

## العلاقة بين توفر القدرات الإبداعية للمراجعين الداخليين وجودة أدائهم المهني

د. أحمد محمد النيــــر\*

د. إبراهيم علي أبوشيبه\*\*

### المخلص:

هدف هذا البحث دراسة العلاقة بين توفر القدرات الإبداعية للمراجعين الداخليين، وجودة أدائهم المهني، عند تنفيذ مهام المراجعة الداخلية، ولتحقيق هذا الهدف، تم أخذ آراء عينة من المراجعين الداخليين، العاملين بمدينة مصراته، وبلغت 103 مفردة، وباستخدام المنهج الوصفي، واعتماداً على أسلوب الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، تم اختبار فرضية البحث باستخدام برنامج SPSS، وتوصل البحث إلى وجود علاقة طردية بين قدرات المراجعين الداخليين الإبداعية -من خلال بعدي المرونة الذهنية والحساسية للمشاكل- وجودة أدائهم المهني.

**الكلمات الدالة:** القدرات الإبداعية، جودة الأداء، المراجعة الداخلية.

### 1. المقدمة:

تواجه المنظمات بجميع أنواعها وأحجامها ومهامها التحدي المشترك المتمثل في الاضطرار إلى رفع مستوى أدائها، لمواجهة متطلبات التغيير السريع، الذي طرأ على بيئة الأعمال. ومن هنا تأتي أهمية الترابط بين الإبداع في النظام المؤسسي، من أجل تحقيق استجابات خلاقية وفعالة، للتحديات التي يطرحها التغيير، في مجالي التنمية والحضارة (الطيب، 1988). والإبداع الآن أكبر أمل للعنصر البشري لحل العديد من المشاكل التي تواجهه، وبالتالي فإن مستقبل الأمم لا يعتمد على القوى العاملة فقط،

\*- أستاذ مساعد، الأكاديمية الليبية/ مصراته، a.teer@lam.edu.ly

\*\* - أستاذ مساعد، الأكاديمية الليبية/ مصراته، i.abushaiba@lam.edu.ly

ولكن على توفير نوع ممتاز من العمالة، أي الأفراد المبدعين في مختلف المجالات (أبوخاطر، 2010).

وقد أدى انتشار وتنوع المخاطر والأزمات المالية والاقتصادية، التي تواجه منظمات الأعمال التجارية، إلى إعادة النظر في دور المراجعة الداخلية للحسابات، بطريقة جادة وحقيقية ومتعمقة، لتقييم لجميع أنشطة المنظمة، بالإضافة إلى السعي لتوفير ضمان موضوعي بشأن كفاءة وفعالية هذه الإدارة في المنظمة، والمساهمة في وضع الخطط وتحسين وتطوير هيكل الإدارة ووضع الاستراتيجيات، الأمر الذي حتم إلى ضرورة توافر مهارات وقدرات عالية لممارسي مهنة المراجعة الداخلية. كما تعد المراجعة الداخلية الأداة التي يمكن الاعتماد عليها في تنظيم حركة سير الأشياء، حسب المسارات التي تُحدد لها لبلوغ الأهداف المطلوبة، وقد أولت المنظمات وظيفة المراجعة الداخلية اهتماماً بالغاً، إيماناً منها بأهمية الخدمات التي تؤديها هذه الوظيفة، لذا أصبح تطوير أداء المراجعين الداخليين، والارتقاء بجودة، أمراً في غاية الأهمية، للوصول إلى الأهداف المنشودة لمنظمات الأعمال المعاصرة. وتعتمد المراجعة الداخلية في الغالب على استيفاء المراجعين الداخليين المشاركين في العملية للمتطلبات الأساسية لعمل المراجعة الداخلية (Al Shbail, 2018).

### 1.1 مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في ضعف إجراءات المراجعة الداخلية، المعمول بها من قبل المراجعين في مختلف الوحدات الاقتصادية، وذلك لممارسة المراجعين الداخليين أعمالهم داخل الوحدات الاقتصادية التي تشوبها حالات الفساد المالي والإداري، حيث بينت دراسة الشرجي والمایل (2018) انتشار الفساد الإداري بشتى صوره من وساطة، ومحسوبية، كذلك انتشار الفساد الإداري في كافة قطاعات الدولة الليبية، وذلك من خلال العقود والاعتمادات الوهمية، وصرف المكافآت لغير مستحقيها،

وغيرها من التجاوزات المالية والمستندية. كما أن منظمة الشفافية الدولية تصنف ليبيا من الدول الأقل مكافحة للفساد في العالم، وصنفتها المنظمة في المرتبة 170 من بين 180.(TI,2018).

وتؤكد الدراسات السابقة، ذات الصلة بموضوع المراجعة الداخلية في البيئة المحلية، وجود قصور في عمل وحدات المراجعة الداخلية، وقصور في تطبيق بعض متطلبات المعايير الدولية للمراجعة الداخلية، وضعف مستوى جودة الخدمات التي تقدمها، وعدم توافر السمات الشخصية اللازمة لإنجاز مهام المراجعة بالصورة المثلى (الجبو، 2017، كاجيجي وبيت المال، 2005).

وتتمثل إشكالية البحث، بالقصور الواضح التي تعاني منها وظيفة المراجعة الداخلية في المؤسسات المحلية، نتيجة عدم وجود منظمات راعية لهذه المهنة، وعدم وجود إطار قانوني أو تشريع محلي، أو دليل يحدد سلطاتها ومسؤولياتها ونطاق عملها، فضلاً عن عدم اهتمام الإدارات العليا في الوحدات الاقتصادية بهذه الوظيفة (يعقوب، 2018).

وتعد الجودة شعاراً للارتقاء المهني، حيث تم التركيز على المفهوم على جميع الأصعدة المهنية والنتائج المتحققة من أي وظيفة مرتبطة بجودة أدائها، وأصبحت شعار للارتقاء بالعمل المهني (التميمي، 2012).

وقد أشارت دراسة (Yosep & Musa, 2016) إلى الخصائص الفردية للمدقق الداخلي وأهميتها في تحسين الجودة، حيث يتوجب على المراجعين الداخليين امتلاك الكفاءة والمعرفة والمهارات للقيام بمسؤولياتهم الفردية، حيث إن الهدف الرئيسي لأي مؤسسة هو الاستمرار والتميز، خاصة في ظل التحديات الكبيرة التي تواجهها المؤسسات الحديثة، لذلك وجب عليها الاهتمام بإيجاد السبل الكفيلة لرفع الأداء، وتحقيق مستويات إنتاجية عالية، وتوفير العوامل المساعدة على تجاوز العقبات

والمعوقات، كما أوضحت معايير المراجعة الداخلية إلى ضرورة توافر مجموعة من المقومات الأساسية، وامتلاك الكفاءة والمعرفة والمهارات، للقيام بمسؤولياتهم التي تجعل من المراجع قادراً على التفكير السليم في مواجهة التغيرات التي قد تطرأ أثناء ممارستهم لمهامهم (ظن، 2016).

كما بين (Alzeban 2015) أهمية التركيز على العوامل التي قد تؤثر على أداء العاملين، والتي سوف تترجم إلى جودة المراجعة الداخلية. ومع بدء الألفية الثالثة، بدأت أسس نجاح إدارة منظمات الأعمال في التحول إلى إيجاد ميزة تنافسية، تعتمد في المقام الأول على قدرة المنظمة وموظفيها، على التفوق والابتكار والإبداع والابتكار، مما يساعد على تطوير المنظمة ككيان تفاعلي (السويطي، بدون).

ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة بجودة المراجعة الداخلية، تمت ملاحظة وجود فجوة بين الدراسات السابقة، ومشكلة البحث الحالي وعدم وجود دراسات سابقة تربط بين مفهومين: القدرات الإبداعية، وجودة المراجعة الداخلية. وتحدد مشكلة البحث في التساؤل التالي:

- ما تأثير توافر القدرات الإبداعية للمراجعين الداخليين على جودة أدائهم المهني؟

**2.1 هدف البحث:** يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير توافر المقومات والقدرات الإبداعية لمراجعي الحسابات الداخليين على جودة أداء المراجعة الداخلية.

**3.1 فرضية البحث:** يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتوافر القدرات الإبداعية على أداء المراجعين الداخليين في البيئة المحلية.

**4.1 أهمية البحث:** يعتبر موضوع الدراسة أحد المواضيع الحديثة، حيث تتبع أهمية البحث من أهمية مهنة المراجعة الداخلية، لذلك أصبح من الأدوات التي تساهم في ضمان القضاء على نقاط الضعف في المؤسسات الاقتصادية، ونظراً لقرب المراجع الداخلي من العمليات المالية التي تحدث فيها، فإن من الضروري السعي للمحافظة

على جودة المراجعة وتحسينها، وذلك بالتركيز على كفاءة المراجعين الداخليين لضمان جودة الأداء.

**2. الدراسات السابقة:** إن الأهمية الكبيرة، والدور الأساسي، للإبداع والمبدعين، في نهضة وتقدم المجتمعات في جميع المجالات، يتطلب من الباحثين إيلاء اهتمام متميز وكبير للدراسات المتصلة بالإبداع، سواء كانت ذات صلة بالإبداع، أو اكتشاف المبدعين من أجل رعايتهم، وتطوير قدراته، وتحسين استثماراتهم، ومحاولة تحديد العوامل والظروف، التي تؤثر على تطوير التفكير الإبداعي بين الأفراد (طراد، 2012). وقد ألفت الثورة العلمية والتقنية بظلالها على كافة الأنشطة، وأصبحت الأعمال الروتينية من اختصاص الآلة، ولذلك أصبحت الحاجة إلى النشاط الإبداعي ضرورة حتمية، ولا يمكن تحقيق استمرار التقدم العلمي والتقني دون تنمية القدرات الإبداعية للإنسان، ولا سيما طلاب العاملين في القطاعات المختلفة (طراد، 2012). وفي خضم العدد الهائل من المشاكل، التي بدأت تفرض نفسها، نتيجة للانفجار المعرفي الهائل في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعليمية وغيرها من المجالات، أصبح التفكير الإبداعي ضرورة ملحة، للتغلب على المشاكل التي أصبحت واحدة من السمات الرئيسية للعصر الحديث، ولعل استمرار التقدم العلمي والتقني في مختلف المجالات، يتطلب النظر في جميع أنواع الأشياء بطريقة متجددة، بما في ذلك توليد أفكار جديدة وتشجيع الإبداع، وخاصة في البلدان التي تسعى جاهدة للحاق بالتقدم العلمي والتطور التقني، لذلك يؤكد البعض، أن القرن الواحد العشرين مع تقدمه وتطوره في جميع المجالات، جعل استخدام الإبداع لا مفر منه للدول والمنظمات ورجال الأعمال. (السويطي، بدون).

ومن خلال مراجعة الأدب وما كتب في موضوع التفكير الإبداعي يتبين بوضوح، أن التفكير والإبداع هما من المهارات والقدرات القابلة للتعلم، مثل أي مهارة أخرى، من خلال إعداد برامج التدريب المناسبة لهما (بوخريصة، 2015). وهذا هو السبب في أن الاهتمام العالمي بموضوع التفكير الإبداعي، قد ازداد زيادة كبيرة في النصف الثاني من القرن العشرين، ولا سيما في الثمانينات. وقد تم تمثيل هذا الاهتمام في العديد من نماذج التفكير والبرامج التدريبية والبحوث والدراسات، التي تهدف إلى تعزيز وتطوير هذا المجال المهم، والذي من خلاله سيستفيد الفرد إلى أقصى حد من قدراته، وسيتمكن العاملون بما فيهم مراجعي الحسابات الداخليين، من استثمار أقصى قدر ممكن من قدراتهم الإبداعية في ممارستهم المهنية، وتتراوح مجالات الابتكار هذه من حل المشاكل باستخدام أساليب التخصص المعروفة من التحسينات الطفيفة إلى النظام القائم، وإلى التحسينات الكبيرة التي تؤدي إلى حلول لبعض التناقضات، وإلى الاكتشاف العلمي النادر أو إنشاء نظام جديد يختلف عن الأنظمة السابقة.

**1.2 جودة أداء المراجعة الداخلية:** تُعرّف جودة المراجعة الداخلية للحسابات بأنها: درجة الامتثال للمتطلبات، حيث تسعى المنظمات إلى رصد الأداء والأنشطة والعمل اليومي، لتحقيق أعلى مستويات الجودة، والحد من الأخطاء، والكشف عن الانحرافات، بطريقة تلبي احتياجات الإدارة، وتستند نوعية المراجعة الداخلية للحسابات إلى الأداء الجيد لنظام الرقابة الداخلية، فضلاً عن مدى كفاية النظام المحاسبي المطبق، لتحقيق الكفاءة والكفاءة المناسبين في العمليات، والقيود باستمرار داخل المنظمة من أجل تحقيق أهدافها وحماية الأصول (القاضي، 2008).

ومن الناحية المهنية، عُرِّفت نوعية المراجعة الداخلية بأنها: القدرة على مراجعة الحسابات للكشف عن مواطن الضعف في نظام الرقابة الداخلية، وتقديم

توصيات لمعالجتها، أو الحد منها، والقدرة على تحقيق أقصى استفادة من موارد المنظمة، ومن الناحية الأكاديمية، عُرِّفَتْ بأنها: التقيد بمعايير المراجعة الداخلية والالتزام بقواعد السلوك المهني أثناء الاطلاع بمهمة مراجعة الحسابات (عجيلة وزقيب، 2017).

كما أشارت معايير المراجعة الداخلية إلى العوامل اللازمة لتحديد جودة المراجعة الداخلية للحسابات وضمانها، وأظهرت قائمة معايير المراجعة رقم 65 الصادرة عن المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين، أن نوعية وجودة وظيفة المراجعة الداخلية، تشمل الأهلية، والتي تقاس من خلال التأهيل العلمي، والشهادات المهنية، والموضوعية، التي تقاس بالكيان الذي تقدم إليه تقارير المراجعة الداخلية للحسابات، ومن هو المسؤول عن تعيين وصرف المدققين الداخليين، ونوعية أداء المهام، والتي تقاس بدقة وكفاية برامج مراجعة الحسابات، ونطاق المراجعة. وكانت عوامل الجودة في وظيفة المراجعة الداخلية للحسابات وفقا للمعايير الصادرة عن معهد مراجعي الحسابات الداخليين هي: الاستقلالية، والموضوعية، والمهنية، والعناية الواجبة (معهد المدققين الداخليين، 2003)

**2.2 القدرات الإبداعية:** تسعى المنظمات الاقتصادية في هذا ظل هذا الصراع والبيئة التنافسية الشديدة بينها إلى الازدهار، والذي يتأتى من خلال توفير قدرات مبتكرة للأفراد العاملين بها، والقدرات المبتكرة للأفراد هي القوة الحقيقية لأي منظمة، وتميزها عن الآخرين، كما يتفق علماء الإدارة على أن المنظمة الاقتصادية المعاصرة، تعيش ظروفًا متغيرة ومعقدة، وهذا يجعلها بحاجة ملحة لقدرات مبتكرة وأفراد مبدعين، يساهمون في توليد الأفكار، ومواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة، وحل المشاكل والمشاركة في اتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب (العجلة، 2009).

وعلى الرغم من التداول المتكرر لكلمة الإبداع والإبداع، ولكن يتم استخدامها ضمن مفاهيم الابتكار والإبداع كتقاليد، وجميعها تعني خلق شيء جديد غير مألوف، أو حتى النظر إلى الأشياء بطرق جديدة، ولكن هناك الاختلافات بين الإبداع والمهارة عامل المهرة، هو إعادة تشكيل ما خلقه الآخرون تماما (الصيرفي، 2007).

وفي السياق نفسه، تعني القدرات الابتكارية الوصول إلى أفكار جديدة، يمكن نقلها إلى سياسات جديدة، وسبل لتحسين الأداء في المؤسسات، وثقافة الابتكار والإبداع للعاملين تسعى إلى تحقيق هدف محدد، وهو تحسين الاستجابة للخدمات التي يقوم بها داخل المنظمة، والتي بدورها تؤدي إلى تحسين المنظمة ككل تدريجياً (أبوالغلا، 2013).

والقدرات الإبداعية هي الاستعدادات العقلية التي تحتاجها الافراد، لتنفيذ أنواع السلوك الإبداعي، والتي تميز الشخص الإبداعي القادر على التفكير الإبداعي، وأهمها ما يلي:

**1- الأصالة:** هو القدرة على جلب أفكار جديدة، نادرة ومفيدة وغير مرتبطة بتكرار الأفكار السابقة، وهو إنتاج غير عادي، ويتفق عدد من الباحثين على أن الأصالة هي "القدرة على إنتاج استجابات أصيلة غير متكررة" (الشربيني وصادق، 2002).

**2- الطلاقة:** الطلاقة تعني قدرة الشخص على إنتاج قدر كبير من الأفكار، فوق المتوسط العام، في غضون فترة زمنية محددة، ويقال إن الطلاقة هي بنك طاقة إبداعي. (السويدان والعدلوني، 2002م، ص57).

**3- المرونة:** إنها القدرة على اتخاذ طرق مختلفة، والتفكير بطرق مغايرة، أو تصنيف مختلف للتصنيف العادي، والنظر في مشكلة وفق الأبعاد المختلفة، وهي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقف معين أو وجهة نظر، وعدم التعصب للأفكار نفسها، كما أنه يعني النظر إلى الأشياء من عدة زوايا. (السورور، 2002).

4- الحساسية للمشاكل: يعني الوعي بوجود مشاكل أو احتياجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الوضع، وهذا يعني أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم لملاحظة المشكلة، والتحقق من وجودها في الوضع، ولا شك في أن اكتشاف المشكلة هو خطوة أولى في البحث عن حل لها. (جروان، 2002).

5- الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه: يعني إمكانية تركيز الفرد لفترة من الزمن، في مشكلة معينة، دون منع التشتت بينهم أو بينهم. كما يعني عدم التخلي عن الهدف والإصرار على تعقبه، والتحرك في اتجاهه، ومحاولة تحقيقه بشكل مباشر أو غير مباشر.

6- قبول المخاطر: تعني مدى شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل أو النقد، وتقديم التخمينات، والعمل في ظل ظروف غامضة والدفاع عن أفكاره الخاصة. (الشمري، 2002).

3.2 العلاقة بين توفر القدرات الإبداعية وجودة أداء المراجعين الداخليين: أصبح الإبداع الآن بمثابة الأمل لحل الكثير من المشكلات التي تواجهه الأفراد، لذا فإن مستقبل الوحدات الاقتصادية، لا يعتمد على مجرد القوى العاملة بها، وإنما يعتمد على توفير نوع ممتاز من العاملين، أي على توافر أفراد يتميزون بقدراتهم الإبداعية في التعامل مع المهمات المختلفة (أبو خاطر، 2010).

كما إن اكتشاف الشخص المبتكر، واستثمار طاقاته الإبداعية، وتوجيهها في المسار الصحيح، يعمل على تنمية الأداء وتطويره. وهذا يجعل من الضروري التعرف على القدرات التي تتميز بها الأفراد، مما يساهم وبشكل فاعل في تحسين أدائه (بحر والعجلة، 2011).

كما يؤدي توافر برامج تدريبية، ذات صفة إبداعية وابتكارية، إلى زيادة و تحسين الأداء. وعليه يتوجب على المراجعين أن يمتلكوا الكفاءة اللازمة، والقدرات الأخرى التي تمكنهم من القيام بمهامهم بالشكل المطلوب (التير والسريتي، 2017)،

كما أن الخبرة والقدرات الجديدة الي يمتلكها المراجعين، كفيلة بخلق روح المنافسة بينهم للوصول إلى أداء أفضل (معايير المراجعة الدولية، جمعية المدققين الداخليين، 2010)، واستنادًا على ما سبق، تم بناء فرضية الدراسة والمتمثلة في: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتوافر القدرات الإبداعية على أداء المراجعين الداخليين في البيئة المحلية.

**3. منهجية البحث:** اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، باعتباره سرد ومشاهدة الشيء، وهو الطريقة أو الأسلوب، الذي يسلكه الباحث العلمي في تقصيه للحقائق العلمية، والقائم على وصف الظواهر الاجتماعية الطبيعية كما هي في الواقع، بحيث يمثل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة، بقصد تشخيصها، وكشف جوانبها، وتحديد العلاقات بين عناصرها. (الزايدي، 2001). والمنهج الوصفي لا يقف عند حدود وصف الظاهرة، وإنما يذهب إلى أبعد من ذلك، فيحلل ويفسر ويقوم بقصد الوصول إلى تقييمات ذات معنى، للتبصر بتلك الظاهرة، وبذلك فهو يفوق المنهج التجريبي في قدرته على تحليل الظواهر (الزايدي، 2001)، حيث تم تطوير استبانة حسب ما تقتضيه متغيرات الدراسة، كما تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي. وقد تكونت الاستبانة من جزأين هما: الجزء الأول لقياس المتغير التابع (جودة الأداء المهني) والمكون من خمس فقرات استنادًا لدراسة (Endara 2019)، والجزء الثاني لقياس المتغير المستقل (توافر القدرات الإبداعية) والمكون من خمس فقرات لكل بعد من أبعاد المتغير استنادًا لدراسة (بحر والعجلة، 2010)، ويتكون مجتمع الدراسة من القائمين بأعمال المراجعة الداخلية، بالقطاع العام والقطاع الخاص بمدينة مصراته، ونظرًا لصعوبة تحديد مجتمع الدراسة بشكل دقيق، الأمر الذي يصعب معه اختيار عينة عشوائية، تم اختيار عينة غير عشوائية من مجتمع البحث، للعاملين بأقسام

وإدارات المراجعة الداخلية بلغت 103 مفرد، من مختلف القطاعات داخل مدينة مصراته، في خلال شهري أكتوبر ونوفمبر 2019.

**4. تحليل البيانات:** سيتم عرض تحليل البيانات، التي تم تجميعها من خلال الاستبيان، وذلك بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS، إصدار رقم 20. تم القيام بأجراء التحليل العملي، للوقوف على مدى صدق محتوى فقرات الاستبانة، وارتباطها ببعضها، ثم بعد اجراء اختبار الموثوقية لأداة الدراسة، عن طريق اختبار معامل الف، يلي ذلك إجراء اختبار اعتدالية البيانات وأخيراً تم اجراء تحليل الانحدار المتعدد لغرض اختبار فرضية الدراسة ومن تم التوصل الى اهداف هذه الدراسة.

**1.4 التحليل العملي:** تم إجراء التحليل العملي بطريقة المركبات الرئيسة لمقياس القدرات الإبداعية للمراجعين الداخليين باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) الإصدار (20)، وبعد استخراج النتائج الأولية للتحليل، وُجد أنها لم تصل إلى المعايير المطلوبة، لاستخلاص العوامل الكامنة، فتم إعادة التحليل أكثر من مرة، للوصول إلى أفضل النتائج، وبعد حذف الفقرة (MF4 & SP4 & IF1&IF5)، نظراً لعدم إيفائها بالشروط اللازمة لإبقائها، كأن يكون تشعبها أقل من (0.50)، أو العكسية أقل من (0.50)، أو تشعبت الفقرة في عاملين أو أكثر، أو تشعبت في عامل غير مفترض، ومن خلال اختبار الجودة الكلية للمقياس، للتعرف على مدى ملائمة، وكفاية حجم العينة، بينت نتيجة اختبار (كايزر-ماير-أولكين) (KMO) تساوي (0.773)، واختبار (بارتليت) تساوي (0.000)، وهذا يدل على كفاية حجم العينة للتحليل، وحاجة على جودة المقياس ومصداقيته. كما قام الباحث باختبار معامل الشيوخ، للتأكد من قيم معامل الشيوخ، ووجد أنها مرتفعة إلى حد ما، مما يدل على جودة وتميز فقرات المقياس، حيث تراوحت القيم بعد التدوير ما بين (0.525) و (0.850)، وهذا مؤشر جيد على صلاحية فقرات المقياس، أما فيما يخص جدول الجذور الكامنة، أظهرت

النتائج وجود ستة عوامل لمقياس القدرات الابداعية قيمتها اكبر من 1.00، وهذه العوامل هي: القدرات المميزة، تركيز الانتباه، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، قبول المخاطرة، حيث بلغت قيمة جذورها الكامنة (1.642، 2.306، 2.403، 3.103، 3.558، 4.413). وبالنظر إلى التشعبات العاملية (العوامل بعد التدوير)، نلاحظ أن قيم التشعبات العاملية لفقرات مقياس القدرات الإبداعية جاءت مرتفعة، وإن فقرات المقياس محملة حسب التوقعات، حيث تشير إلى وجود ستة عوامل كامنة لمقياس القدرات الابداعية المصمم، وهي: القدرات المميزة، تركيز الانتباه، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، قبول المخاطرة. وقد أظهرت نتائج التحليل العاملي كما هي مبينة في الجدول رقم (1)، أن الفقرات: DA1, DA2, DA3, DA4, DA5 محملة على العامل الأول، ويطلق عليه "القدرات المميزة"، أما الفقرات: FA1, FA2, FA3, FA4, FA5، فإنها محملة على العامل الثاني، ويطلق عليه "تركيز الانتباه"، أما الفقرات: IF2, IF3, IF4, IF5، فإنها محملة على العامل الثالث، ويطلق عليه "الطلاقة الفكرية"، أما الفقرات: MF1, MF2, MF3, MF5، فإنها محملة على العامل الرابع، ويطلق عليه "المرونة الذهنية"، وجاءت الفقرات: RA1, RA2, RA3, RA4, RA5 محملة على العامل الخامس، ويطلق عليه "قبول المخاطرة"، وأخيراً تشعبت الفقرات: SP1, SP3, SP4, SP5 وهي محملة على العامل السادس، ويطلق عليه "الحساسية للمشكلات". وقد أثبتت هذه النتيجة الصدق التكويني للمقياس، وصدق الفقرات المختارة وثباتها، وأنها تنتمي إلى العوامل، حسب التوقعات والدراسات السابقة، حيث تشعبت في كل عامل ما لا يقل عن ثلاثة فقرات، وأوفت بأهم الشروط الإحصائية.

كما تم إجراء التحليل العاملي بطريقة المركبات الرئيسية لمقياس جودة أداء المراجعة الداخلية، باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، إصدار 20، وبعد اختبار

النتائج الأولية للتحليل، بينت نتائج اختبار مقياس كايزر-ماير-أولكين KMO ، ونتائج اختبار بارتليت Bartlett ، على الجودة العالية لهذا المقياس، وأن عينة الدراسة كافية ومناسبة لإجراء التحليل الإحصائي، ويتضح ذلك من خلال نسبة مقياس (KMO) تساوي (0.802)، وقيمة مستوى الدلالة لاختبار بارتليت تساوي (0.000)، كما أظهرت نتائج اختبار معامل الشيوخ جودة فقرات المقياس، حيث وجدت أكثر من 0.50، وأنها مرتفعة إلى حد ما، مما يدل على جودة وتميز فقرات المقياس، حيث تراوحت القيم بعد التدوير ما بين (0.536) و (0.777)، وهذا مؤشر جيد على صلاحية فقرات المقياس. أما فيما يخص جدول الجذور الكامنة، أظهرت النتائج وجود المتغير في شكل عامل واحد يمثل مجموعة أسئلة، وتقاسه بشكل مباشر، حيث بلغت قيمة جذوره الكامنة (3.115). بالنظر إلى التشعبات العاملية (العوامل بعد التدوير) نلاحظ أن قيم التشعبات العاملية لفقرات مقياس جودة أداء المراجعين الداخليين جاءت مرتفعة، وأن فقرات المقياس محملة حسب التوقعات، حيث تشير إلى وجود خمس أسئلة مباشرة، تقيس جودة أداء المرجعة الداخلية المصمم، وهي: QP1, QP2, QP3, QP4, QP5 والتي تندرج تحت المتغير (جودة أداء المراجعين الداخليين)، وقد أثبتت هذه النتيجة الصدق التكويني للمقياس، وصدق الفقرات المختارة وثباتها، وأنها تنتمي إلى العامل، حسب التوقعات والدارسات السابقة، وأوفت بأهم الشروط ألا وهو أن يتشعب العامل في ثلاث فقرات على الأقل.

جدول رقم (1) التشعبات العاملية ومعامل الشيوخ والجذر الكامن للمتغيرات المستقلة

العوامل						الفقرة
الطلاقة	المرونة	الحساسية	تركيز	القدرات	قبول	
الفكرية	الذهنية	للمشكلات	الانتباه	المميزة	المخاطرة	
				.747		DA1
				.766		DA2

العوامل						الفقرة
الطلاقة الفكرية	المرونة الذهنية	الحساسية للمشكلات	تركيز الانتباه	القدرات المميزة	قبول المخاطرة	
				.786		DA3
				.748		DA4
				.901		DA5
			.801			FA1
			.707			FA2
			.748			FA3
			.870			FA4
			.754			FA5
.735						IF1
.856						IF3
.804						IF4
	.717					MF1
	.814					MF2
	.730					MF3
	.699					MF5
		.858				SP1
		.763				SP3
		.766				SP4
		.765				SP5
					.748	RA1
					.770	RA2
					.753	RA3
					.911	RA4
					.788	RA5

العوامل						الفقرة
الطلاقة	المرونة	الحساسية	تركيز	القدرات	قبول	
الفكرية	الذهنية	للمشكلات	الانتباه	المميزة	المخاطرة	
1.978	2.458	2.702	3.117	3.208	3.237	الجدور الكامنة
7.607	9.455	10.393	11.989	12.337	12.45	نسبة التباين المفسر
64.231						التباين الكلي المفسر

جدول رقم (2) التشبعات العاملية ومعامل الشيوخ والجدور الكامن للمتغير التابع

العامل 1	الفقرة
جودة المرجعة الداخلية	
.636	QP1
.585	QP2
.581	QP3
.777	QP4
.536	QP5
3.115	الجدور الكامنة
%62.301	نسبة التباين المفسر
62.301	التباين الكلي المفسر

2.4 ثبات المقاييس (معامل الفا كرونباخ): "تعد من أكثر مقاييس الثبات شيوعاً، وأكثر ملائمة للمقاييس ذات الميزان المتدرج، إذ تعتمد هذه الطريقة على مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل المقياس، وكذلك ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل، إذ أن معدل الارتباط الداخلي بين الفقرات هو الذي يحدد معامل الفا" (الأزهري وباهي، 1999، ص 18)، وقد أظهرت نتائج الاختبار أن معامل ثبات المقاييس أكثر من (0.60)، وهي مؤشر عال لثبات المقياس (سكران، 2003).

## جدول رقم (3) نتائج اختبار كرونباخ ألفا لأبعاد المقاييس

البعد	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا
القدرات المميزة	5	85.4
تركيز الانتباه	5	84.3
الطلاقة الفكرية	3	68.6
المرونة الذهنية	4	76.4
الحساسية للمشكلات	4	82.7
قبول المخاطرة	5	85.9
جودة أداء المراجعين الداخليين	5	84.7

## 3.4 اختبار التوزيع الطبيعي Normality Test:

من خلال قياس الالتواء والتفطح لأبعاد Skewness & Kurtosis، حيث يرى (George & Mallery 2010) أن بيانات الدراسة تعتبر ذات توزيع طبيعي إذا وقعت قيم الالتواء والتفطح الاحصائية Statistic بين 2 - و 2 +، ويعرض الجدول رقم (4) نتائج اختبار الالتواء والتفطح، حيث تظهر النتائج أن القيم تقع ضمن المدى المقترح، وبالتالي يمكننا القول بأن بيانات الدراسة ذات توزيع طبيعي.

## جدول رقم (4)

	القدرات المميزة	تركيز الانتباه	الطلاقة الفكرية	قبول المخاطرة	المرونة الذهنية	الحساسية للمشكلات	جودة أداء المراجعين الداخليين
الالتواء	.142	-.251	-.170	-.149	.406	.576	.196
التفرطح	-1.198	-1.272	-1.224	-1.202	-1.143	-.532	-1.017

**4.4 تحليل الانحدار:** يعتمد مفهوم الانحدار على دراسة تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابع، بهدف التنبؤ بدرجات المتغير التابع، من خلال درجات المتغيرات المستقلة، ولمعرفة معادلة الانحدار المتعدد بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، تم استخدام برنامج SPSS، وفيما يلي بعض النتائج التي تم التوصل إليها، كما بلغت قيمة معامل التحديد 0.316، وهذه القيمة تمثل نسبة التغيرات في المتغير التابع (جودة أداء المراجعين الداخليين)، التي تفسر بدلالة المتغيرات المحددة في النموذج (المتغيرات المستقلة)، وأن باقي المتغيرات الغير مشمولة في النموذج تمثل النسبة الباقية أي حوالي 69%.

جدول رقم (5) يوضح مدى ملائمة الانحدار

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square معامل التحديد	R
.83211	.281	.316	.562a

يوضح الجدول أعلاه القيم الخاصة بالنموذج المقدر، فكانت قيمة الارتباط  $R=0.562$ ، وهي نسبة عالية إحصائياً، بينما كانت قيمة مربع الارتباط والذي يوضح مدى تفسير المتغيرات المستقلة في تقدير المتغير التابع  $2R=0.316$ ، أي أن النموذج المقدر الخاص بهذه الدراسة، يشير إلى أن التغير في المتغيرات المستقلة يفسر 31% من التغير في المتغير التابع، بالإضافة إلى ذلك تحليل الانحدار من ضمن مخرجاته قيمة اختبار  $F$ ، والتي كانت معنوية عند مستوى دلالة 0.01، وهذا يدل على وجود علاقة دالة إحصائياً بين متغيرات الدراسة المستقلة والمتغير التابع، كما هو موضح في الجدول رقم (6).

جدول رقم (6) يوضح ملخص تحليل تباين الانحدار

Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	النموذج
.000b	9.226	6.388	6	38.327	الانحدار
		.692	120	83.089	المتبقي
			126	121.416	المجموع

لكي يتم التعرف على قبول أو رفض فرضيات الدراسة، ذلك يتم عن طريق قيمة اختبار  $t$ ، والذي تكون أحد مخرجات تحليل الانحدار. اختبار ( $t$ -value) يهدف الى معرفة معنوية، وقوة العلاقة بين متغيرات النموذج، حيث أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم (7)، معنوية معامل الانحدار لبعض المتغيرات مع المتغير التابع، وعدم معنوية معامل الانحدار لبعض المتغيرات.

من خلال (اختبار  $t$ ) الوارد في الجدول رقم (7)، يمكن قبول أو رفض فرضيات الدراسة، والتي تقضي بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وقد كانت قيمة الجزء الثابت من معادلة الانحدار ذات دلالة إحصائية، حيث كانت  $0.01$  لذا فإن الثابت معنوي. فيما يلي شرح لقبول أو رفض كل فرضية من فرضيات الدراسة.

#### 1.4.4 العلاقة بين القدرات المميزة وجودة أداء المراجعين الداخليين:

بالنظر إلى نتائج تحليل الانحدار في الجدول رقم (7)، نجد أن العلاقة بين القدرات المميزة للمراجعين الداخليين، وجودة أداء المراجعة الداخلية، ليست ذات أهمية ذات دلالة إحصائية، حيث كانت قيمة  $t$ -value المحسوبة  $1.186$ ، وهي أقل من  $t$ -value الجدولية وكان مستوى الدلالة  $p$ -value أكبر من  $0.05$ .

جدول رقم (7) نتائج تحليل الانحدار

قبول/ رفض	Sig.	t-value	Standardized	Unstandardized		البيان
			Coefficients	Coefficients		
			Beta	Std. Error	B	
	.045	2.030		.372	.755	الثابت
رفض	.238	1.186	.090	.067	.079	القدرات المميزة
رفض	.274	1.099	.113	.082	.090	تركيز الانتباه
رفض	.801	.253	.025	.081	.020	الطلاقة الفكرية
قبول	.039	2.089	.212	.087	.181	المرونة الذهنية
قبول	.008	2.688	.295	.092	.248	الحساسية للمشاكل
رفض	.555	.592	.046	.061	.036	قبول المخاطرة

#### 2.4.4 العلاقة بين تركيز الانتباه وجودة أداء المراجعين الداخليين:

بالنظر إلى نتائج تحليل الانحدار، نجد أن العلاقة بين تركيز الانتباه، وجودة أداء المراجعين الداخليين، ليست ذات أهمية ذات دلالة إحصائية حيث كانت قيمة  $t$ -value المحسوبة 1.099، وهي أقل من  $t$ -value الجدولية، وكان مستوى الدلالة  $p$ -value أكبر من 0.05، أي أنه من وجهة نظر المستجوبين، فإن القدرات المميزة ليس لها تأثير على أداء المراجعين الداخليين في جهاز تنمية وتطوير المراكز الإدارية.

#### 3.4.4 العلاقة بين الطلاقة الفكرية وجودة أداء المراجعين الداخليين:

بالنظر إلى نتائج تحليل الانحدار، نجد أن الطلاقة الفكرية، ليست ذات أهمية ذات دلالة إحصائية مع أداء المراجعين الداخليين، حيث كانت قيمة  $t$ -value المحسوبة 253، وهي أقل من  $t$ -value الجدولية، وكان مستوى الدلالة  $p$ -value أكبر من 0.05، أي أنه من وجهة نظر المستجوبين، فإن الطلاقة الفكرية للمراجعين ليس لها تأثير على أداء المراجعين الداخليين في البيئة المحلية.

#### 4.4.4 العلاقة بين المرونة الذهنية وجودة أداء المراجعين الداخليين:

بينت نتائج تحليل الانحدار، إمكانية قبول الفرضية، التي تقضي بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة الذهنية، مع جودة أداء المراجعين الداخليين، حيث نجد أن قيمة  $t$ -value المحسوبة 2.089، وهي أكبر من قيمة  $t$ -value الجدولية 1.96، وكانت قيمة  $p$ -value تساوي 0.039، وهي أقل من 0.05، أي تم قبول الفرضية عند مستوى معنوية 0.05، وكانت إشارة  $t$ -value موجبة، مما يدل على أن طبيعة هذه العلاقة طردية، أي أنه كلما تمتع المراجع بمرونة ذهنية عالية، كلما أدى ذلك إلى زيادة جودة أداء المراجع الداخلي.

#### 5.4.4 العلاقة بين الحساسية للمشاكل وجودة أداء المراجعين الداخليين:

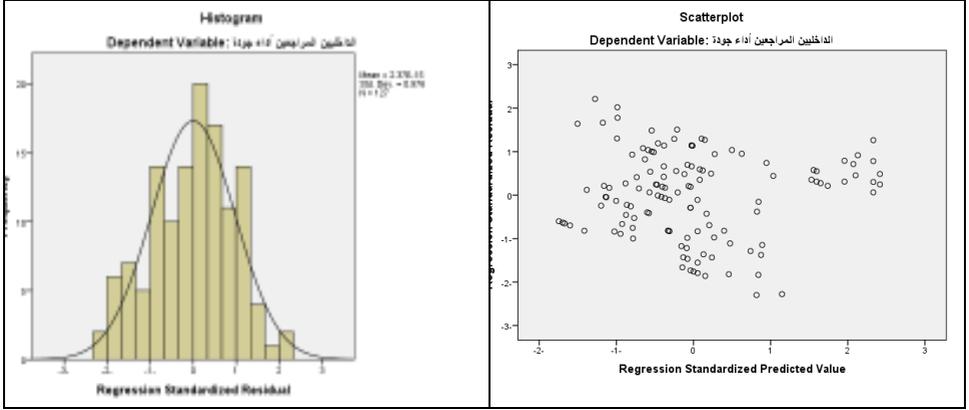
بينت نتائج تحليل الانحدار، إمكانية قبول الفرضية التي تقضي بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية، بين الحساسية للمشاكل مع جودة أداء المراجعين الداخليين، حيث نجد أن قيمة  $t$ -value المحسوبة 2.688 وهي أكبر من قيمة  $t$ -value الجدولية 1.96، وكانت قيمة  $p$ -value تساوي 0.00، وهي أقل من 0.05، أي تم قبول الفرضية عند مستوى معنوية 0.05، وكانت إشارة  $Beat$  موجبة، مما يدل على أن طبيعة هذه العلاقة ايجابية وفي نفس الاتجاه، أي أنه كلما تمتع المراجع الداخلي بحساسية عالية للمشاكل، أدى ذلك إلى زيادة في جودة أداءه المهني.

#### 6.4.4 العلاقة بين قبول المخاطرة وجودة أداء المراجعين الداخليين:

بالنظر إلى نتائج تحليل الانحدار، نجد أن العلاقة بين قبول المخاطرة وجودة أداء المراجعين الداخليين، ليست ذات أهمية ذات دلالة إحصائية حيث كانت قيمة  $t$ -value المحسوبة 1.099، وهي أقل من  $t$ -value الجدولية، وكان مستوى الدلالة  $p$ -value أكبر من 0.05، أي أنه من وجهة نظر المستجوبين فإن قبول المراجع المخاطرة ليس لها تأثير على جود الاداء المهني.

بالإضافة إلى ما سبق يوضح المخطط Histogram أن بيانات الانحدار تتبع التوزيع الطبيعي بتمثيلها شكل الجرس من خلال الرسم التالي يتبين أن البيانات معتدلة التوزيع.

وكذلك الشكل البياني السابق Scatterplot، الذي يمثل شكل الانتشار للبواقي مع القيم المتوقعة، يتضح عدم وجود نمط معين للنقاط في الشكل وهذا يتسق مع شرط الخطية.



**5. مناقشة النتائج:** لقد برز بشكل واضح في الآونة الأخيرة الاهتمام العالمي بموضوع التفكير الإبداعي وارتباطه بمفهوم الأداء، وتم خلال هذه الدراسة إسقاط هذا الموضوع على المراجعين الداخليين في بلدية مصراته، وتوزيع عدد 150 استمارة على العاملين بوحدات المراجعة الداخلية داخل البلدية، كما بلغت الاستبيانات الصالحة للتحليل 103 استبانة، وتم إجراء مجموعة اختبارات لغرض تحقيق أهداف الدراسة، حيث تم إجراء الاختبارات اللازمة للتأكد من صلاحية وموثوقية فقرات الاستبانة، فقد تم إجراء التحليل العاملي للتأكد من صلاحية بنود الاستبانة لقياس المتغيرات، وتم إجراء اختبار الموثوقية عن طريق اختبار معامل كرنباخ الفاء، وتحليل الانحدار لقياس واختبار فرضيات الدراسة، والتي أظهرت وجود علاقة بين القدرات الإبداعية للمراجعين الداخليين، ومستوى الأداء الذي يقدمونه أثناء تأدية وظيفة المراجعة الداخلية من خلال بعدي المرونة الذهنية والحساسية للمشاكل، مما يدل على أن المراجعين ذوي المرونة الذهنية والقادرين على الاستجابة للمتغيرات المختلفة لديهم الامكانية لتقديم أداء أفضل، كما أم المراجعين ممن يستشعرون بالمشكلات والأخطار قبل حدوثها يقدمون أداء أفضل من نظرائهم الأقل إدراك للمخاطر والمشكلات، وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة بين الإبداع وتحسين الأداء

في المؤسسات (بحر، 2016)، كما أظهرت دراسة حمدان (2016) أن للقدرات الإبداعية لدى المديرين أثر على تحسين أدائهم المهني، كما أظهرت نتائج البحث أربعة أبعاد للقدرات الإبداعية (القدرات المميزة، تركيز الانتباه، الطلاقة الفكرية، قبول المخاطرة) لا ترتبط بجودة الأداء المهني للمراجعين الداخليين، وبالرجوع إلى البيانات، تبين أن هذه الأبعاد لها متوسط حسابي أكبر من 3، وهي بذلك تبين أن المراجعين بالبيئة المحلية يتمتعون بهذه القدرات، بينما متوسط ردودهم يعكس مستوى أقل بالنسبة لجودة الاداء المهني. وبناءً على ما سبق يمكن للمستفيدين من خدمات المراجعة الداخلية تطوير هذه الوظيفة والرفع من مستوياتها بتحسين مستوى المرونة الذهنية للمراجعين ورفع حساسيتهم للمشاكل واللتن أظهرتا أقل من 3 في المتوسط الحسابي، وذلك بتنمية مهاراتهم الشخصية من خلال الدورات التدريبية وتحفيز العاملين.

## المراجع

- أبو خاطر، منار سالم ( 2010) دور الجامعة في تنمية الإبداع لدى طلبتها في ضوء السنة النبوية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية: غزة.
- حمدان، حيان (2016) أثر القدرات الإبداعية لدى المديرين على تحدين أداء المنظمات الخدمية، مجلة جامعة البعث، 38(36)، 35-66.
- الطيب، حسن (1998) محاور حول النموذج المتكامل لتنمية الموارد البشرية، الإداري، مسقط: معهد الإدارة العامة.
- الميمي، جمانه (2013) العوامل المؤثرة في جودة العملية التدقيقية: دراسة ميدانية في الكليات والمراكز البحثية في جامعة البصرة، جامعة البصرة كلية الإدارة والاقتصاد، 5 (10)، صص. 193-219.
- التير، أحمد محمد والسريتي، المهدي مفتاح (2017) العلاقة بين الكفاءة المهنية واستقلالية المراجع الداخلي في البيئة الليبية، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، 6 (1)، 72-82.
- الجبو، محمد مصطفى (2017) تقييم مدى مساهمة إدارة المراجعة الداخلية بالشركات الصناعية الليبية في تفعيل مبادئ حوكمة الشركات من خلال تطبيق المعايير الدولية للمراجعة الداخلية، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، 5، 221-240.
- الزايدى، عبد الله (2001) منهج البحث العلمي: نشأته وتطوره وضرورته الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- السرور، ناديا ( 2002 ) مقدمة في الإبداع عمان: دار وائل للنشر.
- الشرجي، عادل، المايل، عبدالسلام (2018) واقع الفساد المالي والإداري في ليبيا، الآثار وسبل مكافحته، 1(2) مجلة الدراسات الاقتصادية، ص ص 221-241.

- الشربيني، زكريا وصادق، يسرية (2002) أطفال عند القمة الموهبة والتفوق العقلي والإبداع، القاهرة: دار الفكر العربي.
- الشمري، فهد عايض (2002) المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث، الرياض: شركة نجد التجارية.
- الصيرفي، محمد (2017) المسؤولية الاجتماعية للإدارة (ط1)، الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- العجلة، توفيق عطية توفيق (2009) الابداع الاداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام: دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية: غزة.
- القاضي، حسين (2008) التدقيق الداخلي، (ط1)، دمشق: جامعة دمشق.
- الكاجيجي، خالد وبيت المال، أحمد (2005) تقييم واقع وظيفة المراجعة الداخلية بالمصارف الأهلية، ورقة بحثية مقدمة لمؤتمر الرقابة الداخلية-الواقع والأفاق، أكاديمية الدراسات العليا: طرابلس.
- أبو العلا، ليلى (2013) مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والحداثة، عمان: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع.
- بحر، يوسف عبد عطية والعجلة، توفيق عطية توفيق (2011) القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام "دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) 19(2)، 1405-1445.
- بوخریصة، خدیجة (2015) اليقظة الاستراتيجية ودورها في تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران: وهران.

- جروان، فتحي عبدالرحمن (2013) أساليب الكشف عن الموهوبين والمتفوقين، عمان: دار الفكر الإسلامي الحديث.
- سويدان، طارق و العدلوني، محمد (2002) مبادئ الإبداع، الطبعة الثانية، الكويت: شركة الإبداع الخليجي للاستثمارات والتدريب.
- عجيلة، محمد وزقيب، خيرة (2017) متطلبات جودة خدمات التدقيق الداخلي "رؤيا شاملة"، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 2 (2)، 61-73.
- لظن، هيا مروان (2016) مدى فاعلية دور التدقيق الداخلي في تقييم إدارة المخاطر وفق إطار COSO، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية: غزة.
- يعقوب، فيحاء عبدالله (2018) استطلاع آراء المهنيين والاكاديميين حول بناء استراتيجية وظيفة التدقيق الداخلي وامكانية مواكبة التطورات، مجلة دراسات محاسبية ومالية، 13 (42)، 82-101.
- Alzeban, Abdulaziz (2015), Influence of audit committees on internal audit conformance with internal audit standards, Managerial Auditing Journal 30(67), 539-559.
- Amoh, Kwabena (2017), The Effects Of Internal Audit Quality On Financial Performance Of Firms Listed at the Nairobi Securities Exchange, MA thesis, University of Nairobi, Nairobi.
- Al Shbail, Mohannad Obeid (2018), The Associations of Internal Audit Quality with Job Burnout and Job Satisfaction Based on Theory of Reasoned Action, International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, 8(2), 208-217.

- Endara, Hisain(2019).Work Pressures and Its Impact on the Employee Performance:A Plide Study on the Employer of the Libyan Iron and Steel Company, MA thesis, University of Shah Alam Malaysia, kualalumpur.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 18.0 Update, 11th ed*, Boston: Pearson Education, Inc.
- Yosep, Musa, (2016 ) Effect Competencies, Independence, Objectivity of the Function of Internal Audit (Implications for Quality Financial Reporting)European Journal of Accounting, Auditing and Finance Research Vol.4, No.5, pp.57-72, May 2016.

## ملحق رقم (1)

## الاستبيان

يهدف هذا الاستبيان إلى معرفة درجة تأثير القدرات الإبداعية على جودة المراجعة الداخلية. ولن تستخدم البيانات إلا لأغراض البحث العلمي، ولذلك نرجو التكرم بالإجابة على الأسئلة التالية بوضع علامة (✓) أمام الاختيار المناسب للاستجابة الملائمة:

## أولاً: البيانات الشخصية:

- الجنس	( ) ذكر	( ) أنثى
- العمر	( ) أقل من 25 سنة	( ) من 25 إلى أقل من 35 سنة
	( ) من 35 إلى أقل من 45 سنة	( ) أكبر من 45 سنة
- المؤهل التعليمي	( ) دبلوم	( ) بكالوريوس
	( ) ماجستير	( ) دكتوراه
- الخبرة	( ) أقل من 3 سنوات	( ) من 3 إلى أقل من 5 سنوات
	( ) من 5 إلى أقل من 10 سنوات	( ) أكثر من 10 سنوات

## ثانياً: البيانات الموضوعية:

ت	العبارة	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
	القدرات الإبداعية					
1	أنجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متجدد.					
2	أبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل.					
3	أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل.					
4	أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وأمتلك الحجة والقدرة على الإقناع.					

ت	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الاطلاق
5	أشعر بأن لي مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل					
الطلاقة الفكرية						
6	لدي القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.					
7	لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.					
8	لدي القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة.					
9	لدي القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة.					
10	لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة أو صياغتها في كلمات مفيدة					
المرونة الذهنية						
11	لدي القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.					
12	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.					
13	لا أتردد في تغيير موقفي عندما أفتنع بعدم صحته.					
14	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.					
15	لدي القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.					
الحساسية للمشكلات						
16	أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.					
17	أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.					
18	أستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجهني.					

ت	العبارة	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
19	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل.					
20	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.					
التركيز						
21	أركز على أي موضوع يهمني أكثر من أي شخص آخر.					
22	عند حل مشكلة ما استغرق وقتاً في دراسة المعلومات التي جمعتها.					
23	لا أنتازل عن أهدافي وأصر على تحقيقها بطرق مباشرة أو غير مباشرة.					
24	أمتلك دافع قوي لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة.					
25	اهتمامي ينصب على إنتاج أفكار جديدة أكثر من اهتمامي بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين.					
قبول المخاطرة						
26	أقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب.					
27	أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.					
28	لدى القدرة على الدفاع عن أفكاري بالحجة والبرهان.					
29	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات.					
30	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج.					
جودة الأداء المهني						
31	أنجز الأعمال المكلف بها بكفاءة عالية.					
32	يتم إتباع الأساليب الحديثة بالعمل لتحسين مستوى جودة الأداء.					

ت	العبارة	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الاطلاق
33	احرص على تجنب الأخطاء المحتملة قبل حدوثها من خلال متابعة الأعمال أول بأول.					
34	إن تخفيض نسب عيوب ومشاكل الخدمات التي يقوم بها العاملين تعطي وفره اقتصاديه من حيث تقليل التكاليف وتنظيم في مستوى جودة الاداء.					
35	تعمل كافة الإدارات بمكان العمل على تشجيع ودعم العاملين على التحسين المستمر لمستوى جودة أدائهم.					