

عنوان البحث

أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة

جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض

إعداد/

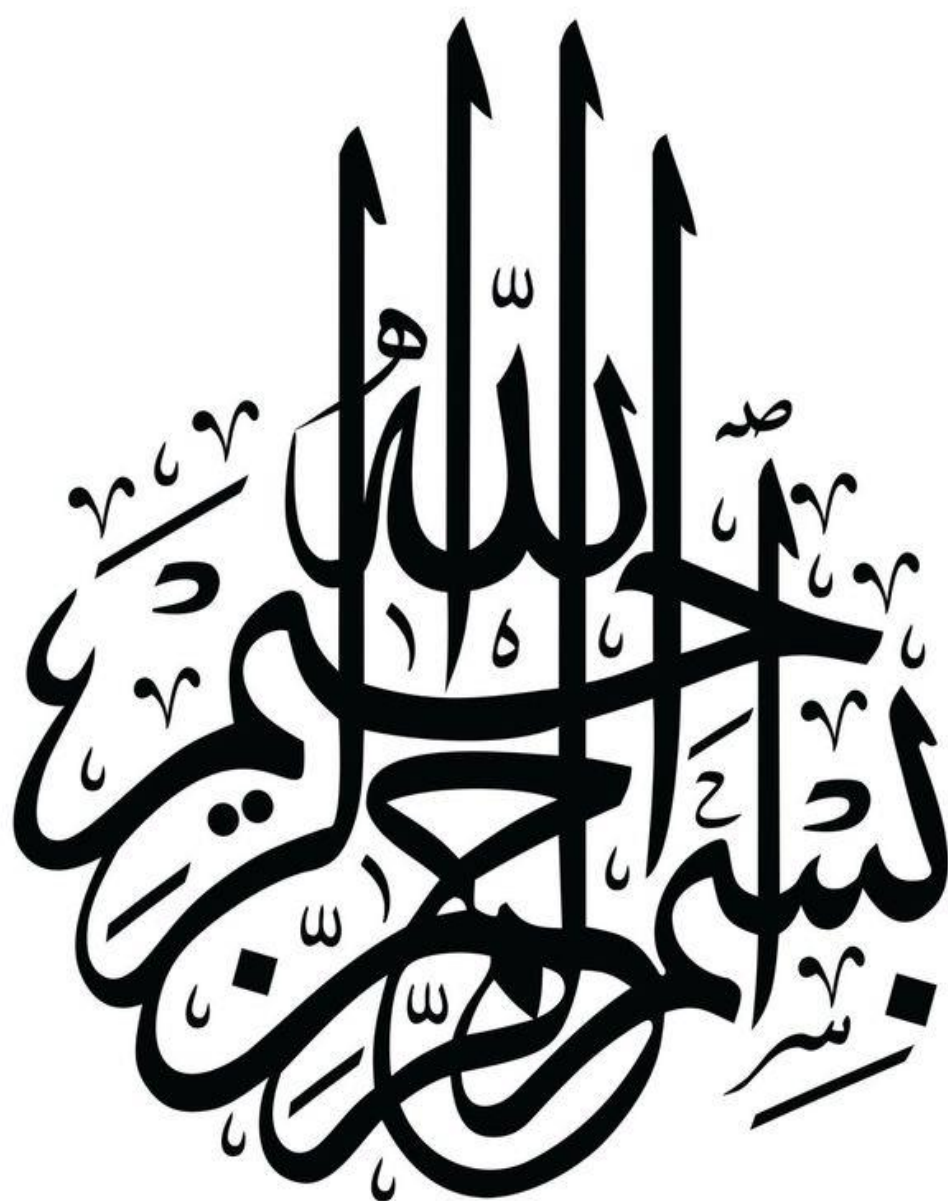
اماني خطاب العازمي

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

العام الدراسي:

٢٠٢٥ م



إهداء

أبي الغالي الذي ما بخل عليَّ يومًا بشيء، وأمي التي شملتني بحبها وحنوها، فكانت زادي وعوني في طريق حياتي، إلى من أوصاني الله ببرهما من فوق سبع سماوات، من وهباني الحياة، والأمل، والنشأة، والشغف لطلب العلم، وإلى إخوتي وأسرتي الغالية أهدىكم جميعًا أجمل عبارات الشكر التي لا أظنها تكفي للتعبير عن جزيل شكري وامتناني على وافر كرمكم معي فجزاكم الله جميعًا عني خير الجزاء.

وإلى جميع أحبتي إليكم أهدي هذا العمل الذي أتمنى من الله أن يكون خالصًا لوجه الله ولطلب رضوانه.

شكر وتقدير

يقول الله جلّ في علاه في آياته المحكمات: ﴿وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾ [إبراهيم: ٥-٧]، ويقول أيضاً: ﴿وَمَنْ شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ﴾ [النمل: ٤٠]، كما قال في موضع آخر: "فَاذْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ" [البقرة: ١٥٢]

وقال النبي الكريم صلى الله عليه وسلم الذي: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله" [حديث صحيح: رواه أبو سعيد الخضري، أخرجه الترمذي]؛ وانتهاجاً لهذا المنهج الرباني النبوي أود أد استهل كلامي بالحمد والشكر لله وجلّ في علاه، الذي وفقني ويسر لي سُبُل الوصول لهذه النقطة في طريق العلم نحو هذه الدرجة العلمية الرفيعة، فإليه الحمد والشكر كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه.

وصلاة وسلاماً على النبي المصطفى، وعلى آله، وصحبه، ومن سار على نهجه، ومن اقتفى، كما أتقدم بوافر الشكر والامتنان لوالدي الكريمين، وأهلي، وأحبي، الذين كانوا دعمي الأساسي خلال رحلتي العلمية.

كما أعبر عن جزيل شكري وخالص امتناني للدكتور/ الفيصّل عبد الحميد حفظهما الله، الذي كان النبّاس الذي اهتديت به، واسترشدت خلال سيرتي على طريق هذه الرحلة العلمية. فقد كانت توجيهاتهما القيّمة ونصائحهما السديدة بمثابة حجر الأساس في صياغة رسالتي بالصورة التي هي عليها الآن

قائمة المحتويات	
رقم الصفحة	اسم المحتوى
الجزء الأول: التمهيد	
١٦-١	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
١	مقدمة الدراسة
٢	مشكلة الدراسة
٤	أهمية الدراسة
٥	أهداف الدراسة
٥	أسئلة الدراسة
٥	الدراسات السابقة
١١	التعقيب على الدراسات السابقة
١١	فجوة الدراسة
١٢	المنطلقات النظرية للدراسة
١٢	فرضيات الدراسة
١٣	نموذج الدراسة
١٣	منهجية الدراسة
١٤	مجتمع وعينة الدراسة
١٤	أدوات الدراسة
١٥	مجالات الدراسة
١٦	الأساليب الإحصائية
١٦	تقسيم الدراسة المقترح

الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة	
١٨	المقدمة
٣٢-١٩	المبحث الأول: إدارة الرقابة الداخلية
١٩	أولاً: ماهية نظام الرقابة الداخلية
٢١	ثانياً: تعريف الرقابة الداخلية
٢٢	ثالثاً: أهداف الرقابة الداخلية
٢٤	رابعاً: خصائص نظام الرقابة الداخلية
٢٦	خامساً: المقومات الأساسية لنظام الرقابة الداخلية
٢٧	سادساً: أدوات الرقابة الداخلية
٢٨	سابعاً: أنواع الرقابة الداخلية
٣٠	ثامناً: مكونات نظام الرقابة الداخلية
٣٨-٣٣	المبحث الثاني: الأخطاء الوظيفية مع توضيح أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية
٣٣	أولاً: ماهية الأخطاء الوظيفية
٣٤	ثانياً: أركان الأخطاء الوظيفية
٣٦	ثالثاً: أنواع الأخطاء الوظيفية
٣٨	رابعاً: العلاقة بين نظام الرقابة الداخلية وتفايدي الأخطاء الوظيفية
الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية	
٥٩-٤٠	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة
٧١-٦٠	الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها
٧٤-٧٢	الفصل الخامس: تحليل النتائج والتصور المقترح

الجزء الرابع: ملاحق الدراسة	
٧٦	أولاً: المراجع العربية
٨١	ثانياً: المراجع الأجنبية
٨٢	الملاحق
٨٨	المستخلص
٨٩	Abstract

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
٤٣	يوضح توزيع العينة طبقاً لنوع الاجتماعي	(١)
٤٤	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر	(٢)
٤٥	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي	(٣)
٤٧	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي	(٤)
٤٨	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي سنوات الخبرة	(٥)
٥١	المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها	(٦)
٥٣	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد البيئة الرقابية	(٧)
٥٤	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد تقدير المخاطر	(٨)
٥٥	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد نظام الاتصال	(٩)
٥٦	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للمتغير التابع (تفادى الأخطاء الوظيفية)	(١٠)

٥٧	يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها	(١١)
٦٠	يوضح أبعاد المتغير المستقل	(١٢)
٦١	نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Regression Multiple) للفرضية الرئيسية	(١٣)
٦٢	نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الرئيسية	(١٤)
٦٤	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى	(١٥)
٦٥	نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى	(١٦)
٦٧	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية	(١٧)
٦٧	نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية	(١٨)
٦٩	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة	(١٩)
٧٠	نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة	(٢٠)

قائمة الأشكال

رقم الشكل	اسم الشكل	رقم الصفحة
(١)	يوضح نموذج الدراسة	١٣
(٢)	يوضح توزيع العينة طبقا للنوع الاجتماعي	٤٤
(٣)	يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير العمر	٤٥
(٤)	يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير المؤهل العلمي	٤٦
(٥)	يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير المسمى الوظيفي	٤٨
(٦)	يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير سنوات الخبرة	٤٩

قائمة الملاحق

رقم الملحق	اسم الملحق	رقم الصفحة
(١)	استمارة الاستبيان	٨٢

الجزء الأول: التمهيد

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

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 مرادفةً 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، وتُعد ركيزة أساسية للإصلاح والتطوير الإداري في مختلف المنظمات والمؤسسات وتحديداً المؤسسات المقدمة للخدمات المالية والاستثمارية. (العطيوي، ٢٠٢٢، ص: ٧٢)

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 بناءً 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 وتفادي الأخطاء الوظيفية التي قد تؤدي إلى ارتفاع معدل دوران الموظفين، وانخفاض الإنتاجية، وتدهور المناخ التنظيمي، حيث ستكلف هذه الأخطاء المؤسسات بآجمعها 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، ٢٠١٥، ص: ٦٩)

وفي ضوء ما سبق ذكره يتضح لنا أن عالم الأعمال المتسارع الذي يشهده عصرنا الحالي، بالإضافة إلى التطور الذي شهده 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 تنفرد 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، ٢٠١٥، ص: ١٢)

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, ٢٠٢٠) حيث أشارت إلى أن نظام الرقابة الداخلية يساهم بشكل إيجابي في مكافحة الاحتيال المهني، كما أشارت أيضاً دراسة (العدي وصقور، ٢٠١٤) 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 ومصداقية 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، ٢٠٢١، ص: ١٠)

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 وتكوينها، 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، ٢٠٢١، ص: ٩)

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 وتفادي الأخطاء الوظيفية والمفاهيم المتعلقة بهما.
- التعرف على أهمية الرقابة الداخلية وتفادي 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 وتفادي الأخطاء الوظيفية والمفاهيم المتعلقة بهما؟
- ماهي أهمية الرقابة الداخلية وتفادي 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؟

الدراسات السابقة:

تكتسب الأبحاث والدراسات السابقة أهمية بالغة كونها تمكن الباحث من التعرف على المساهمات السابقة فيما يتعلق بموضوع بحثه والتعرف على المناهج المستخدمة وأدوات جمع البيانات وأساليب التحليل الإحصائي وأهم النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات، لذلك توجد العديد من الدراسات والأبحاث والكتب التي تتناول أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية بحيث تم الاطلاع على أبرز الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة، ويمكن تقسيمها إلى ثلاث محاور كالتالي:

المحور الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بإدارة الرقابة الداخلية:

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة (أحمد، ٢٠٢١)، بعنوان: "مساهمة إجراءات الرقابة الداخلية لتحقيق إدارة مستدامة في الوحدات الحكومية –دراسة تطبيقية لمديرية تربية بغداد/الرصافة الثالثة"

هدفت الدراسة إلى لكشف 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 المني والعملي والذي سينعكس إيجابيا على تحقيق إدارة مستدامة للمديرية تنهض بعجلة التطور للبلد.

دراسة (بريالة ومعضور، ٢٠٢٠)، بعنوان: " دور نظام الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مطاحن الواحات وحدة –تقريت-

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 –تقريت-، 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، ٢٠٢٠)، 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 الحكومة 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, ٢٠٢٣)، 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، الإفصاح 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 ٤٥ شركة مساهمة عامة، و٢٢٥ شركة مدرجة في بورصة عمان حتى نهاية شهر ديسمبر ٢٠٢١، 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، ٢٠٢٢)، 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 (١٩٠)، حيث تم توزيع استمارة استبيان على عينة قدرها (١٨١)، 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، ٢٠٢٠)، 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 أحيانا يتم الوقوع فيها. أيضا 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 (٨٦) أخصائياً اجتماعياً، وتوصلت الدراسة إلى أدوار الأخصائي

الاجتماعي عند تطبيق كل من استراتيجية المساندة الاجتماعية واستراتيجية حل المشكلة واستراتيجية المسؤولية الاجتماعية، أيضا توصلت الدراسة إلى أن التزام الأخصائي الاجتماعي بممارسة هذه الأدوار والاستفادة من هذه الاستراتيجيات يساهم في تقليل الأخطاء المهنية التي أحيانا يقع فيها الأخصائي الاجتماعي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة (AlThubaity & Shalby, ٢٠٢٣)، 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 ٢٠٢٢ في مستشفى نجران الجامعي ومستشفى الملك خالد الجامعي لفهم المشكلة بشكل أفضل، وشملت الدراسة ٤٠٠ عضو من فريق الرعاية الصحية، بما في ذلك الممرضات والأطباء ومساعدى 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 و٢٨ 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، ٢٠١٤)، 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 ١٦٠ 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.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة (Nuswantara, ٢٠٢٠)، بعنوان: "استكشاف نظام الرقابة الداخلية كرادع للاحتيال المهني في الشركات المحلية حكومية"

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في فعالية نظام الرقابة الداخلية لمكافحة الاحتيال المهني في الحكومات المحلية. وللإجابة على سؤال الدراسة المقترح، تستخدم هذه الدراسة أسلوب المنهج الكمي. وتشير النتائج التجريبية إلى أن مكونات الرقابة الداخلية، التي تتكون من بيئة الرقابة، وتقييم المخاطر، وأنشطة الرقابة، والمعلومات والاتصالات، وأنشطة المراقبة، يمكن أن تساهم بشكل كبير بشكل إيجابي في مكافحة الاحتيال المهني في الحكومات المحلية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد أن تم استعراض مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية – أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية والبالغ عددها (٩)، والتي أُجريت بين الأعوام (٢٠١٤ إلى ٢٠٢٣) حيث تناولت بعض الدراسات إدارة الرقابة الداخلية، وتناولت دراسات أخرى تفادي الأخطاء الوظيفية بالإضافة إلى أن هناك دراسات تناولت إدارة الرقابة الداخلية وتفاذي الأخطاء الوظيفية معاً، لذلك يتضح لنا وجه الاتفاق والاختلاف كالآتي :

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في إلقاء الاهتمام حول كافة المعلومات ذات العلاقة بإدارة الرقابة الداخلية بحيث حققت جميعها الإجابة على كافة التساؤلات البحثية التي طرحتها كل دراسة، كما أنها توصلت إلى النتائج التي تؤيد ذلك، بالإضافة إلى اعتماد الدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي من أجل توضيح ظاهرة الدراسة، وبيان أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية.

اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في ربط العلاقة بين متغيرات الدراسة، فالدراسة الحالية تهتم بتسليط الضوء حول أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية، إلى جانب اختلاف الدراسة التطبيقية من مجتمع وأداة الدراسة.

فجوة الدراسة:

تم الاستفادة من تناول القضايا المتعلقة بإدارة الرقابة الداخلية واستنباط تساؤلات البحث وأدواته، من أجل إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية، كذلك استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في اختيار المنهج المناسب لها وكيفية بناء أداة البحث وصياغة عباراتها وتفسير النتائج التي سوف تتوصل إليها الدراسة الحالية ومقارنتها مع النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة. إلا أن ما يميز هذه الدراسة على سابقتها في أنها ربطت بين متغير إدارة الرقابة الداخلية بأبعاده الآتية: (البيئية الرقابية – تقدير المخاطر – نظام الاتصال) وبين تفادي الأخطاء الوظيفية ودراسة العلاقة بينهم على أرض الواقع وذلك بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية اتخاذ القرارات:

تعد نظرية اتخاذ القرارات من بين النظريات التي لاقت اهتماما كبيرا من طرف العديد من الباحثين لما لها من أهمية كبيرة في مجال العمل الإداري خاصة، وقد جاء بها سان سيمون الذي اعتبرها أساس رأسي حيث يتم إنشاء هرم سلطة يندرج من الأعلى إلى القاعدة، وأن الأفراد في مستويات هذا التنظيم يقومون باتخاذ القرارات بدرجات متفاوتة، وهذا ما يحقق مزايا التنظيم، فإن عملية الرقابة الإدارية هي من العمليات التي ينبغي اتخاذ إجراءاتها بتخطيط ودراسة، وهي مرتبطة بمدى كفاءة المدير في اتخاذ قراراته تجاه المشاكل التي يواجهها، وخاصة مشكلة التسبب الإداري، فعملية صنع القرار لها أثر بالغ على سلوك العامل. (بوخاتم وبوسته، ٢٠٢٣، ص.ص: ٦٠-٦١)

المنهجية وطرق البحث:

١. فرضيات الدراسة:

وفقاً لما جاء في مشكلة الدراسة وأهدافها، تتمثل فرضيات الدراسة في الآتي:

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

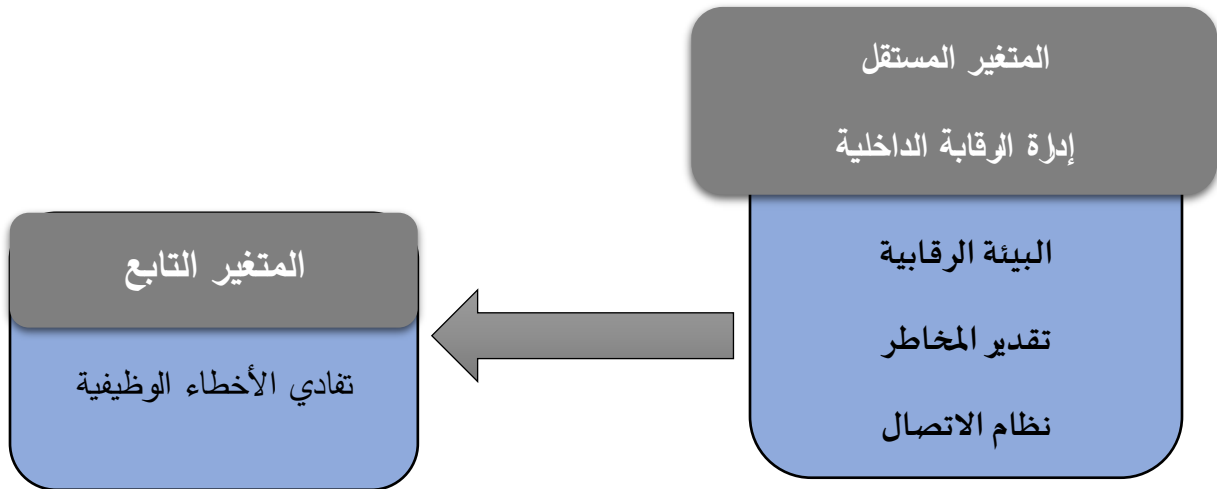
يندرج تحت الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية تتمثل في:

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

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقدير المخاطر على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الاتصال على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

٢. نموذج الدراسة:



٣. منهجية الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لموضوع الدراسة، والذي يهدف إلى توضيح العلاقة بين بعض المتغيرات ودراسة تأثيرهم، حيث سيتم من خلاله وصف العلاقة بين متغيرات محل الدراسة المتمثلة في إدارة الرقابة الداخلية وتفادي الأخطاء الوظيفية في شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض، وتمثلت متغيرات الدراسة في المتغير المستقل (إدارة الرقابة الداخلية) بأبعاده (البيئة الرقابية - تقدير المخاطر - نظام الاتصال) والمتغير التابع (تفادي الأخطاء الوظيفية)، وتم اختيار شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض لتمثل مجتمع الدراسة لدراسة أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS.

٤. مجتمع وعينة الدراسة:

أ. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

ب. عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة من عدد من موظفي شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض، ونظراً لكبر حجم المجتمع يمكننا تحديد حجم عينة البحث من خلال دراسة (Krejcie & Morgan, ١٩٧٠)، بواسطة القانون التالي:

$$\text{حجم العينة} = \frac{Z^2 * p * (1-p)}{\alpha^2}$$

z: الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تم اختياره ٩٥٪.

p: نسبة العينة من المجتمع تم اختيارها ١٥٪.

α : مستوى المعنوية المسموح به في النتائج وهو ٥٪.

بالتعويض في القانون السابق:

$$\text{حجم العينة} = \frac{1.96^2 * 0.15 * 0.85}{0.05^2} = 196 \text{ مفردة من مجتمع الدراسة}$$

أدوات الدراسة:

تتمثل أداة الدراسة في الاستبانة لجمع البيانات من عينة البحث، وتتكون الاستبانة من ثلاث محاور تتمثل في الآتي:

المحور الأول: سيتضمن الخصائص الشخصية والوظيفية للمدراء والموظفين عينة الدراسة، والمتمثلة في (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة...الخ).

المحور الثاني: سيتضمن فقرات إدارة الرقابة الداخلية وأبعادها (المتغير المستقل).

المحور الثالث: سيتضمن الفقرات التي تقيس تفادي الأخطاء الوظيفية (المتغير التابع).

صدق أداة البحث:

سيتم التأكد من صدق الاستبانة بواسطة عرضها في هيئتها الأولية على عدد من الأكاديميين المتخصصين في إدارة الأعمال، وإجراء التعديلات طبقاً لوجهات نظر المحكمين على الاستبانة.

ثبات الأداة:

سوف يتم التحقق من ثبات الاستبانة بواسطة استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) على محاور الدراسة لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لكل بعد ولكل متغير، ومن خلال النتائج سوف نتأكد من مدى صدق وصحة وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) ومدى صلاحيتها في التحليل الإحصائي.

مجالات الدراسة:

تمثلت مجالات الدراسة في:

الحدود الموضوعية: اقتصرت حدود الدراسة الموضوعية على تسليط الضوء أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية.

الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

الحدود البشرية: طبقت هذه الدراسة على عينة حجمها نحو (١٩٦) من موظفي شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٤ م.

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، سوف يتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرامج الإحصائية (SPSS Version ٢٦):

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).

تقسيم البحث المقترح:

- الفصل الأول: الإطار التمهيدي للبحث.

- الفصل الثاني: الإطار النظري.

- الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

- الفصل الرابع: مناقشة النتائج.

- قائمة المراجع.

- الملاحق.

الجزء الثاني: الإطار النظري

المقدمة:

إن التطور الذي شهده النشاط الاقتصادي في العالم دفع بالمؤسسات إلى مواكبة هذا النمو من خلال إيجاد وسيلة تحمي وتضبط بها ممتلكاتها من الضياع، وتضمن لها الاستمرار لتحقيق الأهداف المسطرة مسبقاً من طرف الإدارة، وبالتالي تنظيم شامل لطرق أداء العمل والإشراف عليه وتوجيهه ومحو محاسبة القائمين بالأعمال لضمان صحة التنفيذ والتطبيق.

وبما أن المؤسسة تقوم على توافر مجموعة محددة من الأفراد والموارد يتم فيها توجيه جهود هذه المجموعة لاستغلال تلك الموارد بطريقة رشيدة في تحقيق الأهداف، فعملية الرقابة 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 البعض، إلا أن لوظيفة الرقابة أهمية خاصة باعتبارها الطريقة التي يمكن عن طريقها التأكد من حسن استخدام وتوجيه الموارد المالية والبشرية المتاحة، حيث يعتبر نظام الرقابة الداخلية بمثابة خط الدفاع الأول الذي يحمي مصالح المساهمين بصفة خاصة وكافة الأطراف ذات الصلة بالمؤسسة. (حسناء، ٢٠١٥)

إن نظام الرقابة الداخلية أصبح جزءاً لا يتجزأ من عمل أي شركة فهو نظام شامل ويضم تحت مظلته العديد من الأنظمة الرقابية الفرعية المهمة المتمثلة بالنظام الرقابي المحاسبي والمالي والإداري لذلك أصبحت الشركات ملزمة العمل به إذا كانت تسعى لجودة وشفافية في إدارة أعمالها، فالشركات في العصر الحديث أصبحت تهتم بالتوسع في نطاقات الأعمال وتطبيق مبدأ الاستمرارية ومواكبة التطورات في مختلف المجالات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية، وهذا لا يتم إلا عندما تتوفر لدى الشركات قاعدة عمليات تنطلق منها الخطط التي تضعها الإدارة، ويعد نظام الرقابة الداخلية الجوهر الأساسي لسير وتنظيم أعمال الشركات وتحقيق ما تطمح إليه من رؤى وأهداف كونه نظام يساعد في المحافظة على الأصول من الهدر والضياع ورفع الكفاءة الانتاجية وجذب المستثمرين من خلال عكس معلومات واضحة عن أعمال الشركة الصادرة عنها. (السامرائي، ٢٠١٦)

ومما لا شك فيه أن الموارد البشرية تعتبر أهم موارد المؤسسة فهي تحافظ وترتكز عليها وتحميها وتطبق الرقابة على الوظائف التي تقوم بها لضمان الالتزام بالمسؤوليات ومنه الوصول إلى أداء أحسن، فنظام الرقابة الداخلية يدفع بالموارد البشرية إلى التحسين المستمر في الأداء ومع ارتكاب الأخطاء التي قد تحدث أثناء العمل. (حسناء، ٢٠١٥)

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 ١٩٧٧ 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 للأعضاء المحاسبين في بريطانيا في سنة ١٩٧٨ 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، ٢٠٢٠).

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 ١٩٩٢ 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 الأمتثل 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، ٢٠٢٠).

يُستنتج من هذه التعاريف أن المنظمة تضع مجموعة من الوسائل المادية والمعنوية والبشرية ثم تقوم بتنظيمها بشكل فعال عبر تقسيم المهام والمسؤوليات بين موظفيه بطريقة واضحة وسليمة، مع تحديد الطرق والإجراءات التي يجب على المستخدمين تطبيقها للوصول إلى تحقيق أهدافه المرتبطة بضمان سلامة سير العمل داخله وحماية أصوله، بالإضافة إلى ضمان وجود معلومات دقيقة وصحيحة والتأكد من الاستخدام الأمثل لموارد المنظمة، مع وجوب احترام الأحكام القانونية والتنظيمية والسياسة العامة والإجراءات الداخلية للمنظمة وإدارة أعمالها بصفة محكمة، ومن ثم التقليل من المخاطر المرتبطة بنشاطه، فنظام الرقابة الداخلية ليس مجرد تحديد للإجراءات أو وضع تنظيم معين فقط بل هو سيرة يتم تنفيذها من طرف أشخاص عند قيامهم بأعمالهم في كل المستويات الإدارية والتنفيذية الموجودة في المنظمة.

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، ٢٠٢٠).

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 عمارة، ٢٠٠٩)

تعرف أيضاً بأنها: "عملية تمارسها الموارد البشرية العاملة على كافة المستويات أولاً وتأكيد 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، ٢٠١٠)

هي مجموعة من الطرق والمقاييس التي تتبعها المؤسسة بقصد حماية موجوداتها والتأكد من دقة المعلومات المحاسبية. (الحسبان، ٢٠٠٩)

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، ٢٠١٦)

النظام الكلي للرقابة المالية وغير المالية على حد سواء تضعه الإدارة لتمكين 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، ٢٠١٦)

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، ٢٠١٢)

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، ٢٠١٠)

من خلال ما سبق نستنتج أن: الرقابة الداخلية هي عملية يقوم بها المورد البشري داخل المؤسسة من أجل ضمان الدقة والسلامة في المعلومات والعمليات والحد من التجاوزات والأخطاء وهذا كله من أجل حماية الأصول، إذ أنها ليست مجرد حالة للإجراءات أو السياسات المطبقة في مرحلة ما، بل هي النظام الذي يمس جميع المستويات في المؤسسة.

ثالثاً: أهداف الرقابة الداخلية

باستقراء التعريفات المتعددة لنظام الرقابة الداخلية يتضح أن الرقابة الداخلية تهدف إلى تحقيق الأهداف التالية:
(حسناء، ٢٠١٥)

- الالتزام بالقوانين واللوائح الملزمة: حيث إن المنشآت مطالبة بإتباع العديد من القوانين منها قانون الضرائب والتأمين والمعاشات وقوانين الحريات العامة المدنية وحماية البيئة.
- فعالية وكفاءة العمليات: يتم وضع عناصر الرقابة الداخلية بالمنشأة لتعزيز الاستخدام الفعال والكفء للموارد حتى يتم تحقيق أهدافها، ومن أهم جوانب عناصر الرقابة توفير معلومات دقيقة لاتخاذ القرار داخلياً وحماية الأصول والسجلات، حيث إنها معرضة للسرقة وإساءة الاستخدام أو التدمير ما لم يوجد نظام رقابة ملائم يحميها.
- الثقة بالقوائم المالية: تقع مسؤولية إعداد القوائم المالية على عاتق الإدارة، كما وتقع عليها مسؤولية قانونية مهنية للتأكد من أن المعلومات المدرجة بالقوائم المالية تم عرضها بعدالة بما يتفق مع متطلبات المبادئ المحاسبية المتعارف عليها وخاصة المعدة لأطراف خارجية من مستثمرين، ودائنين، وملاك، وغيرهم.
- حماية الموجودات: من أهم أهداف نظام الرقابة الداخلية هو حماية أصول المؤسسة أو المنظمة من خلال فرض الحماية المادية والمحاسبية لجميع عناصر الأصول والتي تمكن من جعل المنظمة من البقاء والمحافظة على أصولها من المخاطر كافة مما يؤدي الى دفع العجلة الإنتاجية للمنظمة بمساهمة الأصول الموجودة لتمكينها من تحقيق الأهداف المرسومة. (جمال، ٢٠٢٢)

- توجيه المنظمة أو المؤسسة: أي التحكم بالنشاطات والاعمال المتعددة للمنظمة وفي عوامل الإنتاج والنفقات والتكاليف وعوائدها ومختلف السياسات التي صممت ووضعت بغية تحقيق ما تصبو اليه ، لذا ينبغي على المنظمة أو المؤسسة تحديد أهدافها والطرق والإجراءات المتبعة من قبلها، من اجل الوصول والوقوف على المعلومات ذات المصدقية والمساعدة على خلق رقابة داخلية على مختلف العناصر المراد التحكم فيها.
- تشجيع العمل بكفاءة: حيث إن من احكام نظام الرقابة الداخلية في كل وسائلها داخل المنظمة تؤدي الى ضمان الاستخدام الاحسن والأكفأ لموارد المنظمة، والعمل على تحقيق فعالية نشاطاتها عن طريق التحكم في التكاليف بتخفيضها الى حدودها الدنيا.
- ضمان نوعية المعلومات: لغرض ضمان نوعية جيدة للمعلومات يجب اختيار بدقة وبدرجة عالية في الاعتماد على البيانات المحاسبية في ظل نظام معلوماتي (الالكتروني) يستطيع معالجة البيانات من اجل الوصول الى معلومات ونتائج معلوماتية صحيحة ودقيقة باستخدام الحاسوب.
- تشجيع الالتزام بالسياسات الإدارية: ضرورة الالتزام بالسياسات الإدارية المخطط لها والمرسومة من قبل الإدارة العليا داخل المنظمة فأنها تقتضي تطبيق اوامرها، وذلك لأن جميع احكام السياسات الإدارية من شأنها ان يكفل للمنظمة أهدافها المرسومة بشكل واضح ضمن إطار الخطة التنظيمية الموضوعة لغرض التطبيق الأمثل للأوامر.
- ضمان تحقيق الدقة الحسابية للبيانات المحاسبية بما يكفل سلامة البيانات المعلومات والتقارير التي يتم إعدادها داخل المؤسسة. (جمال، ٢٠٢٢)
- ضمان صحة وسلامة نظم التخطيط والرقابة وتقييم وتنمية الكفاءة الانتاجية والكفاءة الإدارية.
- ضمان تحقيق السير حسب السياسات الادارية وتنفيذ القرارات المرتبطة بتحقيق الأهداف المحددة وضمان توفير الملائمة التي تمكن من اتخاذ القرارات الرشيدة.
- حماية أصول المؤسسة من السرقة والاختلاس والتلاعب.

- موثوقية المعلومات المالية على حد سواء الداخلية والخارجية.
- تحقيق الكفاءة والفعالية في استخدام موارد المؤسسة.
- ضمان تنفيذ التعليمات وتوجيهات الإدارة العليا وحسن سير العمليات الداخلية في المؤسسة.

رابعاً: خصائص نظام الرقابة الداخلية

هناك العديد من الخصائص والمتطلبات التي يجب أن تتوفر في أي نظام رقابي سليم، حتى نتمكن من تحقيق الاستفادة المرجوة منه ومن ضمن هذه الخصائص، ما يلي: (وليد، ٢٠١٨)

١. الفعالية:

والمقصد بها استخدام نظام رقابة جيد ومتطور، يقوم على اكتشاف الأخطاء والانحرافات قبل وقوعها، ومعالجتها بطريقة تضمن عدم وجودها في المستقبل، وبأقل تكلفة ممكنة وأسرع وقت من طرف القائمين بهذا العمل من أجل تحقيق الهدف المرغوب فيه.

٢. الموضوعية:

الإدارة المالية تتضمن الكثير من العناصر البشرية، ولكن مسألة ما إذا كان المرؤوس يقوم بعمله بطريقة سليمة وجيدة فهنا تكمن الموضوعية، حيث ينبغي ألا يكون خاضعاً لمحددات واعتبارات شخصية، لأن الأدوات والأساليب الرقابية عندما تكون شخصية، لا موضوعية، يؤثر ذلك في الحكم على الأداء، مما يجعله غير سليم؛ وذلك لأن التقارير المقدمة من طرف مراجع الحسابات يجب أن تكون موضوعية وحيادية تتضمن بيانات لها معنى ومدلول كاف عن الوضعية المالية للمنشأة.

٣. الدقة:

يجب أن يكون النظام الرقابي قادر على الحصول على معلومات صحيحة ودقيقة وكاملة عن الأداء، والتأكد في نفس الوقت من مصدر المعلومات، من خلال البيانات المسجلة، بالوثائق والسجلات المحاسبية، وكذلك المتابعة المستمرة في اكتشاف الأخطاء والانحرافات من أجل التعبير عن حقيقة المركز المالي للمنشأة في نهاية الفترة المالية.

٤. المرونة:

لكي يكون النظام الرقابي ناجحاً، يجب أن تتوافر المرونة، أي التكيف مع المتغيرات المستجدة على التنظيم، فنادرًا ما تتشابه المشاكل وأسباب الانحرافات، مما يتطلب أن يكون التصرف مناسباً للموقف المتخذ حينها، فإذا استجبت ظروف أملت تغيراً في الأهداف والخطط الموضوعية، فعلى المدير أن تتوافر لديه أساليب رقابية من أجل ضبط التصرفات المختلفة لجميع المشاكل داخل المنشأة.

٥. التوقيت المناسب:

لا بد من توافر نظام سليم، لتلقي كافة المعلومات في الوقت المناسب، وبالتالي يجب على القائمين بمختلف الأنشطة الرقابية مراعاة الوقت خاصة القائمين بإعداد التقارير، فعليه إيصالها في الوقت المحدد فقد تفقد المعلومات المتأخرة معناها وفائدتها جزئياً أو كلياً. على سبيل المثال إذا تعلق الأمر بإحدى المناقصات وحصلت المؤسسة على معلومات صحيحة تتعلق بشروط دخولها في هذه المناقصات فهو يعتبر أمر لا قيمة له إذا جاء بعد انقضاء الأجل والموعد المحدد للدخول في المناقصة.

٦. التوفير في النفقات:

الهدف من وجود نظام الرقابة هو الحد من الانحرافات عن الخطة المحددة، وبالتالي الحد من النفقات الضائعة أو الخسائر المرتبطة به، ولذلك يجب أن يكون مردود النظام أكبر من تكاليفه، فمثلاً شراء نظام إلكتروني شديد التطور من أجل عمليات رقابية يمكن ضبطها باستعمال أنظمة بسيطة بأقل التكاليف فهو لا يعتبر اقتصادياً ما دامت الفوائد المتحصل عليها لا توازي التكاليف المدفوعة به.

٧. الاستمرارية والملائمة:

والمقصود بها اتفاق النظام الرقابي المقترح مع حجم وطبيعة النشاط الذي تتم الرقابة عليه، فعندما تكون المؤسسة صغيرة، يفضل لها أسلوب رقابة بسيط يناسبها، على عكس ذلك عندما يكون حجم المؤسسة كبير يتطلب نظام أكثر تعقيداً وملائمة لها.

٨. التكامل:

حيث يشير تكامل النظم الرقابية إلى ضرورة استيعاب هذه النظم لجميع المعايير الخاصة بكل الخطط التنظيمية الموضوعة والمقترحة، بالإضافة إلى أنه يجب أن يكون هناك تكامل بين الخطط ذاتها وأيضاً تكامل بين النظم الرقابية المستخدمة. (وليد، ٢٠١٨)

خامساً: المقومات الأساسية لنظام الرقابة الداخلية

يعتمد نظام الرقابة الداخلية الفاعل على مجموعة من المقومات الأساسية التي ترتبط بعضها ببعض، وبالتالي فإنه في حالة وجود أي قصور فيها قد يترتب على ذلك الحد من فاعلية هذا النظام، وتتمثل هذه المقومات فيما يلي: (طنينة، ٢٠١٧)

أ- **الهيكل التنظيمي:** حيث يمثل الهيكل التنظيمي نقطة البداية لتحقيق الرقابة المحاسبية والإدارية الفاعلة على عمليات المنشأة.

ب- **نظام محاسبي سليم:** حيث يتضمن النظام المحاسبي سلسلة من الإجراءات التي تتبعها المنشأة بهدف الاحتفاظ بسجلات محاسبية يتم بموجبها توجيه وتسجيل وتبويب عملياتها واعداد التقارير عنها.

ت- **إجراءات العمل التفصيلية وأدلة التدقيق:** ويقصد بها توفر برنامج يتضمن كافة الإجراءات التفصيلية التي يجب تنفيذها لكل دورة مستنديه وتحديد الجهة المسؤولة عن تنفيذ تلك الإجراءات.

ث- **وجود مجموعة من العاملين المؤهلين بدرجة كافية:** من أهم مقومات نظام الرقابة الداخلية الفاعل حسن اختيار الكفاءات التي تتناسب مع أعباء المسؤوليات والسلطات المفوضة لها.

ج- **رقابة الأداء:** إن وجود معايير للأداء المؤسسي يتم من خلالها التأكد من مدى الالتزام بمستويات الأداء المخطط لها ومعالجة الانحرافات عن هذه المستويات يعكس وجود بيئة رقابية فاعلة.

ح- **الوسائل المستخدمة:** ويقصد بها استخدام كافة الوسائل المحوسبة في النواحي المالية والإدارية ما أمكن لضمان الدقة وتوفير الضوابط الرقابية لحماية المال العام من التلاعب أو الاختلاس.

سادساً: أدوات الرقابة الداخلية

هنالك عدة أدوات وأساليب يعتمد عليها نظام الرقابة الداخلية منها ما يلي: (عيد، ٢٠٢٢)

١. الموازنات التخطيطية:

تشكل الموازنات التخطيطية أداة من أدوات الرقابة الداخلية حيث تحتوي على تقديرات كمية ومالية لكافة العمليات المتوقعة حدوثها خلال فترة زمنية قادمة، وكذلك الأهداف المنتظر تحقيقها.

٢. الرسوم والبيانات والجداول الإحصائية:

وتكون على شكل رسوم وأشكال بيانية تبين الإنجازات أو جداول إحصائية تظهر البيانات مجمعة أو مقارنة مع أرقام مستهدفة، ويتم عرضها على الإدارة لاتخاذ القرار المناسب.

٣. تقارير الكفاءة الدورية:

وهي تقارير تقدم للإدارة على فترات زمنية دورية تتضمن مجموعة من البيانات التاريخية المقارنة مع بيانات تاريخية لفترات زمنية مختلفة أو مع أرقام مستهدفة ومن خلالها يمكن الحكم على كفاءة الإدارة.

٤. دراسات الحركة والزمن:

وهي إحدى وسائل الرقابة الإدارية التي تهدف إلى تنمية الكفاءة الإنتاجية للعاملين من خلال الدراسة العملية لكافة الخطوات والحركات المثلى للأداء والعمل على استبعاد الخطوات غير الضرورية من أجل تبسيط الإجراءات وخفض الكلف.

٥. البرامج التدريبية للموارد البشرية:

وتهدف هذه البرامج إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للموارد البشرية عن طريق إمدادهم بكل ما هو جديد ومتطور لمواكبة الحداثة.

٦. الرقابة على الجودة:

وتكون عن طريق الرقابة الإحصائية على الجودة باستخدام خرائط الرقابة على الجودة.

سابعاً: أنواع الرقابة الداخلية

تتمثل أنواع الرقابة الداخلية فيما يلي:

١. الرقابة الإدارية:

وهي تتضمن الخطة التنظيمية للمشروع وما يرتبط بها من وسائل وإجراءات تهتم أساساً بتحقيق أكبر كفاية ممكنة مع ضمان الالتزام بتنفيذ السياسات الإدارية وذلك من خلال تطبيق عدة وسائل من أهمها: (أبو هيبة، ٢٠١١)

- الموازنة والتكاليف المعيارية.
 - التحليل الإحصائي.
 - دراسة العمال (من حيث دراسة الوقت والحركة).
 - الرقابة على الجودة.
 - الرسوم البيانية والأشكال التوضيحية، وخرائط الهيكل التنظيمي للمشروع.
 - برامج تدريب العاملين.
 - تقارير الأداء والكفاءة.
- وكل هذه الوسائل وإجراءاتها ترتبط بطرق غير مباشرة مع السجلات والدفاتر المحاسبية، مما اتضح لنا إتجاهين رئيسين في تحديد دور المراجع الخارجي بشأن الرقابة الإدارية وهما كالتالي:

- أ- يرى عدم مسؤولية المراجع عن فحص وتقويم وسائل وإجراءات الرقابة الإدارية إستناداً إلى أن هدفها إداري بطبيعته إضافة إلى تأثيرها على برنامج المراجعة، ويستثنى من ذلك أن يتبين المراجع في ظروف خاصة، حيث إن هذه الوسائل والإجراءات لها تأثير أو علاقة على مدى تعبير القوائم المالية عما أعدت من أجله، كما ينبغي هنا فقط ألا يتوانى في فحص وتقويم نظام الرقابة الإدارية بالمشروع.
- ب- يرى ضرورة قيام المراجع على فحص المراجع وتقويم وسائل وإجراءات الرقابة الإدارية، وذلك لأن خطط المشروع وسياساته تنعكس أثارها إنعكاساً مباشراً على نتائج نشاط المشروع وعلى مركزه المالي، بالإضافة

إلى أن دراسة قواعد وإجراءات الرقابة الإدارية يعتبر من اختصاص المراجع حيث يسهم في تحديد حجم العينة التي يختارها في برنامجه.

٢. الرقابة المحاسبية:

وهي تشمل كافة الوسائل والاجراءات التي تهتم بالتحقق من دقة البيانات المحاسبية والاعتماد عليها، سواء كان ذلك في مرحلة تسجيل هذه البيانات أو في مرحلة تبويبها أو عند عرضها وتحليلها، ومن هذه الوسائل نشير إلى ما يلي: (أبو هيبه، ٢٠١١)

أ- **نظام محاسبي سليم:** بما يشمله ذلك من عناصر رئيسة، والتي يقصد بها العناصر التي لابد من توفرها في أي نظام محاسبي وهي المجموعة المستندية، والمجموعة الدفترية، وتشتمل على (سجلات القيد الأولى، اليومية والسجلات القيد النهائي، دفاتر الأستاذ، والقوائم المالية والتقارير المحاسبية)، ومجموعة التعليمات المالية تشتمل عادة على (الدليل المحاسبي، السجلات المستخدمة، الدورات المستندية، وسلطات اعتماد القرارات المالية، وما نحو ذلك من العناصر المساعدة والتي يقصد بها إعادة الوسائل الآلية والالكترونية التي يمكن استخدامها لتحقيق المزيد من الكفاءة والفعالية للنظام المحاسبي.

ب- **المطابقات:** ويقصد بها إجراءات المقارنة بين عناصر مختلفة في تبويبها وإثباتها، ولكنها ذات طبيعة واحدة للتحقق في مدى تطابق قيمتها الموجودة في سجلات متعددة ومن أمثلة ذلك ما يلي:

- إجراء المطابقة بين الحسابات الإجمالية الموجودة في دفتر الأستاذ العام وبين الحسابات التفصيلية وفي الدفاتر المساعدة أو التعليمية، وكذلك بين دفتر اليومية العام ودفاتر اليومية المساعدة عند إتباع الطرق المحاسبية التي تحتوي على مثل هذه الأنواع من الدفاتر، كالطريقة الفرنسية أو الإنجليزية.
- المطابقة بين الأرصدة النقدية بالبنوك من خلال إعداد كشوف التسويق، التسوية اللازمة لهذه الأرصدة بدفاتر المؤسسة مع ما يرد عنها بكشوف حسابات البنوك.
- المطابقة بين أرصدة العملاء أو الموردين من خلال متابعة ما يرد في مصادقهم على الأرصدة المثبتة بدفاتر المؤسسة.

- المطابقة بين نتيجة الجرد الفعلي لعناصر الأصول (كالنقدية بالصندوق، البضاعة بالمخازن) مع ما هو ثابت بالدفاتر والسجلات في نفس التاريخ.
- موازين المراجعة، بالمجاميع والأرصدة، أو بهما معا على فترات دورية متعددة.
- إخضاع عمليات المؤسسة للمراجعة الداخلية.
- التحليل المالي وتفسير النتائج التي تحتويها القوائم المالية.

٣. الضبط الداخلي:

والمقصد به كافة الوسائل والإجراءات التي تؤدي إلى الضبط التلقائي لعمليات المشروع بصفة مستمرة مثل عندما يكون العمل الذي يقوم به أحد أفراد المؤسسة متمما لعمل فرد آخر، ومراقب له في نفس الوقت تلقائيا مما يضمن حسن سير العمل والمحافظة على أموال المشروع وتلاشي الوقوع في الأخطاء أو الغش أو اكتشافه في وقت ملائم إذا وقع فعل، ويتحقق الضبط الداخلي من خلال ما يلي: (أبو هيبه، ٢٠١١)

- تقسيم العمل.
- تحديد الاختصاصات والسلطات والمسؤوليات بوضوح.
- الفصل بين المسؤوليات الوظيفية المختلفة (على سبيل المثال أن يتم فصل الواجبات المتعلقة بالمحافظة على الأصول عن تلك التي تختص بإثباتها في السجلات بحيث يمكن حماية موجودات المؤسسة من أي سوء استعمال أو ضياع)، وليس هناك خلاف حول مسؤولية المراجع عن فحص وتقويم وسائل وإجراءات كل من الرقابة المحاسبية والضبط الداخلي حيث إنها تؤثر بشكل مباشر على ما يقوم به وعلى حكمه الشخصي على دلالة القوائم المالية.

ثامناً: مكونات نظام الرقابة الداخلية

يتطلب تصميم وتنفيذ أي نظام للرقابة الداخلية مراعاة خمس مكونات أساسية لا بد من الإهتمام بها لضمان تحقيق الأهداف الرقابية، وتتمثل هذه المكونات فيما يلي: (رحاب وسعيدة، ٢٠٢٠)

١. بيئة الرقابة:

تعتبر البيئة الرقابية الأرضية التي تقوم عليها المكونات الأخرى وأساس تحقيق نظام رقابي فعال وهي تتكون مما يلي:

أ- عوامل لها صلة مباشرة بالإدارة:

وتتمثل في مدى نزاهة العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة، والقيم الأخلاقية السائدة بينهم والإدارة والمعايير السلوكية المطبقة وكيفية استخدامها في الواقع العملي لتشجيع الأداء الأخلاقي لديهم.

ب- عوامل لها صلة بتنظيم المؤسسة نفسها:

وتتمثل في الهيكل التنظيمي الكفاء ومدى تحديد السلطات والمسؤوليات، وسياسات الأفراد وممارساتهم المختلفة، ومدى الالتزام بسياسات المؤسسة نفسها العاملين بها.

٢. تقييم المخاطر:

تتعرض أي منشأة للعديد من المخاطر عند مزاولتها لأعمالها مثل (المخاطر التشغيلية، والمخاطر القانونية، وغيرها) فالمؤسسة لا بد لها من تحديد وتحليل هذه المخاطر ومحاولة تخفيف حدة تأثيرها إلى مستويات مقبولة ويمكن حصر أهم هذه المخاطر فيما يأتي:

- مخاطر السيولة والتي تتحدد من خلال معرفة العلاقة بين احتياجات البنك من السيولة لمقابلة مسحوبات الودائع وتمويل الزيادة في القروض.

- مخاطر متعلقة بالائتمان مثل فقدان كل أو جزء من الفوائد المستحقة أو أصل الدين.

٣. أنشطة الرقابة:

تتمثل أنشطة الرقابة في السياسات والإجراءات والقواعد التي تعمل على تحقيق الرقابة الداخلية بطريقة ملائمة، وإدارة المخاطر بفعالية وتتمثل هذه الأنشطة في: (رحاب وسعيدة، ٢٠٢٠)

- أنشطة الرقابة على التشغيل وهي تهتم بمراقبة ومتابعة تشغيل عمليات المؤسسة.

- أنشطة الرقابة على إعداد التقارير المالية وتهدف إلى إعداد تقارير مالية يمكن الاعتماد عليها فيما بعد.

- أنشطة الرقابة على الالتزام وتهدف إلى التأكد من الالتزام بالقوانين التي تطبق في المؤسسة.

٤. المعلومات والاتصالات:

يهدف هذا العنصر إلى تحديد المعلومات الملائمة لتحقيق أهداف المؤسسة أو الحصول عليها وتشغيلها وتوصيلها لمختلف المستويات الإدارية بالمؤسسة، وذلك عن طريق قنوات مفتوحة للاتصالات تسمح بتدقيق تلك المعلومات وإعداد التقارير المالية.

حيث إن المعلومات يجب أن تتصف بالوضوح والدقة وفي مواعيد دقيقة أيضاً، حتى تتمكن المؤسسة من الاستفادة من هذه المعلومات في وظيفتها الرقابية واتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب لها.

٥. المتابعة:

والمقصد بها المتابعة المستمرة والتقييم الدوري لمختلف أجزاء ومكونات هيكل الرقابة الداخلية؛ وذلك للتحقق من فعالية وكفاءة هذا النظام، لأن الإجراءات التي تطبقها المؤسسة في كل أنواع أنشطتها قد تصبح غير كافية أو لا تصلح للتطبيق من فترة زمنية إلى أخرى، ولأجل ذلك يجب أن تحدث الإدارة تطورات في هذه الإجراءات من فترة إلى أخرى.

المبحث الثاني: الأخطاء الوظيفية

مع توضيح أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي 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، ٢٠١٩)

• 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، ٢٠٠٨)

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 بالتزاماته وواجباته الوظيفية، وبالنظام القانوني للوظيفة عن طريق الإهمال أو التراخي في أداء مهام واجباته الوظيفية". (عوابدي، ١٩٩٩)

وقد حاول الفقه جاهدًا 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 تأديبي".

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، ٢٠١٨)

يستنتج مما سبق بأن الخطأ المهني هو: "مخالفة الموظف العام لأحد الالتزامات المهنية التي تفرضها عليه وظيفته، سواء كان أثناء ممارسته الفعلية لها أو بمناسبتها وحتى الأفعال الأخرى التي تتنافى والتزامات وظيفته، لذلك فالواجبات تختلف من وظيفة لأخرى بحسب المهام التي تتطلبها، وإن كان البعض منها يعتبر بمثابة القواعد العامة المشتركة بين جميع الوظائف، إذ في جوهرها هي واجبات للوظيفة بصفة عامة بغض النظر عن طبيعتها ومهامها.

ثانياً: أركان الأخطاء الوظيفية

إن وقوع أي جريمة يستدعي توافر شروط وعناصر لتكوينها فالجريمة التأديبية كغيرها من أنواع أخرى من الجرائم تتكون من ثلاثة أركان والمتمثلة فيما يلي: (آسيا، ٢٠١٧)

١. الركن المادي للخطأ المهني:

يتضح هذا الركن من خلال الفعل الذي يرتكبه الموظف والذي يخلف به واجباته غير أن كل فعل يرتكبه الموظف لا يعد ذنباً إدارياً إلا إذا ترتب عنه آثاراً فعلية في المجتمع الوظيفي، فعدم الكفاءة المهنية وكذلك المعتقدات الدينية والسياسية لا تشكل جرائم تأديبية كما أنه لا يجوز للإدارة متابعة الموظف بحجة التصرف الغير مرضي، كما أن التفكير وحده في ارتكاب الجريمة التأديبية غير كافٍ لتحريك الدعوى التأديبية حتى ولو كان عدم تنفيذ المخالفة يرجع إلى إرادة الموظف أو إلى أسباب خارجة عن إرادته.

ويشترط للوقوع في الجريمة التأديبية أن يقع الفعل المكون للجريمة من أحد العاملين المرتبطين بجهة الإدارة برابطة وظيفية، فلا ينطبق القانون التأديبي على غير العاملين ولو اشترك أحدهم أو بعضهم مع أحد العاملين في الفعل

المكون للجريمة بأي مظهر من مظاهر الاشتراك وتقع الجريمة التأديبية من الموظف ما بقي في الخدمة فلا يجوز تأديب الموظف عن فعل وقع منه قبل التحاقه بالخدمة ولا عن فعل ارتكبه بعد انتهاء خدمته.

٢. الركن المعنوي للخطأ المهني:

إن مسألة تحديد درجة خطورة الخطأ الذي يؤدي إلى تحريك الدعوى التأديبية تخضع في القضاء الفرنسي عدة عوامل نجملها فيما يلي:

- مصلحة المرفق.

- نية الموظف في إلحاق الضرر بمصلحة المرفق.

- درجة المسؤولية في ارتكاب الخطأ.

فقبل تحريك الدعوى التأديبية تأخذ الإدارة بعين الاعتبار جملة من هذه العوامل، فالموظف الذي يتلف عوامل الإنتاج بغفلة منه أو إهمال يختلف وضعه عن وضع الموظف الذي يعتمد إلحاق الضرر بمصلحة المرفق وكذلك الحال بالنسبة للموظف الذي يحول الأموال الأميرية تحت تأثير الحاجة الملحة فوضعه يختلف عن وضع الموظف الذي يضع يده على الأموال العامة لإشباع ملذات شخصية، غير أن المشرع الفرنسي لم يلزم الإدارة بأن تأخذ بعين الاعتبار هذه العوامل كلما أرادت تحريك الدعوى التأديبية وإنما ترك لها السلطة التقديرية في هذا المجال إيماناً منه بأن الجريمة التأديبية تختلف عن الجريمة الجنائية، وهذا الوضع من شأنه أن يضر بمصالح الموظف طالما أن الإدارة حرة في مسألة تقدير الخطأ أو تحريك الدعوى التأديبية.

٣. الركن الشرعي للخطأ المهني:

يتعلق الركن الشرعي بخضوع الفعل للتجريم وتعلق صفة عدم المشروعية به ولا بد من القول بأن الأفعال المكونة للذنب التأديبي ليست محددة على سبيل الحصر، وإنما مردها الاخلال بالواجبات الوظيفية ومقتضياتها لا غير وهذا ما دعا البعض إلى القول بأن الجريمة التأديبية لا تخضع لمبدأ شرعية الجرائم ولا يتوافر فيها الركن الشرعي إلا أنه من الملاحظ أن شرعية الجرائم التأديبية هي غيرها بالقياس لشرعية الجرائم في المجال الجنائي والخضوع لمبدأ (لا جريمة ولا عقوبة ولا تدبير أمن إلا بنص)

فالمبدأ في الجرائم التأديبية الاخلال بالطاعة أن الموظف يعاقب إذا ما خالف القواعد والواجبات الوظيفية المنصوص عليها في القوانين والأنظمة والتعليمات. (آسيا، ٢٠١٧)

ثالثاً: أنواع الأخطاء الوظيفية

ورد في نظام الانضباط الوظيفي في المملكة العربية السعودية في المادة (٤) ما ينص على كل موظف ثبت ارتكابه مخالفة مالية أو إدارية أو مسلكية مما يعد إخلالاً بواجب من واجباته الوظيفية يطبق عليه الجزاء المنصوص عليه في النظام، وذلك دون إخلال بالحق في رفع دعوى الحق العام، أو دعوى الحق الخاص، وتصنف أنواع المخالفات الوظيفية إلى ثلاثة أنواع على النحو التالي: (الزهراني، ٢٠٢٤)

١. المخالفة الإدارية:

تعتبر المخالفة الإدارية أي تصرف يصدر عن الموظف العام ويعد تجاوزاً لمتطلبات الوظيفة وأخلاقياتها، ومن أمثلة ذلك التناول على الرؤساء، عدم الامتثال للأوامر، التواجد في أماكن مشبوهة، أو بشكل عام أي سلوك لا يمس مباشرة حقاً مالياً؛ بمعنى أنها هي الأفعال التي تنطوي على الإخلال بواجبات الوظيفة العامة، سواء حدث ذلك داخل بيئة العمل أو خارجها.

وقد تشمل هذه المخالفات التغيب عن العمل، التأخير في الحضور، أو مغادرة مكان العمل قبل انتهاء المواعيد الرسمية، بالإضافة إلى ذلك، قد تمتد هذه المخالفات لتشمل تصرفات الموظف خارج محيط العمل إذا كانت تؤثر سلباً على سمعته المهنية أو على الثقة العامة في الجهاز الإداري.

وقد أوضحت هيئة التأديب في المملكة (ديوان المظالم حالياً في عدة مناسبات أن الموظف العام لا تقتصر مسؤوليته عما يرتكبه من أعمال في مباشرته لوظيفته الرسمية، بل يسأل كذلك تأديبياً عما يصدر منه خارج نطاق عمله وبوصفه فرداً من الناس إذ هو مطالب على الدوام بالحرص على اعتبار الوظيفة التي ينتمي إليها حتى ولو كان بعيداً عن نطاق أعمالها، فلا يجوز أن يصدر منه ما يمكن اعتباره مناقضاً للثقة الواجبة منه والاحترام المطلوب

٢. المخالفة المالية:

يقصد بالمخالفات المالية تلك الأفعال التي ينتج عنها فقدان حق مالي للدولة أو لأي من الأشخاص العامة أو الهيئات الخاضعة لرقابة ديوان المراقبة العامة، أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية أو يكون من شأنه أن يؤدي إلى

ذلك بصفة مباشرة، وقد حدد نظام ديوان المراقبة العامة، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٩) بتاريخ ١٣٩١/٢/١١هـ، في المادة (١٥) بأن المخالفات المالية هي:

- مخالفة أي حكم من أحكام هذا النظام أو اللوائح التنفيذية التي تصدر تنفيذاً لأحكامه.
- مخالفة أي حكم من أحكام أنظمة الدولة ولوائحها المتعلقة بالمحافظة على أموالها المنقولة والثابتة، وتنظيم شئونها المالية كأحكام الميزانية والأنظمة المالية والحسابية ولوائح المستودعات.
- كل إهمال أو تقصير يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة، أو تعريض مصلحة من مصالحها المالية للخطر، أو يكون من شأنه أن يؤدي إلى ذلك.

٣. المخالفة المسلكية:

على الرغم من أن نظام الانضباط الوظيفي قد أشار إلى وجود مخالفات مسلكية ضمن قائمة المخالفات التي تستوجب فرض الجزاءات التأديبية، إلا أنه لم يقدم تعريفاً دقيقاً أو توضيحاً شاملاً لماهية هذه المخالفات وما الذي تعنيه تحديداً، ولكن يفهم بشكل عام أن المخالفات المسلكية تتعلق بالأفعال والسلوكيات الصادرة عن الموظف العام والتي تكون مخلة بشرف الوظيفة وكرامتها، بحيث تضعف من الثقة العامة في المؤسسة وتؤثر سلباً على صورتها.

فالمخالفات المسلكية قد تشمل التصرفات التي تتنافى مع الأخلاق المهنية والسيرة الحسنة، سواء وقعت داخل بيئة العمل أو خارجها، حيث إن سلوك الموظف يعكس صورة مؤسسته حتى في حياته الشخصية، ويمكن أن يكون ذلك في أشكال متعددة، مثل سوء السلوك العلني، أو ارتكاب أفعال مشيئة تضر بسمعة الموظف وتتنافى مع القيم الأخلاقية التي يجب أن يتحلى بها، وتجدر الإشارة إلى أن تحديد ما إذا كان سلوك معين يُعد مخالفة مسلكية أم لا هو مسألة تقديرية قد تختلف حسب السياق والأوضاع المحيطة، مما يجعل من الصعب وضع حدود دقيقة أو حصرها في تعريف واحد شامل. (الزهراني، ٢٠٢٤)

رابعاً: العلاقة بين نظام الرقابة الداخلية وتفادي الأخطاء الوظيفية

إن تفادي الأخطاء الوظيفية ونظام الرقابة الداخلية لهما دور رئيسي وهام في تحقيق أهداف المنشأة ويساهمان في حماية أصول المنشأة، فكلما كان نظام الرقابة الداخلية قوي وفعال كان بالإمكان التقليل الأخطاء التي قد تحدث داخل المؤسسة، ويعتمد هذا على مجموعة من الضوابط الرقابية التي تهدف إلى الوقاية واكتشاف مختلف المخاطر والتحقق من تصحيح الأخطاء، وتمثل هذه الضوابط في: (رحاب وسعيدة، ٢٠٢٠)

١. الضوابط الوقائية:

وهي الضوابط التي يتم وضعها لاكتشاف الأخطاء والانحرافات قبل حدوثها، ويتم بناءها ضمن النظام بحيث تكون جزءاً من الأعمال الاعتيادية للمؤسسة، كالفصل بين الوظائف، وجود أجهزة إنذار للسرقه والحريق، وجود أرقام سرية للدخول إلى أنظمة الحاسوب.

٢. الضوابط الكشفية:

وهي الضوابط التي يتم تصميمها في النظام ليتم من خلالها تحديد الأخطاء والانحرافات بعد وقوعها وتعتبر هذه الضوابط أكثر كلفة من الضوابط الوقائية، إضافة إلى أن بعض الأخطاء من الصعب مراقبتها بشكل مسبق، كوجود كاميرات مراقبة على الأماكن الهامة في المؤسسة، الجرد الفعلي للنقدية بشكل دوري أو مستمر، وجود وحدات رقابية داخلية ضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

٣. الضوابط التصحيحية:

وهي الضوابط التي تعمل على التأكد من الإجراءات التصحيحية للانحرافات قد تم اتخاذها، أو أن هذه الانحرافات لم تحدث مرة ثانية، وهذه الضوابط تتعامل مع الانحرافات بعد اكتشافها وحتى تكون هذه الضوابط ذات كفاءة على الإدارة وضع نظام يسلط الضوء على الانحرافات والأخطاء ومتابعتها لحين تصحيحها وعدم السماح بتكرار حدوثها، كوجود أنظمة وإجراءات لمعالجة الأخطاء والانحرافات التي تم اكتشافها.

٤. الضوابط الرادعة:

وهي الضوابط التي تشكل رادع لدى الأفراد للقيام بأية انحرافات أو تجاوزات، كوجود تدقيق داخلي يتمتع بالكفاءة، إجراءات عقابية بحق المخالفين والمهملين، وجود تدقيق خارجي فعال. (رحاب وسعيدة، ٢٠٢٠)

الجزء الثالث: الدراسة العملية

وإجراءاتها المنهجية

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها

الفصل الخامس: تحليل النتائج والتصور المقترح

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

تناولت الدراسة في الاجزاء السابقة الإطار النظري، وفي هذا الجزء نتناول وصفا لمنهج الدراسة، والأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها كما يتضمن هذا الجزء وصفا للإجراءات التي قمت في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمدت عليها في تحليل الدراسة.

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 جولدمان 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 تناسب 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	أو افق بشدة	أو افق	محايد	أرفض	أرفض بشدة
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

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 التفرغ المخصصة لذلك وفقا للقواعد السابقة وأعطيت أرقام متسلسلة لاستمارات المقابلة بحيث تعكس كل واحدة من الاستثمارات مفردة من مفردات مجتمع البحث.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من ١٩٦ مفردة لدراسة أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية في شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

حدود الدراسة:

سوف يتناول الباحث موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية - :

✓ **الحدود الموضوعية:** اقتصرت حدود الدراسة الموضوعية على تسليط الضوء أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية.

✓ **الحدود المكانية:** تم تطبيق هذه الدراسة على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

✓ **الحدود البشرية:** طبقت هذه الدراسة على عينة حجمها نحو (١٩٦) من موظفي شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

✓ **الحدود الزمنية:** طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٥ م.

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 وجهات 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 تفريغ البيانات من استمارة الاستبيان وتصفيها 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:

١. متغير النوع الاجتماعي

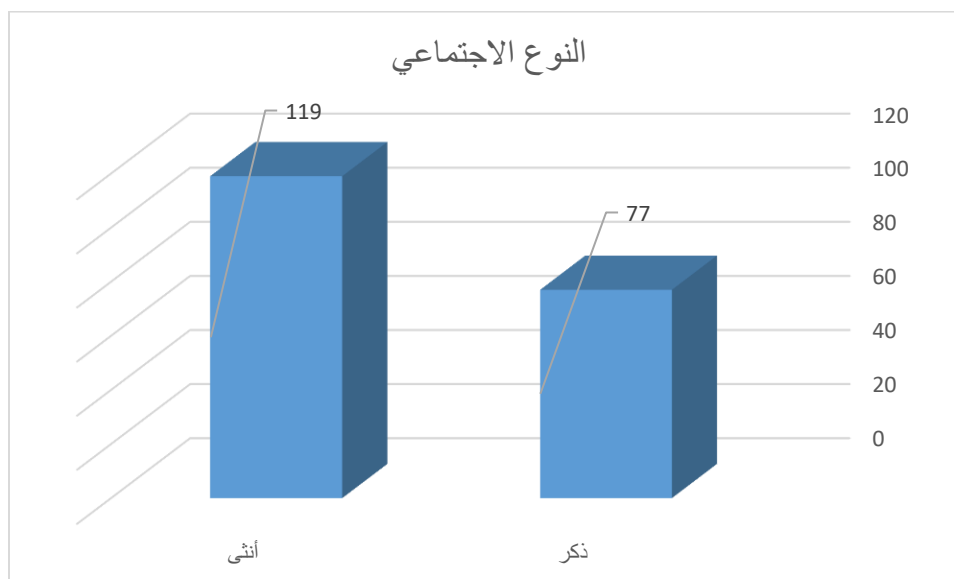
جدول (١) يوضح توزيع العينة طبقاً لنوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي		
النسبة	التكرار	
٣٩,٣	٧٧	ذكر
٦٠,٧	١١٩	أنثى
١٠٠,٠	١٩٦	الإجمالي

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 ١١٩ فرداً، وهذا يمثل نسبة ٦٠,٧٪ من إجمالي عدد الأفراد المشمولين في الدراسة، بالتالي، يبدو أن الاناث يمثلون النسبة الأكبر في عينة الدراسة، ومن الجدير بالذكر أن الذكور يبلغ عددهم ٧٧ مفردة، ما يمثل نسبة ٣٩,٣٪ من إجمالي عدد الأفراد في العينة.

شكل (٢) يوضح توزيع العينة طبقا للنوع الاجتماعي



٢. متغير العمر

جدول (٢) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير العمر

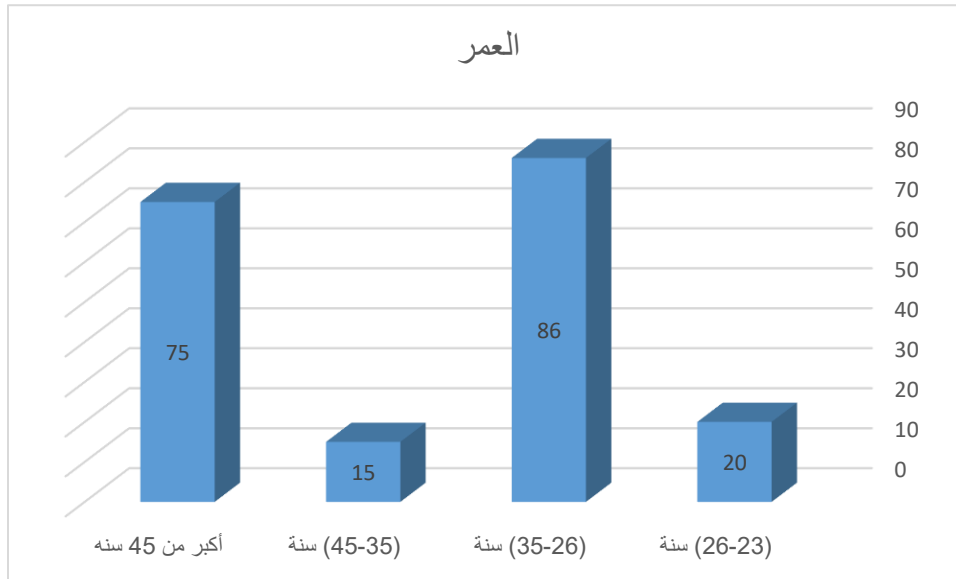
العمر		
النسبة	التكرار	
١٠,٢	٢٠	سنة (٢٦-٢٣)
٤٣,٩	٨٦	سنة (٣٥-٢٦)
٧,٧	١٥	سنة (٤٥-٣٥)
٣٨,٣	٧٥	أكبر من ٤٥ سنة
١٠٠,٠	١٩٦	الإجمالي

النتائج الإحصائية بخصوص العمر تعكس توزيع الاعمار لموظفين شركة جولدمان ساكس العربية السعودية

بالرياض الذين شملتهم الدراسة. ودلت النتائج على التالي:

العمر (٢٦-٢٣) سنة جاء بنسبة (١٠,٢٪): تمثل ٢٠ فرد من موظفي شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض، وجاء العمر (٣٥-٢٦) سنة بنسبة (٤٣,٩٪): تمثل هذه الفئة العمرية ٨٦ فرد من العينة المقصودة وهي تمثل الفئة الأكثر مشاركة في العينة، وجاءت الفئة العمرية (٤٥-٣٥) سنة بنسبة (٧,٧٪): وتمثل هذه الفئة العمرية ١٥ فرد من موظفي شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض وهي تمثل النسبة الأقل مشاركة في العينة المأخوذة. وجاءت الفئة العمرية (أكبر من ٤٥) سنة بنسبة (٣٨,٣٪): تمثل ٧٥ فرد.

شكل (٣) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر



٣. متغير المؤهل العلمي

جدول (٣) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي

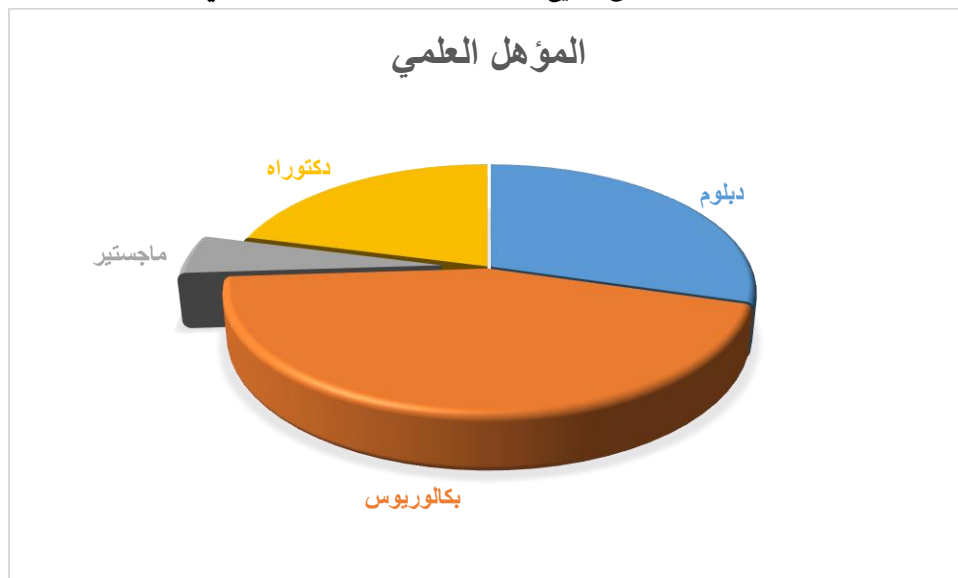
المؤهل العلمي		
النسبة	التكرار	
٢٩,٦	٥٨	دبلوم
٤٤,٤	٨٧	بكالوريوس

٥,١	١٠	ماجستير
٢٠,٩	٤١	دكتوراه
١٠٠,٠	١٩٦	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 (٥,١٪): وتمثل ١٠ مفردة من المشاركين في العينة ويظهر أن هذه الفئة تمثل النسبة الأصغر في العينة المأخوذة من موظفي شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض، بكالوريوس (٤٤,٤٪): يشكل حاملة البكالوريوس النسبة الأكبر من العينة، حيث يشارك في الدراسة ٨٧ فرد، دبلوم (٢٩,٦٪): تمثل هذه الفئة نسبة معقولة من المشاركين بلغت ٥٨ شخصاً، دكتوراه (٢٠,٩٪): يتمثل هذه الفئة ٤١ مفردة من الأفراد المشاركين في العينة.

شكل (٤) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي



٤. متغير المسمى الوظيفي

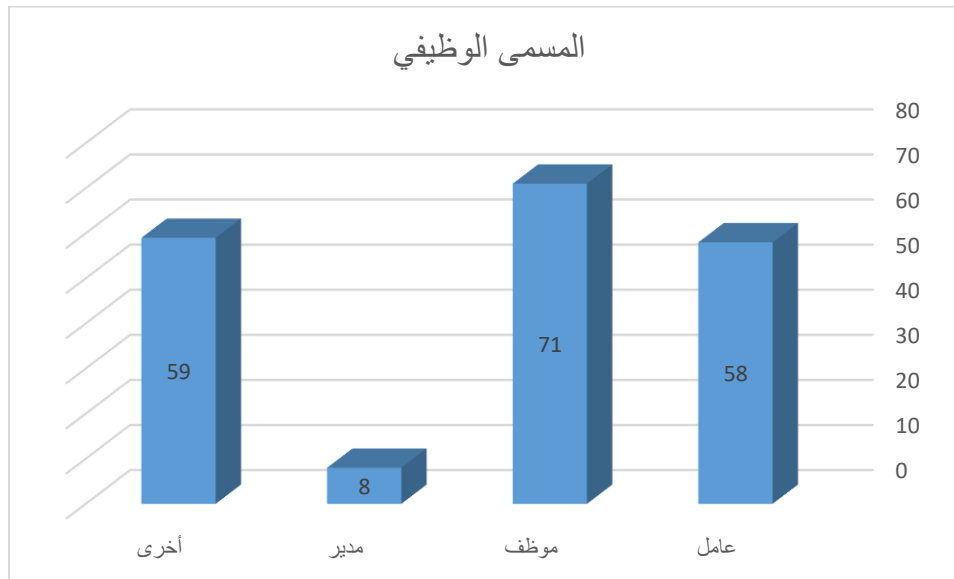
جدول (٤) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي		
النسبة	التكرار	
٢٩,٦	٥٨	عامل
٣٦,٢	٧١	موظف
٤,١	٨	مدير
٣٠,١	٥٩	أخرى
١٠٠,٠	١٩٦	الإجمالي

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

جاء عدد المسمى الوظيفي لمدير ٨ شخص وذلك بنسبة (٤,١٪) وهي أصغر نسبة مشاركة في العينة من موظفي شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض، وجاء المسمى الوظيفي لموظف ٧١ شخص وذلك بنسبة (٣٦,٢٪) وهي النسبة الأكثر مشاركة في العينة المأخوذة، وجاء عدد المسمى الوظيفي لعامل ٥٨ شخص وذلك بنسبة (٢٩,٦٪)، وجاء عدد المسمى الوظيفي للمسميات الأخرى البالغ عددهم ٥٩ شخص، وذلك بنسبة ٣٠,١٪ من أفراد العينة من موظفي شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

شكل (٥) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير المسمى الوظيفي



٥. متغير إجمالي سنوات الخبرة

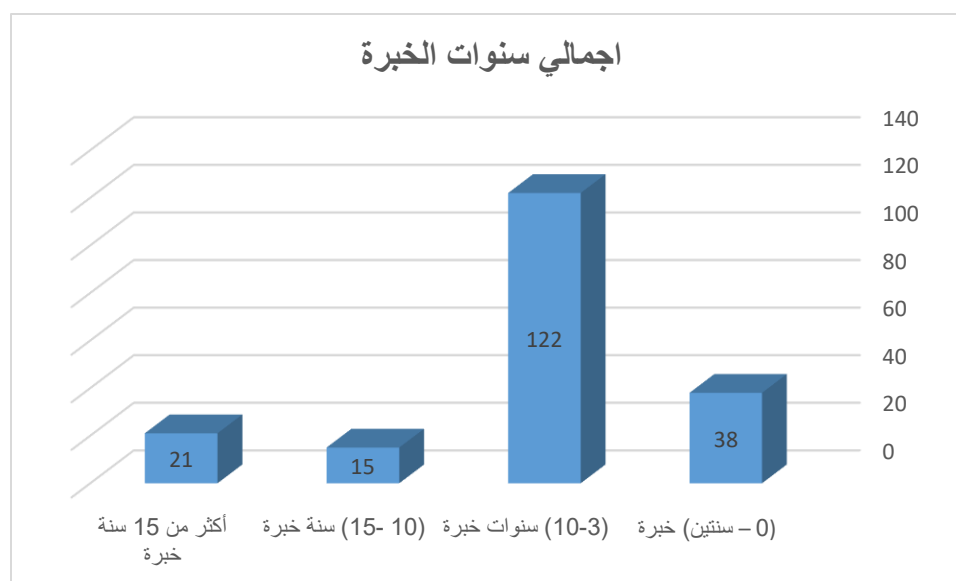
جدول (٥) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير إجمالي سنوات الخبرة

اجمالي سنوات الخبرة		
النسبة	التكرار	
١٩,٤	٣٨	(٠ - سنتين) خبرة
٦٢,٢	١٢٢	(٣-١٠) سنوات خبرة
٧,٧	١٥	(١٠-١٥) سنة خبرة
١٠,٧	٢١	أكثر من ١٥ سنة خبرة
١٠٠,٠	١٩٦	الإجمالي

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

(١٠-١٥) خبرة (٧,٧٪): تشكل هذه الفئة أصغر فئة من المشاركين حيث بلغت ١٥ أشخاص فقط، (١٠-٣) سنوات خبرة (٢,٦٢٪): تشكل هذه الفئة أكبر فئة من المشاركين حيث بلغت ١٢٢ شخص من المشاركين في العينة المأخوذة شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض، وفئة من (٠ - سنتين) سنة خبرة (٤,١٩٪): تمثل هذه الفئة ٣٨ مشارك في العينة، وبلغت الفئة التي لديها سنوات خبرة (أكثر من ١٥ سنة) خبرة ٢١ فرد وذلك بنسبة (٧,١٠٪).

شكل (٦) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير سنوات الخبرة



تم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة:

١. 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.

٢. 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:

١. المتغير المستقل: يتكون من (٩) فقرة لقياس المتغير المستقل الرقابة الداخلية الموزع على ثلاث أبعاد (البيئة الرقابية، تقدير المخاطر، نظام الاتصال) كل بعد من الأبعاد يشمل ٣ فقرات، و ٣ أسئلة مغلقة تدور حول تفادي الأخطاء الوظيفية.

٢. المتغير التابع: يتكون من (٦) فقرات لقياس المتغير التابع تفادي 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 "٥"، أوافق "٤"، محايد "٣"، أرفض "٢"، أرفض بشدة "١")

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعلى كل مجال من مجالاتها، فقد تم احتساب المعادلة التالية:

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

واستناداً لذلك تم اعتماد المعيار التالي: عبارة "ارفض بشدة" في الفترة [١,٨ - ١] ، عبارة "أرفض بشدة" في الفترة [٢,٦ - ١,٨] ، وعبارة "محايد" في الفترة [٣,٤ - ٢,٦] ، وعبارة "أو افق" في الفترة [٤,٢ - ٣,٤] ، وعبارة "أو افق بشدة" في الفترة [٥ - ٤,٢] ، والجدول التالي يوضح المعيار الإحصائي لمتوسطات الحسابية للفقرات:

الجدول (٦): المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
من ١,٠٠ - أقل من ١,٨	ارفض بشدة
من ١,٨ - أقل من ٢,٦	أرفض
من ٢,٦ - أقل من ٣,٤	محايد
من ٣,٤ - أقل من ٤,٢	أو افق
من ٤,٢ - أقل من ٥	أو افق بشدة

♣ صدق وثبات الأداة:

للتأكد من صلاحية أداة الدراسة لقياس متغيرات الدراسة تم القيام بعدة إجراءات وهي:

أولاً: الصدق الظاهري للأداة:

الخصائص السيكومترية لمحاورة 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 مقاربة 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 ١ الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة ٠,٧ 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، وثم حساب معامل الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس. حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية.

١. صدق الاتساق الداخلي لبعد البيئة الرقابية

جدول (٧) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد البيئة الرقابية

البيئة الرقابية		
.٥٨٣**	معامل ارتباط بيرسون	تهتم الإدارة العليا في الشركة بالتقارير الصادرة عن لجان التدقيق الداخلي
	مستوى المعنوية	
	العدد	
.٠٠٠		
١٩٦		
.٦٤٥**	معامل ارتباط بيرسون	تهتم إدارة الشركة بإجراء مراجعة دورية لاستراتيجيات العمل والسياسات العامة
	مستوى المعنوية	
	العدد	
.٠٠٠		
١٩٦		
.٥٤٢**	معامل ارتباط بيرسون	أنظمة الرواتب والحوافز في الشركة مبنية على أساس الكفاءة
	مستوى المعنوية	
	العدد	
.٠٠٠		
١٩٦		
**. Correlation is significant at the .٠٠١ level (٢-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.

٢. صدق الاتساق الداخلي لبعء تقدير المخاطر

جدول (٨) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعء تقدير المخاطر

تقدير المخاطر		
.٥٨٣**	معامل ارتباط بيرسون	تساهم أدوات نظام الرقابة الداخلية المعمول بها في الشركة في التقليل من المخاطر
.٠٠٠	مستوى المعنوية	
١٩٦	العدد	
.٥٧٩**	معامل ارتباط بيرسون	نظام الرقابة الداخلية المعمول به في الشركة دور مهم وبارز في مساعدة إدارة المخاطر لتحقيق أهدافها
.٠٠٠	مستوى المعنوية	
١٩٦	العدد	
.٦٧٩**	معامل ارتباط بيرسون	تقوم إدارة المخاطر بتحديد آليات لتقييم كافة المخاطر التي من الممكن أن تتعرض لها الشركة
.٠٠٠	مستوى المعنوية	
١٩٦	العدد	
**. Correlation is significant at the .,٠١ level (٢-tailed).		

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

٣. صدق الاتساق الداخلي لبعد نظام الاتصال

جدول (٩) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد نظام الاتصال

نظام الاتصال		
٥٢٧**	معامل ارتباط بيرسون	لدى الشركة قنوات اتصال فعالة تضمن فهم كافة الموظفين للسياسات والإجراءات المتعلقة بنظام الرقابة الداخلية
	مستوى المعنوية	
	العدد	
١٩٦		
٦٠٨**	معامل ارتباط بيرسون	إنجاز الأعمال في الشركة مستند إلى نظام تعليمات مكتوب وواضح
	مستوى المعنوية	
	العدد	
١٩٦		
٥٦٦**	معامل ارتباط بيرسون	تحقق إدارة الشركة نجاحات في تأكيد وضوح الصلاحيات والمسؤوليات من خلال نظام اتصال فعال
	مستوى المعنوية	
	العدد	
١٩٦		
**. Correlation is significant at the ٠,٠١ level (٢-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.

٤. صدق الاتساق الداخلي للمتغير التابع (تفادي الأخطاء الوظيفية)

جدول (١٠) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للمتغير التابع (تفادي

الأخطاء الوظيفية)

تفادي الأخطاء الوظيفية		
٠.٥٤٧**	معامل ارتباط بيرسون	يتم التعامل مع نشاطات الرقابة الداخلية كجزء من الواجبات اليومية لتفادي وقوع أي أخطاء.
٠.٠٠٠	مستوى المعنوية	
١٩٦	العدد	
٠.٥٨٢**	معامل ارتباط بيرسون	يتمتع الـ ١٠ في مجال الرقابة بكامل الصلاحية للوصول إلى كافة السجلات والوثائق
٠.٠٠٠	مستوى المعنوية	
١٩٦	العدد	
٠.٥٥٦**	معامل ارتباط بيرسون	تستخدم نتائج تقارير الرقابة والأداء في معالجة القصور وتطوير العمل
٠.٠٠٠	مستوى المعنوية	
١٩٦	العدد	
٠.٥٥٥**	معامل ارتباط بيرسون	يتمتع الـ ١٠ في قسم الرقابة والتدقيق بالتأهيل العلمي والخبرة الطويلة
٠.٠٠٠	مستوى المعنوية	
١٩٦	العدد	
٠.٥٦٤**	معامل ارتباط بيرسون	تساهم استقلالية المدقق الداخلي في تحسين إجراءات الرقابة الداخلية
٠.٠٠٠	مستوى المعنوية	
١٩٦	العدد	

يتمتع الموظفون في قسم الرقابة والتدقيق بالاستقلالية.	معامل ارتباط بيرسون	.٥٥٧**
	مستوى المعنوية	.٠٠٠
	العدد	١٩٦
**. Correlation is significant at the .٠٠١ level (٢-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور الثاني والمحور نفسه 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 الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح. حيث إنه كلما اقترب مقياس كرونباخ الفا من ١ الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستبانة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة ٠,٧ فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

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

(ثبات محاور عناصر الدراسة): -

جدول (١١) يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها

المحور	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات
البيئة الرقابية	.٧٠٨	٣
تقدير المخاطر	.٧٥١	٣

٣	٠,٧٩٦	نظام الاتصال
٦	٠,٨٠٠	تفادي الأخطاء الوظيفية
١٥	٠,٩١٤	الثبات العام

تظهر نتائج اختبار الفا كرونباخ الخاصة بثبات محاور عناصر الدراسة أن الاستبانة التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المختلفة تبدو ذات ثبات جيد جدا، وأن القيم المذكورة لمعامل الفا كرونباخ تشير إلى مدى اتساق الأسئلة الموجودة في كل محور على حدة وفي الاستبانة ككل. المحور " البيئة الرقابية " لديه معامل الفا كرونباخ قدره ٠,٧٠٨، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بتحليل البيئة الرقابية في الاستبانة تعطي نتائج متقاربة ومتسقة عندما يتم قياسها معًا، بالإضافة إلى ذلك، المحور " تقدير المخاطر " لديه معامل الفا كرونباخ قدره ٠,٧٥١، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بتحليل تقدير المخاطر في الاستبانة تعطي نتائج متقاربة ومتسقة، والمحور " نظام الاتصال " لديه معامل الفا كرونباخ قدره ٠,٧٩٦، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بنظام الاتصال في الاستبانة تعطي نتائج متسقة، والمحور " تفادي الأخطاء الوظيفية " لديه معامل الفا كرونباخ قدره ٠,٨، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بتفادي الأخطاء الوظيفية في الاستبانة تعطي نتائج متقاربة ومتسقة عندما يتم قياسها معًا، وهذه القيم تشير إلى أن جميع المحاور لديها درجة جيدة جدا من الثبات، ونجد أن الثبات العام للاستبانة ككل يساوي ٠,٩١٤ ومن ثم يمكننا القول أن هذا المقياس يتسم بدرجة ثبات مرتفعة ويمكن الاعتماد عليه. عمومًا، يعتبر أن معاملات الفا 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 ٢٦):

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).

الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

بعد أن تناولت فصول الدراسة السابقة الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة وفروض الدراسة وأجرائها، سيتناول هذا التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة بالأساليب الاحصائية ثم عرض لما توصلت إليه الدراسة من نتائج، ثم مناقشة وتفسير هذه النتائج، وتقديم التوصيات والبحوث المقترحة وفيما يلي بيان ذلك:

١. أبعاد إدارة الرقابة الداخلية:

جدول (١٢) يوضح أبعاد المتغير المستقل

أبعاد استخدام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
البيئة الرقابية	٤,٧٢٦٢	٠,٣٣٤٨٣	١	موافق بشدة
تقدير المخاطر	٤,٦٩٧٣	٠,٣٤٧٨٤	٣	موافق بشدة
نظام الاتصال	٤,٧١٢٦	٠,٣٦٣٠٢	٢	موافق بشدة
المتوسط العام	٤,٧١٢٦			موافق بشدة

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

١. جاء بعد البيئة الرقابية في الترتيب الاول في درجة الموافقة لأبعاد إدارة الرقابة الداخلية وذلك بمتوسط

٤,٧٢٦٢، وانحراف معياري ٠,٣٣٤٨٣، وذلك بدرجة موافقة مرتفعة، مما يدل على مدي أهمية بعد

البيئة الرقابية على تفادى الاخطاء الوظيفية.

٢. جاء بعد نظام الاتصال في الترتيب الثاني في درجة الموافقة لأبعاد إدارة الرقابة الداخلية وذلك بمتوسط

٤,٧١٢٦، وانحراف معياري ٠,٣٦٣٠٢، وذلك بدرجة موافقة مرتفعة، مما يدل على مدي أهمية بعد نظام

الاتصال على تفادي الأخطاء الوظيفية.

٣. جاء بعد في الترتيب الثالث في درجة الموافقة لأبعاد إدارة الرقابة الداخلية وذلك بمتوسط ٤,٦٩٧٣،

وانحراف معياري ٠,٣٤٧٨٤، 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 (١٣): نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Regression Multiple) للفرضية الرئيسية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
. . . . ^b	٦١,٠٤٢	٢,٥٢٣	٣	٧,٥٦٩	.٤٨٠	.٤٨٨	.٦٩٩ ^a
		.٠٤١	١٩٢	٧,٩٣٦			
			١٩٥	١٥,٥٠٦			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (٠,٦٩٩) وهي تشير إلى علاقة قوية، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (٠,٤٨٨) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (٤٨%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تفادى الأخطاء الوظيفية والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (٠,٤٨٠).

نجد أن قيمة مستوى المعنوية (sig) أصغر من ٠,٠٥ وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (١٤): نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الرئيسية

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.000	٥,٢٠٢		.٢٥٤	١,٣٢١	(Constant)	١
.000	٣,٧٢٥	.٢٢٣	.٠٥١	.١٨٨	البيئة الرقابية	
.000	٤,٩٤٩	.٣٠٠	.٠٤٩	.٢٤٣	تقدير المخاطر	٢
.000	٦,٤٤٦	.٣٧١	.٠٤٥	.٢٨٨	نظام الاتصال	٣
a. Dependent Variable: تفادى_الاخطاء_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 ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٠٥، 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 ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٠٥، 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 ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٠٥، 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:

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

حيث:

Y : المتغير التابع (تفادى 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 (تفادى الأخطاء الوظيفية) سوف تزداد بمقدار ٠,١٨٨.

- في حالة زيادة المتغير المستقل (تقدير المخاطر) بمقدار وحدة واحدة فإن المتغير التابع (تفادي الأخطاء الوظيفية) سوف تزداد بمقدار ٠,٢٤٣.
- في حالة زيادة المتغير المستقل (نظام الاتصال) بمقدار وحدة واحدة فإن المتغير التابع (تفادي الأخطاء الوظيفية) سوف تزداد بمقدار ٠,٢٨٨.
- في حالة انعدام تأثير (البيئة الرقابية، تقدير المخاطر، نظام الاتصال) تكون قيمة تفادي الأخطاء الوظيفية ١,٣٢١.

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 (١٥): 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
. . . . ^b	٦٤,٦٨١	٣,٨٧٧	١	٣,٨٧٧	.٢٤٦	.٢٥٠	.٥٠٠ ^a
		..٦٠	١٩٤	١١,٦٢٩			
			١٩٥	١٥,٥٠٦			

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 (25%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تفادى الأخطاء الوظيفية والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت ($0,246$).

نجد أن قيمة مستوى 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 (١٦): نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.000	١٠,٩٦٦		.٢٤٨	٢,٧٢١	(Constant)	١
.000	٨,٠٤٢	.٥٠٠	.٠٥٢	.٤٢١	البيئة الرقابية	
a. Dependent Variable: تفادى_الخطاء_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 كالآتي:

$$Y = ٢.٧٢١ + ..٤٢١X_١$$

حيث:

Y : المتغير التابع (تفادى الأخطاء الوظيفية)

$X_١$: البعد الأول في المتغير المستقل (البيئة الرقابية)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (البيئة الرقابية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (٠,٤٢١) وحدة في تفادى الأخطاء الوظيفية،

وفي حالة انعدام تأثير (البيئة الرقابية) تكون قيمة تفادى الأخطاء الوظيفية ٢,٧٢١

وعليه يتم رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث إنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة (٠,٠٥) لبعد البيئة الرقابية كأحد أبعاد إدارة الرقابة الداخلية على تفادى الأخطاء الوظيفية وهذا يشير إلى

أن البيئة الرقابية تلعب دورًا هامًا 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 (١٧): 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
. . . . ^b	٨٣,٩٦٧	٤,٦٨٤	١	٤,٦٨٤	.٢٩٨	.٣٠٢	.٥٥. ^a
		.٠٥٦	١٩٤	١٠,٨٢٢			
			١٩٥	١٥,٥٠٦			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (٠,٥٥٠) وهي تشير إلى علاقة قوية، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (٠,٣٠٢) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (٣٠%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تفادى الأخطاء الوظيفية والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (٠,٢٩٨).

نجد أن قيمة مستوى المعنوية (sig) أصغر من ٠,٠٥ وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (١٨): نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
. . . .	١١,٤٣١		.٢٢٩	٢,٦١٨	(Constant)	٢
. . . .	٩,١٦٣	.٥٥٠	.٠٤٩	.٤٤٦	تقدير المخاطر	

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 (٠,٠٥) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (٠,٤٤٦)، وبلغت قيمة (t) لها (٩,١٦٣) أعلى من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (٠,٠٠٠) أقل من (٠,٠٥)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$Y = ٢.٦١٨ + ٠.٤٤٦X_1$$

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 (٠,٤٤٦) وحدة في تفادى الأخطاء الوظيفية، وفي حالة انعدام تأثير (تقدير المخاطر) تكون قيمة تفادى الأخطاء الوظيفية ٢,٦١٨ وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) 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 تفادى 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 (١٩): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية

الثالثة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000 ^b	٩٣,٤٠٧	٥,٠٣٩	١	٥,٠٣٩	.٣٢٢	.٣٢٥	.٥٧٠ ^a
		.٠٥٤	١٩٤	١٠,٤٦٦			
			١٩٥	١٥,٥٠٦			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (٠,٥٧٠) وهي تشير إلى علاقة قوية، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (٠,٣٢٥) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (٣٢%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تفادي الأخطاء الوظيفية والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (٠,٣٢٢).

نجد أن قيمة مستوي المعنوية (sig) أصغر من ٠,٠٥ وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (٢٠): نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.000	١٢,١١٧		.٢١٧	٢,٦٢٤	(Constant)	٣
.000	٩,٦٦٥	.٥٧٠	.٠٤٦	.٤٤٣	نظام التواصل	
a. Dependent Variable: تفادى_الخطاء_الوظيفية						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن نظام التواصل لها أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على تفادى الأخطاء الوظيفية بشركة جولدمان ساكس العربية بالرياض عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (٠,٤٤٦)، وبلغت قيمة (t) لها (٩,١٦٣) أعلى من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (٠,٠٠٠) أقل من (٠,٠٥)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$Y = ٢.٦٢٤ + .٤٤٣X_1$$

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 (٠,٤٤٣) وحدة في تفادى الأخطاء الوظيفية، وفي حالة انعدام تأثير (نظام التواصل) تكون قيمة تفادى الأخطاء الوظيفية ٢,٦٢٤.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) لبعء نظام التواصل كأحد أبعاد إدارة الرقابة الداخلية على تفادى الأخطاء الوظيفية وهذا يشير إلى أن نظام التواصل تلعب دورًا هامًا في تفادى الأخطاء الوظيفية.

الفصل الخامس: تحليل النتائج والتصور المقترح

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة ومناقشة هذه النتائج، وبناء على هذه النتائج تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات، وتلخص كالتالي:

أولاً: أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة

أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة للفرضية الرئيسية حيث إنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) لأبعاد إدارة الرقابة الداخلية على تفادى الأخطاء الوظيفية، حيث نجد أن أبعاد إدارة الرقابة الداخلية (البيئة الرقابية، تقدير المخاطر، نظام الاتصال)، يؤثرون بصورة معنوية على المتغير التابع (تفادى الأخطاء الوظيفية) حيث توضح النتائج الإحصائية على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠,٠٥) لأبعاد إدارة الرقابة الداخلية على تفادى الأخطاء الوظيفية.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي للفرضية الفرعية الأولى على رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث إنه "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين البيئة الرقابية وتفادى الأخطاء الوظيفية بشركة جولدمان ساكس العربية بالرياض"، ويتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠,٠٥) لبعء 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 الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث إنه "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين تقدير المخاطر وتفادى الأخطاء الوظيفية بشركة جولدمان ساكس العربية بالرياض"، ويتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠,٠٥) لبعء 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 وتفادى الأخطاء الوظيفية بشركة جولدمان ساكس العربية بالرياض"، ويتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠,٠٥) لبعد نظام الاتصال كأحد ابعاد 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

ووفقاً لنتائج الدراسة: أشار الباحث إلى مجموعة من التوصيات الهامة التي يجب وضعها في الحسبان والتي يمكن توضيحها من خلال ما يلي:

- 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 وتقدير 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.

الجزء الرابع: ملاحق الدراسة

مراجع الدراسة العربية والأجنبية

ملاحق الدراسة

ملخص الدراسة باللغة العربية

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- البكوع، فيحاء عبد الخالق يحيى؛ واحمد، منهل مجيد. (٢٠١٢). تفعيل نظم الرقابة الداخلية للحد من ظاهرة الفساد المالي والإداري في الوحدات الخدمية: دراسة نظرية تحليلية، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد (٣٥)، العدد (٩٢)، ص ١٦٧.
- أبو هيبه، حامد طلبة محمد، (٢٠١١). أصول المراجعة، دار زمزم ناشرون وموزعون، الأردن، الطبعة الأولى، ص. ص ٢٦- ٢٩.
- أحمد، عيس عبد الرزاق، (٢٠٢١)، 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 (١٢٨)، العراق، ٢٠١-٢١٤.
- أزهر، على عماد محمد. (٢٠٢٠). آلية نظام الرقابة الداخلية في البنوك المصرفية (دراسة حالة البنك الكويتي المركزي)، المجلة الاكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية الهاشمية، الاقتصاد وإدارة المؤسسات، الإصدار السابع عشر، الأردن، ص. ص ٢٠٢-٢٠٣.
- آسيا، سماعيل. (٢٠١٧). الأخطاء المهنية في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملية من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ص ١٨-٢٠.
- بريالة، رحاب، معصور، سعيدة، (٢٠٢٠)، دور نظام الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مطاحن الواحات وحدة -تقريت-، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح -ورقلة-، الجزائر، ١-٨٦.
- بن عمارة، نوال. (٢٠٠٩). أبعاد الرقابة الداخلية وأهميتها في مصارف المشاركة، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، العدد (٩)، ص ١٥١.

- بوخاتم، عبير سعاد، بوسته، أسماء، (٢٠٢٣)، 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، ٢١٥-١.
- بوراس، إيمان، شبحاوي، هاجر، (٢٠٢١)، أهمية تقييم نظام الرقابة الداخلية في إدارة المؤسسة الاقتصادية (دراسة ميدانية بمطاحن عمر بن عمر –الفجوج –قلمة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥ قلمة، الجزائر، ١١٣-١.
- جمال، صبا صبيح. (٢٠٢٢). تأثير الرقابة والتدقيق الداخلي على المخاطر التشغيلية في المصارف العراقية: دراسة تطبيقية على عينة من المصارف العراقية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق، ص ٢١-٢٢.
- الحسان، عطا الله أحمد. (٢٠٠٩). الرقابة الداخلية والتدقيق في بيئة تكنولوجيا المعلومات، دار الراية للنشر والتوزيع، الطبعة (١)، الأردن، ص ٤٦.
- حسناء، عروب. (٢٠١٥). أثر نظام الرقابة الداخلية في أداء الموارد البشرية: دراسة حالة مركز الزيت بنفطال - وحدة تفرت، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، الجزائر، ص ٥.
- رتيبي، الفضيل، بلاغماس، بركة، (٢٠١٥)، النظام التأديبي وأثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقة ذلك بجودة الخدمة العمومية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة ٢، مج (١)، ع (٣)، الجزائر، ٧٧-٦٨.
- رحاب، بريالة؛ سعيدة، معصور. (٢٠٢٠). دور نظام الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة مطاحن الواحات وحدة – تفرت، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم تجارية وعلوم تسيير، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، الجزائر، ص ٦-٧.

- الزهراني، مشاعل بنت جمعان. (٢٠٢٤). موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام: دراسة تطبيقية، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية، ص ٨١٧-٨٢٠.
- السامرائي، محمد حامد مجيد. (٢٠١٦). أثر نظام الرقابة الداخلية على جودة التقارير المالية: دراسة تحليلية على شركات صناعة الأدوية الأردنية المدرجة في بورصة عمان، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، ص ١٧.
- طنينة، فهد محمد. (٢٠١٧). أثر الرقابة الداخلية على الأداء: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي في الضفة الغربية، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين، ص ١٦-١٧.
- عبد الحليم، إيمان حفي، (٢٠٢٠)، 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 (١٨)، ع (١٨)، مصر، ٤٤٨-٤١١.
- عبد الله، أحمد قتيبة، الجرجري، أحمد حسين، (٢٠٢٢)، 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 (١٨)، ع (٦٠)، العراق، ٨٢٤-٨٣٦.
- العدي، إبراهيم، صقور، رنا، (٢٠١٤)، مدى تأثير نظام الرقابة الداخلية الفعال في الحد من ممارسات إدارة الأرباح، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، مج (٣٦)، ع (٣)، سوريا، ٣٨٧-٤٠٤.
- عروب، حسناء، (٢٠١٥)، أثر نظام الرقابة الداخلية في أداء الموارد البشرية "دراسة حالة مركز الزيت بنفطال -وحدة تقرت-"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر، ٦١-١.

- العطوي، محمد حمدان، (٢٠٢٢)، أثر الرقابة الداخلية في تحقيق شفافية الأداء بالمؤسسات التعليمية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج (٦)، ع (٢٠)، الأردن، ٧١-٨٢.
- علاوة، سارة؛ وموادنة، سارة. (٢٠١٩). النظام القانوني للأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري، كلية العلوم والحقوق السياسية، جامعة ٠٨ ماي ١٩٤٥ قلمة، الجزائر، ص ٨.
- عوابدي، عمار. (١٩٩٩). نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص ٣٣١.
- عيد، سماح فرج محمد. (٢٠٢٢). دور الرقابة الداخلية على الفعالية التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركة مصر للبترول، مجلة البحوث الإدارية، ص ٢٢-٢٤.
- عيد، سماح فرج محمد، (٢٠٢١)، دور الرقابة الداخلية على الفعالية التنظيمية – (دراسة تطبيقية على شركة مصر للبترول)، مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، مج (٣٩)، ع (٣)، مصر، ٨٠-١.
- الغبان، نائر صبري محمود. (٢٠١٠). دور الرقابة الداخلية في ظل نظام المعلومات المحاسبي الإلكتروني: دراسة تطبيقية على عينة المصارف، إقليم كردستان العراق، العدد (٤٥)، ص ٦.
- كراز، شادي، (٢٠٢٠)، دور حوكمة الشركات في رفع كفاءة وفعالية إدارة الرقابة الداخلية في المصارف الحكومية السورية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، مج (٤٢)، ع (٣)، سوريا، ٢٧-٤٩.
- محمد، سيد أحمد محمد. (٢٠٠٨). التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية: دراسة مقارنة بين القانون المصري والفرنسي، دار الفتح، ص ٢٥-٢٧.

- محمد، شلاي. (٢٠١٨). تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر ١، العدد (٦)، ص ١٤٧-١٤٨.
- مهدي، ثامر محمد. (٢٠١٠). أثر استخدام الحاسب الإلكتروني على أنظمة الرقابة الداخلية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (١٢)، العدد (١)، ص ١٧٥.
- وليد، بشيش. (٢٠١٨). أثر الرقابة الداخلية على المردودية المالية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة تحليلية إحصائية وقياسية في مؤسسة مطاحن عمر بن عمر قالة الجزائر خلال الفترة من ٢٠٠٩-٢٠١٥ باستخدام نموذج متجهات الانحدار الذاتي VAR مجلة آفاق اقتصادية، كلية الاقتصاد والتجارة، جامعة المرقب، ليبيا، المجلد (١)، العدد (٧)، ص ٢٥.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Alassuli, Abdalla, Alzobi, Mo'taz, (٢٠٢٣), 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.٨, No٣, ١-٢٧.
- AlThubaity, DaifAllah D, Shalby, Abeer Y Mahdy, (٢٠٢٣), Perception of Health Teams on the Implementation of Strategies to Decrease Nursing Errors and Enhance Patient Safety, Journal of Multidisciplinary Healthcare, Vol.١٦, ٦٩٣-٧٠٦.
- Krejcie, Robert V, Morgan. Daryle W, (١٩٧٠), "Determining sample size for research activities." Educational and psychological measurement ٣٠,٣, ٦٠٧-٦١٠.
- Nuswantara, Dian Anita, (٢٠٢٠), Exploring Internal Control System as Deterrent to Occupational Fraud in Local Government, SSRG International Journal of Economics and Management Studies, Universitas Negeri Surabaya, Vol.٧, No.٢, Indonesia, ١٠٣-١١٤.

استمارة الاستبيان

" أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس

العربية السعودية بالرياض "

"The impact of internal control management on avoiding functional errors as

applied to Goldman Sachs Saudi Arabia in Riyadh"

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....

نقوم بإجراء دراسة علمية تهدف إلى معرفة أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية في شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

تعد الإجابة في غاية الأهمية بهدف التوصل لنتائج هذه الدراسة، لذا نرجو التكرم بالإجابة على مجموعة من التساؤلات من منظور عملك لدراسة بعض الأمور الخاصة لمعرفة أثر إدارة الرقابة الداخلية على تفادي الأخطاء الوظيفية بالتطبيق على شركة جولدمان ساكس العربية السعودية بالرياض.

ولتحقيق أهداف الدراسة نضع بين أيديكم هذه الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاطلاع على الاستبانة بأقسامها واختيار مستوي استجابتهم على كل فترة حسب ما يتفق مع وجهات نظر سيادتكم من خلال العمل على أرض الواقع (الإجابة تكون طبقاً لتقييمك للوضع الحالي، وليس لما يجب أن يكون) وذلك من خلال وضع علامة على الإجابة التي تلائم وجهة نظركم.

ونتعهد لكم بأن جميع البيانات المذكورة سوف يتم الاعتماد عليها في أغراض البحث العلمي فقط وتخضع للأمانة العلمية.

شاكرين ومقدرين لدعمكم وتعاونكم

الباحث

أولاً: الأسئلة الديموغرافية

البيانات الأولية: وفي هذا القسم يتم التعرف على بعض البيانات الشخصية.

١ - الجنس:

ذكر. ☐

أنثى. ☐

٢ - العمر:

(٢٣-٢٦) سنة. ☐

(٢٦-٣٥) سنة. ☐

(٣٥-٤٥) سنة. ☐

أكبر من ٤٥ سنة. ☐

١ - المسعى الوظيفي:

عامل. ☐

موظف. ☐

مدير. ☐

أخرى. ☐

٣- المؤهل العلمي:

دبلوم. ☐

بكالوريوس. ☐

ماجستير. ☐

دكتوراه. ☐

٢- إجمالي سنوات الخبرة:

(٠ - سنتين) خبرة. ☐

(٣-١٠) سنوات خبرة. ☐

(١٠-١٥) سنة خبرة. ☐

أكثر من ١٥ سنة خبرة. ☐

ثانياً: محاور الدراسة

المحور الأول: إدارة الرقابة الداخلية						
البعد الأول: البيئة الرقابية						
م	العبارة	أو افق بشدة	أو افق	محايد	ارفض بشدة	ارفض بشدة
١.	تهتم الإدارة العليا في الشركة بالتقارير الصادرة عن لجان التدقيق الداخلي.					
٢.	تهتم إدارة الشركة بإجراء مراجعة دورية لإستراتيجيات العمل والسياسات العامة.					
٣.	أنظمة الرواتب والحوافز في الشركة مبنية على أساس الكفاءة.					
البعد الثاني: تقدير المخاطر						
م	العبارة	أو افق بشدة	أو افق	محايد	ارفض بشدة	ارفض بشدة
١.	تساهم أدوات نظام الرقابة الداخلية المعمول بها في الشركة في التقليل من المخاطر.					
٢.	نظام الرقابة الداخلية المعمول به في الشركة دور مهم وبارز في مساعدة إدارة المخاطر لتحقيق أهدافها.					

					تقوم إدارة المخاطر بتحديد آليات لتقييم كافة المخاطر التي من الممكن أن تتعرض لها الشركة.	٣.
البعد الثالث: نظام الاتصال						
م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	ارفض	ارفض بشدة
١.	لدى الشركة قنوات اتصال فعالة تضمن فهم كافة الموظفين للسياسات والإجراءات المتعلقة بنظام الرقابة الداخلية.					
٢.	إنجاز الأعمال في الشركة مستند إلى نظام تعليمات مكتوب وواضح.					
٣.	تحقق إدارة الشركة نجاحات في تأكيد وضوح الصلاحيات والمسؤوليات من خلال نظام اتصال فعال.					

المحور الثاني: تفادي الأخطاء الوظيفية

م	العبارة	أو افق بشدة	أو افق	محايد	ارفض بشدة	ارفض
١.	يتم التعامل مع نشاطات الرقابة الداخلية كجزء من الواجبات اليومية لتفادي وقوع أي أخطاء.					
٢.	يتمتع العاملون في مجال الرقابة بكامل الصلاحية للوصول إلى كافة السجلات والوثائق.					
٣.	تستخدم نتائج تقارير الرقابة والأداء في معالجة القصور وتطوير العمل.					
٤.	يتمتع العاملون في قسم الرقابة والتدقيق بالتأهيل العلمي والخبرة الطويلة.					
٥.	تساهم استقلالية المدقق الداخلي في تحسين إجراءات الرقابة الداخلية.					
٦.	يتمتع العاملون في قسم الرقابة والتدقيق بالاستقلالية.					

شكراً جزيلاً لوقتكم وتعاونكم في الإجابة على هذا الاستبيان

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 (١٩٦) 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 دورًا هامًا في تفادي الأخطاء الوظيفية بشكل عام، ولقد أوصى الباحث لتعزيز الرقابة الداخلية وتفاذي 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 أيضًا تعزيز نظام الاتصال بين الأقسام باستخدام التكنولوجيا لتحسين تبادل المعلومات، وضمان 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 ١٩٦ 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.

Midocean University

college of Management

Master of Business Administration



Research Title

**The impact of internal control management on avoiding functional
errors as applied to Goldman Sachs Saudi Arabia in Riyadh**

preparation/

Amani Hattab Al-Azmi

Supervisor/

Dr. Faisal Abdul Hamid

٢٠٢٥