



أثر جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان: الدور المعدل للدعم التنظيمي

رسالة

مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول

على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تخصص قيادة

إعداد

شبيب بن سالم عبد الله الشبيبي

إشراف الدكتور

حمود محمد عبدالله الحطامي

2025م / 1447هـ



أثر جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان: الدور المعدل للدعم التنظيمي

رسالة

مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول

على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تخصص قيادة

إعداد

شبيب بن سالم عبد الله الشبيبي

إشراف الدكتور

حمود محمد عبدالله الحطامي

2025م / 1447هـ

الإجازة

أثر جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية في سلطنة

عمان: الدور المعدل للدعم التنظيمي

أعداد الطالب/ شبيب بن سالم عبد الله الشبيبي

نُوقِشَتْ هذه الرسالة بتاريخ 10 أكتوبر 2025 وتم إجازتها.

المشرف: الدكتور/ حمود محمد عبدالله الحطامي

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	التوقيع
1 د. حمود محمد عبدالله الحطامي (مشرفاً)
2 د. نشأت المصري (مُحَكِّمًا)
3 د. عامر الحجري (مناقش داخلي)
4 د. عبد الله العنسي (مناقش خارجي)

إقرار الباحث

أقر بأن المادة العلمية الواردة في هذه الرسالة قد تم تحديد مصدرها العلمي، وأن محتوى الرسالة غير مقدم للحصول على أي درجة علمية أخرى، وأن مضمون هذه الرسالة يعكس آراء الباحث الخاصة وهي ليست بالضرورة الآراء التي تتبناها الجهة المانحة.

الباحث / شبيب بن سالم عبد الله الشبيبي

التوقيع/

إهداء

أهدي هذه الدراسة إلى الوالد وإلى الوالدة أطال الله في عمرهما وإلى إخواني
وأخواتي وجميع الأهل والأصدقاء.

الباحث

شكر وتقدير

يطيب لي أن أتقدم بأسمى آيات الشكر والعرفان والتقدير إلى الدكتور حمود بن

محمد الحطامي . الذي تفضل بالإشراف على هذه الرسالة وعلى ما قدمه لي من دعم

وإرشاد وما بذله معي من جهد، وكذلك أشكر جامعة الشرقية وعميد الكلية

وأعضاء الهيئة التدريسية وجميع العاملين فيها .

الباحث

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان، مع التركيز على الدور المعدّل للدعم التنظيمي. تكون مجتمع الدراسة من موظفي الإدارات المالية في وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار، والبالغ عددهم (890) موظفًا. تم اختيار عينة قصدية مكونة من (220) موظفًا ممن لهم علاقة مباشرة بموضوع الدراسة، مثل المدققين الداخليين، والمحاسبين، والمديرين الماليين، ورؤساء أقسام التدقيق الداخلي. تم توزيع الاستبانة إلكترونيًا واسترداد (173) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وبرنامجي SPSS V.24 و WarpPLS V.25 لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.

أظهرت النتائج أن جودة التدقيق الداخلي بأبعادها (التأهيل العلمي والعملية، الموضوعية، جودة أداء العمل) جاءت بدرجة مرتفعة في المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان، كما تبين أن الدعم التنظيمي وإدارة المخاطر أيضًا بدرجة مرتفعة. وأكدت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر لكل من التأهيل العلمي والعملية، والموضوعية، وجودة أداء العمل على إدارة المخاطر. كما بينت النتائج أن الدعم التنظيمي يلعب دورًا معدّلًا في العلاقة بين جودة التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر، حيث يعزز الدعم التنظيمي من قوة العلاقة الإيجابية بين التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر في المؤسسات التعليمية.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز جودة التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية، والعمل على رفع كفاءة المدققين الداخليين من خلال برامج تدريبية مستمرة، وتشجيعهم على الحصول على الشهادات العلمية والمهنية التي تسهم في تطوير قدراتهم وتحسين فاعلية نظم التدقيق الداخلي.

الكلمات المفتاحية: جودة التدقيق الداخلي، إدارة المخاطر، الدعم التنظيمي، المؤسسات الحكومية.

Abstract

This study aims to examine the impact of internal audit quality on risk management in government institutions in the Sultanate of Oman, with a particular focus on the moderating role of organizational support. The study population consisted of 890 employees from the financial departments of the Ministry of Education and the Ministry of Higher Education, Scientific Research, and Innovation. A purposive sample of 220 employees was selected, including those directly related to the research topic, such as internal auditors, accountants, financial managers, and heads of internal audit departments. Data were collected through an electronically distributed questionnaire, and 173 valid responses were obtained for statistical analysis.

The study adopted a descriptive-analytical approach, utilizing SPSS (Version 24) and WarpPLS (Version 25) to analyze the data. The results revealed that the quality of internal audit, measured across its dimensions of academic and practical qualifications, objectivity, and quality of work performance, was high in government institutions in Oman. Both organizational support and risk management practices were also found to be at high levels.

Furthermore, the findings demonstrated a direct, positive, and statistically significant impact of internal audit quality dimensions (academic and practical qualifications, objectivity, and work performance quality) on risk management. In addition, organizational support was found to have a positive and significant moderating effect on the relationship between internal audit quality and risk management.

The study recommends that government institutions continue to strengthen the quality of internal auditing by enhancing auditor effectiveness, providing continuous professional development and training, and encouraging auditors to pursue academic and professional certifications that reinforce their competencies and contribute to effective risk management.

Keywords: internal audit quality, risk management, organizational support, government institutions.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	الإجازة
ج	إقرار الباحث
د	الإهداء
هـ	شكر وتقدير
و	ملخص البحث باللغة العربية
ز	ملخص البحث باللغة الإنجليزية
ط	قائمة المحتويات
ك	قائمة الجداول
ك	قائمة الأشكال
ك	قائمة الملاحق
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1	1.1 المقدمة
2	1.2 مشكلة الدراسة
4	1.3 أهمية الدراسة
5	1.4 أهداف الدراسة
5	1.5 فرضيات الدراسة
6	1.6 أنموذج الدراسة
7	1.7 مصطلحات الدراسة
7	1.8 حدود الدراسة
9	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
9	المبحث الأول: جودة التدقيق الداخلي
9	2.1.1 مقدمة
10	2.1.2 مفهوم جودة التدقيق الداخلي
11	2.1.3 أهمية جودة التدقيق الداخلي
13	2.1.4 أهداف التدقيق الداخلي
14	2.1.5 أبعاد جودة التدقيق الداخلي
17	2.1.6 العوامل المؤثرة على جودة التدقيق الداخلي
18	خلاصة
19	المبحث الثاني: إدارة المخاطر
19	2.2.1 مقدمة
20	2.2.2 مفهوم إدارة المخاطر
21	2.2.3 أهمية إدارة المخاطر
22	2.2.4 أبعاد إدارة المخاطر
25	خلاصة
26	المبحث الثالث: الدعم التنظيمي
26	2.3.1 مقدمة
27	2.3.2 مفهوم الدعم التنظيمي

الصفحة	الموضوع
28	2.3.3 أهمية الدعم التنظيمي
30	2.3.4 أهداف الدعم التنظيمي
31	2.3.5 أبعاد الدعم التنظيمي
35	خلاصة
36	المبحث الرابع: الدراسات السابقة والفجوة البحثية
49	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
49	3.1 منهج الدراسة
49	3.2 مجتمع وعينة الدراسة
54	3.3 أدوات الدراسة
55	3.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة
56	3.5 نبذة عن البيئة المبحوثة
59	الفصل الرابع: تحليل البيانات وتفسير النتائج
59	4.1 المقدمة
59	4.2 نتائج تحليل أسئلة الدراسة
70	4.3 اختبار فرضيات الدراسة
79	الفصل الخامس: نتائج وتوصيات الدراسة
79	5.1 مقدمة
79	5.2 نتائج الدراسة
83	5.3 توصيات الدراسة
84	5.4 الدراسات المستقبلية
86	المراجع
102	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	مسلسل
50	توزيع افراد العينة وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية	.1
54	مستويات الموافقة على فقرات الاستبانة الإيجابية وتعبيراتها اللفظية وتقديراتها الكمية.	.2
54	المستويات المتحققة المقابلة لمدى المتوسطات الحسابية	.3
60	مستويات جودة التدقيق الداخلي	.4
61	مستويات بعد التأهيل العلمي والعملية	.5
63	مستويات بعد الموضوعية	.6
65	مستويات بعد جودة أداء العمل	.7
67	مستوى الموافقة على مستويات الدعم التنظيمي	.8
69	مستويات إدارة المخاطر	.9
72	معاملات الثبات، الصدق التقاربي، وقيم VIF لأبعاد الدراسة	.10
74	مؤشرات جودة النموذج	.11
76	نتائج اختبار الفرضيات الفرعية	.12

قائمة الاشكال

الصفحة	الشكل	رقم الشكل
6	نموذج الدراسة	1
75	اختبار أثر أبعاد جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر مع المتغير المعدل (الدعم التنظيمي).	2

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق	رقم الملحق
102	ملحق رقم (1) الاستبانة	1
108	ملحق رقم (2) قائمة بأسماء المحكمين	2
109	ملحق رقم (3) الموافقة الأخلاقية	3

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة:

شهدت وظيفة التدقيق الداخلي في السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً من قبل المؤسسات في معظم الدول المتقدمة، والمتمثل في نواح عديدة يأتي في مقدمتها إنشاء إدارات مستقلة للتدقيق الداخلي، مع ضرورة العمل على تزويدها ودعمها بالكفاءات البشرية المؤهلة، لتمكينها من تحقيق الأهداف المنشودة التي تريدها الكفاءة والفعالية المطلوبة، تتطلب ضرورة تطوير أنشطة التدقيق الداخلي لجعلها وظيفة حيوية تكون بمثابة القلب النابض لمنظمات الأعمال بتركيز جهود هذه الأخيرة نحو المجالات الأكثر أهمية بالمؤسسة، ومنها إدارة المخاطر هذه الوظيفة التي تعتبر حالياً من أهم الموضوعات التي تهتم بها المؤسسات والتي تعد أكثر احتياجاتها بتفعيل أنشطة التدقيق الداخلي في إدارة المخاطر لمواجهتها والوصول إلى المستوى المقبول منها (العباس والعامري، 2021).

تؤدي وظيفة التدقيق الداخلي دوراً مهماً في توجيه عمليات المؤسسات نحو النجاح، إذ تسهم في فحص النشاطات المالية وتقييمها، وتزويد الإدارة بالمعلومات اللازمة التي تساعد في اتخاذ القرارات المناسبة لتحقيق أهداف المؤسسة والمحافظة على أصولها. وتُعد جودة التدقيق الداخلي أحد أشكال الرقابة الفاعلة التي تعمل على قياس وتقييم كفاءة وفعالية أنواع الرقابة الأخرى، وتركز على العمليات ذات الطبيعة المحاسبية والمالية (زوبير، 2021). كما يُعد التدقيق الداخلي نشاطاً مستقلاً وموضوعياً لتقديم خدمات التأكيد والاستشارات، صُمم بهدف تحسين عمليات المنظمة، والمساعدة في تحقيق أهدافها من خلال تعزيز فاعلية إدارة المخاطر، والرقابة، وممارسات الحوكمة.

وقد أولت المؤسسات وظيفة التدقيق الداخلي اهتماماً بالغاً إيماناً منها بأهمية الخدمات التي تؤديها هذه الوظيفة لذا أصبح تطوير أداء المدققين الداخليين والارتقاء بجودة التدقيق الداخلي أمراً في غاية الأهمية للوصول إلى الأهداف المنشودة للمؤسسات (العبدلي، 2012).

وأكدت دراسة الحردان (2020) دور التدقيق الداخلي في إدارة المخاطر وذلك عن طريق إعطاء تأكيدات بأن مخاطر العمل الرئيسية تدار بشكل جيد وأن إجراءات نظام الرقابة الداخلية كافية وفعالة من خلال مشاركة مهام وظيفة التدقيق الداخلي ضمن مختلف خطوات إدارة المخاطر.

ويعد الدعم التنظيمي من أهم ركائز النجاح للمؤسسات وهو القوة الدافعة للموظفين لتحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة وهو يعد أمر ضروري لتلبية إحتياجات الموظفين والتي تنعكس إيجابياً على انتمائهم للمؤسسة ويتفاوت الدعم التنظيمي من مؤسسة إلى أخرى حسب طبيعة المؤسسة وحجم المؤسسة، ومدى استعداد المؤسسة لتقديم فرص تدريبية للعاملين في المجالات التي تقع ضمن اهتماماتهم وتشجيعهم على التطوير الوظيفي الترقيات (الشخاترة، 2022).

1.2 مشكلة الدراسة:

أدى الاهتمام المتزايد بوظيفة التدقيق الداخلي في السنوات الأخيرة إلى تطوير أهدافها لتصبح أكثر شمولاً وعمقاً، إذ لم تعد مقتصرة على فحص السجلات المالية والمحاسبية فحسب، بل امتدت لتشمل تقييم السياسات الإدارية وإجراءات تنفيذها، وتقديم الرأي المهني بهدف تطويرها وتحسينها، بالإضافة إلى تقييم السياسات المالية والمحاسبية والتأكد من مدى توافقها مع الخطط الموضوعية. ويُعد وجود لجنة التدقيق الداخلي أمراً ضرورياً في مختلف المؤسسات لما تقدمه من خدمات تحليلية وتقييمية واستشارية، وللدور الحيوي الذي تؤديه في اكتشاف المخالفات والحد منها (بلخادم، 2016).

ونظراً للتحديات والمخاطر المتزايدة التي تواجهها المؤسسات أثناء سعيها لتحقيق أهدافها، أصبحت الحاجة إلى إدارة المخاطر بطريقة فعالة أمراً أساسياً، إذ تمكّن هذه الإدارة المؤسسات من تحسين

أدائها وضمان استدامة أعمالها. وقد أدركت المؤسسات أهمية ذلك، فقامت بإنشاء إدارات متخصصة لإدارة المخاطر. وهنا يبرز الدور المحوري للتدقيق الداخلي في دعم هذه الإدارة من خلال تزويدها بتقارير فحص وتحليل دقيقة وشاملة للأنشطة والأعمال، تتميز بالموضوعية والحياد، وتعرض نقاط القوة والضعف والثغرات والمشكلات التي يتم اكتشافها، إلى جانب تقديم التوصيات والحلول المناسبة لمعالجتها.

ومن خلال مراجعة الأدبيات السابقة، لاحظ الباحث وجود نقص في الدراسات التي تناولت جودة التدقيق الداخلي وأثرها على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية، الأمر الذي دفعه إلى إجراء هذه الدراسة لسد هذه الفجوة البحثية. كما أن الباحث يعمل في إحدى المؤسسات الحكومية، ويرغب من خلال هذه الدراسة في التعرف على مدى تأثير جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في ظل وجود الدعم التنظيمي.

بناءً على ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:

ما أثر جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان؟ وما الدور المعدل للدعم التنظيمي في هذه العلاقة؟

الأسئلة الفرعية للدراسة

1. ما أثر التأهيل العلمي والعملية ومدققي الحسابات الداخليين على إدارة المخاطر في المؤسسات

الحكومية بسلطنة عمان؟

2. ما أثر الموضوعية في عمل المدققين الداخليين على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية

بسلطنة عمان؟

3. ما أثر جودة أداء المدققين الداخليين على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية بسلطنة

عمان؟

4. ما الدور المعدل للدعم التنظيمي في العلاقة بين جودة التدقيق الداخلي (التأهيل العلمي والعملية،

الموضوعية، جودة الأداء) وإدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان؟

1.3 أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في:

الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في طبيعة الموضوع الذي تناولته، حيث أنها تناولت أثر جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان: الدور المعدل للدعم التنظيمي والتي تعد من الموضوعات المهمة التي يجب أن يتم تناولها للتعرف على أهم أبعاد ودة التدقيق الداخلي التي تؤثر على إدارة المخاطر ، كما تساهم الدراسة في تسليط الضوء على كل من مفهوم إدارة المخاطر والدعم التنظيمي لتكتسب أهميتها بوصفها امتداداً وتراكماً معرفية للبحوث والدراسات السابقة التي اهتمت بهذه المواضيع. كما تستمد الدراسة أهميتها العلمية من خلال ندرة الدراسات والبحوث التي تتناول موضوع أثر جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر من حيث طبيعتها وأبعادها وكذلك سد الفجوة البحثية في الدراسات السابقة.

الأهمية العملية:

تقدم الدراسة الحالية محاولات للربط والتفاعل بين جودة التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية ، من أجل اكتشاف نوع العلاقة ومستوى معنوياتها. كما إن الدراسة الحالية تساعد في الاستخدام الأفضل لجودة التدقيق الداخلي، وكذلك تعتبر نتائج هذه الدراسة مهمة لأصحاب القرارات المهتمين بجودة التدقيق الداخلي لأنها تعتبر من المداخل المهمة. أيضا هذه الدراسة توضح الانعكاسات العملية لممارسة جودة التدقيق الداخلي والدور الذي تؤديه في تطوير

المؤسسة بالشكل الذي يتيح لها تطوير خدماتها وفهم دور جودة التدقيق الداخلي التي تساهم في اتخاذ القرارات المستنيرة على جميع المستويات في المؤسسة.

1.4 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان، مع دراسة الدور المعدل للدعم التنظيمي في هذه العلاقة. وانطلاقاً من هذا الهدف الرئيس، تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

1. تحليل أثر التأهيل العلمي والعملي ومدققي الحسابات الداخليين على فعالية إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان.

2. دراسة أثر الموضوعية في عمل المدققين الداخليين على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان.

3. تحديد أثر جودة أداء العمل في التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان.

4. بيان الدور المعدل للدعم التنظيمي في تعزيز العلاقة بين جودة التدقيق الداخلي (من حيث التأهيل العلمي والعملي، والموضوعية، وجودة الأداء) وإدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان.

1.5 فرضيات الدراسة:

استناداً إلى أهداف الدراسة وتساؤلاتها، تم صياغة الفرضيات الآتية لاختبار العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة:

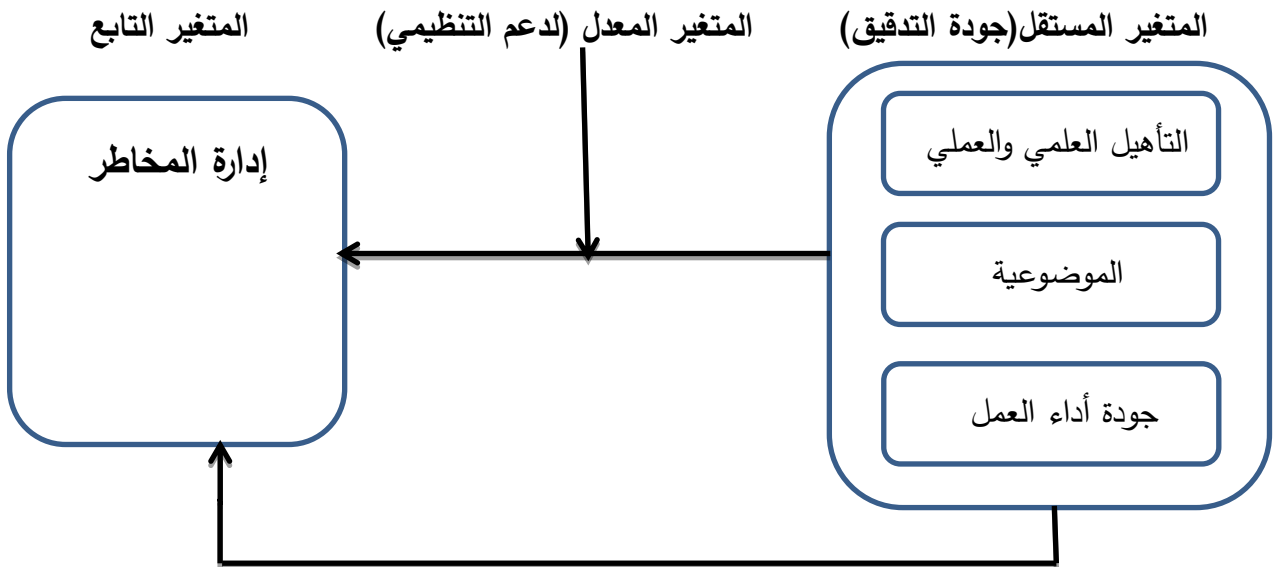
الفرضية الرئيسية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان، ويتأثر هذا الأثر بوجود الدعم التنظيمي بوصفه متغيراً معدلاً.

الفرضيات الفرعية

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأهيل العلمي والعملي ومدققي الحسابات الداخليين على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للموضوعية في عمل المدققين الداخليين على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة أداء العمل في التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان.
4. يُسهم الدعم التنظيمي في تعديل الأثر بين جودة التدقيق الداخلي (بأبعادها: التأهيل العلمي والعملي، الموضوعية، جودة أداء العمل) وإدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان.

1.6 نموذج الدراسة:



شكل رقم (1) نموذج الدراسة من إعداد الباحث

1.7 مصطلحات الدراسة:

جودة التدقيق الداخلي: هي إجراء عمليات وخدمات التدقيق بكفاءة وفاعلية عالية وفقا لمعايير وأحكام مهنة التدقيق مع الاستقلالية والشفافية في الإفصاح والتقرير عن الإنحرافات والأخطاء (محمد وآخرون، 2017)

التأهيل العلمي والعملية: هي المحافظة على المعرفة والمهارة المهنية للمدقق الداخلي خلال قيامه بأداء أعماله في التدقيق من خلال وعي ودراسة كاملة من قبل المدقق في التطورات الحاصلة في مجال المحاسبة (العباس وعمار، 2021).

الموضوعية: هي من أهم المبادئ التي يجب أن يتحلى بها المدقق الداخلي في المؤسسة وهي خلو القياس من أي تحيز وأن يقوم القياس على مبدأ علمي محاسبي وليس تقديرات شخصية (علي ومحمد، 2022).

جودة أداء العمل: هي الالتزام بأعلى مستويات الجودة في مراجعة العمليات والأنشطة وفقا لمعايير المهنة والالتزام بالقواعد السلوكية (المصاروة، 2018).

الدعم التنظيمي: هي إهتمام القيم التنظيمية في المؤسسة بالأفراد الموظفين وتقديم المساعدات والعناية بهم مما ينعكس في صورة إدراك الافراد لهذا التأييد (السرطان، 2024).

إدارة المخاطر: هي تنظيم متكامل يهدف إلى مجابهة الخطر بأفضل الوسائل وأقل التكاليف، وذلك عن طريق اكتشاف الخطر، تحليله وقياسه، وتحديد وسائل مجابهته مع اختيار أنسب لهذه الوسائل لتحقيق الهدف المطلوب (محمد وسعيد، 2020).

1.8 حدود الدراسة :

1. الحدود الزمنية: وهي الفترة التي تم خلالها أخذ آراء العينة المبحوثة من شهر فبراير 2025 إلى

شهر أبريل 2025 .

2. الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في المؤسسات التعليمية بسلطنة عمان (وزارة التربية والتعليم

ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار).

3. الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة موضوع أثر جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في

المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان: الدور المعدل للدعم التنظيمي

الفصل الثاني: (الجانب النظري والدارسات السابقة)

المبحث الأول

جودة التدقيق الداخلي

مقدمة:

إن التدقيق الداخلي يعد وظيفة أساسية تساعد المؤسسة في إجراء العمليات ومتابعة نظم المعلومات والأنشطة المختلفة للمؤسسة، وضمان تحقيق الأهداف وتقييم مدى توافق نظام المؤسسة مع أساليب الإدارة. ويتميز التدقيق الداخلي بكونه نشاطاً مستقلاً وموضوعياً واستشارياً، يسعى لإضافة قيمة للمؤسسة وتحسين عملياتها، ويعتمد على منهجية منظمة لتقييم فعالية إدارة المخاطر والرقابة الداخلية وآليات التحكم. كما يساهم التدقيق الداخلي في تقديم خدمات وقائية وعلاجية للإدارة، ويركز بشكل رئيسي على الأنظمة الرقابية المتعلقة بالجوانب المحاسبية والمالية، مع إمكانية توسيع نطاق اهتمامه إلى العمليات التشغيلية في حالات استثنائية وبناءً على طلب الإدارة (الرماضنة، 2024).

ويُعد التدقيق الداخلي نشاطاً تقييمياً مستقلاً موجوداً في منظمات الأعمال لمراقبة العمليات المحاسبية والمالية والعمليات الأخرى، بهدف فحص وتقييم فعالية وسائل الرقابة الأخرى، وتقديم الدعم الوقائي والعلاجي للإدارة (Al-Tae & Flayyih, 2023).

كما يُعتبر التدقيق الداخلي نشاطاً توكيدياً واستشارياً يهدف إلى إضافة قيمة للمؤسسة والمساهمة في تحسين عملياتها وتحقيق الخطط والأهداف التي تضعها المؤسسة، من خلال وضع أسلوب منهجي ومنظم يقوم بتقييم وتحسين فعالية إدارة المخاطر وتحديد الفرص المحتملة واستغلالها، بالإضافة إلى تقييم كفاءة وفعالية الضوابط الرقابية وآليات الحوكمة المتعلقة بعمليات المؤسسة، مع تقديم التوصيات المناسبة لتعزيز أساليب الحوكمة (المرزوق، 2023).

ويجمع التدقيق الداخلي بين الدورين التوكيدي والاستشاري في ثلاثة من المجالات الرئيسية هي: الرقابة، وإدارة المخاطر، وحوكمة أنشطة وعمليات المؤسسة، مما يعزز قدرة الشركة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

مفهوم جودة التدقيق الداخلي:

عُرفت جودة عملية التدقيق الداخلي "هي مدى قدرة المراجع على التعرف على الأخطاء ومدى الضعف في أنظمة الرقابة الداخلية، وتحديد كيف يتم معالجتها والحد من الأخطاء، ومدى إمكانية الوصول إلى الفائدة المحتملة للمنظمة، سواء من الجهة العملية أو الأكاديمية، من خلال الالتزام بمدى معايير عملية التدقيق وأيضا قواعد السلوك المهني في أثناء عملية التدقيق (العنزي، 2021).

وأشار مفتن وآخرون (2022) إلى أن الجودة في عملية التدقيق الداخلي تتضح عن طريق الالتزام بكل معايير عملية التدقيق، مع تركيز المدققين على مستويات أداء عملية التدقيق بدقة وكفاءة ومصداقية ونزاهة، بما يشمل الكشف عن أي قصور ومعالجته في القوائم والبيانات المحاسبية في البنوك والمؤسسات والشركات. كما عرّف فراحي وفراحيّة (2022) جودة عملية التدقيق الداخلي على أنها عملية أداء المهنة بفعالية وكفاءة، يتم من خلالها اكتشاف الانحرافات الجوهرية والثغرات في القوائم المالية والإفصاح عنها لتلبية احتياجات الأطراف المستفيدة.

ويرى المجبل (2022) أن جودة التدقيق الداخلي تعني الفحص المنهجي لنظام عملية جودة التدقيق الداخلي على المستويين الخارجي والداخلي، حيث يضمن التدقيق الداخلي عملية تنفيذ نظام الجودة وفق إجراءات ومتطلبات العمل وتعليمات التشغيل، حيث يحقق كفاءة الأداء. وأيضا قد عرف محميد وآخرون (2021) أن جودة التدقيق الداخلي هي معيار للقدرة على الحد من الغش والتضليل، وتحسين دقة البيانات المحاسبية، مما يسهم في زيادة مصداقية الكشوفات المالية وتمكين المستثمرين من إجراء تقديرات دقيقة لقيمة الشركة.

كما عرّف يخلف والجبور (2019) جودة عملية التدقيق الداخلي على أنها إستقلالية المدقق في الإفصاح عن الأخطاء والغش، مع ضرورة عملية الالتزام بالمعايير المهنية وأيضاً قواعد السلوك، لضمان تحقيق المصلحة لكل القوائم المالية، حيث يرتبط مستوى جودة عملية التدقيق مباشرة بمستوى جودة المعلومات الواردة فيها.

ومن جهة أخرى، عرف الشايع ودكسن (2023) أن التدقيق الداخلي هو نشاط مستقل داخل المؤسسة، أنشأته الإدارة بهدف تحقيق الأهداف المرجوة، والتي تتمثل في عملية حماية الموجودات من السرقة والغش والتلاعب وأيضاً الاختلاس وسوء الاستخدام، بالإضافة إلى التأكد من دقة المعلومات المحاسبية والإحصائية، والتحقق من مدى إلتزام الموظفين بالسياسات وكذلك الخطط والإجراءات الإدارية.

بناءً على ذلك، يستنتج الباحث أن جودة عملية التدقيق الداخلي هي قدرة التدقيق على اكتشاف نقاط الضعف في نظام الرقابة الداخلية، وتقديم التوصيات للحد منها أو لمعالجتها ، وتحقيق أقصى منفعة ممكنة للمؤسسة، من خلال عملية الالتزام بمعايير التدقيق أثناء أداء المهمة، بهدف تلبية احتياجات مستخدمي القوائم المالية.

أهمية جودة التدقيق الداخلي

تُعد جودة التدقيق الداخلي أحد العوامل الأساسية التي يجب توافرها في المنشأة، حيث تساهم في مساعدة الرؤساء التنفيذيين للتدقيق والمدققين الداخليين على دمج الجودة في جميع عناصر التدقيق الداخلي، بدءاً من التخطيط الاستراتيجي والتشغيلي وصولاً إلى المهام اليومية. كما توفر جودة التدقيق الداخلي إطاراً لتطوير برنامج ضمان وتحسين الجودة، مما يساهم في تبسيط عملية التقييم الداخلي وتعزيزها، من خلال تدريب الموظفين على تصميم عمليات التدقيق الداخلي بما يلبي احتياجات مؤسساتهم على أفضل نحو ممكن (الوشاح، 2023).

وتتمثل أهمية جودة التدقيق الداخلي في مساعدة الإدارة على أداء مسؤولياتها بكفاءة وفعالية، عبر تزويدها بتقارير موضوعية ودقيقة، إضافةً إلى تقديم توصيات وملاحظات تتعلق بأنشطة المؤسسة. كما يعزز التدقيق الداخلي دور الحوكمة والمساءلة من خلال متابعة أداء الموظفين والعاملين، مما يسهم في تحسين الأداء وتقليل مخاطر الاحتيال. كما يمكن للتدقيق الداخلي متابعة الأداء الفعلي للتأكد من سير الخطط وفق ما هو مخطط لها، والكشف عن أي انحرافات، وتقديم التوصيات لمعالجتها، وبالتالي تحسين إدارة المؤسسة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية (النعسان، 2018).

وتلعب جودة التدقيق الداخلي دوراً محورياً في إنتاج المعلومات التي تحتاجها الإدارة، وضمان فاعلية نظام المعلومات والرقابة الداخلية، مما يضمن استمرارية تدفق المعلومات الموثوقة اللازمة لدعم اتخاذ القرارات. ويعد اكتشاف الغش والأخطاء والاختلاس مؤشراً على ضعف جودة التدقيق الداخلي، ما يستدعي زيادة اهتمام الإدارة بضمان جودة التدقيق الداخلي لتأكيد التزامها بالمساءلة. ومن جهة المدققين الداخليين، فإن الاهتمام بجودة عملهم يعزز ثقة الإدارة بتقاريرهم ويؤثر إيجابياً على مكانة قسم التدقيق الداخلي داخل المؤسسة. كما يتماشى هذا الاهتمام مع المتطلبات المهنية والأخلاقية لمهنة التدقيق الداخلي. بناءً عليه، يمكن القول إن جودة التدقيق الداخلي تُعد أحد العوامل الأساسية لضمان استمرارية العمل وتحقيق التميز في الأداء داخل المؤسسات (الحوامدة، 2021).

أهداف التدقيق الداخلي:

تتعدد الأهداف التي يسعى التدقيق الداخلي إلى تحقيقها ومن أبرز هذه الأهداف ما يلي (ياسين وعيسى 2022):

- تقديم تأكيد عن مدى الالتزام بالقوانين والاجراءات والسياسات والخطط ، مدى فعالية وكفاءة استخدام الموارد الاقتصادية بالإضافة الى التأكيد بأن البرنامج قد عمل به كما هو مخطط له.

• إضافة قيمة للمنشأة وتحسين عملياتها ومساعدتها على تحقيق أهدافها عن طريق تقييم وتحسين عمليات ادارة المخاطر والرقابة والتوجيه

• المساهمة في تقييم وتحسين كفاءة وفاعلية نظام الرقابة الداخلية وتقييم مستوى الأداء في تنفيذ المسؤوليات .

• التأكد من سلامة سير العمليات المالية وصحتها واختبار دقة العمليات والبيانات

• متابعة الاداء وتقييم الفاعلية والحكم بشكل نهائي والتوجيه بالحلول إلى الادارة العليا بشكل يجري بمنطلق الحيادية والاستقلالية التامة بعيداً عن تأثير اي جهة داخلية أو خارجية .

• التأكد من وجود الأصول والممتلكات من خلال تنظيم عملية الجرد والمطابقة وحمايتها من سوء الاستخدام والمحافظة عليها .

• تقييم مدى توافق عمليات الشركة مع الخطط والسياسات المرسومة.

يستنتج الباحث أن الهدف الرئيسي للتدقيق الداخلي هو فحص وتقييم كافة الإجراءات من أجل خدمة كافة أنشطة المؤسسة وليس إدارتها أو أي جهة أخرى سواء داخلية أو خارجية، وأن التدقيق الداخلي يعمل على المراقبة المتكررة لأنظمة الرقابة الداخلية للشركة وإجراءاتها من أجل تقييم رأس المال الداخلي؛ وبذلك فإن التدقيق الداخلي يساعد الإدارة ومجلس الإدارة في تحقيق الأداء الفعال لمسؤولياتهم، كما ويهدف التدقيق الداخلي إلى مراجعة كفاية وفعالية أنظمة الرقابة الداخلية وتقديم التوصيات من أجل تحسينها، كما ويذهب التدقيق الداخلي إلى أبعد من الرقابة المالية والعمليات المحاسبية بحيث يضم كافة القطاعات والأنشطة المتعلقة بالمؤسسة.

أبعاد جودة التدقيق الداخلي:

تتمثل أبعاد جودة التدقيق الداخلي في التالي (الرامضنة، 2024):

1. التأهيل العلمي والعملية:

يجب على مدقق الحسابات أن يكون لديه الكفاءة العلمية والعملية اللازمة لأداء مهام التدقيق، وأن يتولى تخطيط وإشراف على مهمة التدقيق، بالإضافة إلى ذلك، يتوجب على المدقق وأعضاء فريق التدقيق أن يلتزموا بممارسة العناية المهنية اللازمة والحرص على تطوير المعرفة والمهارة، وبناءً على ذلك، يجب على مدقق الحسابات الحفاظ على مستوى كافٍ من المعرفة والمهارة المهنية لضمان تقديم الخدمة المهنية المناسبة للعملاء أو أصحاب العمل، ويجب أن يعملوا بجدية وفقاً للمعايير الفنية والمهنية المعتمدة عند أداء الأنشطة المهنية أو تقديم الخدمات المهنية. (السعيد، 2022).

والمعيار (1200) يغطي التزامات المدقق بشأن التأهيل العلمي والعملية اللازم، "يجب على المدققين الداخليين أن يمتلكوا المعارف والمهارات والكفاءات الأخرى اللازمة لتنفيذ المسؤوليات الفردية المنوطة بكل منهم ويجب على نشاط التدقيق الداخلي ككل أن يمتلك أو يحصل على المعارف والمهارات والكفاءات الأخرى اللازمة لتنفيذ المسؤوليات المنوطة به" (All, 2017).

وتتضمن الكفاءة العلمية والعملية القواعد السلوكية التالية (مدوي، 2023):

- على المدقق الداخلي أن يزاوّل مهمته فقط في الأنشطة أو الخدمات التي له فيها المعرفة اللازمة والمهارات والخبرة.
- يجب على المدقق الداخلي أداء خدمات التدقيق الداخلي وفقاً للمعايير الدولية المهنية . ممارسة التدقيق الداخلي.
- يجب على المدقق الداخلي أن يعمل باستمرار على تحسين كفاءته وفاعلية ونوعية خدماته. ويرى القضاة (2023) أنه من أجل أن يمارس المدقق الداخلي مهنته ويؤديها على أفضل وجه يجب ان تتوفر فيه صفة الاهلية والتي يتم قياسها من خلال المستوى العلمي للمدقق الداخلي والشهادات المهنية، وتنقسم المؤهلات التي يجب ان يمتلكها المدقق الداخلي

المؤهلات العلمية: يجب ان يكون المدقق الداخلي حاصلًا على مستوى علمي يجعله قادرًا على ان ينفذ مهامه، وحصوله على شهادة من الجامعات او الكليات او المعاهد الخاصة بالمحاسبة من اجل أن يكون لديه قسطًا معرفيًا وافرا بمجال عمله ومن المهم ان يكون مؤهلاً أيضا في الجوانب العلمية التي لها علاقة بالإحصاء وبحوث العمليات، فعلى المدقق أن يكون دائم الاطلاع على أحدث الاصدارات المهنية كالتقاسم والافصاح المحاسبي والتشريعات التي تؤثر على مزاولة المهنة.

المؤهلات العملية : وهي المؤهلات التي يكتسبها المدقق من الخبرة العملية عن طريق البرامج التدريبية التي تقوم بتنظيمها جمعيات المحاسبة والتدقيق، وبالإضافة الى اطلاعه على الحالات التطبيقية والتقارير التي يتم نشرها من قبل الهيئات المحلية والدولية ويمكن للمدقق ان يستفيد من خبرات المدققين والمهنيين القدامى.

2. الموضوعية:

تهدف وحدة التدقيق الداخلي إلى تحقيق الموضوعية في أداء عمليات التدقيق، حيث تعتمد على الحياد والمنطق في أداء مهامها، ومن الضروري عدم تأثر قراراتها في قضايا التدقيق بأراء الآخرين، ولتحقيق الموضوعية، يتم تحديد اختصاصات أفراد فريق التدقيق الداخلي وتغيير المهام المكلفة لهم من وقت لآخر، بالإضافة إلى ذلك، يتطلب التحقق من نتائج التدقيق الداخلي قبل كتابة التقارير (أمين وأمين 2017).

اما المعيار (1110) فقد اشار إلى أنه على مدير التدقيق أن يصل بمستوى اداري داخل الشركة يسمح لنشاط التدقيق الداخلي أن يقوم بمسؤولياته بكفاءة عالية . تتمثل الموضوعية في موقف أو اتجاه فكري مستقل يجب على المراجع الداخلي الحفاظ عليه أثناء أداء مهام المراجعة، ويجب على المراجع الداخلي ألا يكون تابعًا للأطراف الأخرى في آراءه وأحكامه المتعلقة بمسائل المراجعة، وتتطلب الموضوعية من المراجع الداخلي أداء عمله بطريقة تثبت جدارته وتوفر له الثقة في نتائج

عمله، وعدم قبول أي تنازلات في أسلوب عمله، وينبغي ألا يجد المراجع الداخلي نفسه في وضع يجعله غير قادر على التعبير عن آرائه المهنية بشكل موضوعي (عجالي وعياش ، 2017). تتأكد إدارة التدقيق الداخلي، التي تتبع للمستوى الإداري في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، من تقديم تقاريرها وتوصياتها بموضوعية، وبأن هذه التقارير تحتوي على تحليلات محايدة ومستقلة، بما يمكنها من العمل بمقدرة مستقلة محايدة (كبلوتي وشيخي، 2022).

وأشار الاشراف والإسلام (2022) إلى ضرورة قيام المدققين الداخليين بإظهار أعلى درجات من الموضوعية المهنية في عملية الجمع والتقييم للمعلومات حول النشاط أو العمل الذي هو تحت الفحص، كما يلتزم المدققون الداخليون بالتقييم المتوازن لجميع الظروف ذات العلاقة . وعدم التحيز للمصالح الشخصية أو الأطراف الأخرى في إصدار الأحكام.

تتضمن الموضوعية القواعد السلوكية التالية (Rahahle,2017):

يجب على المدقق الداخلي ألا يشارك في أي أنشطة قد تؤثر على تقييمه المحايد، وهذا يعني أنه يجب عليه ألا يشارك في الأنشطة التي تتعارض مع مصالح الشركة التي يعمل فيها. كما يجب على المدقق الداخلي أن يتجنب قبول أي شيء يمكن أن يؤدي إلى تشويه تقديره المهني أو حكمه، وذلك من أجل الحفاظ على استقلاليته وموضوعيته. ويجب على المدقق الداخلي الكشف عن المعلومات والحقائق الجوهرية التي إذا لم يتم الكشف عنها قد يؤدي ذلك إلى تشويه تقريره عن الأنشطة التي تمت مراجعتها كمدقق داخلي.

3. جودة أداء العمل:

بعد قياس أداء المؤسسة ومقارنته بالأهداف المحددة، يتم اتخاذ إجراءات تصحيحية وتعديل الخطط لتحسين الأداء على جميع مستويات النشاط في المؤسسة، مما يساهم في تحقيق التطور والتحسين المستمر (مقداد ، 2017).

ففي المعيار رقم (1230) اشارت إلى أنه يجب على المدققين الداخليين تعزيز معارفهم ومهاراتهم وكفاءاتهم الأخرى عن طريق التطوير المهني المستمر

كما تشير جودة أداء العمل إلى مدى رضى اصحاب المصالح والاطراف ذوو العلاقة عن نتائج العملية التدقيقية التي تحققت من خلال الالتزام بمعايير التدقيق وتوافر الخصائص الشخصية لدى فريق العمل في المنظمة، حيث تتحقق الجودة بتوافر مجموعة من العوامل واهمها مواكبة التطورات من اجل تحقيق رضى كافة الاطراف المستفيدة من نتائج التدقيق، فالجودة هي مدى المطابقة مع المتطلبات والمعايير (المشاقبه،2022).

العوامل المؤثرة على جودة التدقيق الداخلي

تصنف العوامل المؤثرة في عملية التدقيق الداخلي كما يلي:

1. **عوامل تنظيمية:** إجراءات عملية التدقيق والتخطيط للعملية وتحديد حجم العمل والوقت اللازم لإتمام العملية وكذلك مهارة المدقق في تحديد بداية ونهاية عملية التدقيق، وتقاس جودة أداء المهام من خلال دقة وكفاية برامج التدقيق، ونطاق التدقيق بالإضافة لبذل العناية المهنية اللازمة. (الدويري، 2021).

2. **عوامل سلوكية:** تتمثل بالترام المدقق بالأمانة والاستقلالية والعمل بروح الفريق وذلك لتحقيق الجودة في العمل، إذ يتوجب على المدقق إحترام السلوكيات الخاصة بالحيادية والاستقلالية (سهام، 2022)

3. **عوامل شخصية:** تشير العوامل الشخصية إلى مجموعة الخصائص والمؤهلات الواجب توافرها في المدقق، مثل الخبرة العملية، والتحصيل العلمي، والتدريب المهني المستمر (أحمد، 2019). وتُعد هذه العوامل من الأساسيات المهنية التي تضمن التزام المدقق بالمبادئ المحاسبية والمهنية المقبولة قبولاً عاماً، وبخاصة مبدأ الموضوعية، والالتزام بالمعايير المهنية للتدقيق، مما يسهم في إعداد تقارير

مالية دقيقة وشفافة تعكس الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة في النشاط المهني. كما يتطلب نجاح العملية التدقيقية اعتمادًا فعالاً على النظام الرقابي الداخلي وقدرة المدقق على اكتشاف حالات الغش والتلاعب، بما يعزز من مستوى الثقة والمصداقية في التقارير المالية. ومن هذا المنطلق، يجب على الإدارة العليا أن تضطلع بدور الداعم الرئيس للعملية التدقيقية، من خلال اختيار الكوادر المؤهلة وتوفير الدعم اللازم لهم لضمان أداء مهامهم بكفاءة وفعالية (مجبل، 2022).

خلاصة:

إن جودة التدقيق الداخلي ضرورة حتمية لا غنى عنها حيث أن أهمية جودة التدقيق الداخلي تكمن في مساعدة الإدارة في ادائها لمسؤولياتها بالكفاءة والفاعلية اللازمة، وذلك عن طريق تزويدها بتقارير موضوعية وسليمة وتوصيات وملاحظات تختص بنشاط الشركة، كما تقوم بتعزيز دور الحاكمية من خلال مساءلة الموظفين والعاملين في الشركة وبالتالي تحسين الأداء والحد من مخاطر الاحتيال، كما تساعد على متابعة الاداء الفعلي والتأكد من ان الخطط تسير كما تم التخطيط لها وايجاد الانحرافات وتقديم مجموعة من التوصيات لمعالجتها.

المبحث الثاني

إدارة المخاطر

مقدمة:

تواجه المنظمات مجموعة كبيرة جدا من المخاطر التي يمكن أن تؤثر في نتائج عملياتها. فممكن للأحداث أن تؤثر في المنظمة وتجعل من غير الممكن تحقيق الهدف العام المنشود أو أهداف المنظمة، أو تعزز هذه الاهداف، أو تخلق حالة من عدم التأكد بشأن النتائج، وهناك فئة اخرى من المخاطر المتعلقة بالالتزامات الإلزامية المفروضة على المنظمات ويشار إلى هذه المخاطر على أنها مخاطر الامتثال وقد كانت إدارة المخاطر جزءا رسميا من ممارسة التخصصات الفنية والهندسة وإدارة المشاريع وإدارة المصانع وإدارة الأعمال وإدارة الشركات وغيرها في مكان العمل لعدد من العقود، على الرغم من أنها تمارس بدون شكليات لفترة أطول، وكان لا بد من الانتقال إلى الاعتراف الرسمي بالمخاطر والحاجة إلى إدارة المخاطر (Hopkin, 2018) .

وتعتبر إدارة المخاطر جزء أساسي من الإدارة الإستراتيجية لأي منظمة، فهي الإجراءات التي يتم إتباعها من المنظمة وبشكل منظم ليتم مواجهة المخاطر المصاحبة لأنشطتها وذلك لتحقيق مزايا مستدامة في كل نشاط (أحمد والسيد، 2020).

تحتل إدارة المخاطر في الوقت الحالي مكانا ثابتا على جدول أعمال جميع المنظمات، ولا تزال تعتبر علما حديثا نسبيا، حيث تدور إدارة المخاطر حول الإدارة الفعالة في عالم تشوبه حالة من عدم التأكد ومحفوفة بالمخاطر، حيث أن إيجاد طريقة لتبسيط وفهم ما قد يواجه المنظمة مستقبلا من تحديات عن طريق وضع نهج لمجموعة من النواحي المختلفة تتمثل بوضع وصف لما قد يحدث، مما ينهي المطاف في مجموعة سيناريوهات مستقبلية محتملة ممكن تصديقها ولكل منها احتمالية مختلفة (أندرسون، 2018).

مفهوم إدارة المخاطر:

إدارة المخاطر هي نشاط تنظيمي مهم يستخدم لتحديد وتقييم المخاطر المحتملة، واتخاذ القرارات المناسبة للاستجابة لهذه المخاطر والسيطرة عليها (الضويحي، 2022).

إدارة المخاطر هي عملية مستمرة مخططة ومنظمة تهدف إلى مساعدة الإدارة على اتخاذ القرار الصحيح في الوقت المناسب لتحديد وتصنيف وتقدير المخاطر ومن ثم إدارتها والتحكم فيها (Srinivas, 2019).

إدارة المخاطر هي عملية تتضمن تفكير منهجي لجميع المخاطر المحتملة قبل وقوعها، ووضع إجراءات لتجنب تلك المخاطر، أو التقليل من تأثيرها أو التعامل معها (بني عبده والحوالده، 2022).

تعرف إدارة المخاطر بأنها العملية المستمرة لتحديد وتحليل وتقييم والسيطرة على المخاطر للتخفيف من الآثار السلبية لعواقب الخسارة، وتتمثل الأهداف الرئيسية لهذه العملية في تجاوز التكلفة والوقت، خاصة في الحالات القصوى (Saeed, 2018).

تعتبر إدارة المخاطر وظيفة أو نظام في المنظمة لديها القدرة على الفهم والتحليل الكمي والاقتصادي للمخاطر المتوقع أن تخل بأدائها وتؤثر بجميع مستوياتها أو قدرتها على الإستمرار (بن العربي وأم الخير 2023).

يستنتج الباحث أن إدارة المخاطر هي عملية تحديد وتقييم وترتيب أولويات المخاطر لتقليل أو تخفيف الآثار السلبية المحتملة على المنظمة، وهذا ينطوي على تحليل وتقييم المخاطر المحتملة بشكل منهجي، ووضع استراتيجيات لإدارة أو تقليل تلك المخاطر، ورصد ومراجعة فعالية تلك الإستراتيجيات.

أهمية إدارة المخاطر:

تعتبر إدارة المخاطر ذات أهمية حيوية للمنظمات والأفراد في كافة القطاعات والصناعات، حيث تعمل على تحديد ومعالجة المخاطر المحتملة، وتقليل الآثار السلبية لها، وتعزيز عمليات صنع القرار، وتتمثل أهمية إدارة المخاطر في التالي (Jat et al,2023):

1. حماية الأصول والموارد: تساعد الإدارة الفعالة للمخاطر على حماية أصول المنظمة، بما ذلك الأصول المادية والموارد المالية والملكية الفكرية ورأس المال البشري، ومن خلال تحديد المخاطر والتخفيف من حدتها، يمكن للمنظمات حماية استثماراتها ومنع الخسائر.
2. استمرارية الأعمال: تلعب إدارة المخاطر دورا مهما في ضمان استمرارية العمليات التجارية من خلال تحديد المخاطر المحتملة والاستعداد لها، يمكن للمنظمات تطوير خطط طوارئ قوية واستراتيجيات استجابة وتقليل الاضطرابات والحفاظ على استمرارية الأعمال.
3. تحسين اتخاذ القرار: توفر إدارة المخاطر للمنظمات نهجا منظما لتقييم المخاطر والفرص المحتملة عن طريق النظر في التأثيرات المحتملة واحتمالية النتائج، مما يمكن صناع القرار من اتخاذ خيارات مستنيرة وتخصيص الموارد بشكل فعال.
4. تعزيز ثقة أصحاب المصلحة: تُظهر الإدارة الفعالة للمخاطر التزام المنظمة بمعالجة المخاطر المحتملة وحماية مصالح أصحاب المصلحة، بما في ذلك العملاء والمستثمرون والعاملون والهيئات التنظيمية، وهذا بدوره يعزز ثقة أصحاب المصلحة وثقتهم في المنظمة.
5. الامتثال التنظيمي: العديد من المؤسسات لديها لوائح محددة ومتطلبات الامتثال المتعلقة بإدارة المخاطر ومن خلال تنفيذ ممارسات إدارة المخاطر القوية، يمكن للمنظمات ضمان الامتثال للالتزامات القانونية والتنظيمية والحد من مخاطر العقوبات والدعاوى القضائية والإضرار بالسمعة.

6. إدارة المخاطر الاستباقية: تمكن إدارة المخاطر المنظمات من أن تكون استباقية بدلا من رد الفعل في إدارة المخاطر، من خلال تحديد المخاطر مقدما، يمكن للمنظمات اتخاذ تدابير وقائية، ووضع خطط للطوارئ، وتنفيذ استراتيجيات التخفيف من المخاطر، مما يقلل من احتمالية وشدة الأحداث السلبية (رشوان وقاسم، 2020).

أبعاد إدارة المخاطر:

تتمثل أبعاد إدارة المخاطر في هذه الدراسة في أربعة محاور رئيسية هي: تحديد المخاطر، وتقييم المخاطر، والاستجابة للمخاطر، ومراقبة المخاطر، وذلك بما يتوافق مع ما توصلت إليه دراسات سابقة مثل (العززي، 2020؛ Shahrani et al., 2021).

1. تحديد المخاطر:

تحديد المخاطر هو إجراء يجب القيام به على أساس منتظم كجزء من عملية تقليل مخاطر الإدارة، ويمكن استخدام طرق مختلفة لتحديد المخاطر مثل قوائم المراجعة المتعلقة بالمخاطر النتائج المتوقعة، وأخطاء التصميم والتنفيذ والسهو، والظروف البيئية، وتكلفة التقديرات والمواعيد النهائية للتنفيذ وتحليل المستندات في الأرشيف لاكتشاف المشكلات المتكررة، والاستفادة من معرفة الموظفين المشاركين بشكل مباشر سواء كان قادة الأقسام والفرق، أو تعيين شخص مسؤول عن التعرف على الأخطار المفروضة من الخارج مثل التغييرات الأساسية في التشريعات والتغيرات الاقتصادية، والتكنولوجيا (Călin-Dumitru et al., 2022).

يتم تحديد المخاطر من خلال تعريف المشكلة أو المشاكل، وهي مرحلة يتم بها فرز وتعريف المخاطر ذات الصلة بالمهام ويتم ذلك عن طريق عدة طرق بعضها يتعلق بالتعرض لمخاطر سابقة في منظمات أخرى، أو عن طريق ربط المخاطر التي تمنع من تحقيق أهداف المنظمة، ويمكن أيضا

عن طريق وضع سيناريوهات عديدة من قبل أصحاب الخبرة والاستفادة من المعايير العالمية (العنزي، 2020).

تمثل تحديد المخاطر عملية البحث عن المخاطر والتعرف عليها ووصفها ، ويتضمن ذلك تحديد مصادر المخاطر مثل التهديدات ونقاط الضعف، ومجالات التأثير مثل الأصول، والأحداث وتغيراتها، وأسبابها وعواقبها المحتملة، ويتم أثناء نشاط تحديد المخاطر تحديد التهديدات وسيناريوهاتها، ونقاط الضعف والحوادث غير المرغوب فيها التي قد تشكل خطراً على المنظمة (Hopkin, 2018).

2. تقييم المخاطر :

المخاطر هي عملية فهم طبيعة وشدة المخاطر، حيث تتطلب هذه العملية أن يكون المسؤولين عن إدارة المخاطر قادرين على تفسير مصادر المخاطر بشكل مناسب وبطريقة منظمة، ويحتاجون أيضاً إلى تحديد عواقب واحتمالية حدوث المخاطر وهذه العملية تتم حتى خلال حالات الطوارئ وكل عملية تتم بشكل جديد ومنفصل، حتى لو كانت لعملية سابقة (Penney, 2019).

تعد عملية تقييم المخاطر مرحلة أساسية ضمن إطار إدارة المخاطر، إذ تهدف إلى مقارنة مستويات المخاطر المحددة خلال عملية تحليل المخاطر مع معايير قبول المخاطر التي تم تحديدها مسبقاً. وتشمل هذه العملية كلاً من تحليل المخاطر وتقييمها من خلال التخطيط المسبق، والتحضير، وإعداد وصياغة التقارير المتعلقة بنتائج التحليل. كما تتضمن مقارنة نتائج التحليل بمعايير القبول لتحديد مدى مقبولية كل خطر. ويكمن الهدف الرئيس من تقييم المخاطر في تحديد أولويات التخطيط عبر تقدير احتمالية وقوع الأحداث وتأثيرها المحتمل على الوظائف والعمليات الحرجة داخل المنشأة (Rausand & Haugen, 2020).

3. الاستجابة للمخاطر :

الاستجابة للمخاطر هي العملية التي تقوم المنظمة من خلالها بتطوير خياراتها وأعمالها للعمل على تحسين فرصها في تحقيق أهدافها والتقليل من فرص تهديداتها، وتتضمن هذه المرحلة تعيين الأطراف المسؤولين عن جميع الإستجابات للمخاطر المتفق عليها، ويجب أن تكون هذه الإستجابات متناسب مع أهمية المخاطر ومحددة بزمن مناسب وذات تكلفة مقبولة ومتفق عليها مع المعنيين داخل المنظمة (سماقية وتعتاع، 2014).

والإستجابة للمخاطر هي نشاط لتحديد الإجراء المتخذ لمخاطر محددة والخطوات ذات الصلة المطلوبة لتنفيذها، وتمثل هذه الإجراءات خطط التعامل مع المخاطر التي يجب توثيقها في سجل المخاطر للوصول إليها في المستقبل، وهناك عدة خيارات للإستجابة للمخاطر والمتضمنة تجنب المخاطر عن طريق تغيير الخطة للقضاء على الأحداث، أو التحويل والذي يتطلب نقل التأثير السلبي أو تحويله جنبا إلى جنب مع الاستجابة مع إمكانية إدارتها لطرف ثالث، أو تقليصها وهي عملية مصممة لتقليل احتمالية تأثير المخاطر المحتملة إلى مستوى أكثر قبولا، وأخيرا قبول المخاطر حيث أن بعض المخاطر صغيرة جدا ويمكن التعامل معها بسهولة لدرجة أنه ليس من المجدي محاولة القضاء عليها أو تقليلها ويتم الاكتفاء بوضعها في قائمة بيانات للمراقبة (Richardson & Jackson, 2018).

4. مراقبة المخاطر:

تم تعريف مراقبة المخاطر أنها الفحص المستمر أو الإشراف أو الملاحظة الحرجة أو تحديد الحالة من أجل تحديد التغيير من مستوى الأداء المطلوب أو المتوقع تشمل تقييم جودة نظام الرقابة والسيطرة مع مرور الوقت بحيث تكون الرقابة على كافة الأنشطة فاعلة (علي، 2020).

بعد تحديد المخاطر وتقييمها ووضع الاستجابات المناسبة لمواجهتها، يجب وضع هذه النتائج موضع التنفيذ. تشمل مراقبة المخاطر والتحكم فيها تنفيذ خطة المخاطر، والتي يجب أن تكون جزءاً لا يتجزأ من خطة المنظمة. عادة ما يتم مواجهة تحديين رئيسيين أثناء المراقبة والتحكم؛ الأول هو وضع خطط المخاطر موضع التنفيذ والتأكد من أنها لا تزال فعالة، والثاني هو إنتاج وثائق مهمة لدعم العملية ويمكن اعتماد تدابير تصحيحية في التعامل مع المخاطر عن طريق تعديل الخطط لمواجهة آثار المخاطر، والقيام بتطوير خطط بديلة لإدارة المخاطر المتوقعة عند الحاجة، واتخاذ القرارات المناسبة، وتبليغ المعنيين بالمخاطر المحتملة (Adu Gyamfi et al, 2024).

خلاصة:

من خلال هذا المبحث يستنتج الباحث أن إدارة المخاطر لها دور مهم وحيوي في المؤسسات في مختلف البلدان حيث تعتبر سلطة تكتسب بواسطتها المؤسسة إمكانية الوصول والتحكم وإستغلال ومراقبة المخاطر من جمع الأوجه والسبل بهدف زيادة قيمة المؤسسة طويلة وقصيرة الاجل لأصحاب المصلحة بإعتبار أن إدارة المخاطر المؤسسية هي جهد مشترك لتنسيق المخاطر التي تحول الانتباه إلى مهمة إدارة المخاطر من كونها دفاعية بشكل أساسي لتصبح أكثر هجومية بشكل

تدرجي

المبحث الثالث

الدعم التنظيمي

مقدمة:

يُعد الدعم التنظيمي من الموضوعات المهمة التي نالت اهتمامًا من قبل الباحثين، إذ إن إدراك أهمية العلاقة التبادلية بين المنظمة والعاملين فيها؛ سيجعل هذه المنظمات أكثر قدرة على تحقيق الميزة التنافسية، ويجعل العاملين أكثر التزامًا تجاه منظماتهم، إذ إن حصول العاملين على المزيد من المزايا المتعلقة بالرواتب والترقيات والتطوير الوظيفي دليل على التقييم الإيجابي للمنظمة لإسهامات العاملين، وبالتالي المساهمة من خلال الدعم التنظيمي الذي يؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفي، الذي بدوره يزيد من توقعات العاملين بأن أداءهم الوظيفي سيحظى بالمكافأة والتقدير (العمار 2022).

ويعتمد الدعم التنظيمي على نظرية التبادل الاجتماعي، حيث يقوم العاملون بمساعدة المنظمة للوصول إلى أهدافها، ويتوقعون في المقابل أن يكون قيامهم بهذه الجهود لتحقيق هذه الأهداف؛ سيؤدي إلى حصولهم على العديد من المزايا والمنافع (Kurtessis, et.al,2017).

أنّ الدعم التنظيمي يعمل على تقوية العلاقات والسلوكيات الإيجابية بين العاملين والمنظمة، وأنّ توافر الدعم التنظيمي يمكن أن يؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفي، ومن أجل تحقيق ورفع مستوى الأداء التنظيمي وتحقيق أهداف المنظمة، لا بد أن تقوم المنظمات بتلبية احتياجات ورغبات العاملين لتحسين أدائهم، أي أن تتبنى المنظمة فلسفة تدعم الموارد البشرية، وهو ما يُسمى بالدعم التنظيمي؛ لأنّ الموارد البشرية هي حجر الأساس في المنظمة ونجاحها.

إن العاملين يتطلعون دائماً للحصول على الدعم والاسناد من منظماتهم، وكما كانت توقعاتهم وامالهم الاستجابة لها في المنظمة هذا يدفعهم الى العمل أكثر من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية، لان تلبية توقعات الموظفين وتقدير جهودهم قد تؤدي بهم إلى إنتاج وتنمية سلوكياتهم الإيجابية اتجاه المؤسسة

وهذا ما يدعمه الدعم التنظيمي الذي يوفر أيضا الاستقرار و السلامة للموظفين ، وهو أمر مهم لأن هذا الشعور يجعلهم يعتبرون أن مؤسستهم تقف وراء حمايتهم و أمنهم وسلامتهم ، وعليه يمكن القول أن الدعم التنظيمي يساهم في تحقيق الفعالية والإنتاجية لأي منظمة (الشخاترة، 2022).

مفهوم الدعم التنظيمي:

هناك العديد من المفاهيم للدعم التنظيمي التي ذكرها الباحثون منها:

يشير الدعم التنظيمي إلى أنه القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها، من خلال معاملتهم بعدالة، ومساعدتهم في حلّ ما يواجهونه من مشكلات والإنصات لشكواهم (اشتيوي وقاسم، 2023).

ويعرف الدعم التنظيمي بأنه الحالة النفسية والشعورية التي تتشكّل عندما يشعر العاملون بأنّ المنظمة تُقدّر جهودهم المبذولة من عدمه (الصاوي والغرابلي، 2021).

كما يُعرّفه Cheng & Yang (2018) بأنه إدراك الفرد بأن المنظمة التي يعمل فيها تُكافئ الأداء الجيد، وتعتني به وترعاه.

كما أنّ الدعم التنظيمي يُعرف بأنه التصور الذي يتشكل لدى العاملين من مستوى الاهتمام والتقدير

الذين يحظى بهما من المنظمة من خلال الدعم المادي والمعنوي اللذان تلقاهما (هنية، 2020)

كذلك يراه Wen et al. (2019) بأنه إعتقاد الفرد بأن المنظمة تقدر إسهاماته وتعامله بشكل ملائم،

وتهتم برفاهيته ومصالحته الشخصية. أما Wang et al. (2020) فإنه يراه بأنه السياسات

والإجراءات والمعايير التنظيمية الموجهة نحو العاملين والتقدير الإيجابي لإسهاماتهم. كما يُعرف

الدعم التنظيمي بأنه إعتقاد الأفراد وشعورهم باهتمام المنظمة برفاهيتهم وتقديرها لأفكارهم وإسهاماتهم؛

مما يخلق لديهم مشاعر تجعلهم سعداء راضين بانتمائهم للمنظمة، وعليهم أن يُعبّروا عن ذلك من

خلال ممارستهم للسلوكيات التي تدعم الأهداف التنظيمية مثل سلوكيات الالتزام والمواطنة وزيادة الأداء (Duong et al., 2021).

الدعم التنظيمي ينعكس في صورة إهتمام القيم التنظيمية بالأفراد العاملين، وتقديم المساعدات والمساهمات لهم ، والعناية بهم وبصحتهم النفسية، وتظهر إيجابية وفعالية المنظمة في استمرارية العناية والاهتمام وشمولها، مما ينعكس في صورة إدراك الأفراد لهذا التأييد والدعم (ناصر، 2018). كما يُنظر للدعم التنظيمي المُدرك على أنه الحالة النفسية والشعورية التي تتشكل عندما يشعر العاملون بأن المنظمة تقدر جهودهم المبذولة من عدمه (الصاوي، 2024).

ويعرف مشه (2024) الدعم التنظيمي على أنه تصورات الأفراد عن درجة اهتمام الشركة بشكل تفضيلي برفاهيتهم وتقديرها لمساهماتهم في تحقيق الأهداف التنظيمية، مما ينعكس على العلاقة بينها وبين العاملين فيها من خلال مجموعة من السياسات والإجراءات والأدوات الثابتة والمستمرة التي تُساعد العاملين على تحقيق أهدافهم، وأهداف الشركة من خلال تحفيزهم على تطوير أنفسهم وتأمين جهودهم والاعتناء بهم ورعايتهم.

يستنتج الباحث أن الدعم التنظيمي يُشير إلى القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها، من خلال معاملتهم بعدالة، ومساعدتهم في حلّ ما يواجهون من مشكلات والإنصات لشكواهم،

أهمية الدعم التنظيمي

تسعى المنظمات بكافة أشكالها أن تتكيف مع التغيرات البيئية الداخلية والخارجية، لمواكبة التطورات الحاصلة في كافة المجالات، إذ يمكن للمنظمة أن تعتمد على المقدرات الجوهرية للموظفين التي تساعد المديرين على التمييز بين الموظفين الجيدين وغير الجيدين داخل المنظمة، وفي اتخاذ الكثير من القرارات الإدارية التي تتمتع بها هذه الموارد وتميزها عن الموارد الأخرى داخل المنظمة (Eisenberger et al., 2020).

ومن هنا تبرز أهمية تبني المنظمة للدعم التنظيمي من خلال تنمية خبرات الموظف والتحسين المستمر ، وتطبيق نظم إدارة الجودة الشاملة والدعم المادي، كما تبرز أهمية الدعم التنظيمي المدرك في تحديد سلوكيات وإتجاهات الموارد البشرية اللازمة لزيادة الرغبة والدافعية والولاء في العمل والدفاع عن سمعة المنظمة، وهذه النتيجة الطبيعية لإدراك الموظفين بأن المنظمة تدعمهم وترعاهم وتُدافع عنهم، لذا فإنّ للدعم التنظيمي أهمية كبيرة للمنظمة وللعاملين، إذ يؤدي الدعم التنظيمي إلى تحقيق الكفاءة التنظيمية للمنظمة وتكوين اتجاهات إيجابية لدى العاملين اتجاه المنظمة وقادتها وسياساتها وإجراءاتها مما يُؤدّي إلى بذل مزيد من الجهود لتحقيق أهداف المنظمة، كما يساعد الدعم التنظيمي على توفير بيئة عمل مناسبة تقود لتقليل معدلات الدوران الوظيفي الطوعي الذي يقوم به العاملون، ويُستثنى من ذلك العاملون الذين في بداية أو نهاية عملهم وعلى تحسين العلاقات بين مختلف المستويات الإدارية بالمنظمة، وتحسين العلاقات مع الجمهور الخارجي (فوزي ونورة، 2023).

كما يرى (Zhou et al. (2023 أن الدعم التنظيمي يعكس احترام القيم المعنوية والأخلاقية لكل من الفرد والمنظمة، والإهتمام بتحفيز العاملين واثارة دافعيتهم للمزيد من العمل والولاء للمنظمة خاصة عندما يتأكدون من أن العمل والإنجاز هما الأساس المتبع؛ للحصول على مكاسب أكثر يسعى الفرد لتحقيقها، كما يسعى لتفعيل التغذية الراجعة والقدرة على إعادة تصميم التنظيم في الوظائف والأدوار التنظيمية، علاوة على ذلك يُساعد الدعم التنظيمي بالكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ السائد في المنظمة وتحقيق السيطرة الفعلية والتمكّن من عملية اتخاذ القرار والرضا عن

ويرى مشه (2024) أنّ الدعم التنظيمي المُدكّ ومن خلال دعمه للوضع التنظيمي وربطه بالرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية والثقة والولاء اتجاه القيادة، يُعدّ مركزا لتحسين استغلال الموارد البشرية

بشكل أمثل وترشيد معطياتها نحو دعم الأهداف المطلوبة في ظل حالة من التوافق بين الأفراد والمنظمة.

أهداف الدعم التنظيمي:

يُشير الدعم التنظيمي إلى إعتقاد الموظفين بمساهمة المنظمة في التركيز على اهتمامات ودوافع العاملين التي تجعلهم يبذلون أقصى درجة ممكنة من الجهد والعطاء مقابل معاملتهم بالمثل من قبل منظماتهم، وانعكاس هذا الجهد إيجابياً عن طريق دعم لهم في صورة حوافز مادية ومعنوية تشبع وتُحقق دوافعهم المختلفة في العمل، ويترتب عن الدعم التنظيمي أهداف متبادلة بين العاملين والمنظمة. فالدعم التنظيمي يهدف لبناء الالتزام التنظيمي للعاملين، وخلق موظفين ذوي قدرة على الإبداع في العمل في ظل التنافس الهائل بين المنظمات في بيئة الأعمال، فحين يشعر العامل بأن المنظمة تُقدّم له الدعم التنظيمي الذي يتمناه؛ فإنه يسعى للنهوض بهذه المنظمة من خلال العمل الإبداعي والابتكاري، كما يهدف الدعم التنظيمي إلى التقليل من الآثار السلبية لبعض السلوكيات وتصرفات الأفراد العاملين داخل المنظمة، وإيجاد رؤية مشتركة تجمع بين أهداف المنظمة العامة وأهداف العاملين الخاصة، وكلما زاد الدعم التنظيمي زاد إرتباط الأهداف مع بعضها البعض (الجاسمي والجبوري 2022).

يرى (kim et.al 2016) أن الدعم التنظيمي يساهم في تحقيق وتعزيز التنمية الذاتية للعاملين، فشعور العاملين وإدراكهم بأن المنظمة تساندهم يعمل على زيادة اهتمامهم بتنمية خبراتهم سواء عن طريق التدريب الرسمي أم غير الرسمي. ويُشير (Sun 2019) إلى عدة أهداف يسعى الدعم التنظيمي إلى تحقيقها ومنها زيادة ورفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، وتقديم الدعم لهم للقيام بواجباتهم على أكمل وجه وإنجاز المهام وتحقيق الأنشطة المختلفة للمنظمة، بالإضافة لرفع معدلات النمو الاقتصادي للمنظمة. من خلال الجودة والميزة التنافسية.

أبعاد الدعم التنظيمي:

يختلف الدعم التنظيمي من مُنظمة إلى أخرى ومن عامل إلى آخر، وذلك حسب طبيعة هذه المُنظمة والنشاط الذي تُمارسه، فقد يبني بعض الأفراد إحساسهم بالدعم التنظيمي على عوامل عدة منها: مدى استعداد المنظمة لتوفير فرص التدريب للعاملين في المجالات التي تقع ضمن محيط اهتمامهم والثناء الصادق على أعمالهم ، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات التي ترتبط بمستقبل المنظمة، ولها تأثير على سياسات العمل فيها، ومصالحة العاملين كما أنّ المُوظفين يرون أنّ الدعم التنظيمي الذي تُقدّمه المنظمة لهم يكون من خلال الاحترام والترقية، وسهولة الوصول إلى المعلومات وأشكال المساعدة الأخرى اللازمة لأداء العمل بشكل أفضل (العنزي، 2018).

كما أنّ الدعم التنظيمي يتضمن تحقيق رفاهية الموظفين من خلال مختلف الخدمات والمزايا والتسهيلات المقدمة للموظفين بهدف تحسين ظروف عملهم، وتعزيز النمو المهني، بما في ذلك البدلات والإسكان والنقل والتأمين الطبي، والرعاية الصحية وما إلى ذلك، ويُقدر العاملون اهتمام المنظمة برفاهيتهم التي تنتج عن الإجراءات التطوعية للمُنظمة، بدلا من التأثير بقوى خارجية مثل: النقابات ولوائح الصحة والسلامة (Sun, 2019). ومن أهم أبعاد الدعم التنظيمي ما يلي:

1. سلوك القادة المُساندة للمرؤوسين:

يعرف الجاف (2019) سلوك القادة المُساندة للمرؤوسين على أنه مدى المساندة والتأييد التي يشعر بها الفرد من رئيسه في المُنظمة ومدى قيام الرئيس بدعم مرؤوسيه وتابعيه بالإرشاد والتوجيه ومعاملتهم بحيادية وعدالة وتقدير مساهماتهم في إنجاز أهداف المنظمة.

يُعرف سلوك القادة المُساندة للمرؤوسين على أنه قدرة الفرد على التأثير في الآخرين بالشكل المرغوب فيه، من خلال إبداعه في مجال عمله مستنداً إلى الخبرات والقدرات الذهنية التي تجعل من الشخص مصدر إعجاب وقادر على التأثير (وائل وجبريل، 2018).

أن القيادة تلعب دوراً رئيسياً في فهم تصوّرات الدعم التنظيمي؛ لأن الأفراد يميلون إلى تعريف المنظمة بالقيادة التي يمثلونها، وبالتالي يجب أن تقدّم المعاملة الداعمة التي يتم تلقيها من القادة أهمية كبيرة في تصورات الموظفين بأن المنظمة التي يعملون بها تهتم برفاهيتهم وتقدر مساهماتهم ، فالدعم غير الكافي من القائد هو أحد العوامل المهمة في عدم رضا الموظفين (الحميدي وآخرون، 2018). ويشير Eisenberger et al (2020) إلى أن نمط القيادة القائم على المعاملة الإيجابية والملائمة للموظفين، يؤثر في الدعم التنظيمي إلى الحد الذي يدرك فيه الموظفون أن ممارسات القادة لا تمثل القادة فقط، بل تمثل تجسيدا للمنظمة ككل ؛ مما أدى بالمنظمات إلى اللجوء لتدريب القادة وإعدادهم جيداً؛ خوفاً من أن تتأثر المنظمة من إدراكات الموظفين السلبية تجاه القادة".

2. التمكين لدعم وتأكيد الذات لدى العاملين: يركز مفهوم دعم وتأكيد الذات لدى العاملين إلى الاعتقاد بأن أفراد المنظمة بمقدورهم تلبية وتحقيق احتياجاتهم عن طريق المشاركة الإيجابية في أدوار متنوعة في المنظمة، أو ما يطلق عليه أيضاً تأييد الذات وهي سمة في شخصية الفرد تتضمن مجموعة من الاستجابات المعرفية والانفعالية والسلوكية الواعية والتي تحظى بالقبول الاجتماعي، وتحقق للفرد الغاية منها، وتتمثل في تنوع المهارات الاستقلالية، التغذية العكسية، تحديد المهام، وحرية التعبير والدفاع عن الحقوق الخاصة واحترام حقوق الآخرين، واتخاذ القرار (شاكرا، 2016) كما يُعرف على أنه مجموعة من الاتجاهات والمعتقدات التي يستند عليها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به، فهو حكم الفرد إتجاه نفسه، وقد يكون بالموافقة أو الرفض (Sarikaya & Kara, 2020). كما يُشير تقدير الذات إلى أي مدى يكون العامل راضياً عن نفسه وعن المهام المكلف بها داخل المنظمة (Asgari et.al (2020) ويوجد فرق بين دعم وتأكيد الذات لدى الموظفين وبين دعم وتأكيد الذات المرتبط بمهام محددة، إنّ تأكيد الذات لدى الموظفين يرتبط بالكيان العامل والشامل

للفرد طول فترة تواجده داخل المنظمة، بينما يشير تأكيد الذات المرتبط بالمهام المحددة بأنه ينتهي بمجرد الانتهاء من نشاط أو مهمة معينة، أو دور محدد داخل المنظمة (بودرع، 2022).

3. دافعية الإنجاز لدى العاملين

تمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، حيث يُعدّ الدافع للإنجاز مُكوّنًا أساسيًا في سعى الفرد إتجاه تحقيق طاقته، حيث يشعر بتحقيق ذاته من خلال ما يُنجزه وما يُحقّقه من أهداف وتُعرف دافعية الإنجاز لدى العاملين على أنها استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوّق، وذلك لتحقيق أهدافه المُسطّرة مع المثابرة بالتغلب على العقبات والمشكلات التي تواجهه بعد الوصول إلى أهداف معينة (أبو رحمة، 2017).

كما يُعرف على أنه مجموعة من الظروف الداخلية والخارجية التي تُحرّك الفرد من أجل تحقيق حاجاته، وإعادة الاتزان عندما يختل، وللدوافع محفزات أساسية في السلوك، وهي تحريكه وتنشيطه وتوجيهه والمحافظة على استدامته إلى حين إشباع الحاجة (محمد، 2017).

تلعب دافعية الإنجاز دورًا مهمًا في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يشارك فيها. ولا يقتصر أثرها على الفرد فحسب، بل تمتد أهميتها لتشمل تطوير المنظمة التي ينتمي إليها، إذ تتأثر أنظمة العمل بنجاح الفرد على المدى القريب والبعيد. وعندما يحقق الفرد أهدافه الشخصية بما يتوافق مع أهداف المنظمة، يساهم ذلك في تحقيق غايات المجتمع من خلال الاستخدام الأمثل للموارد البشرية التي حددتها المنظمة في رسالتها التنظيمية. وبالتالي، فإن تعزيز دافعية الإنجاز يساهم بشكل مباشر في تحقيق التنمية المستدامة في مختلف المجالات (Weigfield

(et al., 2021).

4. الإثراء الوظيفي:

يُعد الإثراء الوظيفي من الأساليب الإدارية الحديثة، وأسلوب من أساليب التحفيز، عن طريق زيادة مشاركة الموظف في اتخاذ القرارات التي سيقوم بتنفيذها، وهي فكرة مبنية على أساس أنّ الموظف يميل إلى دعم القرارات التي يشارك في صنعها؛ مما يتولد لديه الشعور بالحماس بأهمية إنجاز الأهداف المخططة (أبو تايه، 2021). يُعرف (Nzewi et al. (2017) الإثراء الوظيفي على أنه منهج مُنظّم يؤدي إلى منح العاملين المزيد من السيطرة على عملهم وإحساسهم بالمسؤولية، والمهام المتعلقة بالعمل بهدف زيادة مراقبة الموظفين ومسؤوليتهم وتحفيزهم.

كما عرّفه (Divya et al. (2016 على أنه تغيير نوعي في الوظيفة يزيد من مدى الاستقلالية والتغذية الراجعة وأهمية الوظيفة، وتعدد المهارات؛ مما يسمح للعاملين بتحكّم أفضل وردود الفعل في بيئة عملهم.

إن للإثراء الوظيفي من خلال الدعم التنظيمي دورًا حيويًا في أيّة مُنظمة؛ لأنه يؤدي إلى العديد من الفوائد بمنح الموظفين الفرصة لإعادة النظر في بعض قراراتهم أو أساليبهم المستخدمة في العمل؛ لأن مشرفيها يعتمدون على تقديم التغذية الراجعة. ومنحهم الاستقلالية، مما سيؤدي بوضوح إلى تفكيرهم في التغذية الراجعة الممنوحة لهم، والتفكير في كيفية القيام بعملهم بطريقة أفضل (الحرباوي، 2019).

5. العدالة التنظيمية

تمثل العدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية يشعر العامل بها داخل المنظمة، والتي تؤدي إلى زيادة الثقة بالمنظمة ويرفع من مستوى أدائه التنظيمي (Askun et.al 2018)، ويُعد مفهوم العدالة التنظيمية من المفاهيم المهمة في عالم منظمات الأعمال، لما له من تأثير على مستقبل المنظمات، فمن خلال العدالة يتحقق الرضا، ويتحسن الأداء، ويزداد الالتزام التنظيمي من قبل الموظفين، حيث تُعدّ العدالة

التنظيمية من محدّدات السلوك التنظيمي، نظرًا لعلاقتها المباشرة بالمتغيرات التنظيمية التي تنعكس على نجاح المنظمات (لمين وخياط، 2020).

وتُعرّف بأنها : هي الطريقة التي يحكم من خلالها العامل على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستوى الوظيفي والإنساني (الصادق، 2017).

تُعدّ العدالة التنظيمية مسألة إدراكية لدى الأفراد، فهي تختلف من شخص لآخر، غير أنّ الملاحظ أيضًا هو أنّ العدالة التنظيمية التي تُقاس على مستوى المنظمات لا يُمكن الاعتماد عليها للحكم على درجتها على رأي فرد أو اثنين، بل ينبغي معرفة متوسط تلك الدرجة لدى عيّن ممثلة فعلاً للمجتمع (عطافي، 2022).

خلاصة:

من خلال ما سبق يستنتج الباحث أن المنظمات على اختلاف اشكالها وانواعها تسعى للتكيف مع متغيرات ومتطلبات البيئة المحيطة بها ويعتبر حسن التعامل مع البيئة الداخلية والعاملين بالمنظمات من أهم أسس النجاح للمنظمات، ولكي تستطيع هذه المنظمات تحقيق مستويات أداء أفضل لابد وأن تعتمد على الموارد البشرية والعمل على توفير الدعم التنظيمي الكاف لهم.

فالدعم التنظيمي مهم جدا لأنه يضمن المساعدة التي تقدمها المؤسسة للتعامل مع الظروف الصعبة التي تواجه الموظفين سواء داخل المؤسسة التي يعملون بها أو خارجها، كما يسهل تنفيذ المهام الوظيفية بكفاءة وفعالية، فقاعدة المعاملة بالمثل المطبقة من قبل كل من الموظف وصاحب العمل في علاقتها تقود إلى تحقيق اهدافهما معا أي المنفعة المتبادلة للطرفين.

المبحث الرابع

الدراسات السابقة والفجوة البحثية

مقدمة:

يتناول هذا المبحث الدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع الرسالة وبكل متغير من متغيرات الدراسة

أولاً: الدراسات السابقة باللغة العربية:

دراسة إبراهيم (2022) يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر الإفصاح عن رأس المال الفكري في جودة التدقيق الداخلي في البنوك التجارية الأردنية في بورصة عمان. ولتحقيق أهداف البحث الحالية فقد أتبع الباحث خطوات المنهج الوصفي المسحي من خلال تحديد مجتمع البحث المتمثل بالعاملين في البنوك التجارية في الأردن أما بخصوص العينة فقد تمثلت ب (200) موظف و عام اختراهم الباحث بطريقة عشوائية وفقاً لمجموعة من المتغيرات الديمغرافية. ولجمع البيانات والمعلومات فقد عمد الباحث إلى بناء وإعداد استبانة مكونة من (34) موزعة على أربعة مجالات للمتغيرين المستقل والتابع وقد حرص الباحث على استخراج مجموعة من الخصائص الإحصائية المهمة لفقرات الاستبانة من صدق وثبات وبعد الاطمئنان إلى تلك الخصائص تم تطبيق الاستبانة على عينة البحث وتوصلت الدراسة إلى اهتمام البنوك التجارية الأردنية بأبعاد رأس المال الفكري في أعمالها البنكية، فهو مدخل مهم في تحقيق جودة عمليات التدقيق الداخلي. وجودة عمليات التدقيق الداخلية في البنوك أصبحت ضرورة ملحة وأساسية للحكم على جودة ما يقدم من خلال هذه البنوك. وأن رأس المال الفكري كمفهوم حديث ومعاصر يمثل أكثر أهمية وفاعلية من رأس المال المادي في البنوك التجارية الأردنية. وإذا وظفت البنوك التجارية الأردنية رأس المال الفكري بشكل جيد فمن المتوقع أن ينعكس ذلك على جودة عمليات التدقيق الداخلية فيها وأن رأس المال الفكري يعد من أهم الأصول الغير ملموسة أهمية في الوقت الحالي.

دراسة كبلوتي وشيخي (2022) هدفت الدراسة إلى محاولة الكشف عن مدى جودة أنشطة التدقيق الداخلي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. ولتحقيق هذا الهدف تم تطوير أداة دراسة (استبيان) تكونت من 74 فقرة حيث تم توزيع الاستبيان على العينة الممثلة لمجتمع الدراسة وهم المدققين الداخليين في مؤسسات المساهمة بولاية عنابة (76) مؤسسة. وتحليل الاستبيان واختبار الفرضيات تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS). حيث أظهرت النتائج أن أنشطة التدقيق الداخلي في مؤسسات عينة دراسة تتمتع بجودة مقاسة بالنسبة إلى (استقلالية المدقق الداخلي، أهلية وكفاءة المدقق الداخلي، جودة أداء عمل التدقيق الداخلي، التفاعل الجيد للتدقيق الداخلي مع باقي آليات الحوكمة).

دراسة أسماعيل (2022) هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التزام المدققين الداخليين بأخلاقيات المهنة وبيان مدى تمتعهم بالاستقلالية في أداء مهامهم التدقيقية بما ينعكس على جودة التدقيق الداخلي، بنيت الدراسة على فرضية رئيسية مفادها (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لكل من أخلاقيات مهنة التدقيق واستقلالية المدقق على جودة التدقيق الداخلي). كما تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري، وفي الجانب العملي جري تكييف استبانة وفق مقاييس مختبرة في دراسات سابقة أعدت لهذا الغرض لتحقيق أهداف الدراسة وإثبات فرضيتها إذ تم توزيع الاستبيان على (43) فردا وتم استرجاع (40) منها كانت صالحة للتحليل للحكم على مدى تطبيق أخلاقيات المهنة واستقلالية المدقق في المنظمات عينة الدراسة، إذ جرى تقسيم الدراسة إلى ثلاثة مباحث تضمن المبحث الأول منهجية الدراسة فيما تضمن المبحث الثاني المراجعة النظرية كمفاهيم عامة حول أخلاقيات المهنة واستقلالية المدقق وجودة التدقيق الداخلي كما تم استخدام برنامج (SPSS) لتحليل مدخلات الدراسة وتعيين النتائج، كما توصلت الدراسة على جملة من الاستنتاجات من أهمها (أظهرت نتائج التحليلات الإحصائية أن جميع العلاقات التي تربط المتغيرات

المستقلة لكل من (متغير أخلاقيات مهنة التدقيق واستقلالية المدقق) كانت علاقات إيجابية ومعنوية مما يعني ذلك أن تلك المتغيرات تسهم بشكل إيجابي في تفسير جودة التدقيق الداخلي.

دراسة مفتن وأخرون (2022) هدفت هذه الدراسة إلى بيان دور كفاءة التدقيق الداخلي في تعزيز جودة المعلومات المحاسبية، ضمن عينة من المحاسبين والمدققين العاملين في المصارف العراقية والذين يمثلون مجتمع البحث، حيث تناولت مفهوم التدقيق الداخلي وأهميته وأنواعه وأهدافه وقواعد السلوك المهني للتدقيق وكفاءة التدقيق الداخلي، كما تم دراسة مفهوم جودة المعلومات المحاسبية وخصائص المعلومات المحاسبية ومعايير جودة المعلومات المحاسبية وطرق قياسها، وتم استخدام التحليل الإحصائي لاستمارة الاستبيان باستخدام برنامج (SPSS) لفحص العلاقة والتأثير بين متغيرات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية بين كفاءة التدقيق الداخلي وجودة المعلومات المحاسبية.

دراسة بن العايش (2022) هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على دور التدقيق الداخلي كأداة لتحسين جودة القوائم المالية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، حيث تم إسقاط الدراسة الحالية على المؤسسة الوطنية للدهن وحدة سوق أهراس. وللإلمام بموضوع الدراسة والإجابة على الإشكالية المطروحة تم استخدام المنهج الوصفي، المنهج التحليلي وكذلك منهج دراسة الحالة، كما تم الاعتماد على أداة المقابلة مع المختصين بالمؤسسة. توصلت الدراسة إلى أن التدقيق الداخلي يساهم في تحسين جودة القوائم المالية للمؤسسة، كونه يدعم عملية تسيير، فحص وتقييم مخزونات المؤسسة من خلال تقييم نظام الرقابة الداخلية ومدى كفاءته. كذلك اكتشاف الأخطاء، حالات الغش والتلاعب بالقوائم المالية والعمل على تصحيحها، مما يزيد من مصداقية، موثوقية، دقة وجودة هذه القوائم المالية.

دراسة قمان، بن العربي (2022) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور وظيفة التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي على مستوى شركة الجزائرية للتأمينات من خلال الممارسات المناسبة للتدقيق الداخلي، ولغرض إنجاز البحث تم تحديد أربعة محاور عند تصميم أداة الدراسة والتي تتمثل في جودة التدقيق من حيث المعايير المتبناة والتأهيل المهني، نمط إدارة قسم التدقيق الداخلي وكيفية تقييم وتطوير آليات التدقيق الداخلية، وإدارة مخاطر التدقيق الداخلي وأخيرا تحسين الأداء المالي في الشركة محل الدراسة، فقد تم توزيع الاستبيان على مجتمع الدراسة المكون من الموظفين ذوي العلاقة بوظيفة التدقيق الداخلي العاملين في الشركة الجزائرية للتأمينات CAAT، وتم توزيع الاستبيان (30) استمارة تم تحليلها بواسطة الحزم الإحصائية لبرنامج spss كمبرجات للدراسة فقد تم التوصل إلى أن الشركة الجزائرية للتأمينات تولي اهتمام بجودة التدقيق الداخلي وإدارة أنشطة التدقيق الداخلي وتقييم مخاطر عملية التدقيق الداخلي إلا أنها ليست ذات تأثير كلي وأن هناك تأثير من متغيرات خارجية عن وظيفة التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي.

دراسة ملاحى (2022) هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير التدقيق الداخلي والتوثيق على فعالية تبني المعايير العالمية للتقييس في تطوير المؤسسات الفندقية في الجزائر وكذا المعوقات والصعوبات التي تواجهها لتبني وتطبيق المعايير العالمية للتقييس ISO؛ ولتحقيق ذلك تم صياغة استبانة وزعت على عينة تتكون من 190 عامل في المؤسسات الفندقية في غرب الجزائر، وتم معالجة البيانات عن طريق (SPSS). وبعد التحليل تم التوصل إلى وجود صعوبة في القيام بعمليات التدقيق الداخلي للعمليات الإدارية، وصعوبة أرشفة واسترجاع الملفات الخاصة بالعمليات الإدارية وعمليات التدريب إن وجدت؛ وغياب الدعم المالي الحكومي للمؤسسات الفندقية من تبني المعايير العالمية للتقييس.

دراسة عاشور وغاليب (2022) هدفت هذه الدراسة إلى إبراز الدور الذي يلعبه التدقيق الداخلي في تحسين تسيير المؤسسات العمومية الصحية الجزائرية، ومن أجل الوصول لهدف الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي من خلال التطرق للمفاهيم الأساسية حول التدقيق الداخلي بالقطاع العمومي، وخلصت الدراسة إلى ضرورة إدخال وظيفة التدقيق الداخلي بالمؤسسات الصحية العمومية كضرورة لاكتشاف الأخطاء والغش والمساعدة على تصحيحها، كذلك خلصت الدراسة إلى ضرورة إنشاء خلية تدقيق داخلي بالمؤسسة الصحية وهذا استكمالاً للبنية الرقابية المعتمدة من طرف الوزارة المعنية، وضمننا لتحسين جودة الخدمة الصحية، وأهم التوصيات فتكمن في ضرورة إعداد قانون من طرف وزارة الصحة لتشكيل لجنة للتدقيق الداخلي بالمؤسسات الصحية مع ضمان تكوين للموظفين للتعريف بوظيفة الخلية.

دراسة حمد والطائي (2023) هدف البحث إلى التعرف على إطار الكفاءة الصادر عن (IIA) (مكون البيئة)، وعناصره وبيان أهمية هذه العناصر في تحسين جودة التدقيق الداخلي، في ضوء زيادة مخاطر الفساد المالي والإداري لتقليل مخاطرها، ولغرض تحقيق أهداف البحث تم تصميم استبانة من عدة محاور تضمنت العديد من الأسئلة التي وجهت إلى العاملين في مجتمع وعينة البحث وهم من المدققين الداخليين وبعض الاختصاصات الأخرى، بهدف إثبات فرضية البحث في التزام التدقيق الداخلي لعينة البحث (بمكون البيئة) لتحسين جوده أدائه، في عينة البحث، وتوصل الباحث إلى جملة من الاستنتاجات أهمها أن الالتزام بمكونات إطار الكفاءة بشكل عام ومكون البيئة وعناصره بشكل خاص يحسن من جودة أداء التدقيق الداخلي في الوحدة الاقتصادية عينة البحث.

دراسة عطية (2023) هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة في تحسين جودة التدقيق الداخلي، وباعتبار أن تحسين جودة التدقيق الداخلي ينعكس أثره على التطبيق الجيد المعايير التدقيق الداخلي التي تبناها ديوان الرقابة المالية وإرساء مبادئها، كان لا بد من توفر عوامل تؤثر في تحسين جودة

مهنة التدقيق الداخلي، وتعزيز إرساء التطبيق الجيد للمعايير، ومن ثم إضافة قيمة للوحدة الاقتصادية ومساعدتها على تحقيق أهدافها. ولتحقيق هذه الأهداف فقد تم إعداد استبانة موجهة إلى المدققين الداخليين في شركة نפט البصرة تتكون من خمسة أقسام. وقد تم توزيع الاستبانة على جميع المدققين الداخليين العاملين في الشركة موزعين على أقسام التدقيق الداخلي في شركة نפט البصرة (قسم الرقابة والتدقيق الداخلي وقسم الرقابة وتدقيق عقود التراخيص)، وقد استخدم برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة. وكان من أهم استنتاجاتها: أظهرت نتائج الدراسة أن تحسين جودة التدقيق الداخلي تتأثر بعدد من العوامل، وتلك العوامل قد تؤثر بشكل مباشر على تحسين جودة التدقيق، بينما تؤثر أخرى بشكل غير مباشر فإن تلك العوامل قد أثبتت تأثيرها الإيجابي على تحسين جودة التدقيق، يتأثر تحسين جودة التدقيق الداخلي بالمهارات والمعرفة والخبرة لدى المدققين الداخليين، وتقديم التدريب المستمر والدعم لهم يعزز قدرتهم على الأداء المتميز وتحسين جودة التدقيق الداخلي، وخلصت الدراسة إلى مجموعة توصيات أهمها: إعادة النظر في العوامل التي تؤثر على جودة التدقيق الداخلي واستخدامها بطريقة تتناسب مع الموارد والإمكانات المتوفرة لتحقيق وتعزيز تحسين جودة التدقيق في تلك الوحدات الاقتصادية، تقديم التدريب المستمر والدعم للمدققين الداخليين، تشجيع المدققين الداخليين للحصول على الشهادات المهنية الدولية كشهادة المدقق الداخلي المعتمد (CIA).

دراسة الشقران والعريان (2023) هدفت الدراسة للتعرف على أثر لجان التدقيق (حجم لجنة التدقيق، الخبرة المالية لأعضاء لجنة التدقيق، استقلالية لجنة التدقيق) على جودة التدقيق الداخلي في البنوك التجارية الأردنية من خلال استخدام المنهج الوصفي، وتم تحديد عينة الدراسة ضمن المسميات الوظيفية (مدقق داخلي، عضو لجنة تدقيق، رئيس تنفيذي لمدققين الداخليين) في البنوك التجارية الأردنية، حيث تكونت من (110) موظفين ضمن المسميات الوظيفية المحددة مسبقاً، وبعد إجراء

التحليل الإحصائي باستخدام الانحدار الخطي المتعدد لاختبار فرضيات الدراسة، تم التوصل إلى العديد من النتائج كان من أهمها: يوجد أثر إيجابي لحجم لجنة التدقيق على جودة التدقيق الداخلي في البنوك التجارية الأردنية، يوجد أثر إيجابي للخبرة المالية لأعضاء لجنة التدقيق على جودة التدقيق الداخلي في البنوك التجارية الأردنية، لا يوجد أثر لاستقلالية لجنة التدقيق على جودة التدقيق الداخلي في البنوك التجارية الأردنية.

دراسة الحريشاوي ودشلي (2023) تهدف الدراسة إلى تطوير وتحسين وتعزيز الجودة التي ترتبط بنوعية البيانات أو المعلومات التي تتعلق بشكل كامل بالأمر المحاسبية المدققة في نظام التدقيق الداخلي، وكذلك اتباع هذا النظام يؤدي لتحسين جودة البيانات أو المعلومات التي ترتبط بشكل مباشر بالأمر المحاسبية فيها، وكذلك جودة البيانات أو المعلومات المحاسبية، ويساعد ذلك في تحقيق أهداف شركة نفط ميسان، بحيث قام الباحث بتعميم استبيان لعدد (70) من كافة الموظفين العاملين في الأقسام المختلفة في شركة نفط ميسان، كما تم تحليل النتائج بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS، وتم التوصل في هذه الدراسة إلى بعض من النتائج ونذكر أهمها: يوجد ارتباط قوي ومعنوي بين المتغيرين المستقل والذي يمثل النظام الخاص بالرقابة الداخلية في الشركة من حيث (تقييم وكفاءة واستقلالية)، والتابع والذي يمثل الجودة المتعلقة بالمعلومات ذات صلة المحاسبية من حيث (الدقة والفاعلية والتنبؤ). كما نذكر بعض التوصيات التي كان أهمها: تحسين عوامل الدقة والفاعلية وعمليات التنبؤ المتعلقة بجودة المعلومات المحاسبية بشركة نفط ميسان.

دراسة الرواشدة والشورة (2023) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة المخاطر بأبعادها (تحديد المخاطر، وتقييم المخاطر، والاستجابة للمخاطر، والرقابة على المخاطر) في مرونة سلسلة التوريد بأبعادها (مرونة المنتج، ومرونة التوريد ومرونة العمليات، ومرونة التسليم، ومرونة نظم المعلومات) في شركة البوتاس العربية في الأردن تكون مجتمع الدراسة من جميع الإداريين العاملين

في المستويات العليا والوسطى في شركة البوتاس العربية والتي بلغ عددهم (135) اداريا تم استخدام الاستبانة الإلكترونية كأداة في جمع البيانات المطلوبة، حيث تم استرجاع (122) استبانة. بينت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية لإدارة المخاطر بأبعادها (تحديد المخاطر، وتقييم المخاطر، والاستجابة للمخاطر، والرقابة على المخاطر في مرونة سلسلة التوريد بأبعادها مرونة المنتج، ومرونة التوريد، ومرونة العمليات، ومرونة التسليم، ومرونة نظم المعلومات، وبينت أيضا أن تحديد المخاطر، وتقييم المخاطر، والاستجابة للمخاطر، والرقابة على المخاطر جاءت بمستوى مرتفع.

دراسة حمد والطائي (2024) يهدف البحث إلى التعرف على إطار الكفاءة الصادر عن (IIA) (مكون المهنية)، وعناصره حيث ظهرت الحاجة لمعرفة مدى التزام التدقيق الداخلي في عينة البحث بإطار الكفاءة الصادر عن (IIA) وتتلخص مشكلة البحث من خلال ضعف التزام التدقيق الداخلي لعينة البحث بمكون المهنية وعناصره للإطار لتحسين جودة أدائه. وبيان أهمية هذه العناصر في تحسين جودة التدقيق الداخلي، بهدف تحسين جودة التدقيق الداخلي وتقليل مخاطر الفساد المالي والإداري في الوحدة الاقتصادية، ولغرض تحقيق أهداف البحث تم تصميم استبانة من عدة محاور تضمنت العديد من الأسئلة التي وجهت إلى العاملين في مجتمع وعينة البحث وهم من المدققين الداخليين وبعض الاختصاصات الأخرى، بهدف إثبات فرضية البحث في التزام التدقيق الداخلي لعينة البحث بمكون المهنية لتحسين جودة أدائه وتوصل الباحث إلى جملة من الاستنتاجات أهمها إن الالتزام بمكونات إطار الكفاءة بشكل عام ومكون المهنية وعناصره بشكل خاص يُحسن من جودة أداء التدقيق الداخلي في الوحدة الاقتصادية عينة البحث، كما قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة مواكبة التطورات التي طرأت على التدقيق الداخلي، والعمل على تفعيل مكونات وعناصر إطار الكفاءة ومنها مكون المهنية لعينة البحث، لغرض تحسين جودة أداء التدقيق الداخلي.

دراسة الحسين (2024) هدفت الدراسة إلى فحص دور أثر جودة التدقيق الداخلي في منع الفساد في القطاع العام بدولة قطر، وذلك من خلال مؤشرات الجودة المتمثلة في الاستقلالية الكفاءة والنزاهة، ووجود هيئة للرقابة الإدارية والشفافية. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من عدد (35) مدققا داخليا (الذكور والإناث) العاملين في القطاع العام في دولة قطر. أسفرت الدراسة عن عدد من النتائج، أهمها أن استقلالية المدقق الداخلي ونزاهته لها أثر في مكافحة الفساد، كما أن كفاءة عملية المراجعة وتحقق أهدافها له أثر في مكافحة الفساد في القطاع العام، كما أن إنشاء هيئات مكافحة الفساد يساعد في مكافحة الفساد للفساد نتائج خطيرة على الاقتصاد والتنمية والأمن والمجتمع، نظرا لخطورة الفساد تتصدى له الدول مجتمعة من خلال التعاون الدولي المشترك. إن معايير المراجعة الدولية لا تلقي أي مسؤولية على المدقق في اكتشاف الفساد بسبب غموض أدلته.

دراسة أبو مياالة (2023) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق منهج التدقيق القائم على مخاطر الأعمال على تحسين جودة التدقيق الداخلي في الشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وقد تكونت عينة الدراسة من 186 مدتها حسابات مزاول للمهنة. وتم تحليل بيانات الدراسة من خلال الاستعانة ببعض الأساليب الإحصائية، حيث توصلت الدراسة إلى وجود أثر لمنهج التدقيق القائم على مخاطر الأعمال بأبعادها مخاطر الفئة الخارجية ومخاطر العمليات ومخاطر المعلومات على جودة التدقيق الداخلي. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على رفع مستوى التنسيق بين قسمي إدارة المخاطر والتدقيق الداخلي، والاهتمام بتنمية قدرات ومهارات المدققين الداخليين. والعمل على تعزيز استقلالية مدقق الحسابات الداخلي، ليتمكن من تنفيذ مهامه بكفاءة وفاعلية.

دراسة الدباس والوشاح (2024) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر جوده التدقيق الداخلي بأبعادها (الموضوعية والاستقلالية، وجودة أداء العمل، والمؤهلات والكفاءات، وبذل العناية المهنية) في الحد من الاحتيال الإلكتروني في المحافظ المالية الخاصة بأبعادها (الاحتيال الإلكتروني المتعلق بالعاملين الاحتيال الإلكتروني المتعلق بالإدارة، والاحتيال الإلكتروني المتعلق بالبيانات المالية الاحتيالية، الاحتيال الإلكتروني المتعلق باختلاس الأصول) في شركات الاتصالات الأردنية وتكنولوجيا المعلومات. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبانة تهدف إلى قياس كل من جودة التدقيق الداخلي بأبعادها، والحد من الاحتيال الإلكتروني، وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية تمثلت في (92) من موظفي التدقيق الداخلي العاملين في الدائرة المالية في كل من شركات الاتصالات الأردنية وتكنولوجيا المعلومات، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك درجة اتفاق قوية وإيجابية فيما يخص متغير جودة التدقيق الداخلي على المحافظ المالية في شركات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة من وجهة نظر المشاركين. كما وأكدت النتائج أن هناك درجة اتفاق قوية وإيجابية فيما يخص قدرة شركات الاتصالات الأردنية وتكنولوجيا المعلومات على الحد من الاحتيال الإلكتروني من وجهة نظر المدققين الداخليين، وأوصت الدراسة ضرورة قيام شركات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بدعم مهنة التدقيق الداخلي من قبل مجلس الإدارة مما يساهم في تعزيز دور المدقق الداخلي في تخطي أهم التحديات التي تواجه مهنة التدقيق.

ثانياً: الدراسات السابقة باللغة الإنجليزية:

دراسة (2022) Alsharari : هدفت الدراسة إلى شرح ممارسات إدارة المخاطر بأبعادها تحديد السياق، وتقييم المخاطر، ومعالجة المخاطر، والمراقبة والمراجعة والتوثيق والاتصال كمبادرة لتسهيل التجارة في مؤسسة عامة تخضع لعمليات إصلاح وتحديث القطاع العام في الأردن وهي الجمارك

الأردنية. اعتمدت هذه الدراسة على النظرية المؤسسية وتقديم دراسة حالة نوعية لجمارك الأردن حيث أن البيانات تم جمعها وتحليلها باستخدام المقابلات والملاحظات والوثائق. كشفت نتائج الدراسة أن الجمارك الأردنية واجهت ضغوطاً مؤسسية تحشد ظهور إدارة المخاطر كأداة إدارية تساهم في تسهيل التجارة الدولية، وتحسين إيرادات الدولة وتقليل عجز الموازنة العامة وخلصت الدراسة إلى أن ممارسات إدارة المخاطر قد تم تفصيلها ومواءمتها مع الجمارك الأردنية كجزء لا يتجزأ من جميع العمليات التنظيمية بما في ذلك التخطيط الإستراتيجي وتخطيط الأعمال، وكذلك جميع أنشطة التغيير والإدارة المحاسبية كما بينت الدراسة أن إدارة المخاطر كأداة إدارية مكنت من جودة أعلى للخدمات المخصصة.

دراسة (Murr and Carrera (2022) : هدفت الدراسة إلى فهم كيفية تأثير المنطق المؤسسي على تبني وتنفيذ ممارسات إدارة المخاطر من قبل الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية. تم الحصول على البيانات من المقابلات شبه المنظمة والملاحظات والأدلة الوثائقية. أشارت النتائج إلى أن تبني وتنفيذ مشاريع إدارة المخاطر من قبل الجهات الحكومية السعودية كان متجزأ في منطق تقليدي، على الرغم من أن محفز الحكومة لتبني ثقافة إدارة المخاطر تم وضعها ضمن برنامج إصلاح مستوحى من منطق التحديث، وعلى الرغم من أن المشروع استخدم مظاهر منطق التحديث، إلا أن تصرفات الأفراد داخل المنظمة كانت جزءاً لا يتجزأ من المنطق التقليدي.

دراسة (Al-Hattami et al. (2021) والتي هدفت إلى دراسة تأثير مخاطر استخدام نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة (Computerized AIS) على جودة عمل المدقق الخارجي في اليمن. استخدمت الدراسة منهجاً وصفيًا وتحليليًا لجمع البيانات ومعالجتها، وأسفرت النتائج عن وجود تأثير كبير لمخاطر نظم المعلومات المحاسبية على جودة أعمال التدقيق الخارجي. وأكدت الدراسة

أهمية تعزيز نظم الرقابة الداخلية والتدريب المستمر للمدققين لمواجهة المخاطر المرتبطة باستخدام الأنظمة المحاسبية المحوسبة وتحسين مستوى جودة التدقيق.

دراسة (Melahi & Laidi (2023): هدفت الدراسة إلى معرفة دور التدقيق الداخلي والتوثيق على تطبيق المعايير العالمية للتقييس في تطوير المؤسسات الفندقية في الجزائر وكذا المعوقات التي تحول دون تبني المعايير العالمية للتقييس، ولتحقيق ذلك تم صياغة استبانة وزعت على عينة تتكون من 190 عامل في المؤسسات الفندقية في غرب الجزائر، وتم معالجة البيانات عن طريق SPSS. ولقد تم التوصل إلى وجود صعوبة في القيام بعمليات التدقيق الداخلي للعمليات الإدارية، وصوبة أرشفة واسترجاع الملفات الخاصة بالعمليات الإدارية وعمليات التدريب إن وجدت؛ وغياب الدعم المالي الحكومي للمؤسسات الفندقية لتبني المعايير العالمية للتقييس.

دراسة (Abdelrahim & Al-Malkawi (2025): هدفت إلى تحليل الدور المعدل لدعم الإدارة العليا في فاعلية التدقيق الداخلي في دول مجلس التعاون الخليجي. استخدمت الدراسة المنهج الكمي من خلال توزيع استبيانات على عينة من العاملين في أقسام التدقيق الداخلي بعدد من المؤسسات في المنطقة، وتم تحليل البيانات باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية.

وتوصلت النتائج إلى أن دعم الإدارة العليا يُعد عاملاً حاسماً في تعزيز فاعلية التدقيق الداخلي، إذ يزيد من قدرة المدققين الداخليين على تنفيذ مهامهم بموضوعية واستقلالية، ويُحسن من جودة التقارير والتوصيات المقدمة للإدارة. كما أظهرت النتائج أن وجود بيئة تنظيمية داعمة يسهم في تعظيم أثر جودة التدقيق الداخلي على تحسين إدارة المخاطر والحوكمة المؤسسية.

وتتسق هذه النتائج مع توجه الدراسة الحالية التي تسعى إلى تحليل أثر جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان، مع اختبار الدور المعدل للدعم التنظيمي كعامل مؤثر في هذه العلاقة.

الفجوة البحثية:

تشير الدراسات السابقة إلى وجود تركيز على جودة التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر والدعم التنظيمي، إلا أنها تفنقر إلى دراسة تأثير جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية العمانية، خاصة فيما يتعلق بالدور المعدل للدعم التنظيمي.

وتتميز الدراسة الحالية بأنها تطبق هذا النموذج على وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، كما تجمع بين ثلاثة متغيرات لم يتم دراستها مجتمعة من قبل، وهي جودة التدقيق الداخلي، إدارة المخاطر، والدعم التنظيمي. ويتيح هذا التصميم البحثي سد فجوة معرفية واضحة، حيث يقدم فهماً متكاملًا للعلاقة بين جودة التدقيق الداخلي وقدرة المؤسسة على إدارة المخاطر، مع الأخذ بعين الاعتبار دور الدعم التنظيمي كعامل معدل. بالتالي، تسهم الدراسة الحالية في تقديم إسهام نظري وعملي جديد يسهم في تطوير ممارسات التدقيق الداخلي وتعزيز كفاءة إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

المقدمة:

يمثل اختيار المنهجية المناسبة خطوة أساسية في أي دراسة علمية، لأنها تحدد الطريق الذي يسير عليه الباحث للوصول إلى نتائج دقيقة يمكن الوثوق بها. ومن هذا المنطلق، سعت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان، مع دراسة الدور المعدل للدعم التنظيمي.

ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الكمي واستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من المشاركين في عينة البحث، وذلك لما توفره من إمكانية قياس الاتجاهات والآراء بصورة كمية تساعد على تفسير العلاقات بين المتغيرات بشكل علمي وموضوعي.

منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كونه الأنسب لموضوع البحث. فهذا المنهج يتيح وصف الظاهرة كما هي في الواقع، ثم تحليلها وتفسيرها لاستخلاص النتائج التي تعكس طبيعة العلاقة بين المتغيرات.

ويستخدم هذا النوع من المناهج على نطاق واسع في الدراسات الإدارية والمحاسبية، لأنه يساعد الباحث على تحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة (جودة التدقيق الداخلي بأبعادها) والمتغير التابع (إدارة المخاطر)، إضافة إلى المتغير المعدل (الدعم التنظيمي).

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي الإدارة المالية في وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار بسلطنة عمان، وعددهم (890) موظفاً حيث تم إختيار عينة قصدية مكونة من

(220) تضم الموظفين الذين لهم علاقة مباشرة بموضوع الدراسة، مثل المدققين الداخليين، والمحاسبين، والمديرين الماليين، ورؤساء أقسام التدقيق الداخلي. وتم توزيع الاستبانة إلكترونياً على أفراد العينة وتم استرداد (173) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، أي بنسبة استجابة بلغت نحو 78%.

المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة

جدول رقم (1) توزيع افراد العينة وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية

م	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
1	النوع	ذكر	123	71.1
		أنثى	50	28.9
2	العمر	اقل من 30 سنة	18	10.4
		من 30 - اقل من 40 سنة	64	37.0
		من 40 - اقل من 50 سنة	70	40.5
		50 سنة فأكثر	21	12.1
3	المؤهل العلمي	دبلوم	42	24.3
		بكالوريوس	92	53.2
		ماجستير	36	20.8
		دكتوراة	3	1.7
4	الوظيفة	محاسب	81	46.8
		مدير مالي	40	23.1
		مدقق داخلي	49	28.3
		مدير التدقيق الداخلي	3	1.7
5	الخبرة	اقل من 5 سنوات	26	15.0
		من 5 - أقل من 10 سنوات	29	16.8
		10 سنة فأكثر	118	68.2
المجموع			173	100,00

يُوضّح الجدول رقم (1) التوزيع الإحصائي لأفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية، والتي شملت النوع، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، وسنوات الخبرة. بلغ عدد أفراد العينة (173) من العاملين في المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان.

أولاً: النوع

يتبين من الجدول أن نسبة الذكور بلغت (71.1%) بعدد (123) مشاركاً، في حين بلغت نسبة الإناث (28.9%) بعدد (50) مشاركة. ويُشير هذا التوزيع إلى أن غالبية المشاركين من الذكور، وهو ما يعكس طبيعة الهيكل الوظيفي في المؤسسات الحكومية العمانية، حيث ما تزال الوظائف المالية والتدقيقية يغلب عليها العنصر الذكري.

ثانياً: العمر

أظهرت النتائج أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً كانت من (40 إلى أقل من 50 سنة) بنسبة (40.5%)، تلتها الفئة من (30 إلى أقل من 40 سنة) بنسبة (37.0%)، ثم الفئة (50 سنة فأكثر) بنسبة (12.1%)، وأخيراً الفئة الأقل من (30 سنة) بنسبة (10.4%).

ويُفهم من ذلك أن معظم المشاركين من فئة منتصف العمر، وهي الفئة التي غالباً ما تمتلك خبرة عملية كافية في مجالات التدقيق والمحاسبة، مما يعزز من مصداقية آرائهم حول موضوع الدراسة.

ثالثاً: المؤهل العلمي

تُظهر البيانات أن حملة درجة البكالوريوس يمثلون النسبة الأكبر من العينة بنسبة (53.2%)، يليهم حملة الدبلوم بنسبة (24.3%)، ثم حملة الماجستير بنسبة (20.8%)، وأخيراً حملة الدكتوراه بنسبة (1.7%).

وهذا يشير إلى أن معظم أفراد العينة يمتلكون تأهيلاً أكاديمياً مناسباً لمجال عملهم، وهو ما يعكس طبيعة الكوادر المهنية العاملة في المؤسسات الحكومية.

رابعًا: الوظيفة

أوضحت النتائج أن فئة المحاسبين تمثل النسبة الأعلى بين أفراد العينة بنسبة (46.8%)، يليهم المدققون الداخليون بنسبة (28.3%)، ثم المديرون الماليون بنسبة (23.1%)، وأخيرًا مديرو التدقيق الداخلي بنسبة (1.7%).

ويدل هذا التوزيع على أن العينة تضم شرائح وظيفية متنوعة تتعامل بشكل مباشر مع عمليات التدقيق وإدارة المخاطر، وهو ما يعزز من شمولية نتائج الدراسة.

خامسًا: الخبرة العملية

تُشير البيانات إلى أن غالبية أفراد العينة لديهم خبرة 10 سنوات فأكثر بنسبة (68.2%)، يليهم من لديهم خبرة تتراوح بين (5 - أقل من 10 سنوات) بنسبة (16.8%)، ثم من لديهم خبرة أقل من (5 سنوات) بنسبة (15.0%).

ويُستدل من ذلك على أن أغلب المشاركين من ذوي الخبرة الطويلة في مجالات التدقيق والإدارة المالية، الأمر الذي يُكسب إجاباتهم قدرًا من الموثوقية والدقة، ويسهم في تعزيز جودة التحليل الإحصائي اللاحق.

مصادر الحصول على المعلومات

إُعتمدت هذه الدراسة في جمع بياناتها على مصدرين رئيسيين، هما:

أولًا: المصادر الثانوية

تمثلت في مراجعة الأدبيات العلمية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث، والتي تناولت مفاهيم جودة التدقيق الداخلي، وإدارة المخاطر، والدعم التنظيمي، والعلاقات المتبادلة بينها. وشملت هذه المصادر عددًا من الكتب المتخصصة، والمجلات العلمية المحكمة، والتقارير الرسمية، بالإضافة إلى الرسائل الجامعية التي تناولت موضوعات قريبة من متغيرات الدراسة.

وقد ساعدت هذه المراجع في بناء الإطار النظري للدراسة، وتحديد أبعاد المتغيرات الرئيسية، وصياغة فقرات أداة البحث بما يتناسب مع أهداف الدراسة ومشكلتها.

ثانيًا: المصادر الأولية

تمثلت في البيانات الميدانية التي جُمعت بواسطة الاستبانة التي أُعدت خصيصًا لهذه الدراسة، حيث صُممت لتغطية جميع متغيرات البحث وعلاقتها.

وتكوّنت الاستبانة من قسمين رئيسيين:

- **القسم الأول:** تناول البيانات الشخصية والوظيفية للمبحوثين، مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة.
 - **القسم الثاني:** تضمن الفقرات الخاصة بمحاور الدراسة الرئيسية، والمقسمة على النحو الآتي:
 - **جودة التدقيق الداخلي،** واشتملت على ثلاثة أبعاد رئيسية:
 - التأهيل العلمي والعملي (5 فقرات).
 - الموضوعية (6 فقرات).
 - جودة أداء العمل (6 فقرات).
 - **الدعم التنظيمي،** وتضمن (7 فقرات) تقيس مستوى الدعم الذي توفره المؤسسة للعاملين في التدقيق الداخلي من حيث التقدير، التدريب، وبيئة العمل.
 - **إدارة المخاطر،** واشتملت على (7 فقرات) تقيس مدى فعالية أنشطة إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية.
- وبذلك بلغ العدد الكلي لفقرات الاستبانة (31 فقرة)، إضافة إلى أسئلة البيانات الديموغرافية في القسم الأول.

أدوات الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة، نظرًا لما توفره من دقة في قياس الاتجاهات والآراء. وقد تم تطويرها بالاستناد إلى الأدبيات السابقة، مع إجراء بعض التعديلات بما يتناسب مع البيئة التنظيمية في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان. وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة موافقة المستجيبين على فقرات الاستبانة، كما هو موضح في الجدول رقم (2).

الجدول رقم (2)

مستويات الموافقة على فقرات الاستبانة الإيجابية وتعبيراتها اللفظية وتقديراتها الكمية.

المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
التقدير الكمي	5	4	3	2	1

وقد تم الاعتماد على المعيار الموضح في الجدول التالي في تقدير مستوى الموافقة لدى المستجيبين وذلك في ضوء المتوسطات الحسابية للفقرات للإجابة على أسئلة البحث.

الجدول رقم (3)

المستويات المتحققة المقابلة لمدى المتوسطات الحسابية

الأهمية النسبية	مدى المتوسط الحسابي المقابل
منخفضة جداً	من (1) إلى أقل من (1.8)
منخفضة	من (1.8) إلى أقل من (2.6)
متوسطة	من (2.6) إلى أقل من (3.4)
مرتفعة	من (3.4) إلى أقل من (4.2)
مرتفعة جداً	4.2 فأعلى

الأساليب الإحصائية المستخدمة

لتحليل البيانات التي جُمعت والإجابة على تساؤلات الدراسة، تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، بالإضافة إلى برنامج WarpPLS لنمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) وتحليل الانحدار المتعدد. شملت الأساليب الإحصائية المعتمدة ما يلي:

1. التوزيع التكراري والنسب المئوية: لوصف البيانات الأولية والخصائص الديموغرافية لأفراد العينة، والتي بلغ عددها 173 مشاركًا، وجميعها صالحة للتحليل.
2. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: لتقييم الأهمية النسبية للفقرات المتعلقة بأبعاد استخدام جودة التدقيق الداخلي ومتغير إدارة المخاطر، بوجود الدعم التنظيمي كمتغير معدل، والإجابة على أسئلة الدراسة الوصفية.

3. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والثبات المركب (Composite Reliability) CR (-): للتحقق من اتساق العبارات وثبات أداة الدراسة. وتُعد قيمة $0.70 \leq$ مقبولة لضمان وجود اتساق داخلي كافٍ.

4. الصدق التقاربي (Convergent Validity) باستخدام متوسط التباين المستخرج (AVE)، ويُقبل عندما تكون قيمته $0.50 \leq$ ، لضمان أن العناصر تقيس المفهوم المراد قياسه.

5. الصدق التمايزي (Discriminant Validity): باستخدام نسب الارتباطات غير المتجانسة إلى الأحادية (HTMT و HTMT2)، حيث يُعتبر الصدق التمايزي متحققًا إذا كانت القيم أقل من 0.90 ويفضل أن تكون أقل من 0.85، لضمان تمييز الأبعاد المختلفة عن بعضها البعض.

6. تحليل التعددية المفرطة (Multicollinearity): من خلال احتساب معامل تضخم التباين (VIF)، حيث تشير القيم الأقل من 5 إلى عدم وجود مشكلة تعددية مفرطة بين المتغيرات المستقلة.

7. اختبارات جودة وتطابق نموذج القياس (Measurement Model Fit): شملت مؤشرات:

○ متوسط معامل المسار (APC)

○ متوسط معامل الارتباط (ARS)

○ متوسط التباين لمعامل التضخم (AVIF)

تُعتبر القيم مقبولة إذا كانت $P\text{-value} < 0.05$ و APC و ARS و $AVIF < 5$.

8. تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) باستخدام SEM: تم

استخدام تحليل الانحدار المتعدد ضمن نموذج المعادلات الهيكلية (SEM) لتقدير الأثر المباشر

لكل بعد من أبعاد جودة التدقيق الداخلي (التأهيل العلمي والعملي، الموضوعية، جودة أداء

العمل) على إدارة المخاطر، مع دراسة الدور المعدل للدعم التنظيمي في العلاقة بين المتغيرات.

كما تم تقييم حجم التأثير (Effect Size) والدلالة الإحصائية لكل علاقة لتحديد قوة العلاقة

وأهميتها.

نبذة عن البيئة المبحوثة:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار

مع بداية النهضة المباركة عام 1970م كان جل اهتمام جلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم

حفظه الله بالعلم والتعليم وذلك عبر مقولته الخالدة: "سنعلم أبنائنا ولو تحت ظل شجرة". واستكمالاً

لمسيرة التعليم العالي بالسلطنة. تم إنشاء وزارة التعليم العالي، ورسم هيكلها الإداري والتنظيمي، وذلك

استجابة للأمر السامي المتمثلاً بالمرسوم السلطاني السامي رقم 1994/2م والذي ينص في مادته

الرابعة على إنشاء وزارة للتعليم العالي. وبإنشائها تم تحويل الكليات الست المتوسطة للمعلمين والتي كانت تابعة لوزارة التربية والتعليم إلى كليات جامعية للتربية تمنح درجة البكالوريوس. وفي ضوء الأدوار المستقبلية التي تبنتها وزارة التعليم العالي. تم تحويل هذه الكليات إلى كليات علوم تطبيقية. وذلك بدءاً من العام الأكاديمي 2006/2005م. ثم توسعت مهام الوزارة لتشمل الجامعات والكليات الخاصة، وازداد عدد البعثات.

الرؤية: تعليم عالٍ شامل وتعلّم مستدام، وبحث علمي يقود إلى مجتمع معرفي وقدرات وطنية منافسة.

الأهداف:

- نظام تعليمي عالٍ يتسم بالجودة العالية، والشراكة المجتمعية.
 - نظام متكامل ومستقل؛ لحوكمة المنظومة التعليمية للتعليم العالي والبحث العلمي وتقييمها وفق المعايير الوطنية والعالمية.
 - مناهج تعليمية معززة للقيم، ومراعية لمبادئ الدين الإسلامي، والهوية العمانية، ومستلهمة من تاريخ عمان وتراثها، ومواكبة لمتطلبات التنمية المستدامة، ومهارات المستقبل، وتدعم تنوعاً في المسارات التعليمية.
 - نظام ممكن للقدرات البشرية في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار.
 - منظومة وطنية فاعلة للبحث العلمي والإبداع والابتكار تسهم في بناء اقتصاد المعرفة ومجتمعها.
 - مصادر تمويل متنوعة ومستدامة للتعليم العالي والبحث العلمي.
 - كفاءات وطنية ذات قدرات ومهارات ديناميكية منافسة محلياً وعالمياً.
- ولأن سلطنة عمان تشهد حالياً نهضة متجددة مبنية على أساس دراسة دقيقة للواقع واستشراف جريء وحكيم للمستقبل مبني على رؤية واضحة المعالم هي رؤية عمان 2040، فإن وزارة التعليم العالي

والبحث العلمي والابتكار عازمة على المضي قدماً في تحسين جودة التعليم العالي ورفع كفاءة التعليم والتدريب المهني وإرساء ثقافة بحثية منتجة تقوم على إجراء البحوث التطبيقية التي تسعى إلى إيجاد حلول مبتكرة للتحديات التي تواجهها القطاعات المختلفة، كما تقوم على تقديم مقترحات وخطط لتطوير هذه القطاعات بما يضمن استدامتها وسيرها نحو الاقتصاد المعرفي، واستغلال كل ذلك في تكوين منظومة فاعلة للابتكار وريادة الأعمال تُؤسس كنتاج لها شركات ناشئة معتمدة على التقنيات الحديثة التي أفرزتها الثورة الصناعية الرابعة

الفصل الرابع

تحليل البيانات وتفسير النتائج

يستعرض هذا الفصل نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها في ضوء أهدافها وأسئلتها، ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة ذات الصلة.

أولاً: نتائج الدراسة

يهدف هذا الجزء إلى الإجابة عن أسئلة الدراسة المتعلقة بـ أثر جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان، مع دراسة الدور المعدل للدعم التنظيمي. ولتحقيق ذلك، تم تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة، بالإضافة إلى احتساب المتوسطات العامة لأبعاد جودة التدقيق الداخلي، والدعم التنظيمي، وقياس مستوى إدارة المخاطر من وجهة نظر أفراد العينة.

التحليل الوصفي لمحاوير الدراسة

أ. نتائج السؤال الأول:

"ما مستويات جودة التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد متغير جودة التدقيق الداخلي، إضافةً إلى المتوسط العام للمتغير ككل. ويوضح الجدول رقم (4)

النتائج الخاصة بمستويات جودة التدقيق الداخلي

جدول رقم (4) مستويات جودة التدقيق الداخلي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
التأهيل العلمي والعملية	4.12	0.606	3
الموضوعية	4.19	0.503	1
جودة أداء العمل	4.15	0.551	2
جودة التدقيق الداخلي	4.15	0.513	

يوضح الجدول أن المتوسط الحسابي العام لجودة التدقيق الداخلي بلغ **4.15** بانحراف معياري **0.513**، وهو ما يشير إلى أن مستوى جودة التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية جاء مرتفعاً نسبياً. ويعكس ذلك اهتمام هذه المؤسسات بتطبيق معايير التدقيق الداخلي وتطوير أداء المدققين. عند تحليل الأبعاد الفرعية لجودة التدقيق الداخلي:

- جاء بعد الموضوعية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.19)، مما يدل على أن المؤسسات تهتم بتطبيق المعايير المهنية والشفافية في عمليات التدقيق.
- تلاه بعد جودة أداء العمل في المرتبة الثانية بمتوسط (4.15)، مما يشير إلى حرص المدققين على أداء مهامهم بدقة وكفاءة.
- جاء بعد التأهيل العلمي والعملية في المرتبة الثالثة بمتوسط (4.12)، وهو ما يعكس امتلاك المدققين للخبرة والمعرفة المهنية اللازمة، وإن بدرجة أقل نسبياً مقارنة بالموضوعية وجودة الأداء.

ولتحليل هذه الأبعاد بشي من التفصيل:

أولاً: التأهيل العلمي والعملية.

يعرض الجدول رقم (5) نتائج تحليل آراء أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق ببعده التأهيل العلمي والعملية للمدققين الداخليين، والذي يُعد أحد أبعاد جودة التدقيق الداخلي. يوضح الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة، إلى جانب ترتيب كل فقرة وفق أهميتها النسبية من وجهة نظر المشاركين.

جدول رقم (5)

مستويات بعد التأهيل العلمي والعملية

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	الأهمية النسبية
1	يوجد لدى المدققين الداخليين في المؤسسة إمام كافي بمعايير التدقيق الداخلي	4.08	0.750	5	مرتفعة
2	يحافظ المدقق الداخلي في المؤسسة على التحصيل المهني المستمر لتطوير قدراته ومهاراته العملية	4.15	0.674	1	مرتفعة
3	يتمتع المدقق الداخلي في المؤسسة بشكل عام بالمعرفة الكافية الخاصة بالتدقيق	4.12	0.725	3	مرتفعة
4	يواكب المدقق الداخلي في المؤسسة باستمرار متابعة التطورات الحاصلة على معايير التدقيق الداخلي ويستند إليها أثناء أداء مهامه	4.09	0.738	4	مرتفعة
5	يتوفر لدى المدقق الداخلي جوانب المعرفة بأداء عمليات المراجعة	4.15	0.674	2	مرتفعة
المتوسط العام		4.12	0.606		مرتفعة

يوضح الجدول رقم (5) أن المتوسط الحسابي العام لبعده التأهيل العلمي والعملية للمدققين الداخليين بلغ **4.12** بانحراف معياري **0.606**، وهو ما يشير إلى أن مستوى التأهيل العلمي والعملية لدى المدققين في المؤسسات الحكومية جاء مرتفعاً نسبياً. ويعكس ذلك اهتمام المؤسسات

بتطوير قدرات المدققين، سواء من حيث المعرفة المهنية أو الخبرة العملية، بما يساهم في تحسين جودة التدقيق الداخلي.

وبتحليل العبارات بشكل تفصيلي:

• يتبين أن الفقرة التي تنص على: " يحافظ المدقق الداخلي في المؤسسة على التحصيل المهني المستمر لتطوير قدراته ومهاراته العملية" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط 4.15، تلتها الفقرة المتعلقة بـ " يتوفر لدى المدقق الداخلي جوانب المعرفة بأداء عمليات المراجعة "بمتوسط 4.15 أيضاً، وكلاهما جاء بمستوى مرتفع جداً.

• أما الفقرة المتعلقة بـ "يتمتع المدقق الداخلي في المؤسسة بشكل عام بالمعرفة الكافية الخاصة بالتدقيق" فجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط 4.12، تلتها الفقرة التي تنص على "يواكب المدقق الداخلي في المؤسسة باستمرار متابعة التطورات الحاصلة على معايير التدقيق الداخلي ويستند إليها أثناء أداء مهامه "بمتوسط 4.09.

• وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة: " يوجد لدى المدققين الداخليين في المؤسسة إلمام كافي بمعايير التدقيق الداخلي "بمتوسط 4.08، والتي على الرغم من كونها الأدنى، إلا أنها تعكس مستوى مرتفعاً من المعرفة المهنية لدى المدققين.

وتوضح هذه النتائج أن المؤسسات الحكومية تولي اهتماماً خاص بتطوير المهارات العملية والمعرفة المهنية للمدققين الداخليين، مع التركيز على التحصيل المستمر ومتابعة المستجدات في معايير التدقيق، بما ينعكس إيجاباً على جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات.

ثانياً: الموضوعية.

يعرض الجدول رقم (6) نتائج تحليل آراء أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق ببعد الموضوعية للمدققين الداخليين، أحد أبعاد جودة التدقيق الداخلي. يوضح الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة، بالإضافة إلى ترتيبها وأهميتها النسبية، مع توضيح المتوسط العام للبعد في صف منفصل:

جدول رقم (6): مستويات بعد الموضوعية

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	الأهمية النسبية
1	يسهم ارتباط أعمال المدقق الداخلي في المؤسسة بالإدارة في الارتقاء بمستوى أدائه مما يؤدي إلى جودة التدقيق	4.25	0.677	3	مرتفعة جداً
2	يساعد رفع تقرير التدقيق الداخلي إلى لجنة التدقيق على جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي	4.33	0.601	1	مرتفعة جداً
3	يتحقق المدقق الداخلي من الخطط والسياسات المطبقة في المؤسسة ومدى انسجامها مع القوانين والأنظمة المعمول بها	4.18	0.601	5	مرتفعة
4	يسهم تعيين المدققين الداخليين ومكافأتهم وترقيتهم في رفع جودة أداء وظيفة التدقيق	4.27	0.746	2	مرتفعة جداً
5	يتم إخضاع المدقق الداخلي وأسلوب عمله لتقويم مستمر لتحديد نقاط القوة والضعف من قبل الإدارة	3.98	0.785	6	مرتفعة
6	لدى المدققين الداخليين صلاحيات للوصول إلى مختلف السجلات والوثائق الخاصة بأعمال المؤسسة	4.13	0.739	4	مرتفعة
	المتوسط العام للبعد	4.19	0.503		مرتفعة

يوضح الجدول أن المتوسط الحسابي العام للبعد الموضوعية بلغ **4.19** بانحراف معياري **0.503**،

مما يشير إلى أن مستوى الموضوعية لدى المدققين الداخليين في المؤسسات الحكومية جاء مرتفعاً.

وبتحليل العبارات بشكل تفصيلي:

• جاءت الفقرة: "يساعد رفع تقرير التدقيق الداخلي إلى لجنة التدقيق على جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي" في المرتبة الأولى بمتوسط **4.33**، تلتها الفقرة: "يسهم تعيين المدققين الداخليين ومكافآتهم وترقيتهم في رفع جودة أداء وظيفة التدقيق بمتوسط **4.27**، وكلاهما جاء بمستوى مرتفع جدًا.

• أما الفقرة: "يسهم ارتباط أعمال المدقق الداخلي في المؤسسة بالإدارة في الارتقاء بمستوى أدائه مما يؤدي إلى جودة التدقيق" فجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط **4.25**، يليها: "لدى المدققين الداخليين صلاحيات للوصول إلى مختلف السجلات والوثائق الخاصة بأعمال المؤسسة بمتوسط **4.13**.

• وجاءت الفقرة: "يتحقق المدقق الداخلي من الخطط والسياسات المطبقة في المؤسسة ومدى انسجامها مع القوانين والأنظمة المعمول بها" في المرتبة الخامسة بمتوسط **4.18**، وأخيرًا الفقرة: "يتم إخضاع المدقق الداخلي وأسلوب عمله لتقويم مستمر لتحديد نقاط القوة والضعف من قبل الإدارة بمتوسط **3.98**، وجميعها جاءت بمستوى مرتفع.

وتوضح هذه النتائج أن المؤسسات الحكومية تولي اهتمامًا كبيرًا بضمان موضوعية المدققين الداخليين من خلال الالتزام بالمعايير المهنية، رفع التقارير إلى الجهات الرقابية، ومنحهم الصلاحيات اللازمة للوصول إلى البيانات والمستندات، بما يضمن جودة التدقيق ورفع مستوى إدارة المخاطر.

ثالثاً: جودة أداء العمل.

عرض الجدول رقم (7) نتائج تحليل آراء أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بجودة أداء العمل للمدققين الداخليين، أحد أبعاد جودة التدقيق الداخلي. يوضح الجدول المتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية لكل فقرة، بالإضافة إلى ترتيب كل فقرة وأهميتها النسبية، مع توضيح المتوسط

العام للبعد في صف منفصل:

جدول رقم (7)

مستويات بعد جودة أداء العمل

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	الأهمية النسبية
1	يبدل المدقق الداخلي العناية المهنية اللازمة عند أداء مهام عمله	4.24	0.653	1	مرتفعة جدًا
2	يحتفظ المدقق الداخلي بسجلات دقيقة ومنظمة لأعماله تؤدي إلى زيادة جودة التدقيق الداخلي في المؤسسة	4.16	0.710	3	مرتفعة
3	يقوم قسم التدقيق بوضع خطط تدقيق تعتمد على درجة المخاطر المتوقعة في تحديد أولويات أنشطة دائرة التدقيق وبما يتناسب مع أهداف وإجراءات المؤسسة	4.12	0.757	5	مرتفعة
4	تعلن المؤسسة مسؤوليات نطاق إدارة التدقيق الداخلي بصورة واضحة ومعلنة ومحددة بدقة	4.06	0.729	6	مرتفعة
5	يتم تطوير خطة التدقيق من قبل المدقق بناءً على الفهم الكافي لإجراءات الرقابة	4.14	0.623	4	مرتفعة
6	تمكن دقة وكفاءة برامج التدقيق الداخلي في المؤسسة من جودة التدقيق الداخلي	4.21	0.695	2	مرتفعة جدًا
	المتوسط العام للبعد	4.15	0.551		مرتفعة

يوضح الجدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي العام لبعدها جودة أداء العمل بلغ 4.15 بانحراف

معيارى 0.551، مما يشير إلى أن مستوى جودة أداء العمل لدى المدققين الداخليين في المؤسسات

الحكومية جاء مرتفعاً.

وبتحليل العبارات بشكل تفصيلي:

- جاءت الفقرة: "يبدل المدقق الداخلي العناية المهنية اللازمة عند أداء مهام عمله" في المرتبة الأولى بمتوسط **4.24**، تلتها الفقرة: "تمكن دقة وكفاءة برامج التدقيق الداخلي في المؤسسة من جودة التدقيق الداخلي" بمتوسط **4.21**، وكلاهما جاء بمستوى مرتفع جدًا.
 - أما الفقرة: "يحتفظ المدقق الداخلي بسجلات دقيقة ومنظمة لأعماله تؤدي إلى زيادة جودة التدقيق الداخلي في المؤسسة" فجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط **4.16**، تلتها: "يتم تطوير خطة التدقيق من قبل المدقق بناءً على الفهم الكافي لإجراءات الرقابة" بمتوسط **4.14**.
 - وجاءت الفقرة: "يقوم قسم التدقيق بوضع خطط تدقيق تعتمد على درجة المخاطر المتوقعة في تحديد أولويات أنشطة دائرة التدقيق وبما يتناسب مع أهداف وإجراءات المؤسسة" في المرتبة الخامسة بمتوسط **4.12**، تلتها: "تعلن المؤسسة مسؤوليات نطاق إدارة التدقيق الداخلي بصورة واضحة ومعلنة ومحددة بدقة" بمتوسط **4.06**، وجميعها جاءت بمستوى مرتفع.
- وتوضح هذه النتائج أن المؤسسات الحكومية تهتم بتحسين جودة أداء العمل لدى المدققين الداخليين من خلال الالتزام بالمعايير المهنية، الاحتفاظ بسجلات دقيقة ومنظمة، تطوير خطط التدقيق وفق تقييم المخاطر، واستخدام برامج دقيقة وفعالة، مما يعزز من كفاءة عمليات التدقيق ويساهم في رفع مستوى إدارة المخاطر.

الدعم التنظيمي كمتغير معدل

عرض الجدول رقم (8) نتائج تحليل آراء أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق ببعدها التنظيمي في المؤسسات الحكومية، حيث يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة، وترتيب كل فقرة وأهميتها النسبية، مع توضيح المتوسط العام للبعد في صف منفصل:

جدول رقم (8)

مستوى الموافقة على مستويات الدعم التنظيمي

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	الأهمية النسبية
1	تحرص المؤسسة على زيادة رفاهية العاملين في قسم التدقيق الداخلي من خلال توفير بنية تحتية مناسبة	3.77	0.955	7	مرتفعة
2	تحرص المؤسسة على تقدير جهود العاملين التي تعلق بتطوير التدقيق الداخلي	3.87	0.839	6	مرتفعة
3	تحرص المؤسسة على حل المشاكل التي تواجه العاملين في قسم التدقيق الداخلي	3.98	0.785	3	مرتفعة
4	تعمل المؤسسة على تدريب العاملين في التدقيق الداخلي لإكسابهم المهارات اللازمة لأداء المهام المطلوبة	4.09	0.706	1	مرتفعة
5	تعمل المؤسسة على تزويد العاملين بالمعلومات الهامة التي يحتاجونها في العمل	4.07	0.744	2	مرتفعة
6	تساهم بيئة العمل في المؤسسة على توليد الأفكار الإبداعية والابتكارية	3.91	0.895	4	مرتفعة
7	تهتم الوزارة بآراء ومقترحات موظفي التدقيق الداخلي	3.89	0.766	5	مرتفعة
المتوسط العام للبعد		3.94	0.680		مرتفعة

يوضح الجدول رقم (8) أن المتوسط الحسابي العام لبعد الدعم التنظيمي بلغ 3.94 بانحراف

معيارى 0.680، مما يشير إلى أن مستوى الدعم التنظيمي المقدم للعاملين في قسم التدقيق الداخلي

جاء مرتفعاً.

وتحليل العبارات بشكل تفصيلي:

• جاءت الفقرة: "تعمل المؤسسة على تدريب العاملين في التدقيق الداخلي لإكسابهم المهارات اللازمة لأداء المهام المطلوبة" في المرتبة الأولى بمتوسط 4.09، تلتها الفقرة: "تعمل المؤسسة على تزويد العاملين بالمعلومات الهامة التي يحتاجونها في العمل" بمتوسط 4.07، وكلاهما جاء بمستوى مرتفع جدًا.

• أما الفقرة: "تحرص المؤسسة على حل المشاكل التي تواجه العاملين في قسم التدقيق الداخلي" فجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط 3.98، تلتها: "تساهم بيئة العمل في المؤسسة على توليد الأفكار الإبداعية والابتكارية" بمتوسط 3.91.

• وجاءت الفقرة: "تهتم الوزارة بأراء ومقترحات موظفي التدقيق الداخلي" بمتوسط 3.89، تلتها: "تحرص المؤسسة على تقدير جهود العاملين التي تعلق بتطوير التدقيق الداخلي" بمتوسط 3.87، وأخيرًا: "تحرص المؤسسة على زيادة رفاهية العاملين في قسم التدقيق الداخلي من خلال توفير بنية تحتية مناسبة" بمتوسط 3.77، وجميعها جاءت بمستوى مرتفع.

وتشير هذه النتائج إلى أن المؤسسات الحكومية توفر بيئة داعمة للعاملين في التدقيق الداخلي من خلال التدريب، توفير المعلومات، حل المشكلات، وتشجيع الابتكار، مما يعزز من فعالية أعمالهم ويسهم في تحسين جودة التدقيق وإدارة المخاطر.

مستوى إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية

يعرض الجدول رقم (9) نتائج تحليل آراء أفراد عينة الدراسة بشأن مستوى إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان، ويهدف إلى قياس درجة تطبيق السياسات والخطط والإجراءات المتعلقة بإدارة المخاطر من وجهة نظر العاملين في هذه المؤسسات.

جدول رقم (9) مستويات إدارة المخاطر

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	الأهمية النسبية
1	تقوم إدارة المخاطر بوضع خطة إستجابة للمخاطر الناتجة عن عمليات داخلية غير ناجحة	3.91	0.794	6	مرتفعة
2	تقوم إدارة المخاطر بوضع خطة إحتياطية لمواجهة أي مخاطر تنتج عن أحداث خارجية مثل الكوارث الطبيعية	3.95	0.753	2	مرتفعة
3	يتم إستخدام البيانات الاحصائية لتحليل بيانات المخاطر	3.94	0.779	4	مرتفعة
4	تقوم إدارة المخاطر بإعطاء معلومات دقيقة لقسم التدقيق الداخلي لإتخاذ التدابير اللازمة للحد من المخاطر المحتملة وتجنبها	3.94	0.786	5	مرتفعة
5	يملك مسؤولو إدارة المخاطر القدرة على قياس المخاطر المالية ومتابعتها وإدارتها عن طريق توقع المخاطر المحتملة	3.89	0.751	7	مرتفعة
6	يضع مسؤولو إدارة المخاطر في المؤسسة نظام متكامل لتهيئة البيئة الملائمة وإيجاد الأدوات اللازمة لتوقع المخاطر المحتملة الحدوث	3.97	0.750	1	مرتفعة
7	يتعاون قسم التدقيق الداخلي وقسم إدارة المخاطر في مجال تبادل المعلومات لتحسين عمليات إدارة المخاطر	3.95	0.769	3	مرتفعة
	المتوسط العام للمتغير	3.94	0.649		مرتفعة

يوضح الجدول رقم (9) أن المتوسط الحسابي العام لمستوى إدارة المخاطر بلغ 3.94 بانحراف

معيارى 0.649، مما يشير إلى أن مستوى إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية جاء بدرجة

مرتفعة.

وبتحليل الفقرات بشكل تفصيلي:

- جاءت الفقرة: "يضع مسؤولو إدارة المخاطر في المؤسسة نظام متكامل لتهيئة البيئة الملائمة وإيجاد الأدوات اللازمة لتوقع المخاطر المحتملة الحدوث" في المرتبة الأولى بمتوسط 3.97، تلتها الفقرة: "تقوم إدارة المخاطر بوضع خطة إحتياطية لمواجهة أي مخاطر تنتج عن أحداث خارجية مثل الكوارث الطبيعية" بمتوسط 3.95، ثم: "يتعاون قسم التدقيق الداخلي وقسم إدارة المخاطر في مجال تبادل المعلومات لتحسين عمليات إدارة المخاطر" بمتوسط 3.95.
 - الفقرة: "يتم استخدام البيانات الاحصائية لتحليل بيانات المخاطر" جاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط 3.94، تلتها: "تقوم إدارة المخاطر بإعطاء معلومات دقيقة لقسم التدقيق الداخلي لاتخاذ التدابير اللازمة للحد من المخاطر المحتملة وتجنبها" بمتوسط 3.94.
 - وجاءت الفقرة: "تقوم إدارة المخاطر بوضع خطة إستجابة للمخاطر الناتجة عن عمليات داخلية غير ناجحة" بمتوسط 3.91، تلتها: "يملك مسؤولو إدارة المخاطر القدرة على قياس المخاطر المالية ومتابعتها وإدارتها عن طريق توقع المخاطر المحتملة" بمتوسط 3.89.
- وبذلك يتضح أن جميع الفقرات الخاصة بالدعم التنظيمي جاءت بدرجة مرتفعة وفق تقييم أفراد العينة، مما يعكس توفر مستوى جيد من الدعم المقدم للعاملين في قسم التدقيق الداخلي.

اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة التدقيق الداخلي بأبعادها (التأهيل العلمي والعملية، الموضوعية، جودة أداء العمل) على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان، مع الأخذ بعين الإعتبار الدور المعدل لمتغير الدعم التنظيمي.

تحليل نموذج الدراسة

تم إجراء تحليل معمق باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية (Structural Equation Modeling)

SEM - دراسة العلاقات المعقدة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة، بما في ذلك أثر المتغير المعدل.

أولاً: نموذج القياس (Measurement Model)

يُعد تقييم نموذج القياس خطوة أساسية لضمان موثوقية الأداة البحثية وصحة البيانات، ويشمل التحقق من:

1. الصدق التقاربي (Convergent Validity)

2. الصدق التمايزي (Discriminant Validity)

3. ثبات العبارات (Reliability)

4. غياب مشكلة التعددية المفرطة (Multicollinearity)

تهدف هذه الخطوات إلى التأكد من جودة البيانات قبل اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية.

○ تقييم الثبات، الصدق التقاربي، وقيم VIF

تم الاعتماد على مؤشرين رئيسيين لتقييم ثبات الاتساق الداخلي:

• معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha – α)

• الثبات المركب (Composite Reliability – CR)

كما تم قياس الصدق التقاربي باستخدام متوسط التباين المستخرج (Average Variance

Extracted – AVE)، ولتقييم التعددية المفرطة بين المتغيرات تم احتساب عامل التضخم في

التباين (VIF).

جدول رقم (10)

معاملات الثبات، الصدق التقاربي، وقيم VIF لأبعاد الدراسة

Full Collinearity VIF	Avg. Var. Extracted (AVE)	Composite Reliability (CR)	Cronbach's alpha (α)	المتغير (الرمز)
3.439	0.724	0.929	0.904	التأهيل العلمي والعملي (APQ)
4.531	0.542	0.875	0.827	الموضوعية (O)
4.647	0.629	0.910	0.881	جودة أداء العمل (QWP)
3.313	0.699	0.942	0.928	الدعم التنظيمي (OS)
3.566	0.714	0.946	0.933	إدارة المخاطر (RM)
1.493	0.752	0.943	0.811	التأهيل العلمي والعملي والدعم التنظيمي
3.490	0.875	0.929	0.775	الموضوعية والدعم التنظيمي
2.734	0.716	0.880	0.841	جودة أداء العمل والدعم التنظيمي

يوضح الجدول رقم (10) معاملات الثبات، الصدق التقاربي، وقيم التعددية المفردة (VIF) لأبعاد

جودة التدقيق الداخلي والمتغيرات التفاعلية مع إدارة المخاطر. من خلال تحليل القيم، يمكن

استخلاص ما يلي:

1. جميع قيم Cronbach's alpha (α) و Composite Reliability (CR) لجميع

المتغيرات الأصلية تتجاوز 0.70، مما يدل على اتساق داخلي مرتفع وموثوقية جيدة لمقاييس

أبعاد الدراسة.

2. قيم **Var. Extracted (AVE) Avg.** أكبر من 0.50 لجميع المتغيرات الأصلية، مما يؤكد

الصدق التقاربي المرتفع للأبعاد، أي أن كل متغير يقيس ما يفترض أن يقيسه بوضوح.

3. بالنسبة للمتغيرات التفاعلية، مثل التأهيل العلمي والعملي × الدعم التنظيمي، والموضوعية ×

الدعم التنظيمي، وجودة أداء العمل × الدعم التنظيمي، أظهرت قيم α و CR و AVE مستويات

طبيعية تتوافق مع المعايير المقبولة للثبات والصدق التقاربي. وهذا أمر متوقع لأن هذه

المتغيرات تُحسب رياضياً من المتغيرات الأصلية، ولا يعني وجود أي مشكلة في الثبات أو

الصدق، بل يؤكد صلاحية استخدامها في التحليل.

4. قيم **Full Collinearity VIF** لجميع المتغيرات أقل من 5، مما يشير إلى غياب مشكلة

التعددية المفرطة بين المتغيرات الأصلية والتفاعلية، ويؤكد صلاحية النموذج لاختبار الفرضية

الرئيسية الثانية.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن البيانات تتمتع بجودة عالية من حيث الثبات والصدق وعدم وجود

تعددية مفرطة، ما يجعلها صالحة لاستخدامها في تحليل أثر أبعاد جودة التدقيق الداخلي على إدارة

المخاطر مع المتغير المعدل (الدعم التنظيمي) باستخدام SEM.

2. مؤشرات جودة وتطابق نموذج القياس (**Measurement Model Fit**)

تُعد مؤشرات جودة وتطابق النموذج ضرورية لتقييم مدى توافق النموذج النظري المقترح مع البيانات

الميدانية، وهو أمر أساسي قبل الانتقال لاختبار الفرضيات. ولتحليل ذلك، تم الاعتماد على ثلاثة

مؤشرات رئيسية:

• متوسط معامل المسار: (**Average Path Coefficient – APC**) يقيس قوة العلاقة بين

المتغيرات في النموذج.

• متوسط معامل الارتباط: (Average R-squared – ARS) يعكس مقدار التباين في

المتغير التابع الذي يمكن تفسيره بواسطة المتغيرات المستقلة.

• متوسط التباين لمعامل التضخم: (Average Variance Inflation Factor – AVIF)

يقيم وجود مشكلة التعددية المفرطة بين المتغيرات المستقلة.

تُعتبر قيم **APC** و **ARS** مقبولة إذا كانت القيم الاحتمالية المرتبطة بها أقل من 0.05، بينما يُقبل

AVIF إذا كانت قيمته أقل من 5، مما يدل على غياب مشكلة في الارتباط الخطي المتعدد بين

المتغيرات.

جدول رقم (11)

مؤشرات جودة النموذج

المؤشر	القيمة	P-value	المعيار	الوصف
APC	0.187	<0.001	$P < 0.05$	متوسط معامل المسار
ARS	0.572	<0.001	$P < 0.05$	متوسط معامل الارتباط
AVIF	2.584		<5	متوسط التباين لمعامل التضخم

تشير نتائج الجدول رقم (11):

1. تشير نتائج الجدول إلى أن جميع مؤشرات جودة النموذج جاءت ضمن الحدود المقبولة.

2. قيمة متوسط معامل المسار ($APC = 0.187, P < 0.001$) تعكس وجود علاقات ذات

دلالة إحصائية بين المتغيرات في النموذج.

3. قيمة متوسط معامل الارتباط ($ARS = 0.572, P < 0.001$) تدل على أن المتغيرات

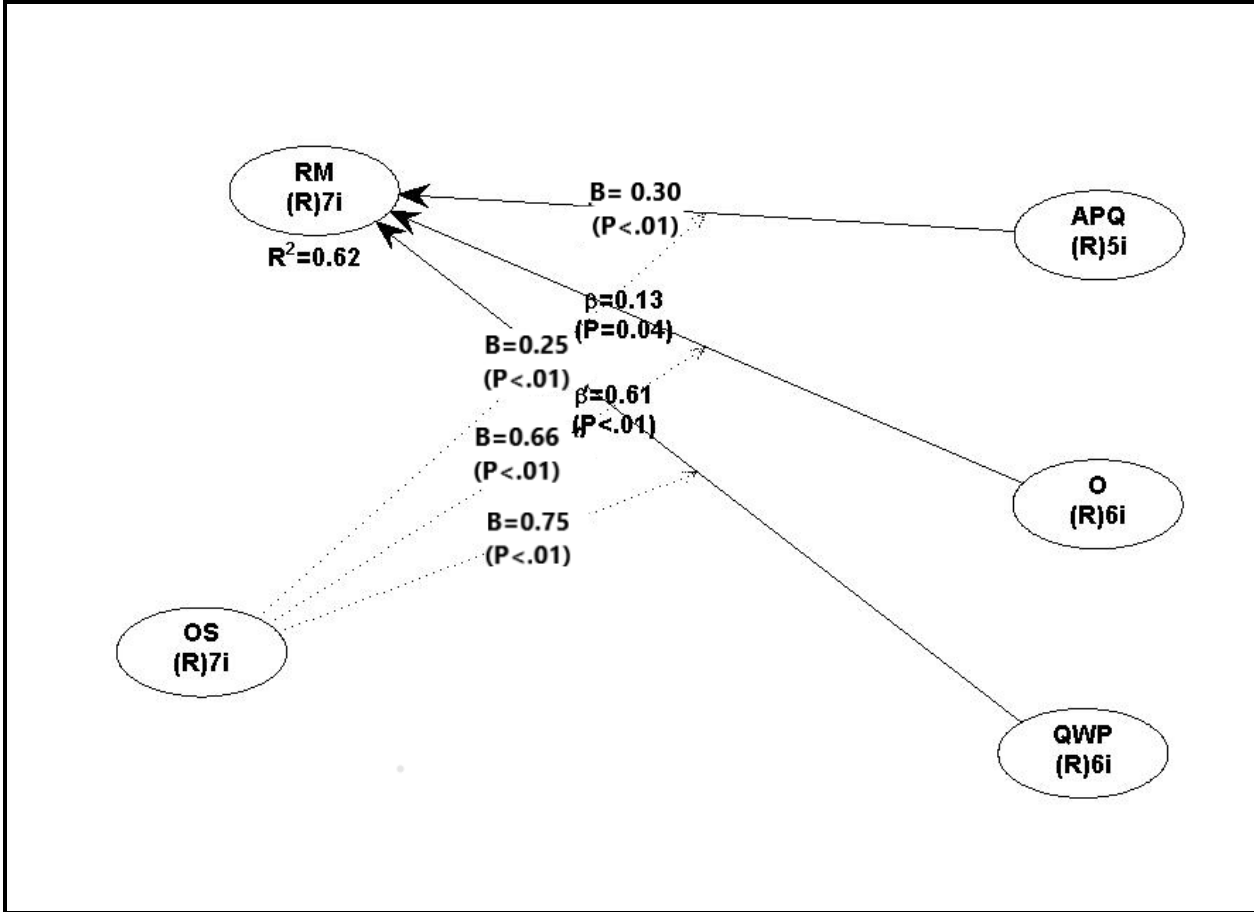
المستقلة تفسر نسبة جيدة من التباين في المتغير التابع، وهو ما يعزز قوة النموذج.

4. قيمة $AVIF = 2.584$ أقل من الحد المسموح (<5)، مما يشير إلى عدم وجود مشكلة

تعدد ارتباطات متفرعة بين المتغيرات المستقلة.

بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن نموذج القياس للفرضية الثانية يتمتع بجودة عالية وتطابق جيد مع البيانات الميدانية، مما يعزز من موثوقية النتائج المستخلصة عند اختبار أثر أبعاد جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر مع المتغير المعدل (الدعم التنظيمي).

شكل رقم (2)



3. اختبار الفرضيات الفرعية

تم اختبار الفرضيات الفرعية لتحديد أثر أبعاد جودة التدقيق الداخلي (التأهيل العلمي والعملية (APQ)، الموضوعية (O)، جودة أداء العمل (QWP) على إدارة المخاطر (RM) مع الأخذ بعين الاعتبار المتغير المعدل (الدعم التنظيمي OS) والمتغيرات التفاعلية. اعتمد التحليل على ثلاث

مقاييس رئيسية:

1. معامل المسار (Path Coefficients): يوضح اتجاه وقوة العلاقة بين المتغيرات.

2. حجم التأثير (Effect sizes - f^2): يوضح مدى مساهمة كل متغير مستقل في تفسير

التباين في المتغير التابع.

3. قيم الدلالة الإحصائية (P-values): تحدد ما إذا كان الأثر ذو دلالة إحصائية أم لا.

جدول رقم (12)

نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية	المتغير المستقل	المتغير التابع	Path Coefficient	Effect size (f^2)	P-value	النتيجة
ف1	التأهيل العلمي والعملي (APQ)	إدارة المخاطر (RM)	0.298	0.039	<0.001	رفض الفرض الصفري
ف2	الموضوعية (O)	إدارة المخاطر (RM)	0.128	0.095	0.043	رفض الفرض الصفري
ف3	جودة أداء العمل (QWP)	إدارة المخاطر (RM)	0.608	0.491	<0.001	رفض الفرض الصفري
ف4	الدعم التنظيمي (OS)	إدارة المخاطر (RM)	0.440	0.358	<0.001	رفض الفرض الصفري
ف5	التأهيل العلمي والعملي × الدعم التنظيمي	إدارة المخاطر (RM)	0.250	0.117	<0.001	رفض الفرض الصفري
ف6	الموضوعية × الدعم التنظيمي	إدارة المخاطر (RM)	0.660	0.508	<0.001	رفض الفرض الصفري
ف7	جودة أداء العمل × الدعم التنظيمي	إدارة المخاطر (RM)	0.750	0.577	<0.001	رفض الفرض الصفري

نتائج الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتأهيل العلمي والعملي على

إدارة المخاطر.

يوضح جدول رقم (12) وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر للتأهيل العلمي والعملي على إدارة

المخاطر حيث أن قيمة المعنوية <0.001 وقيمة معامل المسار 0.298، وهذا يعني أن التأهيل

العلمي والعملي يفسر ما نسبته 3.9% من التباين على إدارة المخاطر. وبناءً على ذلك يتم رفض الفرض الصفري ويتم قبول الفرضية الأولى.

الفرضية الثانية: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للموضوعية على إدارة المخاطر.

يوضح جدول رقم (12) وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر للموضوعية على إدارة المخاطر حيث أن قيمة المعنوية 0.043 وقيمة معامل المسار 0.128، وهذا يعني أن الموضوعية تفسر ما نسبته 9.5% من التباين على إدارة المخاطر. وبناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الثانية.

الفرضية الثالثة: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لجودة أداء العمل على إدارة المخاطر.

يوضح جدول رقم (12) وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر لجودة أداء العمل على إدارة المخاطر حيث أن قيمة المعنوية <0.001 وقيمة معامل المسار 0.608، وهذا يعني أن جودة أداء العمل تفسر ما نسبته 49.1% من التباين على إدارة المخاطر. وبناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الثالثة.

الفرضية الرابعة: يوجد أثر معدل ذو دلالة إحصائية للعلاقة بين التأهيل العلمي والعملي والدعم التنظيمي على إدارة المخاطر.

يوضح جدول رقم (12) وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر بين التأهيل العلمي والعملي والدعم التنظيمي على إدارة المخاطر حيث أن قيمة المعنوية <0.001 وقيمة معامل المسار 0.250، وهذا يعني أن الدعم التنظيمي يعمل كمتغير معدل يُعزز العلاقة بين التأهيل العلمي والعملي وإدارة المخاطر، بحيث تزداد قدرة التأهيل العلمي والعملي على تفسير التباين في إدارة المخاطر بوجود مستويات أعلى من الدعم التنظيمي، ويفسر هذا التفاعل ما نسبته 11.7% من التباين على إدارة المخاطر. وبناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الخامسة.

الفرضية الخامسة: يوجد أثر معدل ذو دلالة إحصائية للعلاقة بين الموضوعية والدعم التنظيمي على إدارة المخاطر.

يوضح جدول رقم (13) وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر بين الموضوعية والدعم التنظيمي على إدارة المخاطر حيث أن قيمة المعنوية $0.001 <$ وقيمة معامل المسار 0.660، وهذا يعني أن الدعم التنظيمي يعدل العلاقة بين الموضوعية وإدارة المخاطر، بحيث يصبح تأثير الموضوعية أقوى على إدارة المخاطر عند مستويات أعلى من الدعم التنظيمي، ويفسر هذا التفاعل ما نسبته 50.8% من التباين على إدارة المخاطر. وبناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الخامسة.

الفرضية السادسة: يوجد أثر معدل ذو دلالة إحصائية للعلاقة بين جودة أداء العمل والدعم التنظيمي على إدارة المخاطر.

يوضح جدول رقم (13) وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر بين جودة أداء العمل والدعم التنظيمي على إدارة المخاطر حيث أن قيمة المعنوية $0.001 <$ وقيمة معامل المسار 0.750، وهذا يعني أن الدعم التنظيمي يعمل كمتغير معدل يعزز تأثير جودة أداء العمل على إدارة المخاطر، بحيث يزداد أثر جودة الأداء في تحسين إدارة المخاطر عندما يكون مستوى الدعم التنظيمي مرتفعاً، ويفسر هذا التفاعل ما نسبته 57.7% من التباين على إدارة المخاطر. وبناءً على ذلك يتم قبول الفرضية السابعة.

الخلاصة:

- تشير النتائج إلى أن جميع أبعاد جودة التدقيق الداخلي (التأهيل العلمي والعملية، الموضوعية، جودة أداء العمل) بالإضافة إلى الدعم التنظيمي كمتغير معدل، لها أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان.
- وبالتالي، يتم قبول الفرضية الرئيسية، مما يؤكد أهمية جودة التدقيق الداخلي والدعم التنظيمي في تعزيز وتحسين إدارة المخاطر.

الفصل الخامس

نتائج وتوصيات الدراسة

المقدمة:

بعد عرض الجوانب النظرية والميدانية وتطبيق المنهجية العلمية الملائمة، ثم اختبار الفرضيات للتأكد من مدى تحقق أهداف الدراسة، يأتي هذا الفصل ليشكل حلقة التكامل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي. ويهدف إلى عرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية حول " أثر جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان: الدور المعدل للدعم التنظيمي "، بالإضافة إلى تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات العملية المستخلصة من هذه النتائج.

أولاً: التحليل الوصفي لأبعاد الدراسة

يوضح التحليل الوصفي مستويات أبعاد جودة التدقيق الداخلي، الدعم التنظيمي، وإدارة المخاطر لدى عينة الدراسة على النحو التالي:

- **التأهيل العلمي والعملية** بلغ متوسط الاستجابات 4.12 بانحراف معياري 0.606، مما يشير إلى إدراك مرتفع لمستوى التأهيل العلمي والعملية للمدققين الداخليين في المؤسسات الحكومية، ترجع هذه النتيجة إلى أن المدققين الداخليين في المؤسسة لديهم درجة عالية من التحصيل المعني ويعملون على تنمية مهاراتهم العلمية، تتفق هذه النتيجة مع دراسة إبراهيم (2022) .
- **الموضوعية** بلغ متوسط الاستجابات 4.19 بانحراف معياري 0.503، وهو مستوى مرتفع، ما يعكس التزام المدققين بالموضوعية في ممارسة أعمالهم ترجع هذه النتيجة إلى إخضاع المدققين الداخلية إلى التقويم المستمر يعمل على تحديد نقاط القوة والضعف مما يشجع المدققين

على تنمية نقاط القوة لديهم وتجنب نقاط الضعف، تتفق هذه النتيجة مع دراسة أسماعيل (2022).

• **جودة أداء العمل** بلغ متوسط الاستجابات 4.15 بانحراف معياري 0.551، ما يشير إلى تقدير مرتفع لأداء المدققين وفاعلية أعمالهم. ترجع هذه النتيجة إلى أن كفاءة برامج التدقيق التي تتبعها المؤسسة ترفع من مستويات جودة التدقيق الداخلي، تتفق هذه النتيجة مع دراسة كبلوتي وشيخي (2022).

• **الدعم التنظيمي** بلغ متوسط الاستجابات 3.94 بانحراف معياري 0.680، مما يعكس أن المؤسسات توفر بيئة داعمة للمدققين الداخليين، وتدعم ممارسات التدقيق بفعالية وترجع هذه النتيجة إلى أن المؤسسة تهتم بمقترحات وآراء العاملين في التدقيق الداخلي مما يساهم في توليد الافكار الابداعية والابتكارية .

• **إدارة المخاطر** بلغ متوسط الاستجابات 3.94 بانحراف معياري 0.649، وهو مستوى مرتفع نسبياً، ما يدل على إدراك جيد لفاعلية إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية ترجع هذه النتيجة إلى أن القيادات في قسم إدارة المخاطر لديهم القدرة على قياس المخاطر المالية التي يمكن أن تواجه المؤسسة ومتابعتها وإدارتها عن طريق توقع المخاطر المحتملة، تتفق هذه النتيجة مع دراسة الرواشدة والشورة (2023) .

ثانياً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة ومناقشتها

يوضح التحليل وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر للتأهيل العلمي والعملي على إدارة المخاطر، حيث بلغت قيمة معامل المسار (0.298) عند مستوى دلالة إحصائية ($0.001 <$) ، وهذا يعني أن التأهيل العلمي والعملي يفسر ما نسبته 29.8% من التباين على إدارة المخاطر. بناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى وترجع هذه النتيجة إلى أن التعاون الذي يتم بين قسك التدقيق الداخلي وبين

إدارة المخاطر في المؤسسة وتبادل المعلومات والخبرات له دور أساسي في تحسين عمليات إدارة المخاطر .

يوضح التحليل وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر للموضوعية على إدارة المخاطر، حيث بلغت قيمة معامل المسار (0.128) عند مستوى دلالة إحصائية (0.043)، وهذا يعني أن الموضوعية تفسر ما نسبته 12.8% من التباين على إدارة المخاطر. بناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية، وترجع هذه النتيجة إلى أن هناك نظام متكامل في قسم إدارة المخاطر بالمؤسسة مما يساعد في تهيئة البيئة الملائمة التي تساعد على توقع المخاطر قبل حدوثها والعمل على تجنبها، تتفق هذه النتيجة مع دراسة الدباس والوشاح (2024).

يوضح التحليل وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر لجودة أداء العمل على إدارة المخاطر، حيث بلغت قيمة معامل المسار (0.608) عند مستوى دلالة إحصائية (<0.001) ، وهذا يعني أن جودة أداء العمل تفسر ما نسبته 60.8% من التباين على إدارة المخاطر. بناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة ترجع هذه النتيجة إلى أن إحتفاظ قسم التدقيق بسجلات دقيقة ومنظمة لأعماله تؤدي إلى جودة التدقيق في المؤسسة والقدرة على مواجهة المخاطر المتوقعة، تتفق هذه النتيجة مع دراسة الرواشدة والشورة (2023).

يوضح التحليل وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر بين التأهيل العلمي والعملية والدعم التنظيمي على إدارة المخاطر، حيث بلغت قيمة معامل المسار (0.250) عند مستوى دلالة إحصائية (<0.001) ، وهذا يعني أن الدعم التنظيمي يعزز العلاقة بين التأهيل العلمي والعملية وإدارة المخاطر، وتفسر التفاعلية ما نسبته 25% من التباين على إدارة المخاطر. بناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الرابعة ترجع هذه النتيجة إلى أن المؤسسة تعمل على تزويد العاملين بالمعلومات الهامة التي يحتاجونها في العمل كما تعمل على حل أي مشاكل يمكن أن تواجه العاملين في قسم التدقيق .

يوضح التحليل وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر بين الموضوعية والدعم التنظيمي على إدارة المخاطر، حيث بلغت قيمة معامل المسار (0.660) عند مستوى دلالة إحصائية ($0.001 <$) ، وهذا يعني أن الدعم التنظيمي يعزز العلاقة بين الموضوعية وإدارة المخاطر، وتفسر التفاعلية ما نسبته 66% من التباين على إدارة المخاطر. بناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة وترجع هذه النتيجة إلى أن ارتباط أعمال المدقق الداخلي في المؤسسة بالإدارة يسهم في الارتقاء بمستوى أدائه مما يؤدي إلى جودة التدقيق، تتفق هذه النتيجة مع دراسة بن العايش (2022) .

يوضح التحليل وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر بين جودة أداء العمل والدعم التنظيمي على إدارة المخاطر، حيث بلغت قيمة معامل المسار (0.750) عند مستوى دلالة إحصائية ($0.001 <$) ، وهذا يعني أن الدعم التنظيمي يعزز العلاقة بين جودة أداء العمل وإدارة المخاطر، وتفسر التفاعلية ما نسبته 75% من التباين على إدارة المخاطر. بناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الفرعية السادسة ترجع هذه النتيجة إلى أن المدقق الداخلي يبذل عناية مهنية عند أداء مهام عمله كما يقوم قسم التدقيق بوضع خطط تدقيق تعتمد على درجة المخاطر المتوقعة في تحديد أولويات أنشطة دائرة التدقيق وبما يتناسب مع أهداف وإجراءات المؤسسة، تتفق هذه النتيجة مع دراسة مفتن وآخرون (2022) .

توصيات الدراسة:

استنادًا إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة حول الأثر الإيجابي لجودة التدقيق الداخلي بأبعاده (التأهيل العلمي والعملية، الموضوعية، جودة أداء العمل) على إدارة المخاطر، وكذلك إلى الدور المعدّل للدعم التنظيمي الذي يعزز هذه العلاقة في المؤسسات التعليمية الحكومية بسلطنة عمان، توصي الدراسة بما يلي:

1. تعزيز جودة التدقيق الداخلي في المؤسسات التعليمية الحكومية من خلال تبني معايير

واضحة للأداء المهني، بما يسهم في تحسين فعالية إدارة المخاطر وضمان الاستخدام الأمثل للموارد العامة. ويمكن تطبيق ذلك عبر تطوير أدلة عمل وإجراءات تدقيق معيارية تسهم في رفع كفاءة أنشطة التدقيق الداخلي.

2. تعزيز استقلالية وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات التعليمية من خلال ربطها مباشرة

بمستوى إداري أعلى (مثل وكيل الوزارة أو لجنة التدقيق)، بما يضمن الحيادية والموضوعية ويحدّ من أي تضارب في المصالح. ويسهم ذلك في تحسين موثوقية تقارير المخاطر ودعم اتخاذ القرار.

3. تفعيل برامج التدريب والتطوير المهني المستمر للمدققين الداخليين وفقًا للاحتياجات الفعلية

للمؤسسات التعليمية، والتركيز على مجالات إدارة المخاطر، وتقنيات التحليل، ونظم المعلومات المالية. ويساعد ذلك في رفع مستوى التأهيل العلمي والعملية، وهو أحد الأبعاد التي ثبت تأثيرها الإيجابي في إدارة المخاطر.

4. تطبيق نظام حوافز مادية ومعنوية للمدققين الداخليين في المؤسسات التعليمية، بهدف تحفيز

الأداء المهني وتعزيز الالتزام بمعايير الجودة. ويمكن ربط الحوافز بمؤشرات أداء موضوعية تتعلق بدقة التقارير وجودة المخرجات الرقابية.

5. تطوير خطط سنوية لإدارة المخاطر في المؤسسات التعليمية، تتضمن تحديد المخاطر المحتملة وآليات الاستجابة لها، مع إشراك وحدات التدقيق الداخلي في إعدادها ومتابعتها. يساهم ذلك في تحسين التكامل بين التدقيق الداخلي ووظيفة إدارة المخاطر ورفع مستوى الجاهزية المؤسسية.

6. تعزيز الدعم التنظيمي من خلال توفير بيئة عمل مشجعة، وتوضيح الأدوار والصلاحيات، ودعم التواصل الفعال بين المدققين الداخليين والإدارة العليا، لما لذلك من دور مثبت في تعزيز أثر جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر.

الدراسات المستقبلية

إجراء المزيد من الدراسات حول:

- أثر جودة التدقيق الداخلي على الأداء المالي للمؤسسات
- أثر خبرة المدقق على تحسين جودة التدقيق الداخلي
- العوامل المؤثرة على جودة التدقيق الداخلي في المؤسسات
- دور التدقيق الداخلي في تحسين نظام المعلومات المحاسبية في المؤسسات
- أثر فاعلية التدقيق الداخلي في الحد من مخاطر الذكاء الاصطناعي في المؤسسات.

الخاتمة

تقوم وظيفة التدقيق الداخلي في المنظمات على اختلاف أهدافها وأنشطتها بتقديم خدمات وغايتها في ذلك هو إضافة قيمة للمؤسسة ومساعدتها على تحقيق أهدافها، فالتدقيق الداخلي عبارة عن نشاط تقييمي يتم من خلال تنظيم معين يهدف إلى تدقيق وفحص العمليات والقيود والمستندات بشكل مستمر وهو مبدأ أساسي لخدمة الإدارة داخل المؤسسة ويعتبر بمثابة رقابة إدارية تمارس لقياس

وتقييم فعالية أساليب الرقابة الأخرى ويقوم من خلال هيئة داخلية أي مدققين موظفين لدى المؤسسة. حيث يشكل التدقيق الداخلي أداة من أدوات الرقابة الداخلية وركيزة أساسية ومهمة حيث يتم الاستناد عليه في تقييم وتفعيل كافة الأنشطة الرقابية وتوجيه العمليات نحو النجاح وذلك بترشيد الانفاق وتقويم الأنشطة المالية والإدارية وتحسين دقة وجودة المعلومات المحاسبية لتكون أكثر اعتمادية وثقة لكل الجهات ذات العلاقة لإتخاذ القرارات الصائبة والملائمة وتنفيذها بالشكل الصحيح.

وقد أشارت النتائج إلى أن جميع أبعاد جودة التدقيق الداخلي (التأهيل العلمي والعملية، الموضوعية، جودة أداء العمل) لها أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان.

كما يلعب الدعم التنظيمي دوراً مهماً كمتغير معدل، حيث يعزز تأثير جميع أبعاد جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر، بما في ذلك التأهيل العلمي والعملية، الموضوعية، وجودة أداء العمل، مما يرفع من كفاءة وفاعلية إدارة المخاطر. مما يؤكد أهمية جودة التدقيق الداخلي والدعم التنظيمي في تحسين إدارة المخاطر.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- إبراهيم، عمر خليل (2022) أثر الإفصاح عن رأس المال الفكري في جودة التدقيق الداخلي في البنوك التجارية الأردنية، مجلة الجامعة العراقية، 55(3)
- إبراهيم، فاطمة أحمد موسى (2016) العوامل المؤثرة في جودة تقارير التدقيق الداخلي في الوزارات والمؤسسات الحكومية الفلسطينية العاملة في قطاع غزة ، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين.
- أبو تايه ،سعود، (2021)، أثر إثراء الوظائف على أداء العاملين دراسة مسحية لموظفي دائرة الجمارك في مدينة العقبة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية 6(16)
- أبو رحمة، أحمد يوسف محمد ، (2017) ، أثر عوامل البيئة الداخلية للمنظمة على مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات بوكالة الغوث الدولية (الأونروا). رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة، غزة، فلسطين.
- أحمد الحديدي، والسيد إبراهيم (2020). إدارة المخاطر والأزمات دار العلم والإيمان للنشر والتوزي، مصر.
- أحمد، محمد عباس . (2019). أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على كفاءة وفعالية أداء المراجع الداخلي لتحسين جودة المراجعة الداخلية المبنية على المخاطر مجلة البحوث المالية والتجارية، 20 (العدد الأول - الجزء الثاني)
- إسماعيل، مجبل دواى (2022) تأثير ممارسات اخلاقيات المهنة واستقلالية المدقق على جودة التدقيق الداخلي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مجال التدقيق والمحاسبة في

تشكيلات كل من جامعة ميسان والجامعة التقنية الجنوبية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 18(2).

• اشتيوي، خالد عمرو، قاسم ناجي، ماجد (2023)، دور متطلبات الدعم التنظيمي على رضا العاملين بالتطبيق على شركة مليئة للنفط والغاز. رسالة ماجستير، الجامعة الليبية للعلوم الانسانية، كلية الاعمال، ليبيا.

• الاشراف، العلامي محمد والاسلام، قسوم، سيف (2022). دور التدقيق الداخلي في تحسين جودة نظام المعلومات المحاسبية في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة بسكرية للأجر SARL (المنطقة الصناعية بسكرة"، رسالة ماجستير جامعة محمد خضير - بسكرة، الجزائر.

• أندرسون، إدوارد (2018). إدارة مخاطر الأعمال النماذج والتحليلات المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر.

• بلخادم، حنان (2016) أثر جودة التدقيق الداخلي على حوكمة الشركات، دراسة حالة مؤسسة مطاحن الزيبان القنطرة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير، بسكرة.

• بن العايش، فاطمة (2022) التدقيق الداخلي كأداة لتحسين جودة القوائم المالية في المؤسسات الاقتصادية "دورة مخزونات": دراسة ميدانية للمؤسسة الوطنية للدهن - وحدة سوق أهراس، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 15(2)

• بن العربي، عباس، وأم الخير، فايزة حاشي (2023). مدى استجابة أنظمة الرقابة الداخلية لمخرجات إدارة المخاطر في ظل سلوك الإدارة العليا: دراسة ميدانية للشركة الجزائرية للتأمينات CAAT مجلة اقتصاد المال والاعمال، 8(1)، 269-286.

• بني عبده، عماد، والخوانده، خلدون (2022) أثر إدارة المخاطر في تحقيق الميزة التنافسية في الأندية الرياضية الأردنية المحترفة. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث، 7(2)، 60-86.

- بودرع، لمياء (2022)، أثر الدعم التنظيمي في التقليل من التهكم التنظيمي دراسة ميدانية بالمؤسسة الكاتمية للفاين جيبل. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيجل، الجزائر .
- الجاسمي، باسم عباس الجبوري ، فلاح ،حسن (2022) دور ممارسات ادارة الموارد البشرية القائمة على الالتزام في تعزيز الدعم التنظيمي المدرك (بحث تحليلي في عينة من الجامعات الاهلية العراقية في منطقة الفرات الاوسط).مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، 11(3)، ص 48-65.
- الجاف، نظيمة وصادق، زانا وأومر ، شيروان ، (2019) ، دور مهارات القيادة الإدارية في تعزيز الالتزام الوظيفي : دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدرء الأقسام في ديوان محافظة أربيل، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، كلية الإمارات للعلوم التربوية، 2(36)،ص : 99-115.
- الحرباوي، مرام ، (2019)، مدى تطبيق الاتراء الوظيفي والتوسع الوظيفي في بلدية الخليل رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين.
- الحردان، محمد (2020) أثر إجراءات التدقيق الداخلي على جودة المعلومات المحاسبية في البنوك التجارية الكويتية، مجلة رماح للبحوث والدراسات، 43(1).
- الحريشاوي، محسن صادق عبد السادة ودشلي، كمال (2023) دور نظام التدقيق الداخلي في جودة المعلومات المحاسبية في القوائم المالية: دراسة حالة وزارة النفط العراقية / شركة نفط ميسان، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 19(64).
- الحسين، عمر محجوب محمد(2024) أثر جودة التدقيق الداخلي في محاربة الفساد في القطاع العام القطري، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث غزة ، 8(7)

- حمد، محمد علي حسين والطائي، سلوان حافظ حميد (2023) تحسين جودة التدقيق الداخلي وفق مكون البيئة لإطار الكفاءة الصادر عن "IIA"، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (139)
- حمد، محمد علي حسين والطائي، سلوان حافظ حميد (2024) تحسين جودة التدقيق الداخلي وفق مكون المهنية لإطار الكفاءة الصادر عن "IIA"، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، (80)22.
- الحميدي، نجم واليوسفي، أحمد والعيسى، عقبة (2018)، أثر الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي في نية ترك العمل عند مقدمي خدمة الاتصالات في مدينة حلب، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 1(43)
- الحوامدة ، أحمد موسى ، عبدالرحيم (2021) أثر الحوكمة السيبرانية على جودة التدقيق الداخلي البنوك الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة جرش، الأردن.
- خوالده، مها محمد علي (2022) أثر تطبيق مبادئ الحاكمة المؤسسية في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية في ظل جودة التدقيق الداخلي في البنوك التجارية الأردنية (رسالة ماجستير) جامعة آل البيت، الأردن.
- د. سهيل نعيم أبو ميالة. (2023). أثر طريقة التدقيق المبني على مخاطر الاعمال في تحسين جودة التدقيق الداخلي: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين. مجلة جامعة سرت للعلوم الانسانية، 13(1)، 157-173.
- الدباس، قاسم أحمد والوشاح، نور علي أحمد (2024) أثر جودة التدقيق الداخلي في الحد من الاحتيال الإلكتروني في المحافظ المالية: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات الأردنية وتكنولوجيا المعلومات، مجلة اقتصاد المال والأعمال، 8(2).

- الدويري أماني عمر (2021) أثر أبعاد جودة التدقيق الداخلي على الأداء المالي في ظل الثقافة التنظيمية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية من وجهة نظر المدققين الداخليين، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت المفرق، الاردن.
- رشوان، عبدالرحمن، وقاسم، زينب (2020). تأثير تطبيق قواعد الحوكمة الإلزامية على إدارة المخاطر، المجلة العربية للإدارة، 40(3).
- الرماضنة، أنسام عوض سعد (2024) أثر الذكاء الاصطناعي في جودة التدقيق الداخلي : الدور المعدل لرأس المال الفكري، رسالة ماجستير، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الاردن.
- زوبير، محمد وبوحفص، رواني (2021) التدقيق المحاسبي الداخلي كألية تحليلية لتقييم مدى التزام المؤسسات الطاقوية بنظام الرقابة الداخلية، دراسة تطبيقية لشركة سونلغاز امتياز غرداية، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، 13(1).
- السرحان، نوف جميل خلف (2024) أثر الدعم التنظيمي المدرك على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة ال البيت، الاردن.
- السعيد، أحمد جواد عبد الجليل، (2022) أثر إلتزام مدقق الحسابات الخارجي بقواعد السلوك المهني في جودة عملية التدقيق الدور المعدل لإستخدام تقنيات التدقيق المتزامنة (رسالة ماجستير). جامعة العلوم الإسلامية العالمية عمان، الاردن.
- سماقية، بشرى، وتعتاع، بتول (2014) إدارة المخاطر في شركات الصناعات النسيجية بحلب باستخدام تقنية التدرج الهرمي التحليلي AHP مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 1 (34)، 341-369.

- سهام، جغل (2022)، فعالية نظام المعلومات المحاسبي على تحسين جودة التدقيق الداخلي بالمؤسسة الإنتاجية الجزائرية دراسة حالة الشركة الجزائرية للحديد والصناعات الفولاذية تقرت، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- شاکر، محمود، (2016)، الدعم التنظيمي المُدرک متغيراً وسيطاً بين ادارة الإحتواء العالي للموارد البشرية والإلتزام التنظيمي أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة جامعة البصرة ، العراق.
- الشایع، عصام حمید و دکنس، قصي عاید، (2023) ، فاعلية التدقيق الداخلي في تحسين اداء شركة التأمين العراقية العامة بحث تطبيقي، مجلة مركز دراسات الكوفة (68)1.
- الشخاترة، بتول رياض (2022) أثر الدعم التنظيمي والاجتماعي في المسار المهني، دراسة تطبيقية على العاملين في شركات الخدمات الخاصة في الاردن، رسالة ماجستير، جامعة البلقاء، الأردن.
- الشخاتره، بتول رياض (2023) أثر الدعم التنظيمي والاجتماعي في المسار المهني دراسة تطبيقية على العاملين في شركات الخدمات الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير، جامعة البلقاء التطبيقية، الاردن.
- الشقران، عون عبدالوهاب والعريان، ليث عبدالله محمد (2023) أثر خصائص لجان التدقيق على جودة التدقيق الداخلي في البنوك التجارية الأردنية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 19(64).
- الصادق، محمد بهاء الدين (2017)، تأثير العدالة التنظيمية على تحقيق الالتزام بالعقد النفسي. رسالة دكتوراه ، كلية التجارة جامعة عين الشمس، مصر.
- الصاوي، محمد والغرابلي، زينب (2021) ، دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الرفاه النفسي للعاملين بالبنوك الوطنية الإماراتية، المجلة العربية للإدارة، 41 (1) ،ص: 89-113.

- الصاوي، محمود محمد رجب، (2024)، العلاقة بين القيادة الخادمة والإستغراق الوظيفي : دراسة أثر بعض المتغيرات الوسيطة، المجلة العلمية للدراسة والبحوث المالية والتجارية، 5(1)، ص: 877-917.
- الضويحي، ساره. (2022). صعوبات تطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء إدارة المخاطر، مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والإجتماع (77) 39-50.
- عاشور، باي بومرزاق وغاليب، عمر (2022) التدقيق الداخلي بالقطاع الصحي العمومي كآلية لحماية المال العام وتحسين الخدمة: مقترح لخلية تدقيق بالمؤسسة الصحية، مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة، جامعة ابن خلدون تيارت - الملحقة الجامعية قصر الشلالة، 5(3).
- العباس، عبد الهادي والعامري، عمار، جواد وسام (2021) تطوير أداء أقسام الرقابة والتدقيق الداخلي في الوحدات الحكومية الخدمية من خلال تطبيق المعايير والمفاهيم الدولية - أنموذج مقترح في المديرية العامة للتربية بالنجف الاشرف، مجلة مركز دراسات الكوفة، 1(61).
- العبدلي، محمد (2012) أثر تطبيق الحاكمية المؤسسية على جودة التدقيق الداخلي في الشركات الصناعية المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الاردن.
- عجالي، دلال & عياش، زبير (2017). إدارة رأس المال الفكري كمدخل لدعم وتحسين تنافسية شركات التأمين ، رسالة ماجستير , جامعة أم البواقي ، الجزائر
- عطافي، جميلة ناجي، (2022) ، دور العدالة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة التميز والاداء التنظيمي في الجامعات اليمينة مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، 2(15)، ص : 72-99.

- عطية، غزوان محمد (2023) العوامل المؤثرة على تحسين جودة التدقيق الداخلي في شركة نפט البصرة من أجل إرساء التطبيق السليم للمعايير التي تبناها ديوان الرقابة المالية، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة البصرة - كلية الإدارة والاقتصاد، 18 (71).
- علي، أحمد الدوسري ومحمد، عبد الله، أحمد (2022) دراسة تحليلية لمحددات جودة التدقيق الداخلي في ظل عمليات الرقمنة وفقا للمعايير المنظمة والتجاري الدولية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والادارية، 13(2).
- علي، أحمد حسين (2020). أنشطة إدارة سلسلة التوريد المستدامة وأثرها في تعزيز إدارة مخاطر الشركات دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الادارية في شركة الكرونجي للمشروبات الغازية والمعدنية مجلة الجامعة العراقية، (46)، 321-336.
- العمار، عبد الله علي (2022) ، أثر الدعم التنظيمي على إدارة الأزمات دراسة تطبيقية من منظور العاملين بالمستشفيات الخاصة بمنطقة عسير. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية (23) ، ص : 1055-1100.
- العنزي، حجي بن سليمان، (2018) مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 3 (1)، ص: 49-73.
- العنزي، مفلح (2020). إدارة مخاطر العمل التطوعي في زمن جائحة كورونا (كوفيد-19). مجلة بحوث، (35)، 205-213.
- العنزي، ناصر فهيد عبدالله ، راشد . (2021) أثر إجراءات التدقيق الإلكتروني في جودة التدقيق الداخلي : الدور المعدل للحاكمية المؤسسية (رسالة دكتوراه). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، الأردن.

- فراحي, وسيلة وفرايحية ساره (2022) أثر جودة التدقيق الداخلي على المحاسبة الإبداعية للقوائم المالية. رسالة ماجستير، جامعة يحي فارس بالمدينة، الجزائر .
- فوزي، ميهوبي نورة محطار (2023)، أهمية الدعم التنظيمي في البيئة المهنية . مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية 10(1)، ص: 395-409.
- القضاة، يقين، علي (2023) أثر إدارة المعرفة المحاسبية في جودة التدقيق الداخلي، الدور المعدل للخصائص النوعية الأساسية للمعلومات المحاسبية، دراسة ميدانية على المؤسسات الحكومية المستقلة الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة البلقاء التطبيقية ، الاردن.
- قمان، عمر وبن العربي، عباس(2022) دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة الشركة الجزائرية للتأمينات CAAT، مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة، جامعة عمار ثلجي الاغواط - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 5(1)
- كبلوتي، حمزة وشيخي، بلال (2022) جودة أنشطة التدقيق الداخلي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية: دراسة ميدانية من وجهة نظر المدققين الداخليين بشركات المساهمة بولاية عنابة، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، 5(1).
- لمين، سلمان وخياط أميرة، (2020)، العدالة التنظيمية المحددات والنتائج .مجلة الخلدونية للعلوم الإنسانية والاجتماعية والاجتماع، 33 (100).
- مجبل، داوي اسماعيل (2022) تأثير ممارسات اخلاقيات المهنة واستقلالية المدقق على جودة التدقيق الداخلي، مجلة الغاري لكلية الادارة والاقتصاد المجلد 18(2).
- محمد، أمين، سوزان ومحمد أمين، هونه محمد (2017) العوامل المؤثرة على استقلالية وموضوعية التدقيق الداخلي دراسة ميدانية على واقع المؤسسات الحكومية في كرميان، مجلة جامعة التنمية البشرية، 3(4).

- محمد، أياد طاهر وسعيد، هشام مسلم (2020) إدارة المخاطر وانعكاسها على جودة خدمة البيئة، دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في مديرية مجاري صلاح الدين، ملة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، 16(51).
- محمد، ماريا أبية يوسف ، (2017) ، دور الرضا الوظيفي في تحقيق دافعية الإنجاز لدى العاملين بوزارة المالية بولاية البحر الأحمر . مجلة جامعة البحر الأحمر للعلوم الإنسانية، 1(4)
- محميد، سعد علوان وياسين، عمار طه و عباس، زهير خضر (2021). أثر استخدام أدوات المحاسبة الإدارية على تحسين جودة التدقيق الداخلي للمصارف العراقية الأهلية: بطاقة الأداء المتوازن أنموذجاً. مجله اقتصاديات الاعمال للبحوث التطبيقية، 1(1)
- مدوي ، سامية (2023) مساهمة خدمات ضمان الجودة في تحسين أداء التدقيق الداخلي في المؤسسات الاقتصادية بالجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة ، سطيف 1/ جامعة ات عباس، الجزائر .
- المرزوق، آية عبدالصمد محمد (2023) أثر خصائص المعلومات المحاسبية على كفاءة التدقيق الداخلي والدور المعدل لحوكمة تكنولوجيا المعلومات دراسة تطبيقية على البنوك التجارية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن).
- المشاقبه، مالك عبد المولى مفضي (2022) أثر لغة تقارير الأعمال الموسعة في جودة التدقيق الداخلي، دراسة ميدانية على الشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة عمان، رسالة ماجستير، جامعة ال البيت، الاردن.
- مشه هديل جمال حسن (2024) أثر الدعم التنظيمي المدرك على تعزيز السلامة والصحة المهنية: دراسة تطبيقية على شركة البوتاس العربية المساهمة المحدودة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الاردن.

- المصاروة، شذى (2018) أثر جودة التدقيق الداخلي في العلاقة بين إدارة المخاطر المؤسسية وأداء الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة ال البيت ، المفرق، الأردن.
- المعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي (All, 2017) ترجمة مجلس حكام جمعية المدققين الداخليين في لبنان.
- مفتن، ظافر حسين وإبراهيم، بلال عامر وجميل، عبدالله حسين (2022) دور كفاءة التدقيق الداخلي في تعزيز جودة المعلومات المحاسبية: دراسة استطلاعية على عينة من المدققين الداخليين في المصارف العراقية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 18(60)
- مقداد مليكة . (2017) دور مناهج التحسين المستمر للعمليات في تحسين أداء المؤسسة مجلة أبعاد اقتصادية، 7(94).
- ملاحي، رقية (2022) أثر التدقيق الداخلي على تبني المعايير العالمية للتقييس في المؤسسات الفندقية في الجزائر، مجلة الاقتصاد والبيئة، 5(2)
- ناصف، أحمد ثروت، (2018)، العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على مكاتب البريد بقطاع وسط الدلتا". رسالة ماجستير، كلية التجارة جامعة المنوفية، مصر.
- النعسان، سماح (2018) العوامل المؤثرة على جودة التدقيق من وجهة نظر مدققي الحسابات الخارجيين، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.

- هنية، محمد، (2020) ، واقع الدعم التنظيمي المدرك لدى العاملين في مدارس وزارة التربية والتعليم بغزة وأثره على ظاهرة الانسحاب الوظيفي. رسالة ماجستير كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة.
- وائل، محمد وجبريل، احمد محمد، (2018) أثر الدعم التنظيمي على إدارة الابتكار، دراسة ميدانية على عينة من العاملين بشركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي - ليبيا، مجلة الاقتصاد الادارة، 2(3)
- الوشاح، نور علي أحمد . (2023) أثر جودة التدقيق الداخلي في الحد من الاحتيال الإلكتروني في المحافظ المالية: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات الأردنية وتكنولوجيا المعلومات رسالة ماجستير، جامعة البلقاء التطبيقية، السلط، الأردن.
- ياسين، عسال وعيسى مناع (2022) دور التدقيق الداخلي في تحسين المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الاقتصادية دراسة استبائية لعينة من المؤسسات الاقتصادية في ولاية ورقلة، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- يخلف صفية ،وجبور، علي سايح (2019) متطلبات تحسين جودة التدقيق الداخلي من أجل إرساء التطبيق السليم لحوكمة الشركات مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد، مج. 1، ع. 2.

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:

- Abdelrahim, A., & Al-Malkawi, H. A. N. (2025). Examining the moderating role of senior management support in internal audit effectiveness: evidence from GCC region. *International Journal of Disclosure and Governance*, 22(3), 722-744.
- Adu Gyamfi, T., Aigbavboa, C. O., & Thwala, W. D. (2024). Risk resources management influence on public-private partnership risk

management in construction industry. Confirmatory factor analysis approach. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 22(5), 1544-1569.

- Al-Hattami, H. M., Hashed, A. A., Alnuzaili, K. M., Alsoufi, M. A., Alnakeeb, A. A., & Rageh, H. (2021). Effect of risk of using computerized AIS on external auditor's work quality in Yemen. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 8(1), 75-81.
- Alsharari, N. M. (2022). Risk management practices and trade facilitation as influenced by public sector reforms: institutional isomorphism. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 18(2), 192-216.
- Al-Tae, S. H. H., & Flayyih, H. H. (2023). Impact of the electronic internal auditing based on IT governance to reduce auditing risk. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 7(1), 94-100.
- Asgari, A., Mezginejad, S., & Taherpour, F. (2020). The role of leadership styles in organizational citizenship behavior through the mediation of perceived organizational support and job satisfaction. *Innovar*, 30(75), 87-98.
- Călin-Dumitru, P. O. P., DREŢA, R. F., & UNGUREANU, N. S. (2022). RISKS MANAGEMENT-EVALUATION AND MINIMIZATION. SCREENING ARTICLE. *Review of Management and Economic Engineering*, 21(2), 176-184.
- Cheng, J. C., & Yi, O. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85.
- Divya, S., Pujar, S. R., & Sangeetha, K. (2016). Job Enrichment and Its Impact on Employee Performance in It Industry. *Asia Pacific Journal of Research ISSN (Print)*, 2320, 5504.

- Duong, Q. H., Nguyen, T. B. N., & Nguyen, T. K. C. (2021). The impact of perceived regulatory support on social entrepreneurial intention: A survey dataset in Vietnam. *Data in Brief*, 37, 107233.
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 7(1), 101-124.
- Hopkin, P. (2018). *Fundamentals of risk management: understanding, evaluating and implementing effective risk management*. Kogan Page Publishers.
- Jat, M. N., Jajja, M. S. S., Shah, S. A. A., & Farooq, S. (2023). Manufacturer's servitization level and financial performance: the role of risk management. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 34(1), 122-146.
- Kim, K. Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of organizational behavior*, 37(4), 558-583.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43(6), 1854-1884.
- Melahi, R., & Laidi, M. (2023). Internal audit and its role in the application of international standards of standardization in hotel establishments in Algeria. *Journal of Financial Accounting and Managerial Studies*, 10(1), 80-99.

- Murr, P., & Carrera, N. (2022). Institutional logics and risk management practices in government entities: evidence from Saudi Arabia. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 18(1), 12-32.
- Nzewi, H. N., Chiekezie, O. M., Ekene, O., Raphael, A. E., & Ebuka, A. A. (2017). Job enrichment and employee commitment in selected brewing firms in Anambra State. *Journal of Business and Management Studies*, 2(4), 330-337.
- Penney, G. (2019). Exploring ISO31000 risk management during dynamic fire and emergency operations in Western Australia. *Fire*, 2(2), 21.
- Rahahle, M. Y. (2017). Extent of compliance with code of ethics and its impact on internal audit effectiveness. *International journal of academic research in accounting, finance and management sciences*, 7(4), 40-61.
- *Rausand, Marvin, & Haugen, Stein (2020). Risk assessment: Theory, methods, and applications (2nd ed.). John Wiley & Sons Inc.*
- Richardson, Gary L., & Jackson, Brad M. (2018). *Project management theory and practice (3th ed.). CRC Press.*
- Saeed, Y. S. (2018). Cost and time risk management in construction projects. *Tikrit Journal of Engineering Sciences*, 25(1), 42-48.
- Sarikaya, S, & Kara, S, (2020), Organizational trust and organizational support as a predictor of job satisfaction. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 12(8), 435-466.
- Srinivas, K. (2019). Process of risk management. *Perspectives on risk, assessment and management paradigms*, (10), 5772.
- Sun, L. (2019). Perceived organizational support: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155-175.
- Wang, X., Guchait, P., & Paşamehmetoğlu, A, (2020), Why should errors be tolerated? Perceived organizational support, organization-based self-

esteem and psychological well-being. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(5),1987-2006.

- Wen, J., Huang, S. S., & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120-130.
- Zhou, L., Li, S., Zhou, L., Tao, H., & Bouckenoghe, D. (2023). The effects of perceived organizational support on employees' sense of job insecurity in times of external threats: An empirical investigation under lockdown conditions in China. *Asian Business & Management*, 1-25.

الملاحق

ملحق رقم (1)



سلطنة عمان
جامعة الشرقية
برنامج الماجستير

(استبانة)

حفظكم الله

الفاضل/

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد...

يسرني أن أضع بين يديكم الأداة التي تم اعدادها لأخذ آراء العينة المختارة لهذه الدراسة وهي بعنوان: " أثر جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان: الدور المعدل للدعم التنظيمي " وهي متطلب تكميلي للحصول على درجة الماجستير من جامعة الشرقية ، لذا ارجو منكم التكرم بتعبئة الاستبانة المرفقة بوضع علامة (√) امام الإجابة المتوافقة مع رأيك، مؤكداً لكم أن جميع البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي، وسيتم التعامل معها بسرية تامة.

المشرف

الباحث

د. حمود بن محمد الحطامي

شبيب الشبيبي

اولا: البيانات الشخصية

1. الجنس:

ذكر
انثى

2. العمر:

30 سنة فأقل
من 30 سنة إلى أقل من 40
من 40 سنة إلى أقل من 50
50 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي:

دبلوم
بكالوريوس
ماجستير
دكتوراه

4. الوظيفة:

محاسب
مدير مالي
مدقق داخلي
مدير التدقيق الداخلي

5. الخبرة :

أقل من 5 سنوات
من 5 إلى أقل من 10
10 سنوات فأكثر

التعديل	ارتباط العبارة بالمحور		التعديل	سلامة الصياغة		العبارة	رقم العبارة	المحور
	غير مرتبطة	مرتبطة		غير سليمة	سليمة			
جودة التدقيق الداخلي								
						يوجد لدى المدققين الداخليين في المؤسسة إمام كافي بمعايير التدقيق الداخلي	1.	التأهيل العلمي والعملية
						يحافظ المدقق الداخلي في المؤسسة على التحصيل المهني المستمر لتطوير قدراته ومهاراته العملية	2.	
						يتمتع المدقق الداخلي في المؤسسة بشكل عام بالمعرفة الكافية الخاصة بالتدقيق	3.	
						يواكب المدقق الداخلي في المؤسسة باستمرار على متابعة التطورات الحاصلة على معايير التدقيق الداخلي ويستند إليها أثناء أداء مهامه	4.	
						يتوفر لدى المدقق الداخلي جوانب المعرفة بأداء عمليات المراجعة	5.	
						يسهم ارتباط أعمال المدقق الداخلي في المؤسسة بالإدارة في الارتقاء بمستوى أدائه مما يؤدي إلى جودة التدقيق	6.	الموضوعية
						يساعد رفع تقرير التدقيق الداخلي إلى لجنة التدقيق على جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي	7.	
						يتحقق المدقق الداخلي من الخطط والسياسيات المطبقة في المؤسسة ومدى انسجامها مع القوانين والأنظمة المتعارف عليها	8.	
						يسهم تعيين المدققين الداخليين ومكافأتهم	9.	

التعديل	ارتباط العبارة بالمحور		التعديل	سلامة الصياغة		العبارة	رقم العبارة	المحور
	غير مرتبطة	مرتبطة		غير سليمة	سليمة			
						وترقيتهم على جودة أداء وظيفة التدقيق		جودة أداء العمل
						10. يتم إخضاع المدقق الداخلي وأسلوب عمله إلى عملية تقييم مستمرة لتحديد نقاط القوة والضعف في عمله من قبل الإدارة		
						11. لدى المدققين الداخليين صلاحيات للوصول إلى مختلف السجلات والوثائق الخاصة بأعمال المؤسسة		
						12. يبذل المدقق الداخلي العناية المهنية اللازمة عند أداء مهام عمله		
						13. يحتفظ المدقق الداخلي بسجلات دقيقة ومنظمة لأعماله تؤدي إلى زيادة جودة التدقيق الداخلي في المؤسسة		
						14. يقوم قسم التدقيق بوضع خطط تدقيق تعتمد على درجة المخاطر المتوقعة في تحديد أولويات أنشطة دائرة التدقيق وبما يتناسب مع أهداف وإجراءات المؤسسة		
						15. تعلن المؤسسة مسؤوليات نطاق إدارة التدقيق الداخلي بصورة واضحة ومعلنة ومحددة بدقة		
						16. يتم تطوير خطة التدقيق من قبل المدقق بناء على الفهم الكافي لإجراءات الرقابة		
						17. تمكن دقة وكفاءة برامج التدقيق الداخلي في المؤسسة من جودة التدقيق الداخلي.		
						18. تحرص المؤسسة على زيادة رفاهية العاملين في قسم التدقيق الداخلي من		

التعديل	ارتباط العبارة بالمحور		التعديل	سلامة الصياغة		العبارة	رقم العبارة	المحور
	غير مرتبطة	مرتبطة		غير سليمة	سليمة			
						خلال توفير بنية تحتية مناسبة		
						19. تحرص المؤسسة على تقدير جهود العاملين التي تعلق بتطوير التدقيق الداخلي		
						20. تحرص المؤسسة على حل المشاكل التي تواجه العاملين في قسم التدقيق الداخلي		
						21. تعمل المؤسسة على تدريب العاملين في التدقيق الداخلي لإكسابهم المهارات اللازمة لأداء المهام المطلوبة		
						22. تعمل المؤسسة على تزويد العاملين بالمعلومات الهامة التي يحتاجونها في العمل		
						23. تساهم بيئة العمل في المؤسسة على توليد الأفكار الابداعية والابتكارية		
						24. تهتم الوزارة بأراء ومقترحات موظفي التدقيق الداخلي		
						25. تقوم إدارة المخاطر بوضع خطة إستجابة للمخاطر الناتجة عن عمليات داخلية غير ناجحة		
						26. تقوم إدارة المخاطر بوضع خطة إحتياطية لمواجهة أي مخاطر تنتج عن أحداث خارجية مثل الكوارث الطبيعية		إدارة المخاطر
						27. يتم إستخدام البيانات الاحصائية لتحليل بيانات المخاطر		
						28. تقوم إدارة المخاطر بإعطاء معلومات دقيقة لقسم التدقيق الداخلي لإتخاذ		

التعديل	ارتباط العبارة بالمحور		التعديل	سلامة الصياغة		العبارة	رقم العبارة	المحور
	غير مرتبطة	مرتبطة		غير سليمة	سليمة			
						التدابير اللازمة للحد من المخاطر المحتملة وتجنبها		
						يمتلك مسؤولو إدارة المخاطر القدرة على قياس المخاطر المالية ومتابعتها وإدارتها عن طريق توقع المخاطر المحتملة	29.	
						يضع مسؤولو إدارة المخاطر في المؤسسة نظام متكامل لتهيئة البيئة الملائمة وإيجاد الأدوات اللازمة لتوقع المخاطر المحتملة الحدوث	30.	
						يتعاون قسم التدقيق الداخلي وقسم إدارة المخاطر في مجال تبادل المعلومات لتحسين عمليات إدارة المخاطر	31.	

ملاحظات:

.....
.....

ملحق رقم (2)

قائمة بأسماء محكمي الاستبانة

اسم المحكم	اللقب	التخصص	مكان العمل
د. حمد بن محمد سالم العزري	أستاذ مساعد	إدارة الأعمال	جامعة السلطان قابوس
د. بدر بن خالد حاكم الشيبيني	استاذ مساعد	إدارة الأعمال	جامعة السلطان قابوس
د. محمد بن علي ناصر الراشدي	استاذ مساعد	إدارة الأعمال	جامعة الشرقية

ملحق رقم (3)

الموافقة الأخلاقية



RESEARCH ETHICS & BIOSAFETY COMMITTEE (UREBC)

CERTIFICATE OF ETHICAL APPROVAL

Date:	19/10/25
Project No.:	
Project Title:	أثر جودة التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان: الدور المعدل للدعم التنظيمي
Principal Investigator (PI)/Researcher	أ. شبيب الشبيبي

This is to certify that the research proposal associated with the project above has been reviewed by the Research Ethics and Biosafety Committee (UREBC) of A' Sharqiyah University and the ethical approval of this proposal has been approved under the code number (ASU/UREBC/25/139).

Note: The research should be carried out in accordance with the approved proposal. Any proposed change(s) to research design must be re-reviewed by the UREBC prior to implementation. While implementation you must consider the following:

- Report immediately to UREBC any adverse or unexpected events resulting from the research on human or/and animals.
- Notify the chair of UREBC upon completion or termination of the research project.

Dr. Rayya Al Balushi
Chair of University Ethics & Biosafety Committee
A' Sharqiyah University, Ibra, Oman
Email: Rayya.albalushi@asu.edu.om
Phone: +968 2540 1183