

أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية
السعودية بالرياض

إعداد/
اماني خطاب العازمي

المستخلص

هدف البحث إلى تسليط الضوء حول أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض ، وذلك من خلال توضيح إدارة الرقابة الداخلية، بالإضافة إلى الكشف عن أثر دارة الرقابة الداخلية بأبعادها على تفادي الأخطاء الوظيفية، ولقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث استخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، حيث طبق هذا البحث على مجتمع دراسة تتمثل في شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض ، إذ تكونت عينة البحث من عينة عشوائية قدرها (196) مفردة، ولتحليل هذه المعلومات تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS). ولقد توصل هذا البحث إلى مجموعة من النتائج الهامة والتي تتمثل أبرزها في ان البيئة الرقابية، تقدير المخاطر، نظام الاتصال تلعب دوراً هاماً في تفادي الأخطاء الوظيفية بشكل عام، ولقد أوصى الباحث لتعزيز الرقابة الداخلية وتفادي الأخطاء الوظيفية في شركة جولدمان ساكس العربية السعودية، يجب تعزيز البيئة الرقابية من خلال تحديد سياسات وإجراءات، واضحة، وتشجيع الشفافية، والمساءلة، كما ينبغي تحسين تقدير المخاطر عبر التحليل المستمر للمخاطر وتدريب الموظفين على كيفية التعامل معها. من الضروري أيضاً تعزيز نظام الاتصال بين الأقسام باستخدام التكنولوجيا لتحسين تبادل المعلومات، وضمن وضوح دور كل موظف في الرقابة. يساهم ذلك في تحسين فعالية النظام الرقابي وتقليل الأخطاء الوظيفية.

Abstract

The aim of the research was to highlight the impact of internal control management on preventing functional errors, specifically applied to Goldman Sachs Saudi Arabia in Riyadh. This was done by explaining internal control management and examining its impact on preventing functional errors through its various dimensions. The researcher relied on the descriptive-analytical approach to achieve the study's objectives, using a questionnaire as a tool for data collection. The study was conducted on a sample of 196 individuals, selected randomly, from the target population of Goldman Sachs Saudi Arabia in Riyadh. Statistical analysis was conducted using the SPSS software. The research concluded several important findings, the most prominent of which is that the control environment, risk assessment, and communication system play a crucial role in preventing functional errors. The researcher recommended that to enhance internal control and prevent functional errors at Goldman Sachs Saudi Arabia, the internal control environment should be strengthened by defining clear policies and procedures and promoting transparency and accountability. Furthermore, risk assessment should be improved through continuous risk analysis and training employees on how to handle it. It is also essential to enhance communication systems between departments using technology to improve information exchange and ensure clarity regarding each employee's role in control. This will contribute to improving the effectiveness of the control system and reducing functional errors.

مقدمة الدراسة:

في عالم الأعمال المتسارع الذي يشهده عصرنا الحالي، تعد الرقابة من الوظائف الإدارية المهمة والتي ترتبط بالتخطيط في منظمات الأعمال الحديثة، ولقد تطورت مفاهيم الرقابة وفلسفتها ومنظورها الإداري بشكل كبير خلال السنوات الأخيرة، وأصبح يُنظر إليها كأسلوب تصحيحي وليست مرادفة للسيطرة والقوة والسلطة، بل أصبحت الرقابة أكثر تشاركية، وأصبحت تلعب دوراً أساسياً في الممارسات الإدارية ولكافة المستويات. ولتحقيق الرقابة بفعالية ينبغي مراقبة أداء الأفراد المسؤولة بمختلف المستويات الإدارية، وهذا يتطلب تحديد مراكز المسؤولية، وتحديد أهداف كل مركز، كما ينبغي أن تكون الأهداف واضحة ومحددة، بحيث تمثل معياراً لقياس الأداء، ومن ثم محاسبة المسؤولين عن أسباب الانحراف بغرض معالجته، وتعد الشفافية أمراً مطلوباً في حياة الناس، كما أنها ضرورة ملحة في منظمات الأعمال الإدارية وهي فلسفة ومنهج عمل يقوم على الوضوح والدقة والصراحة والانفتاح في مختلف الأنشطة ومجالات الأعمال التي تتم بين مختلف المستويات الإدارية داخل المؤسسات بصفة عامة ومؤسسات الخدمات المالية والاستثمارية بصفة خاصة، وهي مدخل هام يمكن من خلاله الكشف عن مواطن الفساد وتعزيز الرقابة الذاتية، وتعد ركيزة أساسية للإصلاح والتطوير الإداري في مختلف المنظمات والمؤسسات وتحديداً المؤسسات المقدمة للخدمات المالية والاستثمارية. (العطوي، 2022، ص:72)

وتتكون المؤسسة مهما كان حجمها ونشاطها من أصول مادية وأخرى بشرية، بالإضافة إلى النظم والتشريعات الضابطة لعلاقات العمل الفردية منها والجماعية، ورغم أهمية الأصول المادية لنجاح المؤسسة، إلا أنه هناك إجماع حول أهمية الموارد البشرية، واعتبارها من أكثر الأصول تأثيراً، حيث أصبح يتحدد نجاح أو فشل المؤسسة بناء على هذا العنصر الحيوي، وحتى تحقق المؤسسة أهدافها التي تتمثل في الأهداف التنظيمية التي تسعى لإيجاد الترابط والتعاون والتنسيق بين إدارة الموارد البشرية، والإدارات الأخرى، والأهداف الوظيفية التي تصبو إلى ضمان استمرار تدفق القوى البشرية واستغلالها أحسن استغلال، كان لزاماً على المؤسسات أن تعيد النظر في تعاملها مع مواردها البشرية، وأن تديرها وفق الأساليب الحديثة والمتماشية بشكل كبير مع الفلسفة الحديثة للموارد البشرية، وهذا بغرض تقليل وتفاذي الأخطاء الوظيفية التي قد تؤدي إلى ارتفاع معدل دوران الموظفين، وانخفاض الإنتاجية، وتدهور المناخ التنظيمي، حيث ستكلف هذه الأخطاء المؤسسات بأجمعها وتحديداً مؤسسات الخدمات المالية والاستثمارية الكثير من الوقت والجهد، لذا فإن إعادة النظر في إدارة الموارد البشرية والرقابة عليها بات أمراً ضرورياً من أجل تصحيح هذه الأخطاء وتفاديها. (رتيمي وبلاغماس، 2015، ص:69)

وفي ضوء ما سبق ذكره يتضح لنا أن عالم الأعمال المتسارع الذي يشهده عصرنا الحالي، بالإضافة إلى التطور الذي يشهده النشاط الاقتصادي في العالم دفع بالمؤسسات إلى مواكبة هذا النمو من خلال إيجاد وسيلة تحمي بها ممتلكاتها من الضياع، وتضمن لها الاستمرار لتحقيق الأهداف التي وضعتها الإدارة مسبقاً، ومن ثم تنظيم شامل لطرق أداء العمل والإشراف عليه وتوجيهه ومحاسبة القائمين بالأعمال، من أجل ضمان صحة التنفيذ والتطبيق، وبما أن المؤسسة هي عبارة عن تنظيم يقوم على توافر مجموعة محددة من الأفراد والموارد التي يتم فيها توجيه جهود هذه المجموعة لاستغلال تلك الموارد برشد في تحقيق الأهداف، فعملية إدارة الرقابة الداخلية في المؤسسات هي من تضمن التوجه الصحيح لهذه الجهود مع التأكد من إنجاز الأهداف المرسومة، حيث تعد نشاطاً تنظيمياً يمس جميع الوظائف، وبالرغم من ارتباط الوظائف الإدارية ببعضها، ولكن تتفرد وظيفة إدارة الرقابة الداخلية بأهمية خاصة باعتبارها الطريقة التي يمكن من خلالها التأكد من حسن استخدام وتوجيه الموارد البشرية المتاحة وجعلهم أكثر قدرة على تقليل الأخطاء الوظيفية الناجمة عن أنشطتهم، والتي قد تضر بمصلحة المساهمين بصفة خاصة والأطراف ذات الصلة بالمؤسسة بصفة عامة، حيث يعتبر نظام الرقابة الداخلية هو خط الدفاع الأول الذي يحمي مصالح جميع أطراف المصلحة. (عروب، 2015، ص:12)

مشكلة الدراسة:

تتعرض الوحدات الاقتصادية في الوقت الحاضر إلى منافسة محلية ودولية كبيرة من ناحية، بالإضافة إلى التطور الهائل سواء في المعلومات أو الاتصالات أو تكنولوجيا المعلومات من ناحية ثانية، وكذلك التغيرات الكبيرة والمؤثرة في أنماط الاستهلاك والإنتاج من ناحية ثالثة، كما حدث تطور كبير في أساليب الإدارة واتخاذ القرارات من ناحية رابعة، والذي بدوره أدى إلى تطور أساليب الرقابة وزادت أهمية وجود مراجعة داخلية هدفها هو تقييم الأداء الداخلي وتوفير معلومات موثوقة للمديرين في جميع المستويات، بالإضافة إلى حماية الأصول المملوكة، والتأكد من مدى التزام العاملين في تلك الوحدات بتلك السياسات والتعليمات والقوانين واللوائح. إن إدارة الرقابة الداخلية تلعب دوراً حيوياً في تفادي الأخطاء الوظيفية التي قد تحدث نتيجة للإهمال البشري في المؤسسة أو حدوث خلل في الإجراءات، مما يساهم في تحسين كفاءة العمليات وتقليل الخسائر الفادحة، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Nuswantara, 2020) حيث أشارت إلى أن نظام الرقابة الداخلية يساهم بشكل إيجابي في مكافحة الاحتيال المهني، كما أشارت أيضاً دراسة (العدي وصقور، 2014) إلى أنه كلما كان نظام الرقابة الداخلية فعالاً، كلما أدى ذلك إلى الحد من ممارسات إدارة الأرباح والتي تعد من الأخطاء الوظيفية، كما تُعد إدارة الرقابة الداخلية من أهم خطوات المراجعة، نظراً لكونها تكشف عن مواطن الضعف ومن ثم تسليط عملية المراجعة على هذه المواطن وتصحيحها وجعلها من مواطن قوة، حيث يُعبر هذا النظام عن الخطة التنظيمية وجميع الإجراءات والمقاييس التي تتبناها المؤسسة من أجل ضمان السير الحسن لجميع الوظائف وضمان صحة ومصادقية المعلومات الناتجة عن الأنظمة المعلوماتية في المؤسسة، حيث أن التطور في أنشطة المنظمة أصبح يُملِي ضرورة تكييف نظام الرقابة الداخلية مع الشكل الجديد للمؤسسة، باعتبار أن هذا النظام يمس الرقابة الإجرائية على العمل داخل المؤسسة، ومن ثم ضمان استمرارية نشاطها الذي يأتي من خلال فرض رقابة إجرائية على جميع العمليات من جهة، ومن جهة أخرى تبني مراجعة القوائم المالية للمؤسسة والتمكن من إعطاء الصورة الصادقة عن المركز المالي الحقيقي لها. (بوراس وشيحاوي، 2021، ص:10)

ويُعد نظام الرقابة الداخلية هو صمام الأمان داخل الشركات التي تقدم الخدمات المصرفية والاستثمارية كشركة جولدمان ساكس العربية السعودية، إذ يعمل على مراقبة الأداء والإشراف على تطبيق السياسات المالية والإدارية المناسبة التي تحافظ على الفعالية التنظيمية وتكونها، كما يعد نظام الرقابة الداخلية هو إحدى العناصر الهامة في تجنب قصور الأداء التنظيمي، كما تزيد من جودة الأداء وتقلل من الأخطاء الوظيفية، كما تمكن المؤسسة من مواجهة تحديات المنافسة التي لا تتوقف ومواكبة التغيرات الكبيرة والمتسارعة في بيئة العمل، وذلك لأنها تعمل على كشف الانحرافات قبل وأثناء تطبيق الأنشطة الرقابية المختلفة بداخل الشركة. (عيد، 2021، ص:9)

لذلك تكمن مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض؟

أهمية الدراسة:

تنقسم أهمية الدراسة إلى قسمين الأهمية النظرية (العلمية) والتطبيقية (العملية)، ويمكن توضيحهم من خلال ما يلي:

أ. الأهمية النظرية (العلمية): حيث تنبثق أهمية الموضوع العلمية في أنه يعد دراسة أخرى تضاف إلى الدراسات الجامعية نظراً إلى قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، فعلى الرغم من تناول الكثير من الدراسات لهذا الموضوع بحيث عملت على تغطيته بشكل كاف، إلا أن التغطية الكافية له ما زالت تحتاج إلى إثراء وتدخل من قبل الباحثين خاصة في الجانب الميداني، بالإضافة إلى حداثة الموضوع حيث أنه يجمع بين متغيرين مهمين في الوقت الحاضر.

ب. الأهمية التطبيقية (العملية): تعد إدارة الرقابة الداخلية بمختلف خطواتها من المواضيع الهامة في مجال الأعمال،

حيث نأمل من هذه الدراسة أن تساهم خاصة من الجانب التطبيقي في الكشف عن بعض المعطيات والرؤى العملية لإطارات المؤسسات المقدمة للخدمات المصرفية والاستثمارية، بالإضافة إلى الكشف عن وعي مديري تلك المؤسسات بالدور الذي تلعبه إدارة الرقابة الداخلية، وذلك من خلال تناول أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية في المؤسسات المقدمة للخدمات المصرفية والاستثمارية.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على:

- ماهية إدارة الرقابة الداخلية وتفاذي الأخطاء الوظيفية والمفاهيم المتعلقة بهما.
- التعرف على أهمية الرقابة الداخلية وتفاذي الأخطاء الوظيفية.
- ذكر أهم التحديات التي تواجه المؤسسات والتي تحد من قدرتها على تطبيق إدارة الرقابة الداخلية.
- تسليط الضوء على أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية وذلك بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

أسئلة الدراسة: يندرج تحت التساؤل الرئيسي لمشكلة الدراسة مجموعة من التساؤلات الفرعية، والتي تتمثل في الآتي:

- ما ماهية إدارة الرقابة الداخلية وتفاذي الأخطاء الوظيفية والمفاهيم المتعلقة بهما؟
- ماهي أهمية الرقابة الداخلية وتفاذي الأخطاء الوظيفية؟
- ماهي أهم التحديات التي تواجه المؤسسات والتي تحد من قدرتها على تطبيق إدارة الرقابة الداخلية؟
- ماهو أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية وذلك بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض؟

الأدب النظري للدراسة

المبحث الأول: إدارة الرقابة الداخلية

أولاً: ماهية نظام الرقابة الداخلية هناك عدة تعاريف لنظام الرقابة الداخلية منها ما يلي:

عرفت منظمة الخبراء المحاسبين والمحاسبين المعتمدين الفرنسية OECCA نظام الرقابة الداخلية سنة 1977 على أنه: "مجموعة من الضمانات التي تساعد على التحكم في المؤسسة من أجل تحقيق هدف ضمان الحماية والإبقاء على الأصول ونوعية المعلومات وتطبيق تعليمات المديرية وتحسين الأداء، ويبرز ذلك بالتنظيم وتطبيق طرق وإجراءات نشاطات المؤسسة بهدف الإبقاء على دوام العناصر سالفة الذكر".

عرفت اللجنة الاستشارية لأعضاء المحاسبين في بريطانيا في سنة 1978 نظام الرقابة الداخلية على أنه يتمثل في كونه: "الرقابة الداخلية تتضمن مجموعة أنظمة الرقابة المالية الموضوعة من طرف المديرية بهدف التمكن من تسيير أعمال المؤسسة بطريقة منظمة وفعالة واحترام السياسات والبرامج المسطرة وحماية الأصول وضمان قدر المستطاع صحة ودقة المعلومات المسجلة" (أزهر، 2020).

كما عرف المعهد الأمريكي للخبراء المحاسبين AICPA نظام الرقابة الداخلية بأنه: "يتكون من البرامج التنظيمية ومن كل الطرق والإجراءات المستعملة داخل المؤسسة لحماية أصولها، وذلك بهدف مراقبة دقة المعلومات ورفع الأداء وضمان تطبيق تعليمات المديرية".

وفي سنة 1992 عرف نظام الرقابة الداخلية من طرف منظمة COSO في مرجعها المعنون بـ The internal control integrated framework بأنه: "سيرورة موضوعة من طرف مجلس الإدارة والمسيرين والمستخدمين في المؤسسة موجهة

للحصول على ضمان كاف حول تحقيق الأهداف التالية:

- التحقيق الأمثل للعمليات.
 - نزاهة المعلومات المالية.
 - مطابقة القوانين والتشريع المعمول به.
- كما عرف في أعمال Groupe de place في المرجع حول نظام الرقابة الداخلية بأنه: نظام محدد وموضوع من طرف المؤسسة تحت مسؤوليتها يهدف إلى التأكد من:
- مطابقة القوانين والتشريع المعمول به.
 - تطبيق القرارات والتوجيهات الصادرة عن المديرية العامة ومجلس الإدارة.
 - السير الجيد لنشاطات المؤسسة خاصة تلك المتعلقة بالحفاظ على أصولها.
 - نزاهة المعلومات المالية.

وبصفة عامة يساعد وضع نظام الرقابة الداخلية في التحكم في نشاطات المؤسسة وفعالية عملياتها والاستخدام الأمثل لمواردها، غير أنه لا يعطى ضماناً مطلقاً حول تحقيق أهدافها (أزهر، 2020).

وتجدر الإشارة إلى أن وجود نظام رقابة داخلية يعطى ضماناً كافياً لتحقيق الأهداف المسطرة، ولكن ليس بصفة مطلقة، فوجود نظام رقابة داخلية لا يمكن أن يستدرك حكماً خاطئاً لمسير أو قرار سيئ أو أي حدث خارجي يؤدي إلى فشل المنظمة في الوصول إلى تحقيق أهدافه، فليس بالضرورة أن يكون نظام الرقابة الداخلية فعالاً أو قادراً على تحديد والتحكم في كل المخاطر حيث يمكن أن تواجه المنظمة اختلالات معينة تقلل من فعالية النظام بها (أزهر، 2020).

ثانياً: تعريف الرقابة الداخلية

تعرف الرقابة الداخلية على أنها: " الخطة التنظيمية الشاملة للرقابة والتي تتضمن أسس وعناصر وأساليب وإجراءات الرقابة الداخلية، وتهدف إلى المحافظة على الأموال وتنميتها بالتوظيف المشروع، وتقييم المعلومات المحاسبية وغير المحاسبية والتي تعتمد عليها في اتخاذ القرارات، كما تساعد على التأكد من أن المؤسسة تتبع الأسس والسياسات والفتاوى الشرعية وبيان أوجه القصور وتذليل العقبات، حتى يحقق المصرف أهدافه بأقصى كفاءة ممكنة ". (بن عمار، 2009)

تعرف أيضاً بأنها: "عملية تمارسها الموارد البشرية العاملة على كافة المستويات أولاً وتأكد معقول وليس مطلق بسبب محدوديات الرقابة الداخلية ثانياً والمساعدة الفاعلة في تحقيق الأهداف المتعلقة بالثقة في التقارير المالية والالتزام بالقوانين واللوائح وكفاءة وفعالية العمليات ثالثاً". (الغبان، 2010)

هي مجموعة من الطرق والمقاييس التي تتبعها المؤسسة بقصد حماية موجوداتها والتأكد من دقة المعلومات المحاسبية. (الحسان، 2009)

خطة تضعها الشركة وكافة الأساليب والتدابير المعتمدة والمنسقة مع رجال الأعمال لحماية أصولها، والتحقق من دقة وموثوقية البيانات المحاسبية، وتعزيز الكفاءة التشغيلية وتشجيع الالتزام بالسياسات الإدارية المنصوص عليها. (السامرائي، 2016)

النظام الكلي للرقابة المالية وغير المالية على حد سواء تضعه الإدارة لتتمكن من الاستمرار في تنفيذ مهامها بأسلوب منظم وحماية موجوداتها قدر الإمكان وضمانها فضلاً عن دقة سجلاتها المحاسبية وموثوقيتها وكذلك الرقابة على تحسين الكفاءة التشغيلية وضمان الالتزام بالسياسات والإجراءات الإدارية. (السامرائي، 2016)

عرف نظام الرقابة الداخلية بأنه أحد الوسائل الهامة للحد من ظاهرة الفساد المالي والإداري، كما إن هذه النظم تسعى لتحقيق الأهداف المرسومة في مختلف الوحدات الاقتصادية في المؤسسة. (البكوع وأحمد، 2012)

هو نظام رقابي شامل ينظم أعمال المنشأة ويسيرها بالشكل الصحيح بهدف الحفاظ على أصولها وضمان دقة المعلومات في سجلاتها مما يساعدها على الاعتماد عليها قدر المستطاع لتتعدى المسائل المالية والمحاسبية إلى حماية أصول المنشأة. (مهدي، 2010)

المبحث الثاني: الأخطاء الوظيفية

أولاً: ماهية الأخطاء الوظيفية

يعتبر الخطأ التأديبي هو الركيزة الأساسية لقيام مسؤولية الموظف، فبمجرد وقوع الخطأ التأديبي والإخلال بالواجب الوظيفي تقوم المسؤولية التأديبية للموظف.

لم يضع المشرع في قوانين العاملين تعريفاً محدداً للجريمة التأديبية، كما لم ترد الأفعال المكونة لهذه الجريمة على سبيل الحصر كما هو الشأن في الجريمة الجنائية، بحيث تقوم السلطة التأديبية بدورين رئيسيين، يتمثل الدور الأول في تحديد الجريمة التأديبية من حيث اعتبار أو عدم اعتبار الأفعال أو التصرفات المرتكبة من قبل الموظف العام جرماً تأديبياً يعاقب عليه القانون تبعاً لما ينطوي عليه هذا التصرف من اعتداء أو عدم اعتداء على النظام المقرر في نطاق جماعة بذاتها، أما الدور الثاني، فيتمثل في اختيار العقوبة المناسبة بين العقوبات التي حددها المشرع. (علاوة وموادنة، 2019)

• تعريف الأخطاء الوظيفية:

عرف جانب من الفقه المصري الخطأ المهني على أنه: كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة. (محمد، 2008) عرفها الدكتور سليمان الطماوي: "أنها كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي منصبه أو هو كل تقصير من الموظف العمومي في واجباته الوظيفية المفروضة بموجب القوانين واللوائح، أو هي ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالالتزامات وواجباته الوظيفية، وبالنظام القانوني للوظيفة عن طريق الإهمال أو التراخي في أداء مهام واجباته الوظيفية". (عوابدي، 1999)

وقد حاول الفقه جاهداً لوضع تعريف للخطأ المهني بوضع إطار من خلاله يتم إصدار القرار التأديبي المترتب عن ارتكاب الموظف لأفعال تعتبر أخطاء مهنية تم استخلاصها أساساً من الواجبات المفروضة عليه فيعرف André de Laubader الجريمة التأديبية بأنها: "كل خطأ يرتكب بواسطة الموظف أثناء ممارسة أو بمناسبة ممارسة الوظيفة يعرضه لجزاء تأديبية". أما الفقيه Duguitt فيعرف الخطأ المهني بأنه: "كل عمل يقوم به الموظف بالمخالفات للالتزامات الخاصة التي تفرضها عليه وظيفته".

كما يعرف ماجد راغب الحلو الجريمة التأديبية بأنها: "إخلال الموظف بواجبات وظيفته سواء وقع الإخلال عمداً أو إهمالاً، وسواء كان الفعل المكون له متصلاً بأعمال الوظيفة أو غير متصل بها كسلوك الموظف سلوكاً مشيناً في حياته الخاصة". (محمد، 2018)

مراجعة الدراسات السابقة

المحور الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بإدارة الرقابة الداخلية:

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة (أحمد، 2021)، بعنوان: "مساهمة إجراءات الرقابة الداخلية لتحقيق إدارة مستدامة في الوحدات الحكومية -دراسة تطبيقية لمديرية تربية بغداد/الرصافة الثالثة"

هدفت الدراسة إلى كشف عن دور وأهمية إجراءات الرقابة الداخلية وفق اطار COSO اللجنة الراعية للمنظمات في تحديد وتشخيص العمليات والإجراءات المخالفة للقوانين والتعليمات النافذة في مديرية تربية بغداد الرصافة الثالثة، تم اتباع المنهج الاستنباطي للجانب النظري والمنهج الاستقرائي الوصفي للجانب العملي، وكانت أهم استنتاجات الدراسة هو أن لإجراءات الرقابة الداخلية القدرة على الارتقاء بالعمل الرقابي ومن ثم الحفاظ على الموارد البشرية والمالية والمادية والنهوض بالواقع المهني والعملي والذي سينعكس إيجابيا على تحقيق إدارة مستدامة للمديرية تنهض بعجلة التطور للبلد.

دراسة (بريالة ومعضور، 2020)، بعنوان: " دور نظام الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مطاحن الواحات وحدة -تقرت-

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة نظام الرقابة الداخلية في تقليل المخاطر، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، أما الجانب التطبيقي فقد تم إجراء دراسة حالة بمؤسسة مطاحن الواحات وحدة -تقرت-، من خلال الاعتماد على أسلوب المقابلة وتدعيمها بالاستبيان الموزع على مجموعة من عمال المؤسسة، ومن أهم النتائج المتوصل إليها هو أن نظام الرقابة الداخلية المعتمد في المؤسسة محل الدراسة فعال إلى حد ما في تقليل المخاطر وإدارتها، وأنه يوجد وعي كافي بأهمية المخاطر التي تواجهها.

دراسة (كراز، 2020)، بعنوان: "دور حوكمة الشركات في رفع كفاءة وفعالية إدارة الرقابة الداخلية في المصارف الحكومية السورية"

هدفت الدراسة إلى تقييم واقع حوكمة الشركات في المصارف الحكومية في بيئة الأعمال السورية ودورها في رفع كفاءة وفعالية إدارة الرقابة الداخلية فيها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وقد ضمنت عينة الدراسة مصرفين حكوميين (المصرف التجاري السوري، المصرف العقاري)، وقد تم توزيع استبانة على الموظفين من مدراء ورؤساء أقسام لدى كلا المصرفين، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: هناك أساس لتطبيق مبادئ الحوكمة في المصارف الحكومية السورية، إن تطبيق مبادئ الحوكمة يؤدي إلى رفع كفاءة وفعالية الرقابة الداخلية في المصارف الحكومية السورية، إن تطبيق مبادئ الحوكمة يؤدي إلى تعزيز الثقة بجودة المعلومات المحاسبية في المصارف الحكومية السورية، وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز مساهمة الجهات الإشرافية والرقابية في وضع ضوابط تزيد من فاعلية الحوكمة بالشكل الذي يضمن تحسين فعالية الرقابة الداخلية في المصارف الحكومية السورية، إضافة إلى إجراء الأبحاث والدراسات الأخرى، من أجل استكشاف المزيد من آليات الحوكمة التي تؤدي إلى تحسين فعالية الرقابة الداخلية في المصارف الحكومية السورية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة (Alassuli & Alzobi, 2023)، بعنوان: " أثر الرقابة الداخلية والإفصاح الإلكتروني على مخاطر التدقيق الإلكتروني في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية"

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة إمكانية المخاطر المرتبطة بالتدقيق الإلكتروني من خلال تحديد العلاقات بين جوانب الرقابة الداخلية المختلفة (أنشطة الرقابة، بيئة الرقابة، المراقبة، المعلومات والاتصالات، والإفصاح الإلكتروني)، تم استخدام الإحصائيات الوصفية لوصف استجابات عينة الدراسة للاستبيان الكهربائي باستخدام التحليل الإحصائي SPSS ، وقد تكون مجتمع الدراسة من موظفي إدارة المالية والمديرين الماليين في 45 شركة مساهمة عامة، و 225 شركة مدرجة في بورصة عمان حتى نهاية شهر ديسمبر 2021، وقد أظهرت النتائج أن تقييم المخاطر بجوانبه (الرقابة الداخلية والإفصاح الإلكتروني) في الشركات المساهمة العامة الأردنية كان له أثر ذو دلالة إحصائية في تخفيض مخاطر التدقيق بأبعادها (مخاطر الرقابة،

والمخاطر الكامنة، ومخاطر الاكتشاف)، كما توصلت الدراسة إلى أن الإفصاح الإلكتروني كان له أثر ذو دلالة إحصائية في تخفيض مخاطر التدقيق في الشركات المساهمة العامة الأردنية.

المحور الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بتفادي الأخطاء الوظيفية:

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة (عبد الله والجرجري، 2022)، بعنوان: "دور القيادة الرؤيوية في الحد من الانحراف الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الموصل"

هدفت الدراسة إلى بيان دور القيادة الرؤيوية في الحد من الانحراف الوظيفي وتعد دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الموصل، واشتمل مجتمع الدراسة على القيادات الإدارية في جامعة الموصل والبالغ عددها (190)، حيث تم توزيع استمارة استبيان على عينة قدرها (181)، وتم استخدام أساليب إحصائية منها المنهج الوصفي التحليلي في تحليل البيانات واستخراج النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها: أنه يوجد علاقة ارتباط وأثر ذات دلالة إحصائية معنوية بين المتغير القيادية الرؤيوية والمتغير المتعمد الحد من الانحراف الوظيفي.

دراسة (عبد الحليم، 2020)، بعنوان: " أدوار الأخصائي الاجتماعي الممارس العام في مجال رعاية كبار السن باستخدام استراتيجيات الممارسة المهنية وتصور مقترح لتقليل الأخطاء المهنية".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أدوار الأخصائي الاجتماعي باستخدام استراتيجيات الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية كبار السن، بما يساهم في التقليل من الأخطاء المهنية التي أحياناً يتم الوقوع فيها. أيضاً تهدف الدراسة إلى تقديم برنامج إرشادي جماعي مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لمساعدة الأخصائيين الاجتماعيين في ممارسة أدوارهم المهنية عند العمل في مجال رعاية كبار السن، ولقد اعتمدت الدراسة على نمط الدراسات الوصفية / التحليلية واستخدام منهج المسح الاجتماعي عن طريق الحصر الشامل للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال رعاية كبار السن (86) أخصائياً اجتماعياً، وتوصلت الدراسة إلى أدوار الأخصائي الاجتماعي عند تطبيق كل من استراتيجيات المساندة الاجتماعية واستراتيجية حل المشكلة واستراتيجية المسؤولية الاجتماعية، أيضاً توصلت الدراسة إلى أن التزام الأخصائي الاجتماعي بممارسة هذه الأدوار والاستفادة من هذه الاستراتيجيات يساهم في تقليل الأخطاء المهنية التي أحياناً يقع فيها الأخصائي الاجتماعي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة (AlThubaity & Shalby, 2023)، بعنوان: " تصورات الفرق الصحية حول تنفيذ استراتيجيات تقليل أخطاء التمريض وتعزيز سلامة المرضى"

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تصورات الفرق الصحية للاستراتيجيات المستخدمة للحد من أخطاء التمريض التي تؤثر على سلامة المرضى، تم إجراء دراسة وصفية من يناير إلى مارس 2022 في مستشفى نجران الجامعي ومستشفى الملك خالد الجامعي لفهم المشكلة بشكل أفضل، وشملت الدراسة 400 عضو من فريق الرعاية الصحية، بما في ذلك الممرضات والأطباء ومساعد التمريض والعاملين الصحيين وغيرهم، وتم جمع البيانات من خلال تحليل خصائص الفريق الصحي وأخطاء التمريض واستراتيجيات الحد من الأخطاء. قد أدت نتائج الدراسة إلى تطوير خمس استراتيجيات و28 تدخلاً تهدف إلى الحد من الأخطاء التمريضية. وكشفت الدراسة أن ثلثي المشاركين لديهم تصور مرتفع لاستراتيجيات الحد من الأخطاء

التمريضية، في حين كان لدى ثلثهم تصور منخفض. وتسلط الدراسة الضوء على أهمية معالجة الأخطاء التمريضية في نظام الرعاية الصحية وتقديم استراتيجيات وتدخلات قائمة على الأدلة للحد منها. وتؤكد النتائج على الحاجة إلى بذل جهود مستمرة لتعزيز إدراك وفهم المتخصصين في الرعاية الصحية للحد من الأخطاء وتحسين رعاية المرضى.

المحور الثالث: الدراسات السابقة المتعلقة بأثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية:

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة (العدي وصقور، 2014)، بعنوان: "مدى تأثير نظام الرقابة الداخلية الفعال في الحد من ممارسات إدارة الأرباح" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ممارسات إدارة الأرباح التي تقوم بها الشركات المساهمة، وبيان ما إذا كان نظام الرقابة الداخلية الفعال يسهم في الحد من تلك الممارسات، ولتحقيق الهدف من هذه الدراسة اتبع الباحث المنهج الاستقرائي والمنهج الاستنباطي، حيث قام بإعداد استبياناً من 160 نسخة تم توزيعها على عينتين من المهنيين، ومن الأكاديميين، وباستخدام أدوات التحليل الإحصائي (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار T-test) والحزمة الإحصائية (SPSS)، فقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين المتغير المستقل نظام الرقابة الداخلية والمتغير التابع ممارسات إدارة الأرباح، حيث أنه كلما كان نظام الرقابة الداخلية فعالاً، كلما أدى ذلك إلى الحد من ممارسات إدارة الأرباح.

المنهجية

منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قمت باستخدام المنهج الوصفي المسحي والذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول إحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون التدخل في مجرياتها ونستطيع أن نتفاعل معها فنصفها ونحللها، وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية في شركة جولدلمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

حرص الباحث بعد الانتهاء من جمع البيانات في كل مفردة من مفردات العينة بمراجعة هذه البيانات الواردة في كل استمارة، وذلك للتأكد من اكتمال البيانات، وصحة المعلومات، وللتحقق من نسبة المردود لهذه الاستمارات ونسبة الفاقد في البيانات وبعد الانتهاء من مراجعتها بالشكل النهائي قمت بالدخول في مرحلة جديدة وهي تحويل البيانات الأولية إلى أرقام ليتم التعامل معها إحصائياً، ولتحقيق ذلك استخدمت دليل الترميز لتحويل الكميات الكبيرة من البيانات الخام الواردة في استمارة الاستبيان إلى بيانات مختصرة لتتناسب عملية تفريغ البيانات والتحليل الإحصائي فيما بعد، فقد تم تحويل البيانات الأولية الواردة في الاستمارة إلى رموز رقمية في دليل الترميز، وفقاً لقواعد ومستويات وحدات القياس التي طورت لقياس خصائص المتغيرات الداخلة في الدراسة.

وقد كانت الإجابات على كل فقرة وفق مقياس ليكارت الخماسي كما يلي:

التصنيف	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أرفض	أرفض بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

وبعد الانتهاء من مرحلة ترميز البيانات والتي تم فيها تحويل هذه البيانات من شكلها الكيفي إلى شكلها الكمي ثم نقلت هذه البيانات الكمية إلى بطاقات التفريغ المخصصة لذلك وفقاً للقواعد السابقة وأعطيت أرقام متسلسلة لاستمارات المقابلة بحيث تعكس كل واحدة من الاستمارات مفردة من مفردات مجتمع البحث.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من 196 مفردة لدراسة أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية في شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

محاور الدراسة الميدانية:

تمثلت متغيرات الدراسة فيما يلي: -

المتغير المستقل: إدارة الرقابة الداخلية

✓ البيئة الرقابية

✓ تقدير المخاطر

✓ نظام الاتصال

المتغير التابع: الأخطاء الوظيفية

أسلوب الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، فقد قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع واهتم بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لم أكتفي بجمع المعلومات من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل تعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات أبني عليها الفروض الخاصة بالبحث بحيث تزيد رصد المعرفة الموضوعية، وقد تم الاعتماد على الدراسة الميدانية كما يتضح على النحو التالي:

الدراسة الميدانية:

تم الاعتماد هنا على أسلوب قوائم الاستبيان لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام الدراسة بالإضافة إلى مراجعة البيانات الثانوية.

أ. قوائم الاستبيان:

تعتبر استمارة الاستبيان أداة ملائمة بشكل كبير في تقصي الآراء ووجهات النظر حول مسألة أو قضية ما، وقد تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، وتم تصميم استمارة الاستبيان في ضوء أهداف البحث.

ب. الدراسة الوصفية المسحية:

وتم تفرغ البيانات من استمارة الاستبيان وتصفيته وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها، وذلك لاستخلاص النتائج والمؤشرات منها حول موضوع البحث باستخدام وسائل إحصائية مناسبة تتفق مع الفروض الأساسية الخاصة بالدراسة.

♣ التكرارات والنسب المئوية

يتم دراسة البيانات الشخصية (الديموغرافية) وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والرسوم البيانية وذلك كما يلي:

1. متغير النوع الاجتماعي

جدول (1) يوضح توزيع العينة طبقاً لنوع الاجتماعي

النسبة	التكرار	
39.3	77	ذكر
60.7	119	أنثى

الإجمالي	196	100.0
----------	-----	-------

الجدول يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير النوع الاجتماعي لمجموعة معينة من الأفراد، وفقاً للجدول:

تظهر النتائج الإحصائية بخصوص النوع الاجتماعي لتوزيع العينة من موظفين شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض، وفقاً للنوع الاجتماعي، فقد يُلاحظ أن عدد الاناث في العينة بلغ 119 فرداً، وهذا يمثل نسبة 60.7% من إجمالي عدد الأفراد المشمولين في الدراسة، بالتالي، يبدو أن الاناث يمثلون النسبة الأكبر في عينة الدراسة، ومن الجدير بالذكر أن الذكور يبلغ عددهم 77 مفردة، ما يمثل نسبة 39.3% من إجمالي عدد الأفراد في العينة.

2. متغير العمر

جدول (2) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر

النسبة	التكرار	
10.2	20	سنة (26-23)
43.9	86	سنة (35-26)
7.7	15	سنة (45-35)
38.3	75	أكبر من 45 سنة
100.0	196	الإجمالي

النتائج الإحصائية بخصوص العمر تعكس توزيع الأعمار لموظفين شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض الذين شملتهم الدراسة. ودلت النتائج على التالي:

العمر (26-23) سنة جاء بنسبة (10.2%): تمثل 20 فرد من موظفي شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض، وجاء العمر (35-26) سنة بنسبة (43.9%): تمثل هذه الفئة العمرية 86 فرد من العينة المقصودة وهي تمثل الفئة الأكثر مشاركة في العينة، وجاءت الفئة العمرية (45-35) سنة بنسبة (7.7%): وتمثل هذه الفئة العمرية 15 فرد من موظفي شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض وهي تمثل النسبة الأقل مشاركة في العينة المأخوذة. وجاءت الفئة العمرية (أكبر من 45) سنة بنسبة (38.3%): تمثل 75 فرد.

3. متغير المؤهل العلمي

جدول (3) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	
29.6	58	دبلوم
44.4	87	بكالوريوس
5.1	10	ماجستير
20.9	41	دكتوراه
100.0	196	الإجمالي

هذا الجدول يقدم لنا نظرة شاملة حول توزيع المشاركين في الاستبانة من موظفي شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض وفقاً للمؤهل العلمي كالتالي:

ماجستير (5.1%): وتمثل 10 مفردة من المشاركين في العينة ويظهر أن هذه الفئة تمثل النسبة الأصغر في العينة المأخوذة من موظفي شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض، بكالوريوس (44.4%): يشكل حاملة البكالوريوس النسبة

الأكبر من العينة، حيث يشارك في الدراسة 87 فرد، دبلوم (29.6%) : تمثل هذه الفئة نسبة معقولة من المشاركين بلغت 58 شخصاً، دكتوراه (20.9%) : يتمثل هذه الفئة 41 مفردة من الأفراد المشاركين في العينة.

4. متغير المسمى الوظيفي

جدول (4) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي

	التكرار	النسبة
عامل	58	29.6
موظف	71	36.2
مدير	8	4.1
أخرى	59	30.1
الإجمالي	196	100.0

يوضح الجدول السابق المسميات الوظيفية في العينة المأخوذة وجاءت النتائج كالتالي:

جاء عدد المسمى الوظيفي لمدير 8 شخص وذلك بنسبة (4.1%) وهي أصغر نسبة مشاركة في العينة من موظفي شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض، وجاء المسمى الوظيفي لموظف 71 شخص وذلك بنسبة (36.2%) وهي النسبة الأكثر مشاركة في العينة المأخوذة، وجاء عدد المسمى الوظيفي لعامل 58 شخص وذلك بنسبة (29.6%)، وجاء عدد المسمى الوظيفي للمسميات الأخرى البالغ عددهم 59 شخص، وذلك بنسبة 30.1% من أفراد العينة من موظفي شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

5. متغير إجمالي سنوات الخبرة

جدول (5) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي سنوات الخبرة

	التكرار	النسبة
(0 - سنتين) خبرة	38	19.4
(3-10) سنوات خبرة	122	62.2
(10-15) سنة خبرة	15	7.7
أكثر من 15 سنة خبرة	21	10.7
الإجمالي	196	100.0

الجدول السابق يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لإجمالي سنوات الخبرة كالتالي:

(10-15) خبرة (7.7%) : تشكل هذه الفئة أصغر فئة من المشاركين حيث بلغت 15 أشخاص فقط، (3-10) سنوات خبرة (62.2%) : تشكل هذه الفئة أكبر فئة من المشاركين حيث بلغت 122 شخص من المشاركين في العينة المأخوذة شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض، وفئة من (0-سنتين) سنة خبرة (19.4%) : تمثل هذه الفئة 38 مشارك في العينة، وبلغت الفئة التي لديها سنوات خبرة (أكثر من 15 سنة) خبرة 21 فرد وذلك بنسبة (10.7%).

تم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة:

1. مصادر ثانوية: وذلك من خلال مسح الإنتاج العلمي حول موضوع الدراسة ومتغيراتها وذلك بالاعتماد على الكتب، والأبحاث المنشورة والدوريات، وأطروحات الدكتوراه، ومواقع الإنترنت الرسمية، فيما يتعلق بمتغيرات نموذج الدراسة

وبناء الجانب النظري منها.

2. مصادر أولية:

وهي تلك البيانات التي قام الباحث بجمعها من خلال أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة التي تم إعدادها لغرض الحصول على آراء أفراد عينة الدراسة (جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض) حول أبعاد الدراسة.

أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة في تطوير استبانة لجمع البيانات الأولية، حيث تتكون الاستبانة من جزأين رئيسيين وهي:

الجزء الأول: يتعلق هذا الجزء بالمعلومات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتضمن خمس متغيرات: (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، إجمالي عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

الجزء الثاني: يتكون هذا الجزء من عدة فقرات لقياس متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

1. **المتغير المستقل:** يتكون من (9) فقرة لقياس المتغير المستقل الرقابة الداخلية الموزع على ثلاث أبعاد (البيئة الرقابية،

تقدير المخاطر، نظام الاتصال) كل بعد من الأبعاد يشمل 3 فقرات، و 3 أسئلة مغلقة تدور حول تفادى الأخطاء الوظيفية.

2. **المتغير التابع:** يتكون من (6) فقرات لقياس المتغير التابع تفادى الأخطاء الوظيفية.

♣ تصحيح الأداة:

لقياس تقديرات أفراد العينة على فقرات الاستبانة تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي:

(أوافق بشدة)، (أوافق)، (محايد)، (أرفض)، (أرفض بشدة)

وعليه تم إعطاء أوزان لإجابات عينة الدراسة لقياس درجة التقدير وذلك على النحو التالي:

(أوافق بشدة "5"، أوافق "4"، محايد "3"، أرفض "2"، أرفض بشدة "1")

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعلى كل مجال من مجالاتها،

فقد تم احتساب المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (للاوزان)}}{\text{عدد الفئات المفترضة}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

واستناداً لذلك تم اعتماد المعيار التالي: عبارة "أرفض بشدة" في الفترة [1-1.8] ، عبارة "أرفض بشدة" في الفترة [1.8-2.6]

، وعبارة "محايد" في الفترة [2.6-3.4] ، وعبارة "أوافق" في الفترة [3.4-4.2] ، وعبارة "أوافق بشدة" في الفترة [4.2-5]

والجدول التالي يوضح المعيار الإحصائي لمتوسطات الحسابية لفقرات:

الجدول (6): المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
من 1.00 - أقل من 1.8	أرفض بشدة
من 1.8 - أقل من 2.6	أرفض
من 2.6 - أقل من 3.4	محايد
من 3.4 - أقل من 4.2	أوافق
من 4.2 - أقل من 5	أوافق بشدة

♣ **صدق وثبات الأداة:** للتأكد من صلاحية أداة الدراسة لقياس متغيرات الدراسة تم القيام بعدة إجراءات وهي:
أولاً: الصدق الظاهري للأداة:

الخصائص السيكومترية لمحاوَر استبانة الدراسة:

الثبات والصدق: صدق الاستبانة يعنى تمثيله للمجتمع المدروس بشكل جيد حيث إن الإجابات التي نحصل عليها من أسئلة الاستبانة تعطينا المعلومات التي وضعت لأجلها الأسئلة، أما ثبات الاستبانة فيعنى إننا إذا أعدنا توزيع هذا الاستبانة على عينة أخرى من نفس المجتمع ونفس حجم العينة فإن النتائج ستكون مقاربه للنتائج التي حصلنا عليها من العينة الأولى وتكون النتائج بين العينتين متساوية باحتمال يساوى معامل الثبات.

ويتم اختبار صدق وثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح. حيث إنه كلما اقترب مقياس الفا كرونباخ من 1 الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة 0.7 فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

♣ **تقدير صدق عبارات المقياس**

الاتساق الداخلي: تم تقدير الاتساق الداخلي لعبارات المقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية، و تم حساب معامل الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس.
 حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية.

1. صدق الاتساق الداخلي لبعـد البيئة الرقابية

جدول (7) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعـد البيئة الرقابية

البيئة الرقابية		
تهتم الإدارة العليا في الشركة بالتقارير الصادرة عن لجان التدقيق الداخلي	معامل ارتباط بيرسون	.583**
	مستوى المعنوية	.000
	العدد	196
تهتم إدارة الشركة بإجراء مراجعة دورية لاستراتيجيات العمل والسياسات العامة	معامل ارتباط بيرسون	.645**
	مستوى المعنوية	.000
	العدد	196
أنظمة الرواتب والحوافز في الشركة مبنية على أساس الكفاءة	معامل ارتباط بيرسون	.542**
	مستوى المعنوية	.000
	العدد	196
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الأول من المحور الأول والمحور الأول نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الأول (البيئة الرقابية) من المحور الأول (إدارة الرقابة الداخلية) والمحور الأول نفسه، مما يدل على أن البعد الأول من المحور الأول (إدارة الرقابة الداخلية) ككل تتسم بالصدق.

2. صدق الاتساق الداخلي لبعد تقدير المخاطر

جدول (8) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد تقدير المخاطر

تقدير المخاطر		
.583**	معامل ارتباط بيرسون	تساهم أدوات نظام الرقابة الداخلية المعمول بها في الشركة في التقليل من المخاطر
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.579**	معامل ارتباط بيرسون	نظام الرقابة الداخلية المعمول به في الشركة دور مهم وبارز في مساعدة إدارة المخاطر لتحقيق أهدافها
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.679**	معامل ارتباط بيرسون	تقوم إدارة المخاطر بتحديد آليات لتقييم كافة المخاطر التي من الممكن أن تتعرض لها الشركة
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثاني من المحور الأول والمحور الأول نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الثاني (تقدير المخاطر) من المحور الأول (الرقابة الداخلية) والمحور الأول نفسه، مما يدل على أن البعد الثاني من المحور الأول (الرقابة الداخلية) ككل تتسم بالصدق.

3. صدق الاتساق الداخلي لبعد نظام الاتصال

جدول (9) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد نظام الاتصال

نظام الاتصال		
.527**	معامل ارتباط بيرسون	لدى الشركة قنوات اتصال فعالة تضمن فهم كافة الموظفين للسياسات والإجراءات المتعلقة بنظام الرقابة الداخلية
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.608**	معامل ارتباط بيرسون	إنجاز الأعمال في الشركة مستند إلى نظام تعليمات مكتوب وواضح
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
.566**	معامل ارتباط بيرسون	تحقق إدارة الشركة نجاحات في تأكيد وضوح الصلاحيات والمسؤوليات من خلال نظام اتصال فعال
.000	مستوى المعنوية	
196	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثالث من المحور الأول والمحور الأول نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الثالث (نظام الاتصال) من المحور الأول (إدارة الرقابة الداخلية) والمحور الأول نفسه، مما يدل على أن البعد الثالث من المحور الأول (إدارة الرقابة الداخلية) ككل تتسم بالصدق.

4. صدق الاتساق الداخلي للمتغير التابع (تفادى الأخطاء الوظيفية)

جدول (10) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للمتغير التابع (تفادى الأخطاء الوظيفية)

تفادى الأخطاء الوظيفية		
يتم التعامل مع نشاطات الرقابة الداخلية كجزء من الواجبات اليومية لتفادي وقوع أي أخطاء.	معامل ارتباط بيرسون	.547**
	مستوى المعنوية	.000
	العدد	196
يتمتع الـ 196 في مجال الرقابة بكامل الصلاحية للوصول إلى كافة السجلات والوثائق	معامل ارتباط بيرسون	.582**
	مستوى المعنوية	.000
	العدد	196
تستخدم نتائج تقارير الرقابة والأداء في معالجة القصور وتطوير العمل	معامل ارتباط بيرسون	.556**
	مستوى المعنوية	.000
	العدد	196
يتمتع الـ 196 في قسم الرقابة والتدقيق بالتأهيل العلمي والخبرة الطويلة	معامل ارتباط بيرسون	.555**
	مستوى المعنوية	.000
	العدد	196
تساهم استقلالية المدقق الداخلي في تحسين إجراءات الرقابة الداخلية	معامل ارتباط بيرسون	.564**
	مستوى المعنوية	.000
	العدد	196
يتمتع الموظفون في قسم الرقابة والتدقيق بالاستقلالية.	معامل ارتباط بيرسون	.557**
	مستوى المعنوية	.000
	العدد	196

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور الثاني والمحور الثاني نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين عبارات المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن محور تحقيق جودة الأداء ككل تتسم بالصدق.

ثبات المقياس:

يتم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن

المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم ألفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح. حيث إنه كلما اقترب مقياس كرونباخ ألفا من 1 الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة 0.7 فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

تم تقدير ثبات المقياس باستخدام ألفا - كرونباخ، وذلك على النحو التالي:

(ثبات محاور عناصر الدراسة): -

جدول (11) يوضح معامل ألفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها

المحور	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
البيئة الرقابية	0.708	3
تقدير المخاطر	0.751	3
نظام الاتصال	0.796	3
تفادي الأخطاء الوظيفية	0.800	6
الثبات العام	0.914	15

تظهر نتائج اختبار ألفا كرونباخ الخاصة بثبات محاور عناصر الدراسة أن الاستبانة التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المختلفة تبدو ذات ثبات جيد جداً، وأن القيم المذكورة لمعامل ألفا كرونباخ تشير إلى مدى اتساق الأسئلة الموجودة في كل محور على حدة وفي الاستبانة ككل. المحور " البيئة الرقابية " لديه معامل ألفا كرونباخ قدره 0.708، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بتحليل البيئة الرقابية في الاستبانة تعطي نتائج متقاربة ومتسقة عندما يتم قياسها معاً، بالإضافة إلى ذلك، المحور " تقدير المخاطر " لديه معامل ألفا كرونباخ قدره 0.751، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بتحليل تقدير المخاطر في الاستبانة تعطي نتائج متقاربة ومتسقة، والمحور " نظام الاتصال " لديه معامل ألفا كرونباخ قدره 0.796 ، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بنظام الاتصال في الاستبانة تعطي نتائج متسقة، والمحور " تفادي الأخطاء الوظيفية " لديه معامل ألفا كرونباخ قدره 0.8، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بتفادي الأخطاء الوظيفية في الاستبانة تعطي نتائج متقاربة ومتسقة عندما يتم قياسها معاً، وهذه القيم تشير إلى أن جميع المحاور لديها درجة جيدة جداً من الثبات، ونجد أن الثبات العام للاستبانة ككل يساوي 0.914 ومن ثم يمكننا القول أن هذا المقياس يتسم بدرجة ثبات مرتفعة ويمكن الاعتماد عليه. عموماً، يعتبر أن معاملات ألفا العالية تشير إلى زيادة في مستوى الثبات والموثوقية، بناءً على هذه النتائج، يمكن الاعتماد على الاستبانة لقياس العوامل المذكورة في الدراسة والتوصل إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، سوف يتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرامج الإحصائية (SPSS Version 26):

معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

المتوسط الحسابي (Mean): وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.

استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation): للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل بُعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis): لمعرفة أثر كل بُعد من أبعاد (إدارة الرقابة الداخلية) على (تفادي الأخطاء الوظيفية).

تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression): لمعرفة أثر أبعاد (إدارة الرقابة الداخلية) على (تفادي الأخطاء الوظيفية).

نتائج الدراسة ومناقشتها

1. أبعاد إدارة الرقابة الداخلية:

جدول (12) يوضح أبعاد المتغير المستقل

أبعاد استخدام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
البيئة الرقابية	4.7262	0.33483	1	موافق بشدة
تقدير المخاطر	4.6973	0.34784	3	موافق بشدة
نظام الاتصال	4.7126	0.36302	2	موافق بشدة
المتوسط العام	4.7126			موافق بشدة

الجدول السابق يوضح التحليل الوصفي لأبعاد إدارة الرقابة الداخلية المتمثلة في (البيئة الرقابية، تقدير المخاطر، نظام الاتصال)، كالتالي:

1. جاء بعد البيئة الرقابية في الترتيب الأول في درجة الموافقة لأبعاد إدارة الرقابة الداخلية وذلك بمتوسط 4.7262، وانحراف معياري 0.33483، وذلك بدرجة موافقة مرتفعة، مما يدل على مدي أهمية بعد البيئة الرقابية على تفادي الأخطاء الوظيفية.

2. جاء بعد نظام الاتصال في الترتيب الثاني في درجة الموافقة لأبعاد إدارة الرقابة الداخلية وذلك بمتوسط 4.7126، وانحراف معياري 0.36302، وذلك بدرجة موافقة مرتفعة، مما يدل على مدي أهمية بعد نظام الاتصال على تفادي الأخطاء الوظيفية.

3. جاء بعد في الترتيب الثالث في درجة الموافقة لأبعاد إدارة الرقابة الداخلية وذلك بمتوسط 4.6973، وانحراف معياري 0.34784، وذلك بدرجة موافقة مرتفعة، مما يدل على مدي أهمية بعد تقدير المخاطر على تفادي الأخطاء الوظيفية

اختبار الفرضيات ومناقشتها:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

الفرض العدمي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض

الجدول (13): نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Regression Multiple) للفرضية الرئيسية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000 ^b	61.042	2.523	3	7.569	.480	.488	.699 ^a
		.041	192	7.936			
			195	15.506			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.699) وهي تشير إلى علاقة قوية، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.488) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (48%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تفادى الأخطاء الوظيفية والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.480). نجد أن قيمة مستوي المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (14): نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الرئيسية

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.000	5.202		.254	1.321	(Constant)	1
.000	3.725	.223	.051	.188	البيئة الرقابية	
.000	4.949	.300	.049	.243	تقدير المخاطر	2
.000	6.446	.371	.045	.288	نظام الاتصال	3

Dependent Variable: تفادى_الأخطاء_الوظيفية

- يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير إدارة الرقابة الداخلية على تفادى الأخطاء الوظيفية حيث يتبين أن:
- متغير (البيئة الرقابية) يؤثر بصورة معنوية على (تفادى الأخطاء الوظيفية) حيث إن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى 0.000 وهي أقل من 0.05، إذن نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض العدمي القائل أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البيئة الرقابية وبين تفادى الأخطاء الوظيفية بشركة جولدمان ساكس العربية بالرياض.
 - متغير (تقدير المخاطر) يؤثر بصورة معنوية على (تفادى الأخطاء الوظيفية) حيث إن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى 0.000 وهي أقل من 0.05، إذن نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض العدمي القائل أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تقدير المخاطر وبين تفادى الأخطاء الوظيفية بشركة جولدمان ساكس العربية بالرياض.
 - متغير (نظام الاتصال) يؤثر بصورة معنوية على (تفادى الأخطاء الوظيفية) حيث إن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى 0.000 وهي أقل من 0.05، إذن نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض العدمي القائل أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين نظام الاتصال وبين تفادى الأخطاء الوظيفية بشركة جولدمان ساكس العربية بالرياض.

وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$Y = 1.321 + 0.188 X_1 + 0.243X_2 + 0.288X_3$$

حيث:

Y : المتغير التابع (تفادي الأخطاء الوظيفية)

X_1 : البعد الأول في المتغير المستقل (البيئة الرقابية)

X_2 : البعد الأول في المتغير المستقل (تقدير المخاطر)

X_3 : البعد الثالث في المتغير المستقل (نظام الاتصال)

- في حالة زيادة المتغير المستقل (البيئة الرقابية) بمقدار وحدة واحدة فإن المتغير التابع (تفادي الأخطاء الوظيفية) سوف تزداد بمقدار 0.188
- في حالة زيادة المتغير المستقل (تقدير المخاطر) بمقدار وحدة واحدة فإن المتغير التابع (تفادي الأخطاء الوظيفية) سوف تزداد بمقدار 0.243
- في حالة زيادة المتغير المستقل (نظام الاتصال) بمقدار وحدة واحدة فإن المتغير التابع (تفادي الأخطاء الوظيفية) سوف تزداد بمقدار 0.288
- في حالة انعدام تأثير (البيئة الرقابية، تقدير المخاطر، نظام الاتصال) تكون قيمة تفادي الأخطاء الوظيفية 1.321

الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة الرقابية على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

الفرض العدمي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة الرقابية على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة الرقابية على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

الجدول (15): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000 ^b	64.681	3.877	1	3.877	.246	.250	.500 ^a
		.060	194	11.629			
			195	15.506			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.5) وهي تشير إلى علاقة قوية، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.250) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (246%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تفادي الأخطاء الوظيفية والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.246). نجد أن قيمة مستوي المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (16): نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.000	10.966		.248	2.721	(Constant) 1
.000	8.042	.500	.052	.421	البيئة الرقابية
Dependent Variable: تفادى_الأخطاء_الوظيفية					

يظهر من الجدول السابق يتبين أن البيئة الرقابية لها أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على تفادى الأخطاء الوظيفية بشركة جولدمان ساكس العربية بالرياض عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.421)، وبلغت قيمة (t) لها (8.042) أعلى من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالاتي:

$$Y = 2.721 + 0.421X_1$$

حيث:

Y : المتغير التابع (تفادى الأخطاء الوظيفية)

X_1 : البعد الأول في المتغير المستقل (البيئة الرقابية)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (البيئة الرقابية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.421) وحدة في تفادى الأخطاء الوظيفية، وفي حالة انعدام تأثير (البيئة الرقابية) تكون قيمة تفادى الأخطاء الوظيفية 2.721 وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعء البيئة الرقابية كأحد أبعاد إدارة الرقابة الداخلية على تفادى الأخطاء الوظيفية وهذا يشير إلى أن البيئة الرقابية تلعب دوراً هاماً في تفادى الأخطاء الوظيفية.

الفرضية الفرعية الثانية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية تقدير المخاطر على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

الفرض العدمي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية تقدير المخاطر على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية تقدير المخاطر على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

الجدول (17): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
------	---	-------------	----	----------------	-------------------	----------	---

.000 ^b	83.967	4.684	1	4.684	.298	.302	.550 ^a
		.056	194	10.822			
			195	15.506			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.550) وهي تشير إلى علاقة قوية، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.302) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (30%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تفادى الأخطاء الوظيفية والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.298). نجد أن قيمة مستوي المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (18): نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.000	11.431		.229	2.618	(Constant)	2
.000	9.163	.550	.049	.446	تقدير المخاطر	
Dependent Variable: تفادى_الخطاء_الوظيفية						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن تقدير المخاطر لها أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على تفادى الأخطاء الوظيفية بشركة جولدمان ساكس العربية بالرياض عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.446)، وبلغت قيمة (t) لها (9.163) أعلى من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالتالي:

$$Y = 2.618 + 0.446X_1$$

حيث:

Y : المتغير التابع (تفادى الأخطاء الوظيفية)

X_1 : البعد الأول في المتغير المستقل (تقدير المخاطر)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (تقدير المخاطر) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.446) وحدة في تفادى الأخطاء الوظيفية، وفي حالة انعدام تأثير (تقدير المخاطر) تكون قيمة تفادى الأخطاء الوظيفية 2.618 وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد تقدير المخاطر كأحد أبعاد إدارة الرقابة الداخلية على تفادى الأخطاء الوظيفية وهذا يشير إلى أن تقدير المخاطر تلعب دوراً هاماً في تفادى الأخطاء الوظيفية.

الفرضية الفرعية الثالثة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام التواصل على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

الفرض العدمي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام التواصل على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام التواصل على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

الجدول (19): نتائج اختبار تبين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000 ^b	93.407	5.039	1	5.039	.322	.325	.570 ^a
		.054	194	10.466			
			195	15.506			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.570) وهي تشير إلى علاقة قوية، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R²) معامل التحديد بلغ (0.325) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (32%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تفادي الأخطاء الوظيفية والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.322). نجد أن قيمة مستوي المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (20): نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.000	12.117		.217	2.624	(Constant)	3
.000	9.665	.570	.046	.443	نظام التواصل	
Dependent Variable: تفادى_الاطءاء_الوظيفية						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن نظام التواصل لها أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على تفادي الأخطاء الوظيفية بشركة جولدمان ساكس العربية بالرياض عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.446)، وبلغت قيمة (t) لها (9.163) أعلى من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالتالي:

$$Y = 2.624 + 0.443X_1$$

حيث:

Y : المتغير التابع (تفادى الأخطاء الوظيفية)

X_1 : البعد الثالث في المتغير المستقل (نظام التواصل)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (نظام التواصل) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.443) وحدة في تفادى الأخطاء الوظيفية، وفي حالة انعدام تأثير (نظام التواصل) تكون قيمة تفادى الأخطاء الوظيفية 2.624. وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعـد نظام التواصل كأحد أبعاد إدارة الرقابة الداخلية على تفادى الأخطاء الوظيفية وهذا يشير إلى أن نظام التواصل تلعب دوراً هاماً في تفادى الأخطاء الوظيفية.

تحليل النتائج والتصور المقترح

أولاً: أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة

أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة للفرضية الرئيسية حيث إنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لأبعاد إدارة الرقابة الداخلية على تفادى الأخطاء الوظيفية، حيث نجد أن أبعاد إدارة الرقابة الداخلية (البيئة الرقابية، تقدير المخاطر، نظام الاتصال)، يؤثران بصورة معنوية على المتغير التابع (تفادى الأخطاء الوظيفية) حيث توضح النتائج الإحصائية على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لأبعاد إدارة الرقابة الداخلية على تفادى الأخطاء الوظيفية.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي للفرضية الفرعية الأولى على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين البيئة الرقابية وتفاـدى الأخطاء الوظيفية بشركة جولدمان ساكس العربية بالرياض"، ويتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعـد البيئة الرقابية كأحد أبعاد إدارة الرقابة الداخلية على تفادى الأخطاء الوظيفية، هذا يشير إلى أن البيئة الرقابية تلعب دور مهم في التأثير على تفادى الأخطاء الوظيفية بشركة جولدمان ساكس العربية بالرياض.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي للفرضية الفرعية الثانية على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين تقدير المخاطر وتفاـدى الأخطاء الوظيفية بشركة جولدمان ساكس العربية بالرياض"، ويتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعـد تقدير المخاطر كأحد أبعاد إدارة الرقابة الداخلية على تفادى الأخطاء الوظيفية، هذا يشير إلى أن تقدير المخاطر تلعب دور مهم في التأثير على تفادى الأخطاء الوظيفية بشركة جولدمان ساكس العربية بالرياض.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي للفرضية الفرعية الثالثة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين نظام الاتصال وتفاـدى الأخطاء الوظيفية بشركة جولدمان ساكس العربية بالرياض"، ويتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لبعـد نظام الاتصال كأحد أبعاد إدارة الرقابة الداخلية على تفادى الأخطاء الوظيفية، هذا يشير إلى أن نظام الاتصال تلعب دور مهم في التأثير على تفادى الأخطاء الوظيفية بشركة جولدمان ساكس العربية بالرياض.

ثانياً: توصيات الدراسة

- يجب على الشركة التأكد من أن السياسات والإجراءات الرقابية واضحة ومحددة لجميع الموظفين. من خلال تدريب الموظفين بشكل مستمر على هذه السياسات، يتم تعزيز البيئة الرقابية وتقليل المخاطر المرتبطة بالأخطاء الوظيفية.
- يجب إنشاء ثقافة عمل تشجع الشفافية والمساءلة، مما يساهم في زيادة فعالية الرقابة الداخلية. تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن أي خرق أو مشكلة سيعزز البيئة الرقابية ويقلل من الأخطاء.
- يجب أن تتم مراجعة البيئة الرقابية بشكل دوري لتحديد نقاط الضعف المحتملة وتعديل السياسات والإجراءات حسب الحاجة.
- ينبغي أن تعتمد الشركة على منهجية تقييم المخاطر بشكل دوري مع تحديث التقديرات بناءً على التغيرات في السوق أو البيئة التنظيمية. يمكن استخدام أدوات تقييم المخاطر لتحليل المخاطر المالية والعملية وتحديد الاستراتيجيات المناسبة لتقليلها.
- تدريب الموظفين على كيفية تحديد وتقييم المخاطر المختلفة، وخاصة المخاطر المتعلقة بالأخطاء الوظيفية، يمكن أن يساعد في تقليل المخاطر بشكل أكبر. هذا يشمل تدريب فرق العمل على تحديد الإشارات التحذيرية التي قد تشير إلى وجود مخاطر مالية أو عملياتية.
- يجب تحديد استراتيجيات عملية للحد من هذه المخاطر، مثل التحوط ضد المخاطر المالية أو تطوير استراتيجيات للإجراءات الطارئة.
- ينبغي تحسين التواصل بين الأقسام المختلفة في الشركة، مما يسهل تبادل المعلومات الحيوية حول المخاطر والرقابة الداخلية. هذا يشمل بناء قنوات اتصال قوية لتبادل التقارير والتحليلات.
- الاستثمار في أنظمة الاتصال التكنولوجية المتطورة، مثل منصات إدارة المخاطر والرقابة الداخلية، يمكن أن يسهل تبادل المعلومات بشكل أسرع وأكثر دقة.
- يجب أن يكون كل موظف على دراية بدوره في نظام الرقابة الداخلية وكيفية تقديم تقارير دقيقة في الوقت المناسب. يساهم ذلك في تقليل الأخطاء الوظيفية وزيادة فعالية الرقابة.
- يجب أن يكون هناك استعداد دائم للتفاعل مع أي إشارات أو تقارير متعلقة بالأخطاء الوظيفية أو المخاطر المحتملة. تسريع عملية الاستجابة يمكن أن يحد من تأثير الأخطاء ويعزز فاعلية النظام الرقابي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- البكوع، فيحاء عبد الخالق يحيى؛ واحد، منهل مجيد. (2012). تفعيل نظم الرقابة الداخلية للحد من ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات الخدمية: دراسة نظرية تحليلية، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد (35)، العدد (92)، ص167.
- أبو هيبه، حامد طلبه محمد، (2011). أصول المراجعة، دار زمزم ناشرون وموزعون، الأردن، الطبعة الأولى، ص. 26-29.
- أحمد، عيس عبد الرزاق، (2021)، مساهمة إجراءات الرقابة الداخلية لتحقيق إدارة مستدامة في الوحدات الحكومية - دراسة تطبيقية لمديرية تربية بغداد / الرصافة الثالثة، مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، ع (128)، العراق، 201-214.
- أزهر، على عماد محمد. (2020). آلية نظام الرقابة الداخلية في البنوك المصرفية (دراسة حالة البنك الكويتي المركزي)، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية الهاشمية، الاقتصاد وإدارة المؤسسات، الإصدار السابع عشر، الأردن، ص. ص 202-203.
- آسيا، سماعيل. (2017). الأخطاء المهنية في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ص18-20.
- بريالة، رحاب، معصور، سعيدة، (2020)، دور نظام الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مطاحن الواحات وحدة -تقرت-، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح -ورقلة-، الجزائر، 1-86.
- بن عمارة، نوال. (2009). أبعاد الرقابة الداخلية وأهميتها في مصارف المشاركة، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، العدد (9)، ص151.
- بوخاتم، عبير سعاد، بوسته، أسماء، (2023)، دور الرقابة الإدارية في الحد من مظاهر التسبب الإداري دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال مقاطعة الوقود - تيارت -، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون -تيارت-، الجزائر، 1-215.
- بوراس، إيمان، شياوي، هاجر، (2021)، أهمية تقييم نظام الرقابة الداخلية في إدارة المؤسسة الاقتصادية (دراسة ميدانية بمطاحن عمر بن عمر -الفجوج -قالمه)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945 قالمه، الجزائر، 1-113.
- جمال، صبا صبيح. (2022). تأثير الرقابة والتدقيق الداخلي على المخاطر التشغيلية في المصارف العراقية: دراسة تطبيقية على عينة من المصارف العراقية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق، ص21-22.
- الحسبان، عطا الله أحمد. (2009). الرقابة الداخلية والتدقيق في بيئة تكنولوجيا المعلومات، دار الراية للنشر والتوزيع، الطبعة (1)، الأردن، ص46.
- حسناء، عروب. (2015). أثر نظام الرقابة الداخلية في أداء الموارد البشرية: دراسة حالة مركز الزفت بنفطال - وحدة تقرت، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر، ص5.

- رتيمي، الفضيل، بلاغماس، بركة، (2015)، النظام التأديبي وأثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقة ذلك بجودة الخدمة العمومية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 02، مج (1)، ع (3)، الجزائر، 68-77.
- رحاب، بريالة؛ سعيدة، معصور. (2020). دور نظام الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة مطاحن الواحات وحدة - تقرت، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم تجارية وعلوم تسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر، ص6-7.
- الزهراني، مشاعل بنت جمعان. (2024). موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام: دراسة تطبيقية، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية، ص817-820.
- السامرائي، محمد حامد مجيد. (2016). أثر نظام الرقابة الداخلية على جودة التقارير المالية: دراسة تحليلية على شركات صناعة الأدوية الأردنية المدرجة في بورصة عمان، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، ص17.
- طنينة، فهد محمد. (2017). أثر الرقابة الداخلية على الأداء: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي في الضفة الغربية، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين، ص16-17.
- عبد الحليم، إيمان حفني، (2020)، أدور الأخصائي الاجتماعي الممارس العام في مجال رعاية كبار السن باستخدام استراتيجيات الممارسة المهنية وتصور مقترح لتقليل الأخطاء المهنية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة، مج (18)، ع (18)، مصر، 411-448.
- عبد الله، أحمد قتيبة، الجرجري، أحمد حسين، (2022)، دور القيادة الرؤيوية في الحد من الانحراف الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الموصل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، مج (18)، ع (60)، العراق، 824-836.
- العدي، إبراهيم، صفور، رنا، (2014)، مدى تأثير نظام الرقابة الداخلية الفعال في الحد من ممارسات إدارة الأرباح، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، مج (36)، ع (3)، سوريا، 387-404.
- عروب، حسناء، (2015)، أثر نظام الرقابة الداخلية في أداء الموارد البشرية "دراسة حالة مركز الزفت بنفطال - وحدة تقرت"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر، ص1-61.
- العطوي، محمد حمدان، (2022)، أثر الرقابة الداخلية في تحقيق شفافية الأداء بالمؤسسات التعليمية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج (6)، ع (20)، الأردن، 71-82.
- علاوة، سارة؛ وموادنة، سارة. (2019). النظام القانوني للأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري، كلية العلوم والحقوق السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، الجزائر، ص8.
- عوابدي، عمار. (1999). نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص331.
- عيد، سماح فرج محمد. (2022). دور الرقابة الداخلية على الفعالية التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركة مصر للبترول، مجلة البحوث الإدارية، ص22-24.
- عيد، سماح فرج محمد، (2021)، دور الرقابة الداخلية على الفعالية التنظيمية - (دراسة تطبيقية على شركة مصر للبترول)، مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، مج (39)، ع (3)، مصر، 1-80.

- الغبان، ثائر صبري محمود. (2010). دور الرقابة الداخلية في ظل نظام المعلومات المحاسبي الإلكتروني: دراسة تطبيقية على عينة المصارف، إقليم كردستان العراق، العدد (45)، ص6.
- كراز، شادي، (2020)، دور حوكمة الشركات في رفع كفاءة وفعالية إدارة الرقابة الداخلية في المصارف الحكومية السورية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، مج (42)، ع (3)، سوريا، 27-49.
- محمد، سيد أحمد محمد. (2008). التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية: دراسة مقارنة بين القانون المصري والفرنسي، دار الفتح، ص25-27.
- محمد، شلالى. (2018). تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 1، العدد (6)، ص147-148.
- مهدي، ثامر محمد. (2010). أثر استخدام الحاسب الإلكتروني على أنظمة الرقابة الداخلية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (12)، العدد (1)، ص175.
- وليد، بشيش. (2018). أثر الرقابة الداخلية على المردودية المالية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة تحليلية إحصائية وقياسية في مؤسسة مطاحن عمر بن عمر قالمة الجزائر خلال الفترة من 2009-2015 باستخدام نموذج متجهات الانحدار الذاتي VAR مجلة آفاق اقتصادية، كلية الاقتصاد والتجارة، جامعة المرقب، ليبيا، المجلد (1)، العدد (7)، ص25.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Alassuli, Abdalla, Alzobi, Mo'taz, (2023), The Impact of Internal Control and Electronic Disclosure On The Electronic Auditing Risk In The Jordanian Industrial Public Shareholding Companies, International Journal of Professional Business Review, Faculty of Business, Amman Arab University, Vol.8, No3, 1-27.
- AlThubaity, DaifAllah D, Shalby, Abeer Y Mahdy, (2023), Perception of Health Teams on the Implementation of Strategies to Decrease Nursing Errors and Enhance Patient Safety, Journal of Multidisciplinary Healthcare, Vol.16, 693-706.
- Krejcie, Robert V, Morgan. Daryle W, (1970), "Determining sample size for research activities." Educational and psychological measurement 30.3, 607-610.
- Nuswantara, Dian Anita, (2020), Exploring Internal Control System as Deterrent to Occupational Fraud in Local Government, SSRG International Journal of Economics and Management Studies, Universitas Negeri Surabaya, Vol.7, No.2, Indonesia, 103-114.