

## الفصل الرابع

### منهجية البحث وتحليل البيانات

#### 1،4 التمهيدي

الغرض من هذا الفصل هو مناقشة طريقة وإجراءات البحث العلمي المختار والمستخدم للتحقيق في أسئلة البحث التي تم تطويرها في الفصول السابقة. ومناقشة المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه الكمي والتوعوي المختار استناداً إلى الطبيعة الاجتماعية الاقتصادية لموضوع البحث والمستخدم للتحقيق في أسئلة البحث التي تم تطويرها في الفصل الأول. ثم تحديد مجتمع البحث والعينة وتفصيل أدوات البحث، ومتطلبات تحكيم أدوات البحث، يليه اختبار صدق وثبات أدوات البحث، ومراجعة الترميز، وتأقي الأدوات والمقاييس المستخدمة للمعالجة الإحصائية. ولتصميم البحث تم شرح ارتباط فرضيات البحث بالنظريات العلمية وبناتج الدراسات السابقة. على أن تكون طريقة جمع البيانات السائدة المستخدمة هي استبانة سيعدها الباحث خصيصاً لهذا الغرض لتوزيعها على جميع وحدات التدقيق الداخلي في الجهات الحكومية في إمارة دبي، بالإضافة إلى المقابلات شبه المنظمة.

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المدققين الداخليين العاملين في أجهزة التدقيق الداخلي من 500 موظف في القطاع الحكومي في إمارة دبي وقت إجراء الدراسة والبالغ عددها 46 جهة حكومية، حيث تم توزيع الاستبانة على كامل أفراد مجتمع الدراسة، بالإضافة إلى إجراء مقابلات شخصية مع عدد 7 من مديري وحدات التدقيق الداخلي. واتباع البحث في إجراء هذه الدراسة التطبيقية خطوات ومنهجية البحث العلمي، واعتمد البحث على أسلوبين للدراسة هما: الدراسة المكتبية النظرية والدراسة التطبيقية. كما استفاد الباحث من الأدوات والمقاييس الإحصائية الملائمة لموضوع البحث في عملية تفرغ الاستبيانات باستخدام برنامج أكسل (Excel) والبرنامجين الإحصائيين SPSS و AMOS للتحليل الإحصائي، وقياس نسب التباين، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط.

## 4،2 منهجية البحث

تعريف منهج البحث العلمي:

البحث العلمي يعني ببساطة البحث عن الحقائق Facts، والإجابة عن الأسئلة والحل للمشكلات، فهو استقصاء هادف ومنظم، إنه يسعى لإيجاد توضيح أو تفسير لظاهرة غير واضحة. إنه يوضح الحقائق المشوهة والمشكوك بها ويصحح الحقائق الخاطئة. إن البحث العلمي هو أسلوب منظم منطقي، موضوعي، دقيق يتوصل إلى النتائج بناء على أسس وأدلة (الضامن . 2006).

لكي يصبح البحث علمياً، على الباحث أن يلتزم بخطوات وطرق المنهج العلمي في البحث، حتى يصل إلى نتائج أكثر دقة. وهذا الأسلوب يساعد على تركيز الجهد واختصار الوقت، وحصص العمل في نطاق البحث المطلوب (مبارك . 1992)

لكل بحث منهج يسير عليه لدراسة المشكلة. فمنهج البحث هو طريقة موضوعية يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة من الظواهر، بقصد تشخيصها، وتحديد أبعادها، ومعرفة أسبابها، وطرق علاجها، والوصول إلى نتائج عامة يمكن تطبيقها. فالمنهج فن تنظيم الأفكار، سواء للكشف عن حقيقة غير معلومة لنا، أو لأثبات حقيقة نعرفها (مبارك . 1993).

بينما تعرّف رجاء وحيد دويدري في كتابها الموسوم " البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية" المنهاج العلمي بأنه " تلك المجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق مقبولة حول ظواهر موضوع الاهتمام من قبل الباحثين في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية" وتعريف آخر " المنهاج العلمي هو عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الأفكار المتنوعة والهادفة للكشف عن حقيقة تشكل هذه الظاهرة أو تلك" (دويدري . 2000).

## 4،2،1 مناهج البحث العلمي

المناهج الأساسية المستخدمة في البحث العلمي:

صنف محمد الصاوي محمد مبارك في كتابه " البحث العلمي أسسه وطريقة كتابته" المناهج الأساسية المستخدمة في البحث العلمي إلى أربعة هي (مبارك . 1992). 1- المنهج التجريبي - لدراسة الظاهرة.

2- المنهج الوصفي التحليلي - لوصف الظاهرة. 3- المنهج التاريخي - لتتبع الظاهرة. 4- المنهج المتكامل في البحوث التطبيقية - للدراسة والتطبيق

وبما أن المنهج الوصفي التحليلي هو الذي سيبثه البحث، فنورد تفصيلا من التعريفات كما يلي:  
ماهية المنهج الوصفي:

المنهج الوصفي / الكيفي / النوعي (Qualitative Approach): إن المتبع لتطور العلوم يستطيع أن يلمس الأهمية التي احتلها المنهج الوصفي في هذا التطور، ويرجع ذلك إلى ملاءمته لدراسة الظواهر الاجتماعية فالمنهج الوصفي يصف الظواهر وصفا موضوعيا من خلال البيانات التي يتحصل عليها باستخدام أدوات وتقنيات البحث العلمي (جازية وسعد الله . 2018).

المنهج الوصفي هو استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الحاضر، بقصد تشخيصها، وكشف جوانبها، وتحديد العلاقات بين عناصرها، أو بينها وبين ظواهر أخرى. (العزاوي . 2008). المنهج الوصفي هو: أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد، أو فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية، ثم تفسيرها بطريقة موضوعية، بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة. (دويدري . 2000).

2,2,4 مجالات استخدام البحوث الوصفية التحليلية:

لقد استخدم المنهج الوصفي في العلوم الاجتماعية بشكل واسع، نظرا لما يتمتع به من مزايا، حيث يقوم على رصد ومتابعة الظاهرة أو الحدث بدقة، وبطريقة كمية ونوعية في فترة زمنية معينة، أو لعدة فترات زمنية . (دشلي . 2016)، تتضمن معظم دراسات الأبحاث الإدارية أبحاثا وصفية. تعتمد هذه الأبحاث وبشكل كبير على مايقوله الشخص المستجوب والبيانات المتوفرة من مصادر البيانات الأولية. (العلاونة . 1996)، ولا يقتصر المنهج الوصفي على التعرف على معالم الظاهرة وتحديد أسباب وجودها، وإنما يشمل تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل إلى وصف دقيق للظاهرة ونتائجها. ومن البحوث التي استخدمها المنهج الوصفي (دراسة الحالة، المسح الاجتماعي، دراسة الرأي العام) - (محمد . 1986)

مما تقدم يتضح أن استخدام المنهج الوصفي يتم في العديد من العلوم لدراسة الظواهر الطبيعية والاجتماعية والإدارية والمجالات المتعلقة بدراسة الاتجاهات والآراء نحو المؤسسات والأفراد والحوادث.

### 3،2،4 أنماط البحوث الوصفية التحليلية:

قسّمت الدويدري أنماط البحوث الوصفية التحليلية وعرّفها على النحو الآتي (الدويدري . 2000)

- الدراسات المسحية: وهي جمع معلومات وبيانات ظاهرة، للتعرف عليها وتحديد وضعها ومعرفة جوانب الضعف والقوة فيها، لمعرفة مدى الحاجة لإجراء تغييرات فيها.
- دراسة العلاقات: تهتم بدراسة العلاقات بين الظواهر، وتحليلها والتعمق بها لمعرفة الارتباطات الداخلية في هذه الظواهر، والخارجية بينها وبين الظواهر الأخرى، ولها ثلاثة أنماط (دراسة الحالة، الدراسة السببية المقارنة، ودراسة الترابط).
- الدراسات النمائية: أسلوب لمعالجة مشكلات التطور والتغير التي تمر بها الظاهرة، ولها نوعان: دراسات النمو ودراسات الاتجاه.

ولكن محمد الصاوي محمد مبارك قد أورد طريقتين للمنهج الوصفي التحليلي (مبارك.1992):

- طريقة المسح (الحصر): في هذه الطريقة، يتم دراسة الظاهرة بشكل عام، يحيط بكافة عواملها وأسبابها، مهما كان عدد هذه العوامل والأسباب. فيختبر عددا كبيرا من الحالات، وتؤخذ البيانات من كل حالة، وعادة ماتكون بيانات قليلة.
- طريقة الحالة: تتضمن هذه الطريقة، دراسة حالة واحدة أو بضع حالات أو أسرة أو جماعة دراسة متعمقة، مع تحليل كل عامل من العوامل المؤثرة، والاهتمام بكل شيء عن الحالة المدروسة.

وفي البحث المائل، سيتم استخدام طريقتين لجمع البيانات لأغراض البحث، أي سيتم استخدام طريقة المسح / الحصر لمجتمع البحث باستخدام الاستبانة، واستخدام طريقة المقابلة المباشرة باستخدام استبانة تحتوي على أسئلة مفتوحة لعدد من مديري وحدات التدقيق الداخلي.

### 4،2،4 الأسلوب المختلط (الكمي والنوعي) في المنهج الوصفي

وهي الأساليب المستخدمة مع البحوث الوصفية التحليلية كما يتضح في القسم السابق

الأسلوب الكمي:

يمكن تعريف البحث بالأسلوب الكمي بأنه نوع من البحوث العلمية التي تفترض وجود حقائق اجتماعية موضوعية منفردة ومعزولة عن مشاعر ومعتقدات الأفراد، تعتمد على الأساليب الإحصائية في الغالب في جمعها للبيانات وتحليلها (عامر قنديلجي . 2008).

الأسلوب النوعي/الكيفي:

عرّف البحث بالأسلوب النوعي بأنه البحث الذي يقوم باستكشاف المواقف والسلوك والخبرات وذلك باستخدام عدة طرق، كالمقابلات والمجموعات، ويهدف إلى دراسة عمق الظاهرة حيث يعود بالأشخاص إلى الماضي ولا يهتم بالنتائج بل بعمق الظاهرة (جازية وسعد الله . 2018).

يعتمد البحث الكمي في تحديد المشكلة على وصف أو توضيح العلاقة بين المتغيرات وإيجاد العلاقة يعني مدى تأثير متغير على الآخر، بينما في البحث بالأسلوب النوعي يركز الباحث على الاستكشاف والفهم (الضامن . 2007).

لهذا اعتمد البحث المنهج بأسلوب البحث الكمي باستخدام الاستبانة، والكيفي باستخدام أسلوب القابلات المباشرة.

### 3،4 تصميم البحث

يعتبر تصميم البحث من الخطوات الأساسية لإجراء أي دراسة، بدءاً من تحديد مشكلة البحث ووصفها بشكل إجرائي، واختيار منهج وأسلوب جمع المعلومات وتحليلها واستخلاص النتائج، حيث أن تصميم البحث يشرح طرق البحث وتقنيات البحث وأدواته، وهو بمثابة خطة تستخدم لتوجيه الدراسة البحثية نحو أهدافها، فبالبحث العلمي يساعد على إضافة المعلومات الجديدة ويساعد على إجراء التعديلات الجديدة للمعلومات السابقة بهدف استمرارها وتطويرها (الجديلي . 2011).

مخطط البحث هو مشروع عمل أو خطة منظمة تجمع عناصر التفكير المسبق اللازمة لتحقيق الغرض من الدراسة. ويهدف المخطط تحقيق ثلاثة أغراض رئيسية هي: يصف إجراءات القيام بالدراسة ومتطلباتها، يوجه خطوات الدراسة ومراحل تنفيذها، ويشكل إطاراً لتقويم الدراسة بعد انتهائها، وطريقة الدراسة هي التي يجب فيها الباحث عن أسئلة الدراسة، أو يختبر فيها فرضياتها (العزاوي . 2008).

ويمثل تصميم الدراسة عنصرا مهما في الطريقة والإجراءات، ويتم أيضا وصف إجراءات جمع البيانات باستعمال أدوات ومقاييس واختبارات معينة. ويلزم هنا وصف الأدوات المستعملة وكيفية تطويرها وتحديد هذه المعايير وعدد فقرات الأداة، والأجزاء التي تتألف منها، وطريقة تفرغ البيانات الناتجة عن استعمالها، وتذكر في هذا المجال الاختبارات الإحصائية المستعملة، ومستوى الدلالة المستعمل في هذا الاختبار، والسبب الذي يبرر استعمال هذه الاختبارات، ومستوى الدلالة المقترح (العزاوي . 2008).

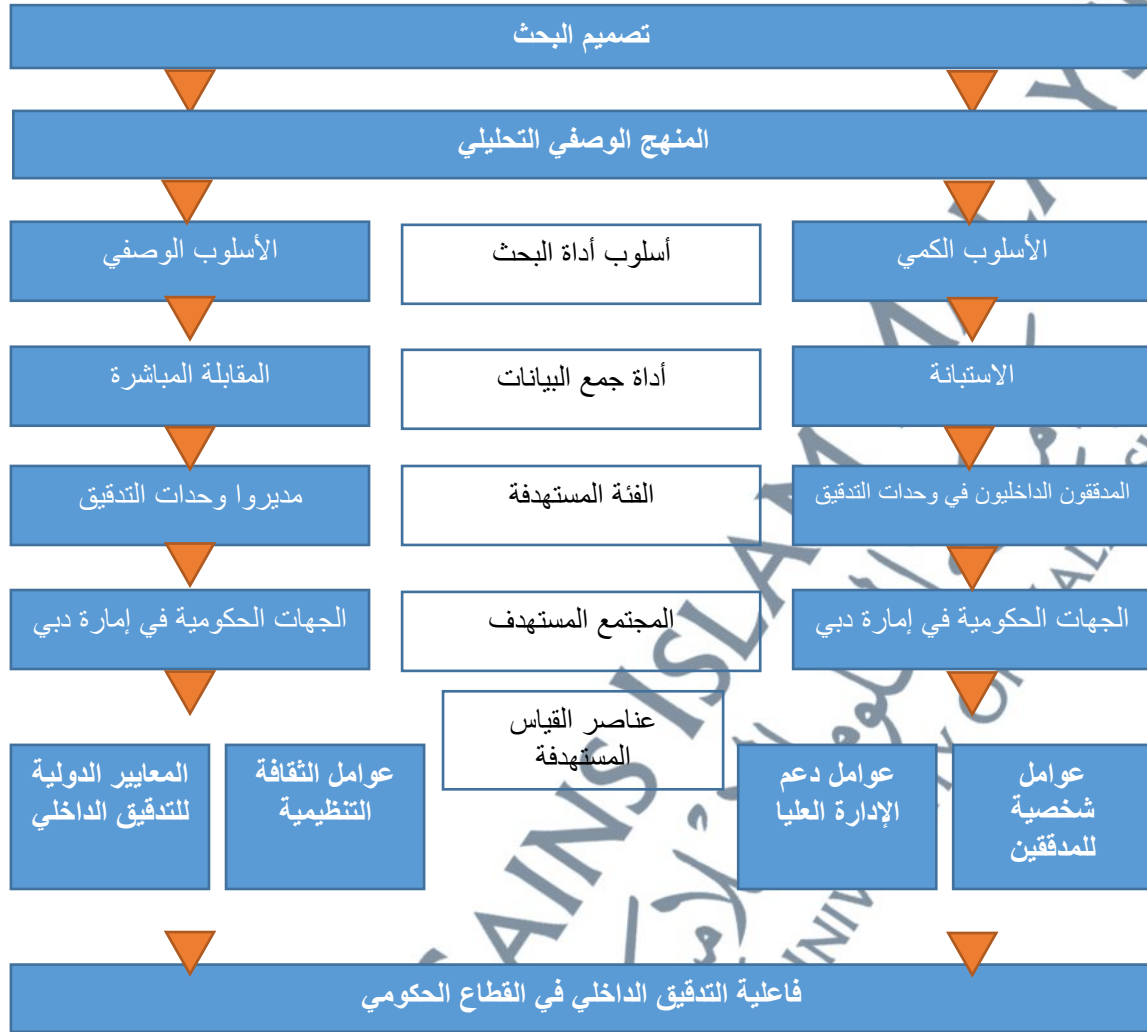
لتحقيق أهداف وفرضيات البحث بشكل علمي يجب استخدام مناهج واساليب لتوجيه سير البحث، سواء ما يتعلق بأسلوب جمع البيانات ومعالجتها، أو أسلوب تحديد حجم العينة أو الحصر الشامل، ومن أجل اعتماد هذه المراحل لابد من توضيح النموذج الذي يبنى عليه البحث، بشقيه النظري والتطبيقي وكذلك الفرضيات التي يقوم عليها البحث، ولكي يتم تطبيق كل هذا لابد من توفر أداة تستخدم لجمع البيانات والتي تهدف لتحقيق القياس الكمي لمتغيرات الدراسة والتي توجه لأفراد العينة محل الدراسة، للتعريف بأرائهم حول الظاهرة والتي تتفاوت ضمن سلم مقياس ليكرت الخماسي، مع ضرورة تحديد قطاع الدراسة المراد قيام الدراسة الميدانية عليه.

لذلك فإن هذا الفصل يهدف إلى توضيح منهجية البحث ومعالجة البيانات، وتفسير النموذج العام للبحث وفرضياته، كما يتم فيه مناقشة آلية اختبار موثوقية وصحة البيانات التي تم جمعها لتأسيس النتائج وعرض أداة القياس وشكلها.

#### نموذج تصميم البحث

يمثل النموذج أدناه اختصارا لمنهج البحث العلمي المتبع في هذا البحث، ويوضح الأسلوبين المستخدمين كأدوات وبيان عناصر القياس المستهدفة، للتحقق من فرضيات البحث وصولا إلى تأكيد أو نفي العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

## الرسم البياني 1،4: نموذج تصميم البحث



المصدر: من إعداد الباحث

### 4،4 مجتمع البحث والعينة

المقصود بمجتمع الدراسة كل العناصر المراد دراستها. إن سحب جزء من مجتمع الدراسة يطلق عليه اسم العينة. (الضامن.2006).

تستخدم المعاينة (العينة) بشكل مستمر في الأبحاث الإدارية لمقدرتها في توفير الفوائد الرئيسية التالية مقارنة مع دراسة جميع أفراد مجتمع الدراسة وهي: توفير المال، توفر بالوقت، قد تكون بيانات العينة أكثر دقة أحيانا من مجتمع الدراسة. (العلاونة. 1996).

بعد تحديد الهدف أو الأهداف (من البحث)، يتطلب الأمر تحديد المجتمع المشمول بالبحث الذي سنقوم بجمع المعطيات منه، مع ضرورة معرفة حدوده، وحدود احتياجنا منه . وينبغي أن تكون المعطيات التي تجمع من العينة ذات علاقة مباشرة بالهدف من الدراسة، مما يستوجب تحديدها لئلا نهمل معطيات أساسية، أو نزيد من معطيات ليست لها علاقة بأهداف الدراسة (البلدواي.2007).

المجتمع هو مجموعة من الوحدات الإحصائية المعرفة بصورة واضحة/ والتي يراد منها الحصول على بيانات. والعينة هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، يختارها الباحث لإجراء دراسته عليها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا (العزاوي.2016).

مجتمع وعينة البحث، التي من خلالها يتم تطبيق التجربة الرئيسية لاختبارات البحث ونقصد به نوع العينة التي اختارها الباحث لبحثه- عشوائية بسيطة او طبقية عرضية.. الخ. وما هو حجم تلك العينة وان يكون الباحث واعيا لسبب اختياره لهذا النوع من العينات او تلك وميزاتها وعيوبها والإمكانات المتوفرة له عنها (عواد. د.ت.).

#### 1،4،4 مجتمع وعينة الدراسة للمرحلة الكمية (الاستبانة)

يعدّ الاستبيان وسيلة من وسائل جمع المعلومات. ومن الأهمية بمكان أن تكون أسئلة الدراسة وفرضياتها واضحة ومعرفة كي يكون بالإمكان بناء الفقرات بشكل جيد (الضامن.2006). الاستبيان الاحصائي عبارة عن صحيفة أو كشف يتضمن عددا من الأسئلة تتصل باستطلاع الرأي أو بخصائص أية ظاهرة متعلقة بنشاط اقتصادي أو اجتماعي أو فني أو ثقافي، ومن مجموع الإجابات عن الأسئلة نحصل على المعطيات الإحصائية التي نحتاج بصدد جمعها. (البلدواي.2007). إذا كان مجتمع الدراسة صغيرا كأن نتحدث عن 200 موظف مثلا فإن إمكانية دراسة جميع الأفراد واردة. إن طبيعة الدراسة والغرض منها هي التي تقرر حجم العينة الذي يمثل المجتمع. (الضامن . 2007). المسوحات الشاملة هي التي تشكل كافة مفردات مجتمع البحث. ويقصد بالمجتمع، مجموع وحدات البحث أو الدراسة التي يراد الحصول على معطيات عنها سواء أكانت وحدة العد إنسانا أو نباتا أو جمادا (البلدواي.2007).

تألف مجتمع الدراسة (الملحق رقم 1) من المدققين العاملين في 46 من الدوائر والمؤسسات والهيئات في حكومة دبي (بأسلوب الحصر الشامل)، وتفصيلا فإن أساس مجتمع الدراسة (القطاع الحكومي) 46 دائرة وهيئة ومؤسسة ومركز حكومي، مقسمة إلى 14 دائرة حكومية، 11 مؤسسة

حكومية عامة، 3 مؤسسات عسكرية حكومية، 1 مكتب حكومي، 1 مؤسسة جائزة تعليم حكومية، 8 هيئات حكومية، 3 جهات أكاديمية وتدريبية، 2 جهات قضائية، 3 مجالس، 1 مركز .

إن مجتمع الدراسة للمرحلة الكمية بواسطة الاستبانة مؤلف من المدققين الداخليين في 46 دائرة وهيئة ومؤسسة ومركز حكومي بمعدل 10 موظفين، فكان إجمالي مجتمع الدراسة هو 500 مدقق داخلي في 46 دائرة حكومية، وكان الحصر الشامل هو الأسلوب الذي تم اتباعه في البحث، بمعنى آخر تم توزيع الاستبانات على جميع أفراد مجتمع الدراسة الـ 500، ولضمان موثوقية ونسبة عالية لتعميم النتائج. والملحق رقم (3) يتضمن استمارة الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

#### 2،4،4 مجتمع وعينة الدراسة للمرحلة النوعية (المقابلات المستهدفة)

المقابلة هي عملية تتم بين الباحث وشخص آخر أو مجموعة أشخاص. تطرح من خلاله أسئلة، ويتم تسجيل إجاباتهم على تلك الأسئلة المطروحة، والمقابلة على أنواع منها: أسئلة إجابتها محددة أو مغلقة، أسئلة إجابتها مفتوحة. تعتبر المقابلة إحدى الأدوات المهمة التي يستخدمها الباحثون في جمع المعلومات، والبيانات التي لا يمكن الحصول عليها باستخدام أدوات أخرى. إنها تمتاز عن غيرها من الأدوات باعتمادها على الاتصال المباشر، والحديث المتبادل في جمع المعلومات. (العزاوي، 2008).

بما أن مجتمع الدراسة مؤلف من المدققين العاملين في 46 دائرة وهيئة ومؤسسة ومركز حكومي. فتم اختيار عينة مستهدفة مكونة من 4 جهات، وتنفيذ أسلوب المقابلات مع مديري وحدات التدقيق الداخلي في الجهات التالية، والتي تم اختيارها من تصنيفات مختلفة كدوائر ومؤسسات وهيئات ومراكز، بالإضافة إلى إمكانية الحصول على التعاون من جهتها:

- القيادة العامة لشرطة دبي
- بلدية دبي
- هيئة الطرق والمواصلات دبي
- هيئة الصحة دبي

#### 4,5 تطوير وصياغة فرضيات البحث

الفروض هي توقعات للباحث تمثل حلولاً مؤقتة للمشكلة ولايصوغها الباحث بشكل عشوائي، وإنما في ضوء مهاراته العلمية وقراءاته واطلاعاته على الدراسات السابقة، وهناك ثمة خصائص لا بد من توافرها في الفرض الجيد: أن يكون متسقاً مع الحقائق المعروفة ببحثاً ونظريات علمية، أن يصاغ بطريقة تمكن من اختباره وإثبات صدقه أو خطأه، أن يصاغ بألفاظ بسيطة وعبارات سهلة ممكنة، أن يحدد العلاقة بين المتغيرات (التودري.2012).

إن البحث المائل يدرس العلاقة بين عدد من المتغيرات المستقلة وأثرها على المتغير التابع وفق النظريات العلمية المرتبطة لتطوير البحث والوصول إلى حقائق جديدة. وبما أن الفرضية الرئيسية للبحث أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية على وجود عوامل مؤثرة في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي في إمارة دبي، فتبرز الحاجة إلى توضيح مقتضب عن الأساس النظري لهذه الفرضية.

وتناولت العديد من الدراسات والأبحاث العوامل المؤثرة في فاعلية التدقيق الداخلي في المنظمات والمؤسسات، وتوصلت إلى نتائج عديدة والتي استعرضها البحث المائل في فصله الثالث. وفيما يلي استعراض العلاقة بين كل متغير مستقل وأثره على المتغير التابع:

#### 1,1,4,5 علاقة السمات الشخصية للمدقق الداخلي بفاعلية التدقيق الداخلي

إن عملية التدقيق الداخلي يقوم بها أفراد ينتمون إلى المنظمة، وبالتالي فإن صفاتهم وسماتهم وخصائصهم ومهاراتهم لها ارتباط بمستوى أدائهم وطريقة تنفيذهم لمهام عملهم بما سينعكس على نشاط التدقيق الداخلي الذي يمارسونه (القيم والأخلاق، الكفاءة العلمية والمهنية، الخبرة العملية).

وقد تعددت المدارس الفكرية التي طرحت آراء ونظريات لعلماء الإدارة والاجتماع في شأن المؤسسات والمنظمات وبينت وجود العلاقات، وأشارت بعض الدراسات إلى وجود هذه العلاقة، ومنهم الباحث أندرو جيه ترومان 2013، الذي توصل إلى أن السمات الشخصية لمدقق الحسابات الداخلي المتعلقة بجودة الخدمة أكثر أهمية من الجودة التقنية والفنية، والكاتبان عبد العزيز الزبن ونضال الصوان 2013 حيث توصلوا إلى وجود دور للمراجعة الداخلية في مؤسسات القطاع العام في المملكة العربية السعودية وأهمية توفير الموارد لدعم تعليم وتدريب موظفي الإدارة ومراجعة الحسابات الداخلية في جميع المراحل بما في ذلك التعليم العالي والمؤهلات المهنية. والباحثة ساجدة أحمد عاطف حرارة 2016 توصلت إلى أهمية عقد

دورات تساعد في تحسين كفاءة الأشخاص العاملين في الشؤون المالية عموماً والرقابة المالية بشكل خاص. وكذلك الباحث مبارك محمد الدوسري 2011، توصل إلى وجود تأثير إيجابي للكفاءات الإدارية والفنية القادرة على إنجاز الرقابة في أداء الرقابة المالية التي يمارسها ديوان المحاسبة على المؤسسات العامة في دولة الكويت. ونفس النتيجة توصلت إليها الباحثة ورود ناهض الشوا 2014 من حيث أن الكفاءة المهنية ترفع قدرات المدقق الداخلي لتمكنه من إدارة مخاطر بيئة العمل. وذات النتيجة توصلت إليها الباحثة فاطمة أحمد إبراهيم 2016، وكانت النتيجة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من التأهيل العلمي مع الخبرة العملية مع التدريب مع الكفاءة المهنية وبين خصائص التقرير في الوزارات والمؤسسات الحكومية الفلسطينية العاملة في قطاع غزة.

ووفقاً لنظرية الوكالة التي تم نقاشها في الفصل الثاني بالتفصيل، يتم توظيف وكيل أو وكالة بواسطة شخص واحد أو أكثر، يُطلق عليه اسم (رئيسي)، بموجب عقد ويتم تعويضه من قبل المالك لتحقيق النتائج المرجوة المالك. ولأن الوكيل يتصرف نيابة عن المالك، يمنح المالك بعض سلطات اتخاذ القرار للوكيل. (جيفري مايلز . د.ت.).

منذ أواخر القرن الثامن عشر، ناقش المنظرون مشكلة مالكي الشركات الذين يوظفون الآخرين كمحافظين على ثروتهم. لا يُتوقع من مدراء أموال الآخرين مراقبة ذلك بنفس الحماس الذي يلقاه المالك، لذلك سيكون الإهمال الإداري حاضراً دائماً في شؤون الشركة (سميث . 1952).

في سنوات الأربعينيات كان موضوع السلطة التسييرية الأكثر تداولاً، وانتشرت آنذاك فكرة التكنوقراطيين وأكثر عيوب التسيير التكنوقراطي هي: المسيرون يبحثون عن مصالحهم الشخصية ويمثل ذلك في زيادة أجورهم أو زيادة سلطاتهم، وذلك لا يتوقف عند خسارة المساهمين فقط بل يتعداه إلى المجتمع (مقري . د ت).

إن النظرية السلوكية تقدم المنظمة على أنها تحالف تفاعلي لمختلف فئات الأفراد بأهداف متناقضة. فلمفهوم الأهداف دور محوري في فلسفة هذه النظرية. مجموعات الأفراد يتنافسون مع بعضهم البعض للحصول على أكبر قدر من الموارد من المنظمة (بوخمم . 2012)

تضمنت فلسفة نظرية الوكالة تحليلاً للعلاقة بين الملاك والمسيرين، أي جانب آخر من جوانب تسيير المنظمة لم يتم تحليله في المداخل السابقة للفكر الإداري، وهي تبحث في النظام التحفيزي والرقابي الذي يضمن أن يسلك المسير في استخدامه للسلطة المفوضة إليه، المحافظة على مصالح الأصل. (بوخمم . 2012)

ومن الأساس النظري أعلاه الذي يركز على أهمية وجود النظام التحفيزي والرقابي الذي يضمن مصالح الأصل (المالك)، انطلقت الدراسات والأبحاث وخرجت نظريات علماء الإدارة في شأن الأدوات الرقابية الفعالة، ومن أبرزها أعمال التدقيق الخارجي، والتدقيق الداخلي محل البحث المائل.

وبناء على ماتقدم من التأسيس النظري ونتائج الدراسات السابقة، يمكن صياغة الفرضية التالية :

**الفرضية الأولى:** يوجد أثر ذا دلالة إحصائية للصفات الشخصية للمدقق الداخلي على فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي في دبي (H1).

#### 2،1،5،4 علاقة دعم الإدارة العليا وفاعلية التدقيق الداخلي

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة فإن الباحثة هيليانتي اوتامي 2016، توصلت إلى نتائج منها أن الحكومة تطبق لوائح صارمة من خلال وحدات حكومية مختلفة لتنظيم ممارسات التدقيق الداخلي في المؤسسات المملوكة للدولة في أندونيسيا، لكن لم يتبين إعداد تقرير وحدة التدقيق الداخلي وتوجيهه لمجلس الإدارة بدلا عن المدير التنفيذي، يضطر المدققون الداخليون رفيعوا المستوى والتأهيل إلى الامتثال لطلبات المديرين التنفيذيين على الرغم من أن هذه الأفعال تنتهك اللوائح ومعايير التدقيق الداخلية. الباحث مبارك عبد المنعم الزبير محمد 2014، في بحثه حصل على نتيجة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق معايير المبادئ والمسؤوليات للتدقيق الداخلي، وبين مواجهة ظاهرة الفساد المالي في شركات المساهمة العامة. الباحث وحيد أبوعزة 2012، رصدت دراسته التهديدات المحتملة لاستقلال المدقق الداخلي. حيث لا يوجد اتصال مباشر بين مديري التدقيق الداخلي ومجلس الإدارة. لا تقوم إدارات التدقيق الداخلي بالإبلاغ إلى مستوى عالٍ بما فيه الكفاية في المنظمات، أي أن تقرير إدارات التدقيق الداخلي تصل إلى كبار المسؤولين التنفيذيين وليس إلى مجلس الإدارة. الباحثان أنس القاسم فضل الله محمد وهلال يوسف صالح 2016، توصلوا إلى أن تطبيق الرقابة الداخلية يؤثر في اكتشاف الأخطاء الجوهرية والتلاعب في السجلات المحاسبية، ولها تأثير معنوي على العاملين في هذه الشركات. الباحث ناظم حسن رشيد 2016، توصل إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية على تأثير مصادر الضغوط المهنية على الاحتراق الوظيفي لدى المدقق الداخلي. الباحث غسان حوفان أحمد الشمراي 2013، توصل إلى نتيجة في بحثه أثر الرقابة المالية في الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمملكة العربية السعودية للحد من عمليات الفساد المالي، توصل إلى أن العوامل التي تساعد هيئة النزاهة في أداء دورها سرعة البت في قضايا الفساد المالي، والحد من بقاء المسؤولين في مناصبهم لفترات طويلة. الباحث مبارك محمد الدوسري 2011 توصل إلى

وجود تأثير إيجابي للدعم الذي تقدمه الإدارة العليا بديوان المحاسبة. الباحث وليد بن حمزة مزين 2013، توصل إلى أهمية إعطاء المدققين الداخليين حوافز مادية ومعنوية لاستقطابهم في وحدات المراجعة الداخلية، والعمل على نشر الوعي بأهمية عمل إدارة المراجعة الداخلية في المنظمات الحكومية.

وقد تقدم في الفصل الثاني من البحث تفصيل الأسس النظرية لتعريف الدعم الإداري لوحدة التدقيق الداخلي من قبل الإدارة العليا بأنه مجموع الأنشطة التي يقوم بها رأس الهرم القيادي في المؤسسة متمثلاً في رئيس المؤسسة وأعضاء مجلس الإدارة والمدير التنفيذي لتعزيز مكانة وأهمية وحدة التدقيق الداخلي بدءاً بمرحلة التخطيط الاستراتيجي والأهداف الرئيسية وبناء الهيكل التنظيمي، لضمان مواءمة أهداف وحدة التدقيق الداخلي مع الأهداف المؤسسية، ومن ثم تنظيم وتوفير الموارد المادية والبشرية المناسبة للقيام بالأنشطة المطلوبة من هذه الوحدة، والقيام بدور المنسق للجهود والأنشطة الرقابية كافة لتلافي الازدواجية والعمل على التكامل بين مختلف أجهزة المؤسسة وأهمها الأجهزة والأدوات الرقابية، والإشراف المباشر على أداء وحدة التدقيق الداخلي والاستماع إلى احتياجاتها والاستجابة لها ومناقشة ملاحظاتها، وتحفيز فريق وحدة التدقيق الداخلي بالرواتب والمزايا العينية لتقديم أقصى جهد فاعل لمصلحة المؤسسة.

ويتجلى دور الإدارة العليا في دعمها لوحدة التدقيق الداخلي والمدققين الداخليين، وتتناول الأدوار من خلال وظائف الإدارة على النحو الآتي:

#### 1- دعم الإدارة العليا لوحدة التدقيق الداخلي من خلال وظيفتها في التخطيط:

خاصة في مرحلة التخطيط الاستراتيجي المرتبط بالغايات الكبرى للمؤسسة أو الجهة الحكومية، ويرتبط بها أنواع التخطيط المختلفة ومنها التخطيط المالي، وعليه ينبغي على الإدارة العليا إطلاع وحدة التدقيق الداخلي عليها والاستفادة من ملاحظات المدققين الداخليين وتقاريرهم الدورية عند صياغة أو تعديل الخطط الاستراتيجية والمالية، وكذلك قد يتطلب الأمر تكليف وحدة التدقيق الداخلي توسيع خطط العمل التشغيلية لاستيعاب المتطلبات الجديدة بما تحمله من مخاطر إدارة التغيير.

#### 2- دعم الإدارة العليا لوحدة التدقيق الداخلي من خلال وظيفتها في التنظيم:

يقصد هنا مرحلة تصميم الهيكل التنظيمي للمنشأة، ووضع وحدة التدقيق الداخلي في موقع يتلاءم مع الغرض الأساس لإنشائها. ويحقق لها الاستقلالية بأقصى قدر ممكن. إن تصميم وتنفيذ نظام الرقابة الداخلية هي من مسؤولية إدارة المنشأة وليست من مسؤولية المدقق الخارجي، ويتسق هذا المفهوم مع

مسؤولية إدارة المنشأة عن إعداد القوائم المالية وفقا للمبادئ المحاسبية المتعارف عليها. (شريم وبركات. 2011) ومن أهم عناصر الرقابة الداخلية إيجاد وحدة التدقيق الداخلي ذات الاستقلالية.

3- دعم الإدارة العليا لوحدة التدقيق الداخلي من خلال وظيفتها في التوجيه والقيادة:

من أهم واجبات الإدارة العليا تجاه وحدة التدقيق الداخلي، أن تسعى إلى توجيه كامل المؤسسة لتحقيق الآتي: 1- تحقيق أعلى درجات الفاعلية من خلال تحقيق النتائج والأهداف المرسومة للمؤسسة 2- تحقيق أعلى درجات الكفاءة من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المالية والبشرية 3- توفير كل مستلزمات الانتاجية سواء على مستوى الأفراد أو مستوى المجموعات 4- تمكين العاملين من الأداء المتميز من خلال توفير برامج التدريب المستمر 5- السعي إلى بلوغ مستوى عال من الالتزام والانتماء والولاء للمؤسسة. (العدلوني. 2000)

4- دعم الإدارة العليا لوحدة التدقيق الداخلي من خلال وظيفتها في التحفيز:

وما تقدم تبرز أهمية ممارسات التحفيز التي تقوم بها الإدارة التنفيذية، والتي يجب أن تحظى بملاحظة أكبر ودعم كامل من قبل الإدارة العليا حينما يتعلق الأمر بتحفيز وحدة التدقيق الداخلي، نظرا للجهد الكبير والمسؤولية الكبيرة المناطة بهم، وما يتعرضون له من ضغوطات في مواجهة الإدارة التنفيذية على وجه التحديد.

5- دعم الإدارة العليا لوحدة التدقيق الداخلي من خلال وظيفتها في الرقابة:

إن من مسؤوليات مجلس الإدارة ومن مهامه الرئيسية الرقابة على حالات تعارض المصالح الخاصة بالمديرين وأعضاء مجلس الإدارة والمساهمين بما في ذلك سوء استخدام موجودات المؤسسة وإحكام السيطرة على بعض العمليات المتعلقة بها، والتأكد من سلامة التقارير المالية والنظم المحاسبية للمؤسسة بما في ذلك نظام التدقيق المالي المستقل والرقابة الداخلية لاسيما أنظمة إدارة المخاطر والرقابة المالية والتشغيلية والتدقيق الداخلي والامتثال للقوانين والتعليمات. (طالب والمشهداني. 2011).

ومن التأسيس النظري ونتائج الدراسات السابقة يمكن صياغة الفرضية الثانية (أ):

**الفرضية الثانية أ:** يوجد أثر ذا دلالة إحصائية لمتغير دعم الإدارة العليا على فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي في دبي (H2a).

### 3,1,5,4 علاقة الثقافة التنظيمية بفاعلية التدقيق الداخلي

تتعدد التعريفات لمفهوم الثقافة التنظيمية لتشمل منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة، والفلسفة التي تحكم سياستها تجاه الموظفين والعملاء، والطريقة التي يتم بها إنجاز المهام، والافتراضات والمعتقدات التي يتشارك في الالتفاف حولها أعضاء التنظيم (كردي.2011).

وبالإطلاع على الدراسات السابقة فإن الباحث شريقي عمر 2013 توصل إلى أن تنظيم مهنة المراجعة في الجزائر لا يتوفر على جميع الخصائص الرئيسية لعناصر التنظيم المهني السليم والمتطلبات الكفيلة بنجاح وتطور المهنة. الباحثة وفاء حسين بلان 2015، توصلت في بحثها إلى وجود أثر سلبي ذو دلالة احصائية على أثر تبعية إدارات الرقابة الداخلية إلى إدارة الجهة على درجة استقلاليتها. الباحثان نضال عزيز مهدي ونبيل عبدالحر تومان الجبوري 2016 توصلا إلى نتيجة أن جودة أداء الرقابة والتدقيق الداخلي للارتقاء بمستوى جودة خدماته يعتمد على كل من شفافية الإدارة وفعاليتها واستقلالية الضوابط الرقابية.

وفي التأسيس النظري تعرف الثقافة التنظيمية (Organizational Culture) بأنها عبارة عن مجموعة من السلوكيات والمعتقدات والقيم الفردية أو الاجتماعية التي تعتمدها مجموعة من الناس في بيئة معينة أو في شركة أو مؤسسة ما، وهي بمثابة دستور أخلاقي، يصهر التصرفات داخلها في نمط سلوكي واحد، فيجعل لغة السلوك فيها لغة واحدة مشتركة، بحيث يوجه لخدمة رسالتها وغايتها، وخدمة المجتمع الذي تعمل فيه. كما تكتسب الثقافة التنظيمية أهمية كبرى خاصة أنها تحدد أحيانا مسار الشركة للاحية النجاح أو الفشل، كما تختلف الثقافة التنظيمية بين مؤسسة وأخرى، وليس من السهل تغييرها، خاصة أنها تؤثر على إنتاجية الشركة وأدائها، وبالتالي ليس هنالك ثقافة موحدة لجميع الشركات. (هارفرد بزنس فيو. 2020).

وذكر حامد سوادي عطية في كتابه العملية الإدارية (د.ت.) معارف نظرية ومهارات تطبيقية، أن الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة لها عناصر متعددة أهمها: (1) وضوح الأدوار أو تداخلها وازدواجها من خلال الهيكل التنظيمي المناسب (2) خطوط السلطة واضحة (3) نطاق الإشراف (4) المركزية واللامركزية / مسؤولية اتخاذ القرارات (5) الاتصالات الإدارية (6) الرقابة الإدارية (7) التفويض (8) إجراءات العمل (9) لجان وفرق العمل (10) المكافآت والعقوبات (11) الرضا الوظيفي (12) تدريب الموظفين (13) التطوير الإداري.

وتوجد عناصر مؤثرة على طبيعة التنظيم: (1) التنظيم نظام متكامل Integrated System (2) هيكل التنظيم Structure (3) جماعات العمل work Groups (4) القيادة في التنظيم Leadership (5) جو

العمل Atmosphere (6) الأفراد Personnel (7) علاقات العمل Work Relationships (8) وسائل القياس Measurements

وذكر علي السلمي (د.ت.) في كتابه الموسوم السلوك الإنساني في الإدارة، أنه توجد العديد من المتغيرات التنظيمية الرئيسية المؤثرة على أداء المنظمة ومنها:

1- عمليات الإدارة العليا في التنظيم من خلال الثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين، ومناقشة الأمور الهامة عن العمل، مقدار سعي الرؤساء المباشرين للحصول على أفكار وآراء المرؤوسين عند محاولة حل المشاكل ومدى استفادتهم من تلك الأفكار والآراء.

2- طبيعة القوى الدافعة في التنظيم، 3- طبيعة عمليات الاتصالات في التنظيم، 4- طبيعة عمليات التفاعل والتأثير بالتنظيم، 5- طبيعة عمليات اتخاذ القرارات في التنظيم، 6- طبيعة عملية تحديد ترتيب الأهداف في التنظيم، 7- طبيعة عمليات الرقابة في التنظيم.

وتلك المتغيرات تمثل أهم العوامل المؤثرة في السلوك التنظيمي، وعلى أساسها تتمايز المنظمات في درجة النجاح في تحقيق أهدافها.

كما تقدم من أهمية دور الإدارة العليا في بناء ثقافة تنظيمية قوية تشجع على الإنتاج والتحسين والانضباط، فهي بحاجة إلى وسائل تعينها على تحقيق هذه الأهداف من خلال وضع نظام للحوافز لتشجيع الموظفين على السلوك الإيجابي.

ومن التأسيس النظري ونتائج الدراسات السابقة يمكن صياغة الفرضية الثانية (ب):

**الفرضية الثانية ب :** يوجد أثر ذا دلالة إحصائية لمتغير الثقافة التنظيمية على فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي في دبي (H2b).

4,5,1,4 علاقة التوسيط لمستوى الالتزام بمعايير التدقيق الداخلية بين السمات الشخصية للمدققين الداخليين ودعم الإدارة العليا والثقافة التنظيمية على فاعلية التدقيق الداخلي

العلاقة بين الإلتزام بتطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي وفاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي:

تشكل معايير الأداء المهني للتدقيق الداخلي في مجموعها المقاييس والقواعد التي يمكن بواسطتها

تقييم عمليات وخدمات قسم التدقيق الداخلي أينما وجد، والغرض منها بيان كيفية الأداء المهني للتدقيق

الداخلي كما يجب أن يكون وفق ما تم إقراره من غالبية ممارسي المهنة وأساطينها وروادها ممثلين في معهد المدققين الداخليين والجهات التابعة لها (رضوان، 1983).

الباحث مبارك عبدالمنعم الزبير محمد 2014، توصل إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق معايير المبادئ والمسؤوليات للتدقيق الداخلي، وبين مواجهة ظاهرة الفساد المالي في شركات المساهمة العامة. الباحث محمد أمين مازون 2011، توصل إلى إثبات أن المعايير الدولية للتدقيق تساعد على تحسين جودة المعلومة المالية، وتساعد في تحسين أداء المدقق، وتساعد مستخدمي تقرير المدقق على اتخاذ قرارات أحسن. الباحثة شيرين مأمون سيد أحمد محمد 2017 توصلت إلى نتيجة غير متوقعة وهي عدم وجود علاقة إيجابية بين معايير المراجعة الداخلية وجودة المعلومات المحاسبية، وهذا يخالف مقتضى فرضية البحث المائل من وجود أثر إيجابي لتطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي على فاعلية التدقيق الداخلي، مما يشجع البحث المائل إلى تأكيد نتيجة دراسة الباحثة شيرين أو نفيها.

الباحثان بسكرة وبشير في دراستهما عام 2012 قد توصلا إلى قبول فرضية أن شركات التأمين الجزائرية تلتزم بتطبيق معايير التدقيق في الصفات الواجب مراعاتها في أعمال التدقيق، وفي الفرضية الثانية قبول الفرضية البديلة أي تلتزم شركات التأمين الجزائرية بتطبيق معايير تدقيق الأداء الواجب مراعاتها في أعمال التدقيق.

الباحثة كريمة علي كاظم الجوهر 2014 في بحثها توصلت إلى نتيجة الفرضية الأولى إلى وجود التزام كبير من قبل المدققين لهذه المعايير، وفي الفرضية الرئيسية الثانية: تؤثر معايير الخصائص للمدقق الداخلي بشكل معنوي في تحقيق المساءلة بالبنك (الاستقلالية والموضوعية+ المهارة والعناية المهنية+ برنامج تأكيد وتحسين الجودة) فقد توصلت الدراسة إلى قبول الفرضية الثانية أي أنه تؤثر معايير الخصائص للمدقق الداخلي بشكل معنوي في تحقيق المساءلة بالبنك.

وللتأصيل النظري حول أهمية تطبيق المعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي، وحيث أن المعيار بمثابة هدف أو نمط مرغوب تحقيقه يتأثر بالعرف أو القبول العام تضعه هيئة علمية أو مهنية أو جهة تشريعية لتكوين أساس أو إطار يسترشد به مجموعة من الأفراد لأداء أعمالهم (الساعدي والساعدي، 2019)، ومعيار التدقيق الداخلي حسب تعريف معهد المدققين الداخليين (IIA) هو مقياس أو قاعدة يعتمد عليها المدقق الداخلي لقياس وتقييم أعماله، وهي تمثل نموذج لتأدية مهام وواجبات قسم التدقيق الداخلي. وذكر أحمد قايد نور الدين (2015) في كتابه التدقيق المحاسبي، أن التدقيق كمهنة يعتمد على مجموعة من المعايير المتعارف عليها، والمعايير تتصل بطبيعة وأهداف وظيفة التدقيق، ويتعين على المعايير أن

تحتوي كل ما يتعلق بالنواحي الشخصية المرتبطة بمزاوي المهنة وإجراءات العمل الميداني لغرض التوصل إلى رأي محايد عن مدى سلامة القوائم المالية محل الفحص. وتنقسم هذه المعايير إلى ثلاث مجموعات:

الفرع الأول: المعايير العامة أو الشخصية، عامة لكونها تعد كمقابلة معايير العمل الميداني ومعايير التدقيق، كما أنه توصف بأنها شخصية لأنها تحتوي على الصفات الشخصية لمدقق الحسابات الخارجي أو الداخلي.

الفرع الثاني: معايير الأداء المهني أو العمل الميداني: ترتبط هذه المعايير بتنفيذ عملية التدقيق، وتمثل مبادئ التدقيق التي تحكم طبيعة ومدى القرائن الواجب الحصول عليها بواسطة اجراءات التدقيق والمرتبطة بالأهداف العريضة الواجب تحقيقها من استخدام هذه الإجراءات.

الفرع الثالث: معايير إعداد التقرير: رغبة من المنظمات المهنية في رفع كفاءة الأداء لمدققي الحسابات، قامت بوضع معايير لعملية التدقيق تعبر عن درجة الجودة المطلوبة من المدقق في أدائه لمختلف أعماله.

التدقيق الداخلي: هو نشاط رقابي مستقل يساعد الإدارة على القيام بوظيفتها الرقابية بفاعلية وكفاءة، وذلك من خلال تقييم مدى الالتزام بالسياسات والإجراءات، وحماية الأصول والتحقق من دقة السجلات المحاسبية واكتماله وما يحتوي عليه من بيانات وتقييم كفاءة العمليات التشغيلية للمؤسسة الاقتصادية وكفاءة العاملين فيها وأمانتهم. (القاضي . 2010)

تم تصميم معايير عهد التدقيق الداخلي لتحقيق الأغراض التالية (الساعدي والساعدي. 2015):

- تحديد المبادئ الأساسية لممارسة التدقيق الداخلي
- توفير إطار لتنفيذ أنشطة التدقيق الداخلي لإضافة القيمة إلى الشركة
- وضع الاساس لقياس أداء التدقيق الداخلي
- تعزيز وتحسين العمليات التنظيمية للشركة

تطبيق المعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي والأثر على جودة أنشطة التدقيق الداخلي:

لقد ذكرت العديد من الدراسات الأدوار والأنشطة الفاعلة والمختلفة للتدقيق الداخلي، والتي من شأنها أن تقلل حالات التلاعب بالأرباح وترفع من قيمة الشركة، ومن هذه الأدوار دور التدقيق الداخلي في ظل حوكمة الشركات، ونشاطه في تقييم وتقويم نظام الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر، وتخفيض الخطأ

والغش: 1- نشاط التدقيق الداخلي في ظل حوكمة الشركات 2- نشاط التدقيق الداخلي الخاص بتقييم وتقويم نظام الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر 3- فاعلية التدقيق الداخلي في اكتشاف الغش والأخطاء.

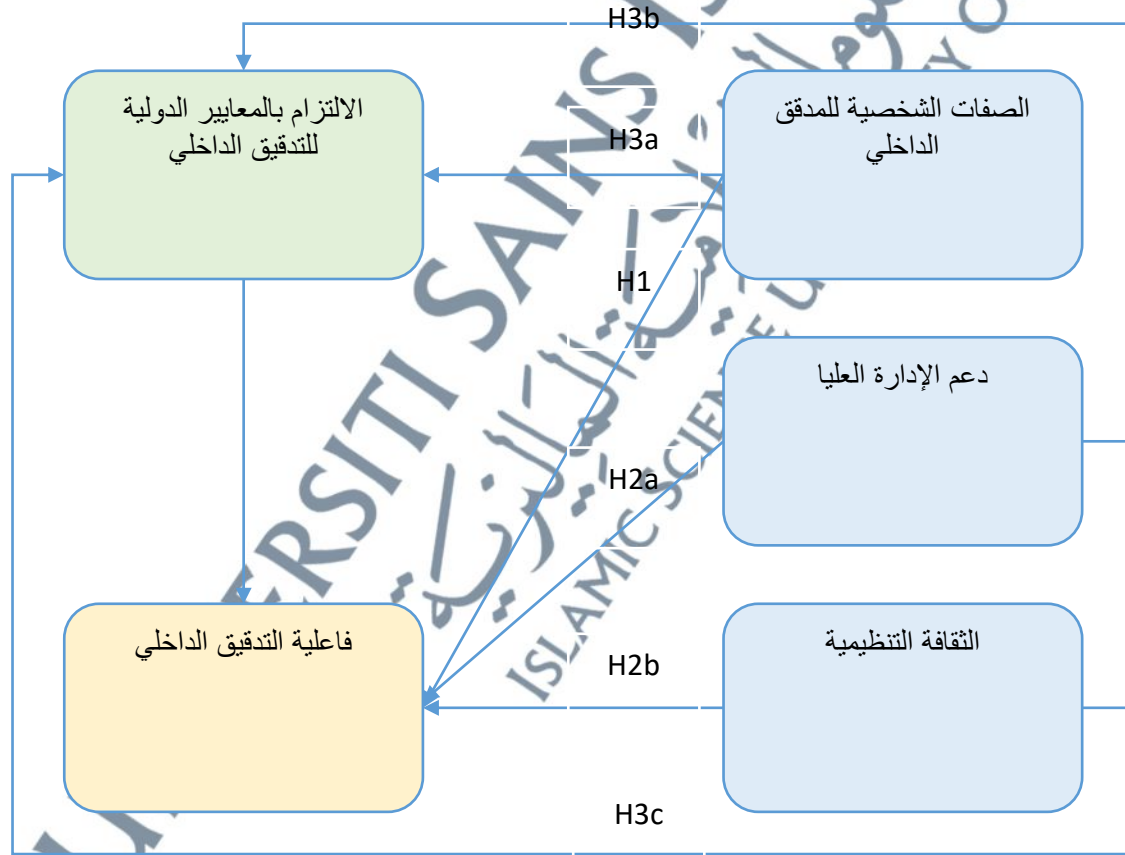
ومن التأصيل النظري ونتائج الدراسات السابقة يمكن صياغة الفرضيات الثلاث (أ+ب+ج):

**الفرضية الثالثة أ:** يوجد أثر ذا دلالة إحصائية للصفات الشخصية للمدقق الداخلي على فاعلية التدقيق الداخلي من خلال الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي الدولية في القطاع الحكومي في دبي (H3a)

**الفرضية الثالثة ب:** يوجد أثر ذا دلالة إحصائية لدعم الإدارة العليا على فاعلية التدقيق الداخلي من خلال الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي الدولية في القطاع الحكومي في دبي (H3b)

**الفرضية الثالثة ج:** يوجد أثر ذا دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على فاعلية التدقيق الداخلي من خلال الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي الدولية في القطاع الحكومي في دبي (H3c)

الرسم البياني رقم 2، 4: نموذج متغيرات البحث



المصدر: من إعداد الباحث

## 2،5،4 منهج وإجراءات الدراسة التطبيقية

تستهدف الدراسة التطبيقية فاعلية التدقيق الداخلي على أداء القطاع الحكومي في إمارة دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وذلك من خلال التعرف على مدى مواكبة الأساليب والمعايير المعتمدة والمطبقة محليا مع المعايير والممارسات العالمية، وتأثير ذلك على كفاءة الأداء المالي والإداري لدوائر حكومة دبي.

واتبع البحث في إجراء هذه الدراسة التطبيقية خطوات ومنهجية البحث العلمي، على النحو الآتي معتمدا على اسلوبين للدراسة وهما يمثلان طرق جمع البيانات:

مبررات استخدام بحوث الأساليب المختلطة:

1- التغلب على قيود استخدام أسلوب واحد (نوع أو مصدر واحد من البيانات لا يكفي لمشكلة البحث)، فالبحث الكمي (غير متعمق، عينة كبيرة، إمكانية التعميم)، والبحث النوعي (متعمق، عينة صغيرة، لا يمكن التعميم)

2- الحاجة لاستكشاف ظاهرة: تفسير نتائج أولية مبدئية من أجل الوصول لفهم أفضل، حيث يتم الاستعانة بدراسة إضافية لاحقة لتفسير النتائج.

3- الحاجة لتعميم نتائج دراسة استكشافية أو تطوير واختبار أداة جديدة.

4- الحاجة لتحسين مخرجات دراسة ما باستخدام أسلوب بحث إضافي.

5- الحاجة لاختبار نظرية أو تطبيقها.

طريقة التثليث Triangulation Method، يتم فيها استخدام الأساليب الكمية والنوعية للإجابة على نفس السؤال البحثي، بهدف التأكد من صحة النتائج ورفع مستوى الثقة بها، وتقلل من التحيز Bias الذي قد تسببه طريقة جمع البيانات. السحيم . (د.ت.)

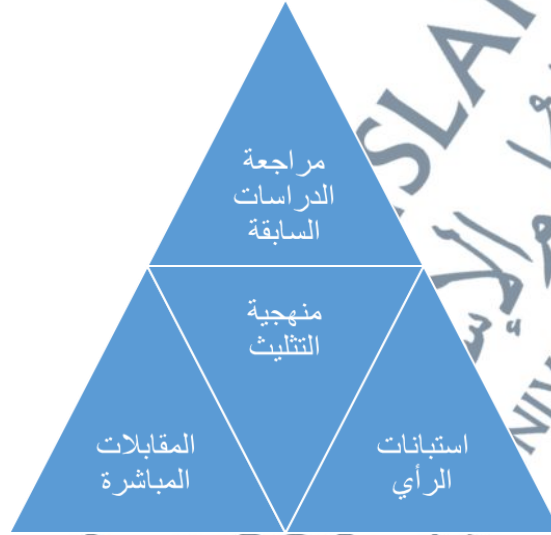
تصميم الإجراءات المثلثة: Triangular Research Design

الغرض من تصميم المناهج المختلطة ذات الإجراءات المثلثة هو جمع البيانات الكمية والكيفية في الوقت نفسه ثم دمج البيانات واستخدام النتائج لفهم مشكلة البحث.

مميزاته: يجمع بين مزايا كل من طريقي جمع البيانات الكمية وتساعد على التعميم، في حين أن البيانات الكيفية توفر معلومات عن الموقف أو المضمون.

عيوبه: هذا النوع من مصادر المعلومات يحتاج إلى تحويل شكل البيانات من نوع إلى النوع الآخر، حتى يمكن المقارنة بين قواعد البيانات.

الرسم البياني رقم 3،4 : منهجية التثليث (Triangulation Method)



المصدر: من إعداد الباحث

تم الاعتماد في جمع البيانات على نوعين من البيانات يمكن إجمالهم فيما يلي:

(أ) البيانات الثانوية (من الدراسة المكتبية النظرية): تستهدف تجميع البيانات الثانوية المتعلقة بموضوع البحث، حيث تم تجميع معظم البيانات والمعلومات المتواجدة في المراجع والدوريات والدراسات الأجنبية والعربية المتعلقة بموضوع البحث، وكذلك الدوريات والنشرات والتقارير الصادرة عن حكومة دبي، والجهات الاتحادية المختصة في الجوانب المالية كوزارة المالية، ووزارة الاقتصاد، ومراكز الإحصاء، والتي تتعلق بدراسة العوامل المؤثرة في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي، واللجوء للمصادر الثانوية في البحث،

والتعرف على الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الأبحاث، وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت وتحديث في مجال البحث.

(ب) البيانات الأولية (من الدراسة التطبيقية): وذلك بالبحث في الجانب الميداني بتوزيع استبانة لدراسة بعض مفردات البحث وحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج إكسيل والبرنامج الإحصائي SPSS و AMOS واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع البحث. كما تم القيام بمقابلات لمديري أقسام التدقيق الداخلي في الدوائر الحكومية في دبي، ثم تم تفرغ المقابلات وتحليلها باستخدام الترميز الموضوعي والعنونة. استهدفت الحصول على البيانات من مصادرها الأصلية بالاعتماد على:

(1) قائمة الاستقصاء المعدة لهذا الغرض (الأسلوب الكمي)، قام الباحث بتصميم استبانة تتناسب مع موضوع البحث "العوامل المؤثرة في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي في إمارة دبي" ومع أهداف البحث وذلك بعد الاطلاع على الدراسات والأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع البحث. إدارة الدراسة باستخدام أداة الاستبانة:

1. إعداد استبانة أولية من أجل إستخدامها في جمع البيانات والمعلومات.
2. عرض الاستبانة على المشرف من أجل إختبار مدى علاقتها بجمع البيانات.
3. تعديل الاستبانة بشكل أولى حسب ما يراه المشرف.
4. عرض الاستبانة على مجموعة من المختصين (المحكمين) لتقديم النصح والارشاد والتعديل.
5. إجراء دراسة إختبارية ميدانية أولية للاستبانة وتعديلها حسبما يناسب.
6. توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة بجمع البيانات اللازمة للدراسة.

وتنقسم الاستبانة إلى جزئين:

1. الجزء الأول: (المتغيرات الديموغرافية) وهي العوامل الديموغرافية للمديرين والمدققين الداخليين العاملين في أجهزة التدقيق الداخلي في دوائر حكومة دبي. ويتكون من (10) فقرات تشمل جهة العمل وعدد المدققين في الوحدة والجنس والعمر والخبرة والمؤهل الأكاديمي والتخصص والمسمى الوظيفي والمؤهل المهني والدورات التدريبية.

## 2. الجزء الثاني: (المتغيرات المستقلة) ، وفق المجالات التالية :

➤ المجال الأول: أثر الصفات والقيم الشخصية والسلوك المهني للمدقق الداخلي على فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي، ويتكون من (12) فقرة، وهي تمثل مجموعة العوامل المتعلقة بشخص المدقق الداخلي مثل: الصدق، الأمانة، النزاهة، الذكاء، قوة الملاحظة، القدرة على بذل جهد مضاعف والصبر، مهارة استخدام التقنيات الحديثة، مهارات التواصل، الشعور بالإيجابية والسعادة في العمل، التأهيل والكفاءة اللازمة، مهارات تمييز مجالات الخطأ والتلاعب.

➤ المجال الثاني: أثر دعم الإدارة العليا على فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي (7) فقرات، وهي تمثل مجموعة العوامل المتعلقة بدعم الدائرة للمدققين، وتتضح من خلال تخصيص وحدة تنظيمية لمهام التدقيق الداخلي، عدم تدخل الإدارة العليا في عمل المدقق الداخلي، قوة وحدانية أنظمة التدقيق الداخلي، عدد العاملين في وحدة التدقيق الداخلي، تعزيز الإدارة لفاعلية تقرير التدقيق، والأخذ بملاحظات التدقيق، وجود وصف وظيفي للمدقق الداخلي يعزز الإحساس بالأمن الوظيفي، الرواتب والحوافز والمزايا وفرص الترقى الوظيفي، الدورات التدريبية الكافية، بيئة العمل المكتبي وجودتها ومناسبتها لعمل المدقق الداخلي.

➤ المجال الثالث: أثر الثقافة التنظيمية في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي (9) فقرات، وتتجلى في ممارسات الإدارة السليمة وضمن المساءلة الفعالة، بيئة عمل محفزة للرقابة وإدارة المخاطر، اتباع التشريعات المعمول بها في الإمارة، تعزيز مبدأ الشفافية والنزاهة في عرض وتطبيق الأنظمة والقوانين، مكافحة الفساد المالي والإداري، التعاون مع جهاز الرقابة المالية، مصفوفة تفويض الصلاحيات الممنوحة للموظفين، رصد كافة المخالفات المالية والإدارية في جهة العمل.

➤ المجال الرابع: أثر الالتزام بتطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي، ويقاس من خلال (23) فقرة. من بينها وجود ميثاق التدقيق الداخلي، تقييم برامج عمل المدقق الداخلي، استقلالية التدقيق الداخلي، برنامج لتأكيد وتحسين الجودة لنشاط التدقيق الداخلي، الإلتزام بالمعايير الدولية للتدقيق الداخلي، وجود خطة لإدارة أنشطة التدقيق الداخلي مبنية على المخاطر، تبليغ نتائج مهام التدقيق الى الأطراف ذات العلاقة.

➤ المجال الخامس: قياس فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي، ويتكون من (11) فقرة. وتتضح من خلال مساهمة نشاط التدقيق الداخلي في تطبيق الأنظمة والقوانين والتشريعات الحكومية، وتحقيق الجهة الحكومية لأهدافها وأغراضها، الإدارة العليا تأخذ بتوصيات التدقيق الداخلي، الأداء الفعال للمدقق الداخلي يسهل عمل المدقق الخارجي، التدقيق الداخلي يقلل المخاطر ويزيد فاعلية الحوكمة المؤسسية، يقدم المدقق الداخلي خدمات استشارية للإدارة العليا لمراقبة أنشطتها، للمدقق الداخلي دور في تحسين العمليات، المساهمة في المحافظة على المال العام، الحد من حالات الفساد المالي والإداري.

الجدول رقم 1،4: مراجع فقرات استبانة البحث

المراجع	الفقرات	المتغير	المجال
محمد 2014	يتصف المدقق الداخلي بالصدق والأمانة والنزاهة العالية أثناء أدائه لمهام وظيفته	أثر الصفات والقيم الشخصية للمدقق الداخلي (12) فقرة	الأول:
	تقرير المدقق الداخلي يعكس القيم الأخلاقية للمدقق		
	يمتاز المدقق الداخلي بقوة الملاحظة بحيث تساعده على اكتشاف الأخطاء الخفية		
	يبدل المدقق الداخلي قسارى جهده للوصول إلى نتائج دقيقة		
الجوهر. 2014 محمد 2014	يستخدم المدقق الداخلي التقنيات الحديثة في التدقيق		
الجوهر 2014	لدى المدقق الداخلي المهارات اللازمة لمعرفة الضوابط الرقابية الرئيسية المتعلقة بتقييم المعلومات		
من الإطار النظري	يملك المدقق الداخلي مهارات التواصل مع الأطراف المعنيين بعملية التدقيق		
من الإطار النظري	يشعر المدقق الداخلي بالإيجابية والسعادة في عمله		
الجوهر 2014	إن معظم العاملين في التدقيق الداخلي من الأشخاص الذين يتوفر لديهم التأهيل والكفاءة اللازمة		
الجوهر 2014	لدى المدقق الداخلي المهارات اللازمة لمعرفة أنواع المخاطر		

	المرتبطة بنشاط الجهة الحكومية	
الجوهر 2014 محمد 2014	يستطيع المدقق الداخلي من خلال مهاراته تمييز مجالات الخطأ والتلاعب	
الجوهر 2014	يعمل المدقق الداخلي باستمرار على تحسين مهاراته وفاعلية وجودة الخدمات التي يؤديها	

المراجع	الفقرات	المتغير	المجال
زين وحجازي	تدخل الإدارة العليا في عمل المدقق الداخلي وتؤثر على ملاحظاته	أثر دعم الإدارة العليا على فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي (7 فقرات)	الثاني
المعايير الدولية 1130 التأثير على الاستقلالية	الوحدة التنظيمية التي يتبعها المدقق الداخلي تؤثر على عمله المهني		
المعايير الدولية 1010 الإقرار بالتوجيهات الإلزامية في ميثاق التدقيق الداخلي.	تدرك الإدارة العليا أهمية وفاعلية تقرير المدقق الداخلي		
المعايير الدولية 2060 رفع تقارير إلى الإدارة العليا والمجلس	تلتزم الإدارة العليا بمناقشة ملاحظات المدقق الداخلي وتعمل على الأخذ بها		
المعايير الدولية 2110 الحوكمة	تعزز الإدارة العليا مبدأ الشفافية في عرض وتطبيق الأنظمة والقوانين على كافة المستويات الإدارية		
المعايير الدولية 2110 الحوكمة	تعمل الإدارة العليا على مكافحة الفساد المالي والإداري بشتى صوره ومظاهره وأساليبه		
المعايير الدولية	مجلس الإدارة يدعم استقلالية المدقق الداخلي من خلال إعطائه الصلاحيات الكافية للقيام بمهامه بكفاءة		

1110 الارتباط بأعلى مستوى في الهيكل الإداري			
---	--	--	--

المراجع	الفقرات	المتغير	المجال
المادة رقم (19) من القانون رقم (3) لسنة 2007 بإنشاء دائرة الرقابة المالية	تطبق جهة العمل ممارسات الإدارة السليمة وضمان المساءلة الفعالة	أثر الثقافة التنظيمية في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي (9) فقرات	الثالث:
المادة رقم (19) من القانون رقم (3) لسنة 2007 بإنشاء دائرة الرقابة المالية	توجد بيئة عمل محفزة للرقابة وإدارة المخاطر في جهة العمل		
المادة رقم (19) من القانون رقم (3) لسنة 2007 بإنشاء دائرة الرقابة المالية	إن القرارات والإجراءات الإدارية في جهة العمل تتم وفقا للتشريعات المعمول بها في إمارة دبي		
المادة رقم (19) من القانون رقم (3) لسنة 2007 بإنشاء دائرة الرقابة المالية	يتسم عمل الإدارة بالنزاهة عند تطبيقها للقوانين والأوامر المالية والإدارية		
المادة رقم (19) من القانون رقم (3) لسنة 2007 بإنشاء دائرة الرقابة المالية	يتم السماح لموظفي جهاز الرقابة المالية الحكومية بفحص وتقييم أنظمة الرقابة		
المادة رقم (19) من	يتم تزويد جهاز الرقابة المالية الحكومية الخارجية		

المستندات والسجلات وأي أوراق أو معلومات لازمة لأعمال التدقيق	القانون رقم (3) لسنة 2007 بإنشاء دائرة الرقابة المالية
توافي جهة العمل جهاز الرقابة المالية الحكومية الخارجية بكافة البيانات والمعلومات التي تتضمن بيانات مالية ومشاريع الحسابات الختامية والمستندات المتعلقة بها	المادة رقم (19) من القانون رقم (3) لسنة 2007 بإنشاء دائرة الرقابة المالية
توجد مصفوفة تفويض الصلاحيات الممنوحة للموظفين في جهة العمل وفق قرارات صادرة ومعتمدة	المادة رقم (19) من القانون رقم (3) لسنة 2007 بإنشاء دائرة الرقابة المالية
ترصد كافة المخالفات المالية والإدارية التي ترتكب في جهة العمل ويخطر بها جهاز الرقابة المالية الحكومية الخارجية	المادة رقم (19) من القانون رقم (3) لسنة 2007 بإنشاء دائرة الرقابة المالية
المراجع	المراجع
أثر الالتزام بتطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي (23) فقرة	وفقا للمعايير الدولية للتدقيق الداخلي يصادق مجلس الإدارة العليا على ميثاق التدقيق الداخلي
المعايير الدولية	1010 الإقرار بالتوجهات الإلزامية في ميثاق التدقيق الداخلي.
وفقا للمعايير الدولية يصادق مجلس الإدارة العليا على خطة التدقيق الداخلي المبينة على المخاطر	المعايير الدولية 2120 إدارة المخاطر:
وفقا للمعايير الدولية يصادق مجلس الإدارة العليا على ميزانية وموارد التدقيق	المعايير الدولية 2030 إدارة الموارد:

المعايير الدولية التبليغ 2020 والموافقة:	وفقا للمعايير الدولية تتلقى الإدارة العليا التبليغات وتقارير نشاط التدقيق الداخلي من وحدة التدقيق		
المعايير الدولية 1000 الأهداف، الصلاحيات، المسؤوليات (الغرض والسلطة والمسؤولية)	وفق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي تصادق الإدارة العليا على قرار تعيين وتحديد أجر وعزل مدير وحدة التدقيق الداخلي		
المعايير الدولية أهداف 2210 المهمة:	التزاما بمتطلبات المعايير الدولية للتدقيق الداخلي يمتنع المدققون الداخليون عن تقييم العمليات التي كانوا مشرفين عليها فيما سبق		
المعايير الدولية الموضوعية 1120 على المستوى الفردي	يقوم المدقق الداخلي بالافصاح عن أي شيء يؤثر على استقلاليته أو موضوعيته في أي مهمات استشارية تطلب منه قبل قبولها		
المعايير الدولية 1210 المهارة	يتملك المدقق الداخلي المعارف والمهارات والكفاءات الضرورية لقيامه بمسؤولياته الفردية في التدقيق حسب متطلبات المعايير الدولية للتدقيق الداخلي		
المعايير الدولية 1200 المهارة والعناية المهنية اللازمة	يحصل مدير وحدة التدقيق الداخلي على المشورة والمساعدة من أشخاص مؤهلين في حال افتقد المدققون الداخليون لديه إلى المعارف والخبرات والمهام اللازمة لتنفيذ مهام التدقيق		
المعايير الدولية 2120 إدارة المخاطر:	يتمتع المدققون الداخليون بالمعرفة الوافية التي تمكنهم من تقييم مخاطر الاحتيال وتقييم قدرة الجهة على إدارة تلك المخاطر		
المعايير الدولية 2120 إدارة المخاطر:	لدى المدققين الداخليين معرفة وافية بأهم مخاطر تكنولوجيا المعلوماتية والضوابط الرقابية المتعلقة بما		
المعايير الدولية	يبدل المدقق الداخلي العناية اللازمة في أعماله من خلال		

2220 نطاق المهمة:	تحديد مدى العمل اللازم لتحقيق أهداف المهمة		
المعايير الدولية 1220 العناية المهنية اللازمة	يبدل المدقق الداخلي العناية اللازمة في أعماله من خلال تحديد درجة أهمية المسائل التي يدققها		
المعايير الدولية 2100 طبيعة العمل 2110 الحوكمة: 2120 إدارة المخاطر: 2130 الرقابة:	يبدل المدقق الداخلي العناية اللازمة في أعماله من خلال التحقق من ملاءمة وفاعلية مسار الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة		
المعايير الدولية 1220 العناية المهنية اللازمة	يبدل المدقق الداخلي العناية اللازمة في أعماله من خلال توقع حدوث أخطاء جسيمة أو الاحتيال		
المعايير الدولية 1220 العناية المهنية اللازمة	يبدل المدقق الداخلي العناية اللازمة في أعماله وبالمقارنة بين تكلفة أعمال التأكيد وبين المنافع المتوقعة		
المعايير الدولية 1210 المهارة	يأخذ المدقق الداخلي بعين الاعتبار استخدام التكنولوجيا وغيرها من تقنيات تحليل البيانات		
المعايير الدولية 1230 التكوين المهني المستمر	يعزز المدقق الداخلي معارفه ومهاراته وكفاءاته الأخرى عن طريق التطوير المهني المستمر		
المعايير الدولية	يضع مدير وحدة التدقيق الداخلي برنامجا لتأكيد وتحسين		

الجودة يغطي كافة جوانب نشاط التدقيق الداخلي 1300 برنامج ضمان وتحسين الجودة			
المعايير الدولية 1300 برنامج ضمان وتحسين الجودة	يحتوي برنامج تأكيد وتحسين الجودة على تقييمات داخلية تتضمن المراقبة المستمرة لأداء نشاط التدقيق الداخلي والمراجعة الدورية بأسلوب التقييم الذاتي من قبل أشخاص آخرين في الجهة من ذوي الكفاءة والمعرفة		
المعايير الدولية 1312 التقييمات الخارجية	يحتوي برنامج تأكيد وتحسين الجودة على إجراء تقييم خارجي على الأقل مرة واحدة كل خمس سنوات، بواسطة مدقق مؤهل ومستقل من خارج الجهة		
المعايير الدولية 1320 التقارير المتعلقة ببرنامج تأكيد وتحسين الجودة	يقوم مدير وحدة التدقيق الداخلي بتبليغ الإدارة العليا بنتائج برنامج تأكيد وتحسين الجودة		
المعايير الدولية 1321 استعمال عبارة " مطابق للمعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي "	يستخدم مدير وحدة التدقيق الداخلي عبارة " متقيد بالمعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي " عندما يكون نشاط التدقيق الداخلي مدعوما بنتائج برنامج تأكيد وتحسين الجودة.		

المراجع	الفقرات	المتغير	المجال
قباني وموسى	تساهم أنشطة التدقيق الداخلي لدى جهة العمل في تطبيق الأنظمة والقوانين والتشريعات الحكومية	قياس فاعلية التدقيق الداخلي	الخامس
زكية بن زروق	تساعد أنشطة التدقيق الداخلي لدى جهة العمل على تحقيق جهة العمل لأهدافها	في القطاع الحكومي (11) فقرة	
زين وحجازي	أنشطة التدقيق الداخلي تسهل عمل المدقق الخارجي		

قباني وموسى	أنشطة التدقيق الداخلي تقلل المخاطر التي قد تواجه جهة العمل		
محمد أبكر	يقدم المدقق الداخلي خدمات استشارية للإدارة العليا لمراقبة أنشطتها		
أحمد طلحان وكمال خوالدي	أنشطة التدقيق الداخلي تساهم في كفاءة وفاعلية الأداء في جهة العمل		
خديجة محمود زكي	أنشطة التدقيق الداخلي تساهم في المحافظة على المال العام من خلال حماية الأصول والموجودات		
زين وحجازي	أنشطة التدقيق الداخلي في جهة العمل تحد من حالات الفساد المالي والإداري		
ريم الخصاونة	أنشطة التدقيق الداخلي تضيف قيمة اقتصادية إلى جهة العمل		
محمد أبكر	تساهم أنشطة التدقيق الداخلي لدى جهة العمل في زيادة فاعلية الحوكمة في جهة العمل		
محمد أبكر	أنشطة التدقيق الداخلي تسهل عمل جهاز الرقابة المالية الحكومية		

وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة لبيان مدى الالتزام بتطبيق كل فقرة من الفقرات الواردة في الاستبانة حسب وجهة نظر أفراد العينة، وقد خصص لكل حالة من الحالات وزن يتفق مع أهمية الحالة:

الدرجة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
1	2	3	4	5	

(ب) المقابلة المستهدفة (الأسلوب الكيفي/النوعي): ركزت على طرح أسئلة تتعلق بدور إدارة وحدة التدقيق الداخلي في تطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي، وتحديد أثر ذلك في فاعلية عملية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي.

حجم العينة: 7 مقابلات مباشرة

نوعية أفراد العينة: مديروا ورؤساء أقسام وحدات التدقيق الداخلي في الجهات الحكومية

نوع المقابلة: مقابلة ذات استمارة أسئلة مفتوحة

طريقة المقابلة هي التي يقوم فيها الباحث بتحديد الأسئلة صياغة وترتيباً، ولكن تعطى للمبحوث الحرية في التوسع في الإجابة وقد يكون هذا بدفع من الباحث دون الخروج عن الموضوع - مقابلة ذات استمارة أسئلة مغلقة (معن خليل عمر. 1983).

خطوات إعداد وإجراء المقابلة:

تحديد الهدف من المقابلة: البحث عن إجابات أعمق على أسئلة البحث المذكورة في الفصل الأول

تصميم دليل المقابلة: وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة يقوم الباحث بكتابتها

اختبار دليل المقابلة ميدانياً (عملياً): يتم عرض دليل المقابلة على محكمين للنظر فيه وإبداء الرأي لتطوير الأسئلة ومن ثم التطبيق على مجموعة من أفراد مجتمع البحث للتأكد من سلامة الأسئلة.

التطبيق النهائي للدليل: بعد أن ينتهي الباحث من تصميم واختيار الدليل وتدريب معاونيه على تطبيقه، يقوم بالاتصال بعينة الدراسة وإجراء المقابلة نهائياً.

كيفية تسجيل المقابلة: الكتابة

أسلوب تحليل المحتوى النوعي:

يعدّ أسلوب تحليل المحتوى النوعي analysis content qualitative أداة رئيسية من أدوات البحث النوعي لا تقل أهمية عن أداتي: المقابلة، والملاحظة، بل إن إتقانها صار شرطاً إلزامياً لكل من يرغب من الباحثين في استخدام أداتي: المقابلة والملاحظة، أو استخدام دراسة الحالة، والمنهج الاثنوجرافي،

لأن أسلوب تحليل المحتوى النوعي هو السبيل للتعامل مع المعلومات والبيانات التي يتم جمعها، وتحليلها، وفق آلية منسقة ومحكمة جرى تطويرها، وتجربتها خلال السنوات الماضية من قبل أهل الاختصاص في هذا المجال. ويهدف أسلوب تحليل المحتوى النوعي، ويرمي إلى تحليل مضامين النصوص والوثائق، وتفكيكها، عن طريق عملية التشفير، والتميز إلى موضوعات، ووحدات صغيرة، ومن ثم إعادة تركيبها، وجمعها في وحدات أكبر بطريقة، تجعل محتوى هذه النصوص، والوثائق منتجا ذا معنى ومغزى، ومن ثم يمكن الاستفادة منها. وتختلف طريقة جمع المعلومات بين تحليل المحتوى الكمي، والنوعي، ففي تحليل المحتوى الكمي تستخدم -أحيانا- الطريقة الاحتمالية العشوائية في جمع البيانات، بما يسمح بتعميم النتائج لاحقا، أما أسلوب تحليل المحتوى النوعي، فيركز على أخذ عينات هادفة، ومقصودة، وقد يستمر اختيار البيانات طوال فترة إجراء الدراسة.

ونستعرض بعض ملامح الفروق بين النمط الكمي والنوعي في التحليل:

1. موضوع الملاحظة: يميل الباحث -في التحليل الكمي- إلى فحص العناصر الأكثر وضوحا في الوثيقة، والمحتوى الذي يرغب في تحليله، والتي تعتمد على العد، والحساب، مثل: حساب عدد الإشعارات الواردة في النص، أو عدد التسلسل الحاصل في العبارات المتضمنة في الوثيقة، على حين لا يعير الباحث النوعي الأرقام عناية، وإنما تنصب عنايته على المعاني، والدوافع، والمقاصد المتضمنة في النص .

2. وحدات التحليل: يركز الباحث الكمي في تحليل المحتوى -فقط- على تلك الأجزاء، والمقاطع التي تعنيه، فيعنى بحساب عدد الكلمات، أو العبارات، أو سلسلة الجمل، والفقرات الواردة في النص الذي يجري تحليله، على حين يتجنب الباحث النوعي فرض مقاييس مسبقة في أثناء عملية التحليل، بل يقرأ النصوص الواردة في كل وثيقة قراءة كاملة بحثا عن المعاني المتضمنة.

3. إجراءات تحليل المحتوى: تعتمد إجراءات التحليل الكمي على الأرقام، لذا يعدّ الباحث الكمي الوحدات مدار العناية، ويحصيها، ويصنفها، ويسجلها، أما الباحث النوعي، فيعتمد طريقة أكثر صعوبة وتعقيدا، وتعتمد على الترميز والتشفير، وتقسيم الترميز والتصنيف لاحقا إلى موضوعات، وأنماط، ومن ثم تدوينها.

4. اكتشاف الأنماط: في التحليل الكمي تحسب الأنماط، والوحدات التي يجري تصنيفها مباشرة في أثناء عملية التحليل، لوضوحها، أما في التحليل النوعي للنصوص، فيجرى تطوير هذه الأنماط، وبلورتها، ووضوح معالمها في أثناء عملية التحليل.

5. عرض البيانات: يجرى عرض البيانات في أسلوب تحليل المحتوى الكمي رقميًا، باستخدام الرسوم البيانية، والجداول، والإحصاءات، والأشكال، أما في أسلوب تحليل المحتوى النوعي، فيجرى التركيز على ترتيب البيانات، بناء على معدل تكرارها، بل لكي يجري التركيز لاحقًا، استخدام الاقتباسات وأسلوب السرد، وخرائط المفاهيم التي تقرب الفكرة إلى ذهن القارئ. (الرشيدي . 2021)

#### 4,6 تحكيم أدوات البحث:

إن أهمية تصميم وتحكيم أدوات البحث لاتقل أهمية عن أي جزء من أجزاء البحث، كونها الأداة المباشرة في جمع البيانات وتحليلها من أجل الإجابة على تساؤلات البحث وبالتالي تحقيق أهدافه. ولهذا لجأ الباحث إلى الباحثين المختصين في مجال تحكيم أدوات البحث العلمي، وتسنى له الاستفادة من ملاحظاتهم ومقترحاتهم التي تعزز قوة الأدوات وتصل بالبحث إلى تحقيق أهدافه.

4,6,1 اختبار صدق وثبات الأدوات:

4,6,1,1 صدق الاستبانة:

المقصود بالصدق هو إلى أي درجة يقيس الاختبار ماوضع لقياسه. ويشير الصدق الداخلي إلى الدرجة التي تكون فيها النتيجة التي نحصل عليها هي وظيفة العوامل التي نقيسها أو نلاحظها في الدراسة (الضامن.2006).

الصدق: هو التحقق من صلاحية الأداة فيما وضعت لقياسه ولا تقيس شيئًا آخر، وهل بنود الاستبانة، فقراتها متعلقة بموضوع البحث، الصدق له اتجاهان 1- (الاتجاه المنطقي / الوصفي) 2- (الاتجاه التجريبي / الإحصائي)، والاتجاه الإحصائي يستخدم إجراءات احصائية معينة للتحقق من صدق الأداة.

الصدق مفهوم واحد، وليس هناك أنواع مختلفة من الصدق، وما اصطلح عليه في السابق بأنه أنواع للصدق ليس إلا وسائل أو طرقا لجمع الأدلة على هذا المفهوم الواحد. ويمكن تصنيف طرق التحقق من صدق المفهوم في ثلاثة طرق هي: التحليل المنطقي، والارتباطات أو العلاقات، والتجريب. الصدق نسبي، ويرتبط بالاستخدام الخاص بالأداة، ولايمكن أن تكون نتائج الأداة صادقة لجميع الأغراض. رغم أننا

نسب الصدق إلى أدوات القياس، إلا أن الصدق في الواقع يشير إلى الدرجة التي يمكن بها تفسير نتائج الأداة، أي أننا في الواقع نتحدث عن صدق التفسيرات التي نخرج بها من النتائج. (أبوهاشم. 2019).

تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

الصدق الظاهري:

ويشير مصطلح الصدق الظاهري إلى الدرجة التي يقيس بها الاختبار مايفترض قياسه، وهو إجراء أولي لاختيار المقياس وصدق المحتوى (أبوهاشم. 2019).

لذا عرضت الاستبانة على مجموعة من المحكمين تتألف من 4 متخصصين في المحاسبة والتدقيق ومثبتة أسماء المحكمين بالملحق رقم (2)، وأخذت آراء المحكمين وإجراء اللازم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية.

صدق المقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط (معامل بيرسون) بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

ثانياً: الصدق البنائي:

نلجأ إلى الصدق البنائي عندما نريد أن نقيس مفاهيم معينة نراها أو نسمعها أو نلمسها مثل مفهوم الذكاء أو مفهوم تقدير الذات (أبوهاشم. 2019).

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

2,1,6,4 ثبات الاستبانة:

يشير الثبات إلى استقرار أو ثبات مقياس السلوك، ونستطيع أن نقدر الثبات باستخدام معاملات الارتباط، ومعامل الارتباط هو رقم يعطينا قوة العلاقة بين المتغيرات ذات العلاقة ببعضها البعض، وأكثر معاملات الارتباط استخداما في قياس الثبات: معادلة بيرسون، ويرمز لمعامل الارتباط بالرمز (r) والذي تتراوح قيمته بين (صفر إلى +1 أو بين صفر و -1)، حيث أن قيمة صفر تدل على أنه لا يوجد ارتباط بين المتغيرين، وكلما اقترب الارتباط إلى +1 أو -1 كلما كانت العلاقة أقوى أيجابا أو سلبا. (أبوهاشم، 2019).

لذا خضعت متغيرات الدراسة الواردة في الاستبانة إلى اختبار ثبات العلاقة وفق معامل بيرسون.

#### 4,7 مراجعة وترميز البيانات:

وهي عملية الانتقال من الاستبيان إلى البرنامج الإلكتروني، وفيها يتم تحويل إجابات كل سؤال إلى ارقام أو حروف يسهل إدخالها إلى الحاسوب (بركات . 2013).

مرت عملية مراجعة وترميز البيانات التي تم الحصول عليها بالمراحل الآتية:

- مراجعة أسئلة الاستبانة للتأكد من استيفائها بشكل سليم.
- استبعاد أسئلة الاستبانة غير الكاملة وغير الصالحة للتحليل.
- تفرغ وترميز البيانات التي تضمنتها أسئلة الاستبانة اعتمادا على الجداول التي يتيحها برنامج (EXCEL) وذلك لمناسبته لأغراض تفرغ البيانات للقيام بتحليلها باستخدام الحاسب الآلي.

#### 4,8 إجراءات تحكيم أسئلة المقابلات:

ذكر صالح بن حمد العساف في كتابة بعنوان المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية بأن أسلوب المقابلة في البحث العلمي له عدة خطوات، تبدأ بتحديد الهدف من المقابلة من خلال ترجمة أسئلة البحث إلى أهداف يمكن قياس مدى تحقق كل واحد منها بواسطة مجموعة من الأسئلة، والخطوة الثانية تصميم دليل المقابلة وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة يقوم الباحث بكتابتها والتي تعينه على

حصر مقابلته مع الأخذ بعين الاعتبار أثناء كتابة الأسئلة التسلسل المنطقي في تدرجها، وارتباطها وعدم تداخلها. إضافة إلى الأسئلة يقوم الباحث بالإشارة إلى أهداف المقابلة (أهداف البحث). وقد يستعين الباحث بعدة نماذج من الأسئلة (مغلقة، مفتوحة، شبه مفتوحة)، واختيار نوع السؤال يرتبط بالهدف منه.

والخطوة الثالثة هي الدراسة الأولية لاختبار دليل المقابلة ميدانيا (عمليا): حيث يتم عرض أسئلة المقابلات على محكمين للنظر فيها للتأكد من سلامة الأسئلة وارتباطها بأهداف البحث، ومدى فهم أفراد مجتمع البحث لها وعدم تناقضها، ومن ثم يعاد صياغته صياغة سليمة.

والخطوة الرابعة النهائية وفيها تجرى المقابلة ويتم تسجيلها يدويا أو آليا. (عساف . 2003).

#### 9،4 الأدوات والمقاييس المستخدمة للمعالجة الإحصائية:

تم استخدام الحاسب الآلي في تفرغ الاستبانات، بالاستفادة من برنامج AMOS في عملية التحليل الإحصائي بالاعتماد على المقاييس الإحصائية منها، ولتحليل البيانات الأولية للدراسة لإجراء الاختبارات والتحليلات السابق ذكرها، وفي حساب النسب المئوية والتكرارات، وعلى وجه التحديد ما يأتي:

- التحليل النسبي، حيث يتم الحصول على نسبة التكرارات قرين كل رتبة.
- تحليل التباين الأحادي: وهو اختبار جدول تحليل التباين (Analysis of Variance Table) واختصارا (ANOVA Table)، ويستخدم لاختبار الفروقات المعنوية بين المتوسطات لعينتين أو أكثر، لتحديد تأثير المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات المتعلقة بالدوائر الحكومية على الالتزام بالمعايير الدولية للتدقيق الداخلي وبالتالي على فاعلية أداء هذه الأجهزة.
- الوسط الحسابي كمقياس للتعبير عن متوسط الأوزان الترجيحية والذي يتم حسابه مباشرة من خلال نتائج الحاسب الآلي.
- الانحراف المعياري كمقياس التشتت. حيث يقيس مدى التجانس في آراء المشاركين ويتم حسابه مباشرة من خلال نتائج الحاسب الآلي.
- معامل الارتباط، كمقياس للتعبير عن قوة العلاقة بين الآراء المختلفة

- تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Multiple Regression) لتحديد قوة تأثيرات المتغيرات المستقلة (تطوير قدرات العاملين في إدارات التدقيق الداخلي) على المتغير التابع (فاعلية التدقيق الداخلي في الدوائر الحكومية).

#### 4,10 ملخص الفصل

تضمن هذا الفصل استخدام المنهج الوصفي في هذا البحث واعتماد الأسلوب المختلط الكمي والنوعي، من خلال جانب نظري لجميع البيانات الثانوية وآخر تطبيقي لجمع البيانات الأولية بواسطة استبانة البحث التي صممت خصيصاً لهذا الغرض وتم تحكيمها واختبار صدقها وثباتها، حيث تكوّن مجتمع الدراسة من 500 فرد من المدققين الداخليين العاملين في أجهزة التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي في إمارة دبي، تم الحصول على آرائهم، بالإضافة إلى إجراء مقابلة مع عدد 7 من مديري وحدات التدقيق الداخلي بأسلوب المقابلة المباشرة، ولتوضيح المطلب تم تصميم نموذج للبحث في صورة رسم بياني لتنفيذ خطة البحث وصولاً إلى تحقيق هدفه الرئيسي في معرفة العوامل المؤثرة في فاعلية التدقيق الداخلي في القطاع الحكومي، وتم تطوير وصياغة 5 فرضيات في البحث وكلها تقيس الأثر لعدد 3 متغيرات مستقلة (الصفات الشخصية، دعم الإدارة العليا، الثقافة التنظيمية) ومتغير 1 وسيط (الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي الدولية) على المتغير التابع (فاعلية التدقيق الداخلي)، وتم استخدام الأدوات والمقاييس الملائمة لمعالجة البيانات الإحصائية وأهمها الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط والتحليل النسبي وتحليل التباين الأحادي، واستخدام برنامج AMOS للتحليل الإحصائي.