة البصرة في العراق هي شركة حكومية تم تأسيسها في عام ١٩٦٤ ، تقوم بتتقيب وإنتاج وعزل وتصدير النفط وهي إحدى تشكيلات وزارة النفط، وتشمل منتجاتها النفط الخام، وتتمثل حقولها التابعة في: حقل نفط غرب القرنة ١/، وحقل نفط غرب القرنة ٢ / ، وحقل نفط الطوبة، وحقل نفط مجنون، وحقل نفط الرميلة الشمالية، وحقل نفط الرميلة الجنوبية، وحقل نفط نهراث بن عمر وحقل نفط الزبير ١، وحقل نفط الزبيدات وحقل نفط الناصريه، وحقل نفط السبية الغازي، وحقل نفط أرطاوي، وحقل نفط اللحيس .

٢.٣- عرض ومناقشة النتائج

الجانب العملي لمتغيرات البحث يتضمن عرض ومناقشة النتائج التي تم الوصول اليها عن طريق البرنامج الاحصائي SPSS وتفسيرها بموجب اجابات افراد عينة البحث واختبار الفرضيات من خلال اختبار علاقة الارتباط والتاثير بين المتغير المستقل (تقييم اداء التدقيق) والمتغير التابع (منظور التعلم والنمو في بطاقة

العلامات المتوازنة). ومن ثم استخدام اسلوب التحليل الكمي ومنها (الاوراسط الحسابية، الانحراف المعياري، الاهمية النسبية) للاسئلة المتعلقة بمتغيرات البحث.

٣.٣ - اختبار مستوى اهمية متغيرات البحث .

١.٣.٣ - اختبار خصائص افراد عينة البحث

تم توزيع ٤٠ استبانة على ملاك قسم التدقيق في الشركة المبحوثة و تم استعادة (٣٧) استبانة من المدراء والموظفين في قسم التدقيق للشركة المبحوثة، والتي تمثل نسبة ٩٢.٥ % من العاملين في هذا القسم والجدول (٣) يبين خصائص افراد عينة البحث من حيث (الشهادة، التخصص الدراسي، اللقب العلمي، عدد سنوات الخدمة).

الجدول (٣) خصائص افراد عينة البحث

الخصائص	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الشهادة	متوسطة	٠	٠ %
	اعدادية	١	2.7 %
	دبلوم	10	27%
	بكلوريوس	26	70.3%
	ماجستير	0	0%
	دكتوراه	0	0%
المجموع			37
التخصص الدراسي	هندسة	17	45.9%
	اداري	8	21.6 %
	علوم حاسوب	2	5.4%
	تشغيل وسيطرة	1	2.7%
	غير ذلك	9	24.3%
المجموع			37
اللقب العلمي	مساعد رئيس مهندسين	3	8.1%
	رئيس مهندسين	1	2.7%

8.1%	3	مهندس اقدم	
2.7%	1	مدير	
%27	10	معاون مدير	
%2.7	1	مدير فني	
%2.7	1	ملاحظ	
%5.4	2	معاون ملاحظ	
%8.1	3	رئيس ملاحظين	
%32.4	12	غير ذلك	
%١٠٠	37	المجموع	
%13.5	٥	اقل من ٥ سنة	عدد سنوات الخدمة
18.9%	7	١٠-٦ سنة	
45.9%	17	٢٠-١١ سنة	
%13.5	5	٣٠-٢١ سنة	
%8.1	3	اكثر من ٣١ سنة	
%١٠٠	37	المجموع	

المصدر. إعداد الباحثان إستناداً لتحليل الاحصائي

٢.٣.٣ - اختبار مستوى اهمية المتغير المستقل (تقييم اداء التدقيق) من وجهة نظر افراد عينة البحث

تتضمن هذه الفقرة عرض وتحليل استجابات افراد عينة البحث حول المتغير المستقل (تقييم اداء التدقيق) وبالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، والذي يتمثل بالابعاد الاتية:-

أ- دعم ادارة شركة نفط البصرة لمهام تقييم التدقيق الداخلي:- ويتمثل هذا البعد بخمسة فقرات وهي كالاتي (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) وقد كانت اعلى قيمه للوسط

الحسابي فيها للفقرة (١) والتي بلغت (3.89) وبانحراف معياري (1.048) وبمستوى اهتمام جيد مما يؤكد (تدعم إدارة الشركة التقييم الذاتي للتدقيق الداخلي ، وبيان مدى التقدم في إنجاز أهدافه)، في حين كانت أقل قيمة للوسط الحسابي هي للفقرة (٢) والتي بلغت (٣.٤٣) وبانحراف معياري (1.168)، وبمستوى اهتمام متوسط مما يؤكد (تدعم إدارة الشركة تقييم أداء التدقيق الداخلي، من أجل تحديد مواطن الضعف وتعزيز مواطن القدرة). وكما هو موضحا في الجدول (٤).

ب- دعم إدارة شركة نفط البصرة لمقاييس أداء التدقيق الداخلي:- و يتمثل هذا البعد بخمسة فقرات وهي كالاتي (٦ ، ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٠) قد كانت اعلى قيمه للوسط الحسابي فيها للفقرة (١٠) والتي بلغت (4.11) وبانحراف معياري (٠.936) وبمستوى اهتمام جيد جدا مما يؤكد (يساعد اعتماد مفهوم التعلم والنمو، في اعتماد مؤشرات مالية وغير مالية، عند تقييم أداء التدقيق الداخلي). في حين كانت أقل قيمة للوسط الحسابي للفقرة (٧) والتي بلغت (٣.٦٨) وبانحراف معياري (1.082)، وبمستوى اهتمام جيد مما يؤكد (تعكس مؤشرات الاداء الموضوعه، القيمة المضافة للتدقيق الداخلي). وكما موضح في الجدول (٤).

جدول (٤) وصف وتشخيص افراد عينة البحث للمتغير المستقل (تقييم أداء التدقيق)

ت	السؤال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية %
دعم ادارة شركة نفط البصرة لمهام تقييم التدقيق الداخلي				
١	تدعم إدارة الشركة التقييم الذاتي للتدقيق الداخلي، وبيان مدى التقدم في إنجاز أهدافه.	3.89	1.048	77
٢	تدعم إدارة الشركة تقييم أداء التدقيق الداخلي، من أجل تحديد مواطن الضعف وتعزيز مواطن القدرة.	3.43	1.168	68
٣	تدعم إدارة الشركة مبدأ الشفافية في تقييم أداء التدقيق الداخلي لمهامه.	3.46	1.260	69
٤	تدعم إدارة الشركة المتابعة الدورية لأداء التدقيق الداخلي، وتحديد مدى التطور فيه.	3.65	1.136	73

75	1.116	3.76	٥	تحدد إدارة الشركة مسؤوليات وصلاحيات الجهة المنفذة لتقييم أداء التدقيق الداخلي.
دعم إدارة شركة نفط البصرة لمقاييس اداء التدقيق الداخلي				
74	1.122	3.73	6	تدعم إدارة الشركة وضع مقاييس موضوعية، عند تقييم اداء التدقيق الداخلي.
73	1.082	3.68	7	تعكس مؤشرات الاداء الموضوعية، القيمة المضافة للتدقيق الداخلي.
80	1.247	4.00	8	يساعد اعتماد مفهوم التعلم والنمو، في تحسين اداء التدقيق الداخلي.
81	1.079	4.05	9	يساعد اعتماد مفهوم التعلم والنمو، في مقارنة الاداء الفعلي بالمخطط وتحديد اسباب الانحراف في اداء التدقيق الداخلي.
82	0.936	4.11	10	يساعد اعتماد مفهوم التعلم والنمو، في اعتماد مؤشرات مالية وغير مالية، عند تقييم اداء التدقيق الداخلي.

المصدر. إعداد الباحثان إستناداً لتحليل الاحصائي

٣.٣.٣ - ثالثاً: اختبار مستوى اهمية المتغير التابع (منظور التعلم والنمو) من وجهة نظر عينة البحث

تتضمن هذه الفقرة عرض وتحليل استجابات افراد عينة البحث حول المتغير التابع (منظور التعلم والنمو) وبالا اعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، والذي يتمثل بالابعاد الاتية:-

أ- دعم ادارة شركة نفط البصرة ورضا ملاك التدقيق الداخلي كاحد مكونات التعلم والنمو:- و يتمثل هذا البعد بخمسة فقرات وهي كالاتي (١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥) وقد كانت اعلى قيمه للوسط الحسابي فيها للفقرة (١١) والتي بلغت (3.68) وبانحراف معياري (١.156) وبمستوى اهتمام جيد مما يؤكد (تحرص إدارة الشركة توافر الانتماء والولاء التنظيمي لدى ملاك التدقيق الداخلي). في حين كانت اقل قيمة للوسط الحسابي هي للفقرة (13) والتي بلغت (٣.٢٤) وبانحراف معياري (1.278)،

وبمستوى اهتمام متوسط مما يؤكد (يتناسب عدد كتب الشكر والتقدير الممنوحة لافراد التدقيق الداخلي، مع كفاءة الاعمال المنجزة) وكما هو موضحا في الجدول (٥).

ب- دعم ادارة شركة نفط البصرة المحافظة على ملاك التدقيق كاحد مكونات التعلم والنمو:- يتمثل هذا البعد بخمسة فقرات وهي كالآتي (١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠) وقد كانت اعلى قيمه للوسط الحسابي فيها للفقرة (١٩) والتي بلغت (3.65) وبانحراف معياري (١.184) وبمستوى اهتمام جيد مما يؤكد (تحرص إدارة الشركة على إشراك التدقيق الداخلي بالندوات وورش العمل المتعلقة بالتدقيق والمحاسبة). في حين كانت اقل قيمة للوسط الحسابي هي للفقرة (16) والتي بلغت (٣.٣٠) وبانحراف معياري (1.175)، وبمستوى اهتمام متوسط مما يؤكد (تحرص إدارة الشركة على تخفيض الصعوبات، وحل المشاكل التي يواجهها التدقيق الداخلي عند تنفيذ مهامه التدقيقية). وكما هو موضحا في الجدول (٥).

ج- دعم ادارة شركة نفط البصرة المحافظة على انتاجية ملاك التدقيق الداخلي كاحد مكونات التعلم والنمو :- و يتمثل هذا البعد بخمسة فقرات وهي كالآتي (٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥)، كانت اعلى قيمه للوسط الحسابي فيها للفقرة (22) والتي بلغت (3.78) وبانحراف معياري (١.158) وبمستوى اهتمام جيد مما يؤكد (توفر إدارة الشركة الموارد المادية والمالية، للتدقيق الداخلي من اجل دعم ادائه للمهام المكلف). في حين كانت اقل قيمة للوسط الحسابي للفقرة (٢5) والتي بلغت (٣.٥٩) وبانحراف معياري (1.013)، وبمستوى اهتمام جيد مما يؤكد (تدعم إدارة الشركة التدقيق الداخلي الكفاء والمؤهل على تنفيذ العمل الموكل اليه بصورة صحيحة). وكما هو موضحا في الجدول (٥).

جدول (٥) وصف وتشخيص افراد عينة البحث للمتغير التابع (منظور التعلم والنمو)

ت	السؤال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية %
دعم ادارة شركة نفط البصرة ورضا ملاك التدقيق الداخلي كاحد مكونات التعلم والنمو				
١١	تحرص إدارة الشركة توافر الانتماء والولاء التنظيمي لدى ملاك التدقيق الداخلي.	3.68	1.156	73
١٢	تتناسب الحوافز والمكافآت الممنوحة لافراد التدقيق الداخلي، مع الجهد المبذول.	3.41	1.423	68
١٣	يتناسب عدد كتب الشكر والتقدير الممنوحة لافراد التدقيق الداخلي، مع كفاءة الاعمال المنجزة.	3.24	1.278	64
١٤	تعتمد إدارة الشركة الى التقنيف المستمر، من خلال التركيز والتوعية بأهمية اداء التدقيق الداخلي لاعمال الشركة.	3.57	1.281	71
١٥	تشجع إدارة الشركة على حصول موظفي التدقيق الداخلي، على مؤهلات علمية ومهنية تعزز دورهم الوظيفي.	3.54	1.426	70
دعم ادارة شركة نفط البصرة المحافظة على ملاك التدقيق كاحد مكونات التعلم والنمو				
16	تحرص إدارة الشركة على تخفيض الصعوبات، وحل المشاكل التي يواجهها التدقيق الداخلي عند تنفيذ مهامه التدقيقية.	3.30	1.175	66
17	تحرص إدارة الشركة على تدريب المدققين الداخلي بناءً على خطة تدريب سنوية.	3.43	1.191	68
١٨	تحرص إدارة الشركة على تزويد التدقيق الداخلي بأجهزة حديثة لتقنية المعلومات.	3.35	1.184	67
١٩	تحرص إدارة الشركة على إشراك التدقيق الداخلي بالندوات وورش العمل المتعلقة بالتدقيق والمحاسبة.	3.65	1.184	73
٢٠	تحترم إدارة الشركة وجهات نظر التدقيق الداخلي، وتناقش التوصيات التي يقدمها.	3.57	1.281	71
دعم ادارة شركة نفط البصرة المحافظة على انتاجية ملاك التدقيق الداخلي كاحد مكونات التعلم والنمو				
٢١	تدعم إدارة الشركة جودة التدقيق الداخلي، كونه يعمل على تخفيض قد تترتب عن خسائر التحريفات المادية.	3.68	1.107	73
٢٢	توفر إدارة الشركة الموارد المادية والمالية، للتدقيق الداخلي من اجل دعم ادائه للمهام المكلف.	3.78	1.158	75

٢٣	تدعم الشركة إستقلالية التدقيق الداخلي، مما يتيح التعبير عن رأيه المهني بصورة موضوعية.	3.65	1.111	73
٢٤	تدعم إدارة الشركة تقارير التدقيق الداخلي حول الاعمال المنفذة من الاقسام الاخرى.	3.70	1.077	74
٢٥	تدعم إدارة الشركة التدقيق الداخلي الكفوء والمؤهل على تنفيذ العمل الموكل اليه بصورة صحيحة.	3.59	1.013	71

المصدر . إعداد الباحثان إستناداً لتحليل الاحصائي

٤.٣ - اختبار علاقة الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل و المتغير التابع.

١.٤.٣ - اختبار الفرضية الأولى (توجد علاقة (ارتباط) ذات دلالة معنوية بين تقييم اداء التدقيق وبين منظور التعلم والنمو لعينة البحث).

لغرض التحقق من صحة الفرضية الاولى والفرضيات الفرعية المنبثقة منها، تم اجراء أختبارات اعتمدت على معامل الارتباط (Spearman) للتعرف على مدى وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات البحث وعلى وفق فرضيات البحث، وكالاتي:-

أ- اختبار العلاقة بين تقييم اداء التدقيق وبين منظور التعلم والنمو بشكل عام

يتبين وجود علاقة ارتباط بين تقييم اداء التدقيق وبين منظور التعلم والنمو بصورة عامة، يتضح وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية مقدارها (٠.٧١٦) بين المتغيرين من وجهة نظر عينة البحث، وهذا يعني قبول الفرضية الرئيسة الاولى والتي تنص على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تقييم اداء التدقيق وبين منظور التعلم

والنمو بشكل عام في الشركة المبحوثة. وكما هو موضح في الجدول (٦).

الجدول (٦) مصفوفة ارتباط Spearman من وجهة نظر عينة البحث

تقييم اداء التدقيق	B ₂	B ₁	B
منظور التعلم والنمو	٠.٦٤٩	٠.٧٠٧	٠.٧١٦

المصدر. إعداد الباحثان إستناداً لتحليل الاحصائي

ب- اختبار العلاقة بين مهام تقييم التدقيق الداخلي ومنظور التعلم والنمو (B₁)

يعكس الجدول (٦) علاقة الارتباط بين مهام تقييم التدقيق الداخلي (B₁) ومنظور التعلم والنمو، يتضح وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مهام تقييم التدقيق الداخلي و منظور التعلم والنمو، بقيمة (0.707)، قبول الفرضية الفرعية الأولى من وجهة نظر عينة البحث والتي تنص على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مهام تقييم التدقيق الداخلي ومنظور التعلم والنمو في الشركة المبحوثة".

ح- اختبار العلاقة بين مقاييس اداء التدقيق الداخلي ومنظور التعلم والنمو (B₂)

يعكس الجدول (٦) علاقة الارتباط بين مقاييس اداء التدقيق الداخلي (B₂) ومنظور التعلم والنمو، يتضح وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مقاييس اداء التدقيق الداخلي و منظور التعلم والنمو، بقيمة (0.649)، قبول الفرضية الفرعية الثانية من وجهة نظر عينة البحث والتي تنص على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مقاييس اداء التدقيق الداخلي و منظور التعلم والنمو في الشركة المبحوثة".

٢.٤.٣- اختبار الفرضية الثانية (توجد علاقة (تأثير) ذات دلالة معنوية بين تقييم اداء التدقيق وبين منظور التعلم والنمو لعينة البحث).

تحليل مستويات تأثير متغيرات البحث:

أ- أثر تقييم اداء التدقيق من منظور التعلم والنمو على منظور التعلم والنمو بشكل عام من وجهة نظر عينة البحث

الجدول (٧) تحليل اثر تقييم اداء التدقيق على منظور التعلم والنمو بشكل عام

منظور التعلم والنمو						المتغيرات
R	R ²	F		B		
		F	Sign	B	Sign	
من وجهة نظر عينة البحث						
٠.٦٩٩	.٤٨٩	٣٣.٤٨٣	0.000	0.738	0.000	تقييم اداء التدقيق الداخلي

المصدر. إعداد الباحثان إستناداً لتحليل الاحصائي

يتضح من الجدول (٧) أن تقييم اداء التدقيق الداخلي كمتغير مستقل ذو أثر يحتوي على دلالة معنوية على منظور التعلم والنمو كمتغير تابع كما يوضحها اختبار (F)، إذ كانت قيمته (٣٣.٤٨٣) وهذا يعني ثبوت معنوية التأثير، وعلماً أن معامل التحديد (R^2) قد كانت قيمته (489) ومعامل الانحدار (B) قد كانت قيمته (0.738) وعند مستوى معنوية (0.000) اقل من (0.05) وهذا يعني أن تقييم اداء التدقيق الداخلي كمتغير مستقل يشرح ويفسر (٤٨%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع، وهذا يعني أن (٥٢%) من المتغيرات تعود لمتغيرات أخرى غير ظاهرة في نموذج البحث من وجهة نظر عينة البحث، وهذا يعني قبول الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص على "توجد علاقة (تأثير) ذات دلالة معنوية بين تقييم اداء التدقيق و منظور التعلم والنمو في الشركة المبحوثة".

ب-أثر مهام تقييم التدقيق الداخلي على منظور التعلم والنمو.

الجدول (٨) أثر مهام تقييم التدقيق الداخلي على منظور التعلم والنمو من وجهة نظر عينة البحث

منظور التعلم والنمو						المتغيرات
R	R ²	F		B		
		F	Sign	B	Sign	
من وجهة نظر عينة البحث						
٠.٦٩٠	.٤٧٦	٣١.٧٨٦	0.000	0.674	0.000	مهام تقييم التدقيق الداخلي

المصدر. إعداد الباحثان إستناداً لتحليل الاحصائي

يُضح الجدول (٨)، أن تقييم اداء التدقيق الداخلي (مهام تقييم التدقيق الداخلي) كمتغير مستقل ذو أثر يحتوي على دلالة معنوية على منظور التعلم والنمو كمتغير تابع كما يوضحها اختبار (F)، إذ كانت قيمته (٣١.٧٨٦) وهذا يعني ثبوت معنوية التأثير، وعلماً أن معامل التحديد (R²) قد كانت قيمته (476) ومعامل الانحدار (B) قد كانت قيمته (0.674) وعند مستوى معنوية (0.000) اقل من (0.05) وهذا يعني أن تقييم اداء التدقيق الداخلي (مهام تقييم التدقيق الداخلي) كمتغير مستقل يشرح ويفسر (٤٧%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع، وهذا يعني أن (٥٣%) من المتغيرات تعود لمتغيرات أخرى غير ظاهرة في أنموذج البحث من وجهة نظر عينة البحث، وهذا يعني قبول الفرضية الاولى والتي تنص على " توجد علاقة (تأثير) ذات دلالة معنوية بين تقييم اداء التدقيق (مهام تقييم التدقيق الداخلي) و منظور التعلم والنمو في الشركة المبحوثة".

ج- أثر مقاييس اداء التدقيق الداخلي على منظور التعلم والنمو

الجدول (٩) أثر مقاييس اداء التدقيق الداخلي على منظور التعلم والنمو من وجهة نظر عينة البحث

منظور التعلم والنمو						المتغيرات
R	R ²	F		B		
		F	Sign	B	Sign	
		من وجهة نظر عينة البحث				
٠.٦٤٠	٠.٤٠٩	٢٤.٢١٨	0.000	0.661	0.000	مقاييس اداء التدقيق الداخلي

المصدر. إعداد الباحثان إستناداً لتحليل الاحصائي

يتضح من الجدول (٩)، أن تقييم اداء التدقيق الداخلي (مقاييس اداء التدقيق الداخلي) كمتغير مستقل ذو أثر يحتوي على دلالة معنوية على منظور التعلم والنمو كمتغير تابع كما يوضحها اختبار (F)، إذ كانت قيمته (٢٤.٢١٨) وهذا يعني ثبوت معنوية التأثير، وعلماً أن معامل التحديد (R^2) قد كانت قيمته (409) ومعامل الانحدار (B) قد كانت قيمته (0.661) وعند مستوى معنوية (0.000) اقل من (0.05) وهذا يعني أن تقييم اداء التدقيق الداخلي (مقاييس اداء التدقيق الداخلي) كمتغير مستقل يشرح ويفسر (٤٠%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع، وهذا يعني أن (٦٠%) من المتغيرات تعود لمتغيرات أخرى غير ظاهرة في أنموذج البحث من وجهة نظر عينة البحث، وهذا يعني قبول الفرضية الثانية والتي تنص على "توجد علاقة (تأثير) ذات دلالة معنوية بين تقييم اداء التدقيق (مقاييس اداء التدقيق الداخلي) ومنظور التعلم والنمو في الشركة المبحوثة".

٤- المبحث/الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

١.٤- الاستنتاجات

فيما يلي الاستنتاجات التي تم التوصل إليها :-

١. اظهرت نتائج عينة البحث ان تقييم اداء التدقيق من منظور التعلم والنمو (مهام تقييم التدقيق الداخلي)، قد حقق وسطاً حسابياً مرتفع وبمستوى اهمية جيد مما يشير

ذلك نحو اهتمام ودعم ادارة الشركة بالتقييم الذاتي للتدقيق الداخلي وبيان مدى التقدم في انجاز اهدافها.

٢. اظهرت نتائج عينة البحث ان تقييم اداء التدقيق من منظور التعلم والنمو (مقاييس اداء التدقيق الداخلي) قد حقق وسطاً حسابياً مرتفع وبمستوى اهمية جيد جداً مما يشير ذلك نحو اعتماد ادارة الشركة على مفهوم التعلم والنمو في اعتماد مؤشرات مالية وغير مالية عند تقييم اداء التدقيق الداخلي .

٣. اظهرت نتائج عينة البحث ان منظور التعلم والنمو وبابعاده قد حقق وسطاً حسابياً مرتفع وبمستوى اهمية جيد مما يشير ذلك الى حرص ادارة الشركة على توافر الانتماء والولاء التنظيمي لدى ملاك التدقيق الداخلي في الشركة المبحوثة.

٤. اهتمام ادارة الشركة وحرصها على اشراك التدقيق الداخلي بالندوات وورش العمل المتعلقة بالتدقيق والمحاسبة.

٥. اهتمام إدارة الشركة بتوفير الموارد المادية والمالية، للتدقيق الداخلي لدعم ادائه للمهام المكلف بها.

٦. اهتمام إدارة الشركة بدعم تقارير التدقيق الداخلي حول الاعمال المنفذة من الاقسام الاخرى.

٧. احترام إدارة الشركة لوجهات نظر التدقيق الداخلي، وتناقش التوصيات التي يقدمها.

٢.٤ - التوصيات

في ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل اليها، تم التوصل الى التوصيات التالية:-
١. اهتمام إدارة الشركة بدعم تقييم أداء التدقيق الداخلي، من أجل تحديد مواطن الضعف وتعزيز مواطن القدرة لدى العاملين.

٢. اهتمام ادارة الشركة بوضع مقاييس موضوعية عند تقييم اداء التدقيق الداخلي.

٣. اهتمام ادارة الشركة باعطاء كتب الشكر والتقدير لافراد التدقيق الداخلي وذلك لتحفيزهم على انجاز الاعمال بسرعة عالية .

٤. حرص إدارة الشركة على تخفيض الصعوبات، وحل المشاكل التي يواجهها افراد التدقيق الداخلي عند تنفيذ مهامه التدقيقية.
٥. دعم ادارة الشركة لاستقلالية التدقيق الداخلي، مما يتيح التعبير عن رأيه المهني بصورة موضوعية.
٦. اهتمام ادارة الشركة بوضع خطة لتوزيع الحوافز والمكافآت الممنوحة لافراد التدقيق الداخلي مقارنة بالجهد المبذول منهم في اداء اعمالهم اليومية.

المصادر

١. ادريس، وائل محمد صبحي، الغالبي، طاهر محسن منصور، " أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن "، دار وائل، الطبعة الأولى، عمان، ٢٠٠٩.
٢. الجنابي، عبد خلف عبد، " تقويم أداء الوحدات الاقتصادية في ظل متغيرات بيئة الأعمال المعاصرة "، أطروحة دكتوراه في المحاسبة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد، غير منشورة، ٢٠١٠.
٣. السامرائي، منال جبار سرور، والسامرائي، مهند مجيد طالب، والزاملي، علي عبد الحسين هاني، " تكاليف الجودة والتقنيات الكفوية المعاصرة"، الطبعة الأولى، مكتب الجزيرة للطباعة والنشر، العراق - بغداد - الوزيرية، ٢٠١٢.
٤. السعدون، هدى مؤيد حاتم، " استخدام بطاقة الاداء المتوازن في تقويم الاداء الاستراتيجي في جامعة القادسية"،رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد / جامعة القادسية، ٢٠١٧.

٥. الشمري، نهلة عبيس طلال و الكواز ، صلاح مهدي جواد ، (دور بطاقة العلامات المتوازنة في تقوین تقنية المعلومات)، المجلة العراقية للعلوم الادارية ، المجلد ١٧ العدد ٧٠ ، كانون الاول ٢٠٢١.

٦. طيباوى، امينة، سارة حدة بودرالة، إستخدام أبعاد بطاقة الاداء المتوازن في قياس الاداء الاستراتيجي للمؤسسة مطاحن الاغواط، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد ١٠ العدد ٢، ٢٠١٩

٧. عاشور، مزريق، بطاقة الاداء المتوازن كمنهج لقياس وبناء ثقافة الاداء الاستراتيجي المتميز منظمات الاعمال، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، عدد ٢٨، مجلد ٤، سنة ٢٠١٣.

٨. عبد الله، غفران زهراوي، استعمال بطاقة الاداء المتوازن المستدامة في تقويم جودة الخدمة المصرفية، رسالة ماجستير في قسم تقنيات المحاسبة، الكلية التقنية الادارية/ بغداد، ٢٠١٩.

٩. الماغوط، غنوة محمد، " اثر استخدام بطاقة الاداء المتوازن على جودة التدقيق الداخلي " ، رسالة ماجستير في ادارة الجودة، الجامعة الافتراضية السورية، ٢٠١٧ .

١٠. العجيلي، عماد حمزة عبد، " دور التدقيق الداخلي في تقويم الاداء المستدام وتأثيره على جودة التقارير المالية " ، رسالة ماجستير جامعة كربلاء ، كلية الادارة والاقتصاد قسم المحاسبة ، ٢٠٢٢

١١. بن علي، مهملي، "متخذ القرار الرشيد وتأثيره على فعالية تقييم الأداء الوظيفي داخل المؤسسة"، مجلة الرواق، العدد الثالث، جوان ٢٠١٦.
١٢. شعبان، عبد المجيد الطيب، "تقييم الأداء من منظور استراتيجي"، المجلة الجامعة، مركز البحوث والاستشارات العلمية، جامعة الزاوية، العدد الخامس عشر، المجلد الأول، ٢٠١٣.
١٣. محمد جواد، هدى محمد رضا، "انموذج مقترح لتقويم اداء التدقيق الداخلي بأستعمال بطاقة الاداء المتوازن، رسالة ماجستير الجامعة المستنصرية ، قسم المحاسبة، بغداد، ٢٠١٦ .

References

11. Ardeleanu, Nicoleta . “Evaluation of Internal Audit Performance by the Balanced Scorecard (Bs) Method “ . 2020 , the 15th edition of internal conference European Integration - Realities and Perspectives. Proceedings
12. Filos , John & Pappa , Evangelia & Pantelis, Papanastasiou & Vousinas , Georgios & Koutoupis , Andreas G. “ Performance Measurement of Internal Audit : A Balanced Scorecard Approach “ , December 2017 , Conference: 16th Annual Conference of Hellenic Finance and Accounting Association .
13. Nzechukwu, Patrick Onwura. “Internal Audit Practice: from A to Z “ , 2017 . CRC Press, Taylor & Francis group.
14. Singh, Rajesh & Jaiswal , Ravikant .” Auditing “ BBA, SIXTH SEMESTER Common Minimum Syllabus as per NEP for all UP State Universities. THAKUR PUBLICATION PVT.

LTD., LUCKNOW. ISBN No. 978-93-5755-660-6, First Edition 2024 .

15. The Institute Of Internal Auditor, “Global Internal Audit Standers “ , 2024 .