

**أثر برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) على تحسين أداء العاملين بالتدقيق الداخلي  
دراسة تطبيقية على البنك الزراعي المصري**

**د. ممدوح عبد الحفيظ صبره\***  
**وليد محمود محمد احمد الدق\*\***

---

(\*) د./ممدوح عبد الحميد صبره : مدرس ادارة الاعمال – المعهد العالى لنظم التجارة الاليكترونية – سوهاج  
E-mail: mamdouhsabra@gmail.com

(\*\*) وليد محمود محمد احمد الدق : باحث دكتوراه كلية الدراسات العليا والبحوث البنينة  
E-mail: waleedelnaqeeep@gmail.com

## ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر برنامج تأكيد وتحسين الجودة على تحسين أداء العاملين بالتدقيق الداخلي في البنك الزراعي المصري. وفي سبيل الوصول لهذا الهدف تم وضع الفروض، وتم الاعتماد على قائمة استقصاء طورها الباحث لجمع البيانات الأولية التي تخدم غرض الدراسة، ومن خلال مقياس ألفا كرونباخ (Cronbach's-Alpha) تم التأكد من ثبات مقاييس متغيرات الدراسة، وباستخدام أسلوب التحليل العاملي (Factor-Analysis) تم التأكد من الصدق التطابقي Convergent-Validity لمقاييس متغيرات الدراسة، وتم استخدام أسلوب الانحدار البسيط في اختبار فروض الدراسة.

ومن خلال الدراسة التطبيقية توصل الباحث إلى قبول الفرض القائل بأن "هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) وتحسين أداء العاملين. وبناء على نتائج الدراسة تم تقديم عدد من التوصيات والمقترحات، وكذلك تم تقديم آفاق البحث المستقبلية.

**الكلمات المفتاحية:** برنامج تأكيد وتحسين الجودة، أداء العاملين، التدقيق الداخلي، البنك الزراعي المصري.

## Abstract

This study aims to identify The Effect of Quality Assurance and Improvement Program on improving the performance of Employees at the Internal Audit an Applied Study within Agricultural Bank of Egypt. In order to achieve this goal, sets of hypotheses were developed. A survey list was developed by the researcher to collect the primary data that serves the study purpose. The Cronbach's Alpha confirmed the reliability of the study variables, the convergent validity of the parameters of the study variables was ascertained by using the Factor analysis. Simple regression was used to test the research hypotheses.

Through An Applied study, the researcher reached a Accept of hypothesis that "There is a statistically significant relationship between Quality Assurance and Improvement Program and improvement of The performance of Employees at the Internal Audit ". Based on the results of the study, a number of recommendations and proposals were presented. Future research horizons were also presented

**Keywords:** Quality Assurance and Improvement Program(QAIP), employee Performance(EP), Internal Audit(IA), Agricultural Bank of Egypt(ABE).

## ١. مقدمة

تعتبر وظيفة التدقيق الداخلي من الركائز الهامة الموجودة بالبنوك، لما تقدمه من خدمات تأكيدية واستشارية حول الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر وحوكمة الشركات، من أجل مساعدة البنوك على تحقيق أهدافها، وفي سبيل تحقيق ذلك لا بد من توافر مجموعة من المتطلبات تعتبر بمثابة عوامل تؤثر في جودة مهنة التدقيق الداخلي، وتعمل على ارساء مبادئ الحوكمة، وتضيف قيمة للبنك وتساعد في تحقيق أهدافه، ويكون ذلك من خلال تقديم تأكيد معقول بأن المخاطر التي تواجهه تدار بفعالية، وكذا تقديم التحسينات الضرورية لذلك (يخلف، وجبور، ٢٠١٩).

ووفقاً للمعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي والتي اصدرها معهد المدققين الداخليين الأمريكي (IIA)، فقد جاء المعيار الدولي ١٣٠٠ بعنوان برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) بأنه يجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي أن يطور ويحافظ على جودة التأكيد وبرامج التحسين والتي تشمل جميع الموضوعات الخاصة بنشاط التدقيق الداخلي والمتابعة المستمرة لفعاليتها، حيث تشمل هذه البرامج تقييم دوري للجودة، متابعة داخلية مستمرة، وتصميم برامج تتضمن إضافة قيمة وتحسن عمليات البنوك، وتوفر تأكيد بأن نشاط التدقيق الداخلي ملتزم بالمعايير والقواعد الاخلاقية. (IIA,2010).

وعلى الرغم من وجود معيار لبرنامج تأكيد وتحسين الجودة ضمن المعايير الدولية للتدقيق الداخلي، إلا أن الباحث لم يجد دراسات تناولت هذا البرنامج بالتطبيق، وانما كانت هذه الدراسات تتمحور حول جودة التدقيق الداخلي بصفة عامة، وبناءً على ذلك، فإن هذه الدراسة تحاول الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

" ما هو أثر برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) على تحسين أداء العاملين بالتدقيق والتفتيش الداخلي؟ "

٢. مشكلة الدراسة:

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً من قبل البنوك في الدول المتقدمة بالتدقيق الداخلي، خاصة وأن وظيفة التدقيق الداخلي هي أداة لخدمة الإدارة، في تحقيق أهدافها، وتقديم خدمات تأكيدية واستشارية، وتقييم نظام إدارة المخاطر والرقابة والحوكمة، وإضافة قيمة للبنوك من خلال تحسين عملياتها، وخلق فرص استباقية، وبالتالي فيجب أداء هذه الوظيفة بمزيد من الحرفية والجودة، لتحقيق أهدافها. وقد وضع معهد المدققين الداخليين الأمريكي (IIA) المعيار ١٣٠٠ معيار برنامج تأكيد وتحسين الجودة والذي يؤكد على ضرورة أن يطور ويحافظ الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي على جودة التأكيد وبرامج التحسين المستمر بالتقييم الدوري للجودة ووجود مراقبة مستمرة لها والتقرير عن برنامج تأكيد وتحسين الجودة للمجلس. (Newigy, 2022)

- وفي ضوء ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في كيفية الإجابة عن الاسئلة التالية:
- ما مستوى تطبيق برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) لدى العاملين بالتدقيق والتفتيش الداخلي بالبنك الزراعي المصري؟
  - ما مستوى أداء العاملين بالتدقيق والتفتيش الداخلي بالبنك الزراعي المصري؟
  - هل يوجد علاقة ارتباطية بين برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) وأداء العاملين بالتدقيق والتفتيش الداخلي في البنك الزراعي المصري؟
  - ما أثر تطبيق برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) على تحسين أداء العاملين بالتدقيق والتفتيش الداخلي في البنك الزراعي المصري؟
- ### ٣. أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى تطبيق برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) بقطاع التدقيق والتفتيش الداخلي بالبنك الزراعي المصري.
- التعرف على مستوى أداء العاملين بقطاع التدقيق والتفتيش الداخلي بالبنك الزراعي المصري.
- الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) وتحسين أداء العاملين بقطاع التدقيق والتفتيش الداخلي بالبنك الزراعي المصري.
- الكشف عن أثر تطبيق برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) على تحسين أداء العاملين بقطاع التدقيق والتفتيش الداخلي بالبنك الزراعي المصري.

### ٤. أهمية الدراسة:

تتلخص أهمية الدراسة في الآتي:

- تتناول الدراسة موضوعاً يعاني من ندرة في الدراسات الاكاديمية - ففي حدود علم الباحث- لا توجد دراسة باللغة العربية والاجنبية ربطت بين برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) وبين تحسين أداء العاملين، رغم أهمية الموضوع، ومن ثم توجيه الباحثين وقطاعات التدقيق الداخلي في البنوك نحو أهمية وجود برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) لتحسين أداء العاملين.
- توجيه أنظار المدققين الداخليين والقائمين على وظيفة التدقيق الداخلي نحو أهمية وجود برنامج لتأكيد وتحسين الجودة (QAIP) وأثره نحو تحسين أداء العاملين بالمؤسسات، والعمل على توفير إطار علمي لدور برنامج تأكيد وتحسين الجودة على تحسين أداء العاملين بالتدقيق الداخلي مما يحسن ذلك الأداء.

- تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية البنك الزراعي المصري، حيث يزيد عدد فروعه عن ١٢٠٠ فرع على مستوى الجمهورية، ما يجعله من أكبر البنوك انتشاراً في جمهورية مصر العربية، ومحفظة قروض ٦٠.٢٨٨ مليار جنية، ومحفظة ودائع ١١٩.٣٢٩ مليار جنية. (<https://www.bankygate.com/32571>)

## ٥. الإطار النظري والدراسات السابقة:

### ١/٥ الإطار النظري للدراسة

يشمل الإطار النظري للدراسة على التعرض لمفهوم الجودة ثم برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP)، ومفهوم أداء العاملين.

### ١/١/٥ برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP)

عرف القاضي (٢٠٠٨) الجودة بشكل عام على أنها مدى المطابقة مع المتطلبات، حيث تسعى المنظمات إلى مراقبة الأداء والأنشطة والأعمال اليومية للوصول إلى أعلى درجة من درجات الجودة، ويكون ذلك من خلال تقليل الأخطاء وكشف الانحرافات بالشكل الذي يؤدي إلى تلبية احتياجات الإدارة فيما يتعلق بجودة التدقيق الداخلي التي تستند إلى الأداء الجيد لنظام الرقابة الداخلية.

إن جودة التدقيق الداخلي تتبع من كفاءة المدققين الداخليين، ونطاق الخدمات المقدمة، وتخطيط المهام وتنفيذها وتوصيل نتائجها بشكل صحيح، ويمكن قياس جودة التدقيق الداخلي باستخدام مجموعة من المؤشرات والمقاييس، تتمثل في نطاق العمل، اوراق العمل، حجم وحدة المراجعة، تقرير المراجعة، استجابة الإدارة العليا لنتائج وتوصيات المراجعة، نسبة الوقت المستخدم في تقييم عمليات المخاطر والرقابة والحوكمة، ضمان الجودة (والى، ٢٠١٩).

وهناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على جودة التدقيق الداخلي، منها ما يرجع للمدقق الداخلي كالاستقلالية والموضوعية، وعدم وجود تحيز وتعارض في المصالح من قبل المدقق الداخلي في إبداء الرأي، وخاصة أن الاطراف ذوي المصالح، ومستخدمي القوائم المالية غالباً ما تكون مصالحهم متعارضة، الكفاءة المهنية من خلال امتلاك المعرفة والمهارات والكفاءة اللازمة لأداء وظيفة التدقيق الداخلي. وهناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على جودة التدقيق الداخلي تتعلق بالبيئة التنظيمية للتدقيق الداخلي: كالدعم الإداري للتدقيق الداخلي من خلال تنفيذ التوصيات والمقترحات الصادرة عن تقارير التدقيق الداخلي، وإمداده بالموارد البشرية والمادية والتكنولوجية لأداء أعماله (غريب، ٢٠٢٠).

تقع المسؤولية النهائية النهائية عن وضع برنامج تأكيد وتحسين الجودة والمحافظة عليه على عاتق الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي، ويتكون برنامج تأكيد وتحسين الجودة من تقييمات داخلية

وتقييمات خارجية، وسيتم التركيز في الدراسة على التقييمات الداخلية، والتي تشمل المراقبة المستمرة لأداء نشاط التدقيق الداخلي، ويتم إبلاغ الإدارة العليا ومجلس الإدارة بنتائج برنامج تأكيد وتحسين الجودة.

المراقبة المستمرة جزءاً أساسياً من أعمال الإشراف اليومي على نشاط التدقيق الداخلي ومراجعتة وقياسه، ويتم استخدام العمليات والأدوات والمعلومات التي تعتبر ضرورية لتقييم نشاط التدقيق الداخلي بمبادئ أخلاقيات المهنة والمعايير، وتنتهي أعمال المراقبة المستمرة إلى تحديد النتائج وأي أعمال متابعة ينبغي القيام بها لضمان تنفيذ التحسينات المناسبة أثناء تنفيذ أعمال التدقيق (www.iaa.org.au).

### ٢/١/٥ تحسين أداء العاملين

يعرفه عواضة (٢٠١٨) بأنه كل السلوكيات التي يظهرها العامل أثناء القيام بالعمل، وتتمثل هذه السلوكيات في اتمام المهام، التحسن في الإنجاز، التصرفات اتجاه الآخرين، المهارات والخبرات المكتسبة. ويمكن تقسيم هذه العوامل إلى ثلاث أقسام: أولاً العوامل الخاصة بالعامل وتشمل الخصائص الديمغرافية والقدرات الذهنية، والرضا الوظيفي والرغبة والادافية. ثانياً: العوامل الخارجية وهي كل ما يحيط بالموظف أثناء أداء عمله، وتتمثل في العلاقات الاجتماعية والتنظيمية في أثناء العمل، والثقافة التنظيمية في المؤسسة، والظروف المادية والعوامل التنظيمية. ثالثاً: العوامل الخارجية: وتتمثل في البيئة الاجتماعية والثقافية، والبيئة السياسية والقانونية، والبيئة الاقتصادية.

### ٢/٥ الدراسات السابقة المتعلقة بجودة التدقيق الداخلي

استهدقت دراسة عيد (٢٠١٧) دراسة وتحليل أبعاد جودة أنشطة التدقيق الداخلي والتي قد تؤثر على قرار المدقق الخارجي بالاعتماد على عمله في أعمال التدقيق الخارجي، وخلصت الدراسة إلى وجود ثلاثة عوامل رئيسية تتمثل في أبعاد جودة عمل المدقق الداخلي وهي: كفاءة المدقق الداخلي، موضوعية المدقق الداخلي، نطاق وطبيعة عمل المدقق الداخلي، وبعد دراسة وتحليل الإصدارات المهنية ونتائج الدراسات المحاسبية في هذا المجال، وقفت الدراسة على عدد ١٤ مؤشر لكل بعد من الأبعاد الثلاثة.

للتعرف على العوامل التي تؤدي إلى زيادة جودة تقارير التدقيق الداخلي، توصلت دراسة غريب (٢٠٢٠) إلى أن زيادة جودة تقارير التدقيق الداخلي تتوقف على توافر ثلاث عناصر هي عوامل تتعلق بالمعلومات المفصح عنها (التكلفة والعائد، التوازن ويتحقق من خلال إعداد تقارير المراجعة الانتقادية والإفصاح عن انجازات الخاضعين للتدقيق)، عوامل متعلقة بخصائص المدقق الداخلي ذاته (الاستقلالية، الموضوعية، الكفاءة المهنية)، عوامل متعلقة بالبيئة التنظيمية للتدقيق

الداخلي (الدعم الإداري للتدقيق الداخلي، الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي، استخدام تكنولوجيا المعلومات في أعمال التدقيق الداخلي، توثيق التدقيق الداخلي، جمع أدلة التدقيق الداخلي).

وتناولت دراسة شحاته (٢٠٢١) دراسة وتحليل محددات جودة وظيفة التدقيق الداخلي في إطار معايير التدقيق الحاكمة والدراسات المعنية، وتحديد متطلبات الإفصاح عن تقارير جودة التدقيق الداخلي وفق الإصدارات المهنية والدراسات الأكاديمية، وخلصت الدراسة إلى وجود ثلاث محددات رئيسية لجودة وظيفة التدقيق الداخلي، والتي تمثلت في الموضوعية والاستقلال التنظيمي، والكفاءة المهنية للمدققين الداخليين، جودة تنفيذ المهام، وتركيز الإفصاح الخارجي عن أنشطة التدقيق الداخلي بدوريه الاستشاري والتوكيدي على مجالات الرقابة الداخلية، وحوكمة الأنشطة والعمليات، وإدارة المخاطر التي تقترب بأنشطة وعمليات الشركة، من خلال تقديم تقارير تحتوي على معلومات ملائمة (تاريخية، حالية، مستقبلية) سواء وصفية و/أو كمية و/أو مالية، تسهم في ترشيده العديد من القرارات الإدارية والاستشارية.

في حين توصلت دراسة كلاً من كيلوتي، وشيخي (٢٠٢٢) إلى أن ابعاد جودة التدقيق الداخلي تتمثل في الاستقلالية التنظيمية من خلال ارتباطهم مباشرة بمجلس الإدارة، التأهيل والتطوير المهني المستمر للمدققين الداخليين من خلال الدورات التدريبية، قيام المدققين الداخليين بالتخطيط للعمل من خلال برامج تدقيق تتميز بالدقة والكفاية واعتمادهم على نظام تقارير وابلغ نتائج التقييم الدوري إلى مجلس الإدارة مما ينعكس على جودة أداء عملهم.

واستهدفت دراسة نصير (٢٠٢٢) تعزيز دور التدقيق الداخلي كمدخل لخدمات التأكد الاستباقية التي تعمل على التحسين المستمر، من خلال الإلتزام بالميثاق الاخلاقي للممارسات المهنية، ومقابلة السلطة بالمسئولية مع ترسيخ مبدأ الاستقلالية والموضوعية في نظام التدقيق الداخلي، وبذل العناية المهنية الواجبة عند أداء التدقيق الداخلي، بالإضافة إلى تأكيد الجودة في تقرير التدقيق الداخلي بما يساهم في وضع ضوابط حاكمة تساعد في كشف الغش والفساد المالي في بيئة الأعمال المصرية. وقد أسفرت الدراسة على أن دور التدقيق الداخلي لم يعد ينصب على خدمات التأكد الداخلي فقط بينما امتد إلى الخدمات الاستشارية كمدخل لخدمات التأكد الاستباقية، من خلال الحد من الفساد بالشركات من خلال ثلاث متغيرات (تأكيد الجودة في تقرير المدقق الداخلي، الإلتزام بالسلوكيات الاخلاقية ومقابلة السلطة بالمسئولية في نظام التدقيق الداخلي أو الاستقلالية والموضوعية في نظام التدقيق الداخلي).

وأوضحت دراسة R. Kai et al. (2022) إلى أهمية جودة التدقيق الداخلي كأساس لبقاء الشركات وتطورها في جميع انحاء العالم، ونتيجة لذلك بذلت العديد من الجهود لتطوير مؤشر تقييم علمي ودقيق لقياس جودة التدقيق الداخلي، ولكن هذه الجهود واجهتها بعض العيوب منها

سوء تنفيذ هذا المؤشر نتيجة عدم القدرة على تحديد اولوية المجالات لهذا المؤشر وعدم وجود منهجية واضحة لتقييم التدقيق الداخلي، وهو ما عالجته هذا الدراسة من خلال إعداد مؤشر للتدقيق الداخلي بالاعتماد على بطاقة الأداء المتوازن وعملية دلفي والتسلسل الهرمي التحليلي، ويتكون هذا المؤشر من خمسة أبعاد هم؛ رضا أصحاب المصلحة، ومساهمة أصحاب المصلحة، النتائج المالية، عملية التدقيق الداخلي، والتعلم والنمو) من خلال ٣٦ مؤشر، وكشفت عملية التسلسل الهرمي التحليل أن عملية التدقيق الداخلي هي البعد الأكثر أولوية في مؤشر تقييم جودة التدقيق الداخلي، وأن ردود الفعل التقييمية لهذا المؤشر من قبل المدققين الداخليين للشركات وأعضاء لجان المتدقيق بأن النتائج صحيحة وموثوقة.

واوضحت دراسة (Kaawaase et al. (2021) تحديد العلاقة بين حوكمة الشركات (خبرة مجلس الإدارة، استقلالية مجلس الإدارة وأداء دوره) وجودة التدقيق الداخلي (كفاءة الموظفين، الاستقلالية والامتثال للمعايير والقواعد الاخلاقية) وجودة التقارير المالية باستخدام أدلة من المؤسسات المالية الاوغندية، وأشارت النتائج إلى أن خبرة مجلس الإدارة وأدائه لدوره مرتبطان بشكل كبير بجودة التقارير المالية على عكس استقلالية مجلس الإدارة، وأن جودة التدقيق الداخلي ترتبط بشكل كبير بجودة التقارير المالية.

وبعد استعراض الدراسات السابقة التي تناولت جودة التدقيق الداخلي، يمكن للباحث الخروج بالملاحظات التالية:

- تتمثل أبعاد جودة التدقيق الداخلي في كفاءة المدقق الداخلي، موضوعية المدقق الداخلي، نطاق طبيعة عمل المدقق الداخلي، الاستقلالية التنظيمية، والتأهيل والتطوير المهني المستمر للمدقق الداخلي، جودة تنفيذ المهام، وتركيز الإفصاح الخارجي عن أنشطة التدقيق الداخلي بدوريه الاستشاري والتوكيدي على مجالات الرقابة الداخلية، وحوكمة الأنشطة والعمليات، وإدارة المخاطر التي تقترب بأنشطة وعمليات الشركة، من خلال تقديم تقارير تحتوي على معلومات ملائمة (تاريخية، حالية، مستقبلية) سواء وصفية و/أو كمية و/أو مالية، تسهم في ترشيد العديد من القرارات الإدارية والاستشارية (عيد، ٢٠١٧؛ كيلوتي، وشيخي، ٢٠٢٢؛ شحاته، ٢٠٢١).
- زيادة جودة تقارير التدقيق الداخلي تتوقف على توافر ثلاث عناصر هي: عوامل تتعلق بالمعلومات المفصح عنها (التكلفة والعائد، التوازن ويتحقق من خلال إعداد تقارير المراجعة الانتقادية والإفصاح عن انجازات الخاضعين للتدقيق)، عوامل متعلقة بخصائص المدقق الداخلي ذاته (الاستقلالية، الموضوعية، الكفاءة المهنية)، عوامل متعلقة بالبيئة التنظيمية للتدقيق الداخلي (الدعم الإداري للتدقيق الداخلي، الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي، استخدام



تكنولوجيا المعلومات في أعمال التدقيق الداخلي، توثيق التدقيق الداخلي، جمع أدلة التدقيق الداخلي)(غريب، ٢٠٢١).

- التدقيق الداخلي أساس لبقاء الشركات وتطورها، لذلك جاءت بعض الجهود لإعداد مؤشر علمي لقياس جودة التدقيق الداخلي يتكون من أبعاد: رضا أصحاب المصلحة، ومساهمة أصحاب المصلحة، النتائج المالية، عملية التدقيق الداخلي، والتعلم والنمو، وجاءت ردود الفعل التقييمية لهذا المؤشر من قبل المدققين الداخليين للشركات وأعضاء لجان التدقيق بأن النتائج صحيحة وموثوقة. (R. Kai et al, 2022)
- أن دور التدقيق الداخلي لم يعد ينصب على خدمات التأكيد الداخلي فقط بينما امتد إلى الخدمات الاستشارية كمدخل لخدمات التأكيد الاستباقية، من خلال الحد من الفساد بالشركات من خلال ثلاث متغيرات (تأكيد الجودة في تقرير المدقق الداخلي، الإلتزام بالسلوكيات الاخلاقية ومقابلة السلطة بالمسئولية في نظام التدقيق الداخلي أو الاستقلالية والموضوعية (نصير، ٢٠٢٢).

### ٣/٥. الدراسات السابقة المتعلقة بأداء العاملين

تناولت دراسة علام (٢٠١٧) أثر البيئة الوظيفية التكنولوجية على تحسين أداء العاملين بمنظمات الأعمال من وجهة نظر أعضاء الإدارات الأخرى، وتوصلت لوجود أثر معنوي ذو دلالة احصائية للبيئة الوظيفية التكنولوجية على تحسين أداء العاملين، ووجود اختلافات معنوية ذات دلالة احصائية بين آراء العاملين بإدارة الموارد البشرية وآراء العاملين بالإدارات الأخرى حول البيئة الوظيفية التكنولوجية وأثرها على تحسين أداء العاملين.

هدفت دراسة الحاج نعاس (٢٠٢٢) إلى تحديد أثر إدارة التغيير على أداء العاملين بالمديرية الجهوية للجمارك بالشلف، وأهميتها في تحسين الخدمة وترقية المؤرق العام الجمركي، وتوصلت إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية لإدارة التغيير بأبعادها على أداء العاملين بالمديرية وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

وتناولت دراسة اليامي والسواط (٢٠٢٢) أثر تطبيق معايير الحوكمة على أداء العاملين بالقطاع الصحي، وقد توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد الحوكمة (الشفافية، الاستجابة، حكم القانون، العدالة، المساواة) على أداء العاملين بالقطاع الصحي بمنطقة نجران.

كما تناولت دراسة المطيري والمطيري (٢٠٢٢) التعرف على أثر إدارة الجودة الشاملة على أداء العاملين بالقطاع الصحي بالتطبيق على مستشفيات مدينة الرياض، وكذلك التعرف على مستوى إدارة الجودة الشاملة وأداء العاملين في مستشفيات القطاع الحكومي بمدينة الرياض، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بلغت ٥٨٣.٠

وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.١٠ بين الدرجة الكلية لإدارة الجودة الشاملة وأداء العاملين بالقطاع الصحي السعودي لدى العاملين بالمستشفيات الحكومية بمدينة الرياض. وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بضرورة تبني الإدارة العليا بالمستشفيات مدينة الرياض تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة كإطار عمل لتطوير الأداء والتحسين المستمر لكافة علميات المستشفى الخارجية والداخلية. وضرورة سن القوانين والانظمة التي تسهم في تذليل المعوقات التي يمكن أن تحول دون تطبيق إدارة الجودة الشاملة، وذلك بتوفير نظام فعال للمحاسبة على جميع مؤسسات القطاع الصحي.

وقد قام (Alqudah, et al.(2022) بدراسة مدى استعداد الموظفين للتغيير لتنفيذ العديد من المبادرات التنظيمية باستخدام عينة من ٥١٠ من موظفي البنوك في الأردن، وقد اظهرت النتائج وجود ارتباط بين بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية عالية الاداء مع كل من الالتزام العاطفي والاستعداد للتغيير، ووجود علاقة ايجابية بين الالتزام العاطفي والاستعداد للتغيير، وارتباط ايجابي بين الاستعداد للتغيير والاداء الفردي للموظفين.

وبعد استعراض الدراسات السابقة التي تناولت أداء العاملين، تلاحظ أن أداء العاملين يتأثر ايجابياً بالبيئة الوظيفية التكنولوجية وأدارة التغيير، ومعايير الحوكمة والجودة الشاملة في البيئات المختلفة التي ناقشتها الدراسات السابقة.

#### ٤/٥. الدراسات السابقة المتعلقة بالعلاقة بين برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP)

##### وأداء العاملين

قام البشير وأبوسن (٢٠٢٢) بدراسة دور إدارة الجودة الشاملة في تطوير أداء العاملين بشركات التأمين، وتوصلت إلى وجود علاقة ايجابية معنوية بين إدارة الجودة الشاملة وتطوير أداء العاملين، وأوصت بضرورة زيادة وعي الإدارة العليا بأهمية تطبيق إدارة الجودة الشاملة بشركات التأمين.

وتوصلت دراسة عايش والمطاع (٢٠١٧) إلى أن مستوى كل من جودة نظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية كان عالياً، وأن هناك أثر ايجابي لجودة نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين في المؤسسة.

وقام طويل (٢٠١٨) بدراسة للتعرف على تأثير تطبيق أبعاد الجودة الشاملة على أداء العاملين بالموارد البشرية في البنوك الجزائرية العمومية العاملة في ولاية سكيكدة، وأوضحت النتائج أن هناك درجة تطبيق متوسطة لمبادئ وأبعاد الجودة الشاملة، كما أن مستوى أداء العاملين جاء بدرجة كبيرة، بالإضافة إلى وجود علاقة ذات تأثير معنوي بأبعاد إدارة الجودة الشاملة وأداء الافراد العاملين.

وجاءت دراسة موس وأبوشري (٢٠١٨) للتعرف على أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على أداء العاملين في القطاع المصرفي بالتطبيق على بنك فيصل الاسلامي السوداني، وتوصلت لوجود علاقة ذات دلالة احصائية (التركيز على العميل، التحسين المستمر، التدريب) وأداء العاملين بالبنك، ولا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين (فريق العمل، مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات) وأداء العاملين بالبنك.

في حين قام (Akeem, et al. (2019) بدراسة العلاقة بين التدقيق الداخلي والأداء المستدام في البنوك النيجيرية، وجاءت نتائج الدراسة لتؤكد على وجود علاقة ايجابية بين المتغيرات المستقلة (وظائف المراجعة الداخلية، إجراءات المراجعة الداخلية) والمتغير التابع (الأداء المستدام)، وأوصت بأن على البنوك أن تعتمد على وظائف التدقيق الداخلي والامتنال لتقييمات ونتائج التدقيق الداخلي من أجل تحسين الأداء.

وأكدت دراسة (Dsouza & Jain (٢٠٢١) على أهمية جودة التدقيق الداخلي كأداة أساسية لتحقيق الكفاءة والفعالية والاستقرار المالي للشركات، من خلال تمتع المدققين الداخليين بالمهارات والكفاءة واتباع المعايير وأفضل الممارسات، وأثبتت الدراسة وجود علاقة ايجابية بين جودة التدقيق الداخلي والاستقرار المالي وهو ما يعني وأن التأثير المالي داخل المؤسسات يمكن تقييمه من قبل المدققين الداخليين.

وفي ضوء النتائج العامة للدراسات السابقة يرى الباحث أن هناك فجوة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية وأن هناك بعض الأبعاد والجوانب الإضافية التي يرى الباحث أن هذه الدراسات لم تتناولها بشئ من التفصيل والتعميق وذلك كما يلي:

- عدم وجود دراسات سابقة تناولت مباشرة برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) وأثره على تحسين أداء العاملين.
- تتميز الدراسة الحالية في أن مجتمع الدراسة هم المدققين والمفتشين الداخليين بالبنك الزراعي المصري هو مجالاً للتطبيق وهكذا يمكن تعميم نتائج الدراسة.

## ٦. منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة السابق الإشارة إليها، اتبع الباحث منهجية علمية تشمل منهج وأسلوب الدراسة، وفروضة، وإطاره الفكري والتطبيقي، وكذلك البيانات وأساليب جمعها، ومجتمع الدراسة، وذلك كما يلي:

١/٦. منهج وأسلوب الدراسة: تقوم هذه الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى أهدافها من خلال جمع وتوصيف وتحليل دقيق لأثر برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) على أداء العاملين بالتدقيق الداخلي.

### ٢/٦. فروض الدراسة:

يمكن صياغة فرض الدراسة على النحو التالي:

- الفرض الرئيس: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) والذي يشمل (تخطيط مهمة التدقيق، تنفيذ برنامج التدقيق، توثيق مهمة التدقيق، الاشراف على مهمة التدقيق) وأداء العاملين بالقطاع محل الدراسة.

### ٣/٦. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع وعينة الدراسة من المدققين والمفتشين الداخليين العاملين بالبنك الزراعي المصري داخل جمهورية مصر العربية والبالغ عددهم ٢١٠ مدقق ومفتش داخلي، تم استهدافهم بالكامل، وتم تجميع وتحليل عدد ٢٠٢ استمارة.

### ٧. مصادر البيانات وطرق جمعها وتحليلها

١/٧. البيانات الثانوية: تمثلت في النشرات والدوريات والمراجع والبحوث والدراسات المنشورة وغير المنشورة.

٢/٧. البيانات الأولية: حيث تم الاعتماد على استمارة الاستبيان والمقابلات الشخصية والبريد الالكتروني كأدوات لتجميع البيانات اللازمة لأغراض الدراسة، وتم تصميم الاستمارة على النحو التالي:

- الجزء الأول: ويتضمن مجموعة الأسئلة الموجهة للتعرف على مدى تطبيق برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) في القطاع محل الدراسة، وذلك على مقياس متدرج من (١) إلى (٥)، حيث يعبر الرقم (١) غير موافق تماماً، والرقم (٥) موافق تماماً، ويتكون من (العبارات من ١ : ٣٠).

- الجزء الثاني: والذي يتضمن مجموعة الأسئلة الموجهة للتعرف على أداء العاملين في القطاع محل الدراسة، وذلك على مقياس متدرج من (١) إلى (٥)، حيث يعبر الرقم (١) غير موافق تماماً، والرقم (٥) موافق تماماً ويتكون من (العبارات من ٣١ : ٤٨).

- الجزء الثالث: ويتضمن البيانات الشخصية والتنظيمية لمفردات عينة الدراسة (الاسم، الوظيفة، العمر، المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي، سنوات الخبرة).

بعد الانتهاء من التصميم المبدئي لقائمة الاستبيان، تم عرضها على السادة مشرفي الدراسة، وذلك للتأكد من دقة القائمة وصلاحيتها للقياس وجمع البيانات الخاصة بالدراسة، كذلك تم الاستعانة بالاختبارات التالية:

اختبار صدق المقياس (Validity): ويوضح مدى قدرة المستخدم على قياس الشيء المراد قياسه.

اختبار ثبات المقياس (Reliability): ويعبر عن درجة الاتساق بين مقاييس الشيء المراد قياسه، وسوف يعتمد الباحث على معامل (Alpha s' Cronbach) لحساب ثبات المقياس، حيث يعبر هذا المعامل على درجة الاتساق الداخلي للمقياس وتتراوح قيمته ما بين (صفر، ١) وفقاً لـ (Churchil, 1979) فإن قيمة معامل ألفا تعتبر مقبولة إذا كانت أكبر من ٦٠%. ويعرض الجدول التالي رقم (١) معاملات الصدق والثبات للمقاييس التي تتطوي عليها قائمة الاستبيان

### جدول رقم (١)

#### معاملات الصدق والثبات لمقاييس الدراسة

معامل الصدق الذاتي		معامل الثبات لكرونباخ	المقياس
الحد الأقصى	الحد الأدنى		
0.855	0.641	0.862	أبعاد برنامج تأكيد وتحسين الجودة
0.852	0.734	0.899	تخطيط مهمة التدقيق
0.855	0.641	0.868	تنفيذ مهمة التدقيق
0.880	0.682	0.832	توثيق مهمة التدقيق
0.826	0.747	0.871	الإشراف على المهمة
0.828	0.625	0.836	تحسين أداء العاملين

**المصدر:** من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

ويتضح من الجدول السابق ما يلي: أن مقاييس الدراسة سجلت معاملات ثبات مرتفعة نسبياً تراوحت بين (٠.٦٥٣ : ٠.٨٩٩) وهي معاملات تتجاوز الحد الأدنى المتعارف عليه، والذي بلغ 0.60 وفقاً لـ (Churchil, 1979)، كذلك سجلت مقاييس الدراسة معاملات صدق ذاتي مرتفعة تراوحت بين (٠.٦٠٣ : ٠.٩١٥).

ونستنتج مما سبق، وجود درجة عالية من الثبات والاستقرار والاعتمادية للمقاييس المستخدمة في الدراسة وصلاحيتها لجمع بيانات الدراسة.

٣/٧. أساليب تحليل البيانات: استخدم الباحث عدد من الأساليب الإحصائية التي تتفق مع اختبار فروض الدراسة من ناحية وطبيعة البيانات التي تم الحصول عليها من ناحية أخرى، وذلك بإستخدام مجموعة من البرامج الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، وقد تم استخدام الأساليب الآتية:

- اساليب التحليل الوصفي: مثل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية.
- اساليب الإحصاء الاستدلالي: ومنها أسلوب تحليل الارتباط، أسلوب تحليل الانحدار.

## ٨. نتائج الدراسة الميدانية

يعرض الباحث في هذه الجزئية نتائج الدراسة الميدانية بدءاً من خصائص العينة، يلي ذلك توصيف متغيرات الدراسة وأخيراً نتائج اختبار فروض الدراسة

١/٨. خصائص العينة:

يوضح الجدول رقم (٢) النتائج الخاصة بتوصيف عينة الدراسة.

### جدول (٢) توصيف عينة الدراسة

م	خصائص العينة	التكرارات	النسبة المئوية
	<b>العمر:</b>		
١	- أقل من ٣٠ سنة	0	%0
	- من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	35	%17.3
	- من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	48	%23.8
	- من ٥٠ سنة فأكثر	119	%58.9
	<b>المؤهل العلمي:</b>		
٢	- تعليم متوسط	2	%1
	- تعليم جامعي	130	%64.3
	- تعليم فوق الجامعي	70	%34.7
	<b>المنصب الوظيفي:</b>		
٣	- مدقق داخلي ومفتش	١٥٠	%٧٤.٢
	- مدير إدارة	٤٢	%٢٠.٨
	- مدير عام	٨	%٤
	- رئيس قطاع	٢	%١
	<b>سنوات الخبرة:</b>		
٤	- أقل من ٥ سنوات	٦	%٣
	- من ٥ إلى أقل من ١٠ سنين	٧٣	%٣٦.١
	- من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٣٥	%١٧.٣
	- أكثر من ١٥	٨٨	%٤٣.٦

**المصدر:** من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

وتعكس بيانات الجدول السابق المؤشرات التالية:

١. من أبرز ما يميز عينة الدراسة، أن نسبة كبيرة من مفردات العينة (٥٨.٩%) تقع في الفئة العمرية من ٥٠ فأكثر، أي أنها تعادل أكثر من نصف مجتمع الدراسة، يليها الفئة العمرية من ٤٠-٥٠ سنة تمثل ٢٣.٨%، بينما الفئة العمرية من ٣٠-٤٠ سنة تمثل ١٧.٣%، بينما كانت الفئة من ٥٠ سنة فأكثر بنسبة ١٣.٣%.
- ويتضح من تلك النتائج عدم تمتع هذا قطاع التدقيق بكوادر شابة حيث تمثل نسبة أعمار أقل من ٣٠ سنة ٠%، والفئة العمرية من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة ١٧.٣% وهي نسب أقل، بالمقارنة بالفئة العمرية الأعلى (من ٤٠ إلى ٥٠ سنة والفئة العمرية من ٥٠ سنة فأكثر)، حيث تمثل نسبة ٨٢.٧% وهو ما يعني عدم وجود تدعيم القطاع بكوادر شابة.
٢. يمثل الحاصلين على تعليم جامعي (مؤهل عال) قمة الترتيب بنسبة ٦٤.٣% ثم تعليم فوق الجامعي (الدراسات العليا) بنسبة ٣٤.٧%، وأخيراً تعليم متوسط (المؤهل المتوسط) بنسبة ١%.
- ويتضح من تلك النسب أن غالبية عينة الدراسة يحملون درجة عليا (تعليم جامعي)، ونسبة التعليم فوق الجامعي (الدراسات العليا) والتي تمثل ٣٤.٧%، ما يعني وجود تشجيع ودعم من الإدارة لتشجيع الدراسات ما بعد الجامعية (علاوات ومكافآت).
٣. أن من ينتسبون إلى الإدارات العليا يمثلون نسبة ٢٥.٨% (مدير إدارة، مدير عام، رئيس قطاع)، وهي نسبة معقولة، بينما نسبة من يعملون مدقق ومفتش داخلي يشكلون نسبة ٧٤.٢%، وهي تمثل النسبة الأكبر من عينة الدراسة، ويرجع الباحث ذلك لكبر عدد فروع البنك الزراعي المصري على مستوى الجمهورية ١٢١٠ فرع.
٤. أن عدد سنوات الخبرة أكثر من ١٥ سنة تمثل النسبة الأعلى ٤٣.٦%، بينما من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات ٣٦.١%، ثم من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة ١٧.٣% وأخيراً فإن نسبة من لديهم أقل من ٥ سنوات من الخبرة حوالي ٣%.
- وتتمتع عينة الدراسة بخبرة طويلة أكثر من ١٥ سنة، وتتناسب هذه النسبة مع ما جاء في الجدول رقم (٢) والذي يعبر عن الفئة العمرية (٥٠ فأكثر نسبة ٥٨.٩%)، ولكنها لا تتناسب مع ما تم تناوله في الجدول رقم (٢) والذي يمثل المنصب الوظيفي، حيث تمثل نسبة من ينتسبون إلى الإدارة العليا نسبة ٢٥.٨%.

## ٢/٨. توصيف متغيرات الدراسة:

يوضح الجدول رقم (٣) البيانات الوصفية لمتغيرات الدراسة ومعاملات الارتباط الخطي البسيط بينها، ومعاملات الثقة في قياس المتغيرات باستخدام معامل  $Alpha s'Cronbach$

جدول رقم (٣) توصيف متغيرات الدراسة

م	المتغيرات	الوسط الحسابى	الانحراف المعياري	١	٢	٣	٤	٥
١	تخطيط مهمة التدقيق	٦4.1	١0.6	(٠.٨٩)				
٢	تنفيذ مهمة التدقيق	٠4.1	٣0.6	.826**	(٠.٨٤)			
٣	توثيق مهمة التدقيق	١٣4.	0.61	.835**	.877**	(٠.٨٣)		
٤	الإشراف على المهمة	٨4.0	٤0.6	.968**	.853**	.784**	(٠.٨٥)	
٥	تحسين أداء العاملين	٤4.0	٥0.6	.785**	.948**	.837**	.791**	(٠.٨٦)

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- ارتفاع استجابات العينة لجميع الأبعاد ويتضح ذلك من ارتفاع المتوسط الحسابى لجميع الأبعاد حيث جاءت جميع المتوسطات بقيم أعلى من ٤ درجات وجاءت استجابات بعد "تخطيط مهمة التدقيق" فى المرتبة الأولى حيث سجل متوسط البعد قيمة ٤.١٦ ويليه اسئلة بعد " توثيق مهمة التدقيق" بمتوسط مقداره ٤.١٣ فيما جاءت استجابات اسئلة بعد " تحسين أداء العاملين" فى المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابى قدره ٤.٠٤.
- سجل الانحراف المعياري لجميع الأبعاد قيم تتراوح بين ٠.٦١ و ٠.٦٥ وهى قيم صغيرة مما يشير إلى انخفاض التشتت فى استجابات عينة الدراسة وذلك لجميع الأسئلة فى كل أبعاد الدراسة، كما يوجد تقارب فى قيم الانحراف المعياري مما يشير الى التوافق فى آراء العينة بين كل بعد والأبعاد الأخرى.
- بالنسبة للارتباط بين أبعاد الدراسة فيشير تحليل الارتباط إلى وجود علاقة طردية معنوية بين ابعاد الدراسة المستقلة والتابعة وسجلت معاملات الارتباط لأغلب أبعاد الدراسة درجة أكبر من ٠.٦ مما يشير إلى وجود علاقة قوية بين المتغيرات.

## ٣/٨ نتائج اختبارات فرض الدراسة

### ١/٣/٨ نتائج اختبارات الفرض الفرعي الأول

- ينص الفرض الفرعي الأول على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط مهمة التدقيق وتحسين أداء العاملين بالقطاع محل الدراسة"، وقد تطلب اختبار هذا الفرض استخدام تحليل الإنحدار الخطي البسيط، ويوضح الجدول رقم (٤) نتائج اختبار هذا الفرض



## جدول رقم (٤) أثر متغير تخطيط مهمة التدقيق على أداء العاملين

نوع العلاقة	مستوى المعنوية	قيمة F	Adj. R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	R	المتغير التابع	المتغير المستقل
***	.000	525.601	0.715	.686	.842	أداء العاملين	تخطيط مهمة التدقيق

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.  $P < 0.001$ \*\*\*

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- توجد علاقة ترابط جوهرية موجبة بين تخطيط مهمة التدقيق وأداء العاملين بالقطاع محل الدراسة، حيث قيمة R تساوي ٠.٨٤٢.
  - يشير معامل التحديد المعدل  $Adj.R^2$  إلى أن تخطيط مهمة التدقيق يفسر ٦١.٥% من التباين في أداء العاملين.
  - يشير معامل جوهرية النموذج ( $Sig.F$ ) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى (٠.٠٠١).
- ويظهر الجدول رقم (٥) تحليل الانحدار لتخطيط مهمة التدقيق كمتغير مستقل على أداء العاملين كمتغير تابع.

## جدول رقم (٥) تحليل الانحدار الخطي البسيط لتخطيط مهمة التدقيق كمتغير مستقل على

## تحسين أداء العاملين كمتغير تابع

مستوى المعنوية	T. value	Beta	المتغير المستقل
***	٩.٨٣٤	٠.٨٤٤	تخطيط مهمة التدقيق
***		٠.٦١٨	المعامل الثابت
		٠.٧١٥	معامل التحديد المعدل $Adj. R^2$
***		٥٢٥.٦٠١	معامل جوهرية النموذج

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.  $P < 0.001$ \*\*\*

- وبناءً على نتائج الجدول السابق يتم قبول صحة الفرض الفرعي الأول، أي أنه هناك أثر ذو دلالة معنوية لتخطيط مهمة التدقيق على تحسين أداء العاملين في القطاع محل الدراسة.

## ٢/٣/٨ نتائج اختبارات الفرض الفرعي الثاني

- ينص الفرض الفرعي الثاني على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ مهمة التدقيق وأداء العاملين بالقطاع محل الدراسة" وقد تطلب اختبار هذا الفرض استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، ويوضح الجدول رقم (٦) نتائج اختبار هذا الفرض

جدول رقم (٦) أثر متغير تنفيذ مهمة التدقيق على أداء العاملين

نوع العلاقة	مستوى المعنوية	قيمة F	Adj. R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	R	المتغير التابع	المتغير المستقل
***	.000	626.601	.596	.616	.778	أداء العاملين	تنفيذ مهمة التدقيق

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.  $P < 0.001$  \*\*\*

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- توجد علاقة ترابط جوهرية موجبة بين تنفيذ مهمة التدقيق وأداء العاملين بالقطاع محل الدراسة، حيث قيمة R تساوي ٠.٨٤٢.
- يشير معامل التحديد المعدل  $Adj.R^2$  إلى أن تنفيذ مهمة التدقيق يفسر ٦١.٥% من التباين في أداء العاملين.
- يشير معامل جوهرية النموذج ( $Sig.F$ ) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى (٠.٠٠١).

ويظهر الجدول رقم (٧) تحليل الانحدار لتنفيذ مهمة التدقيق كمتغير مستقل على أداء العاملين كمتغير تابع.

جدول رقم (٧) تحليل الانحدار الخطي البسيط لتنفيذ مهمة التدقيق كمتغير مستقل على تحسين أداء العاملين كمتغير تابع

مستوى المعنوية	T. value	Beta	المتغير المستقل
***	٩.٨٣٤	٠.٨٤٤	تنفيذ مهمة التدقيق
***		٠.٦١٨	المعامل الثابت
		٠.٥٩٦	معامل التحديد المعدل $Adj. R^2$
***		٦٠١.626	معامل جوهرية النموذج

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.  $P < 0.001$  \*\*\*

وبناءً على نتائج الجدول السابق يتم قبول صحة الفرض الفرعي الثاني، أي أنه هناك أثر ذو دلالة معنوية لتنفيذ مهمة التدقيق على تحسين أداء العاملين في القطاع محل الدراسة.

٣/٣/٨ نتائج اختبارات الفرض الفرعي الثالث

- ينص الفرض الفرعي الثالث على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توثيق مهمة التدقيق وأداء العاملين بالقطاع محل الدراسة" وقد تطلب اختبار هذا الفرض استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، ويوضح الجدول رقم (٨) نتائج اختبار هذا الفرض

## جدول رقم (٨) أثر متغير توثيق مهمة التدقيق على أداء العاملين

نوع العلاقة	مستوى المعنوية	قيمة F	Adj. R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	R	المتغير التابع	المتغير المستقل
***	.000	95.601	.615	.711	.804	أداء العاملين	توثيق مهمة التدقيق

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.  $P < 0.001$  \*\*\*

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- توجد علاقة ترابط جوهرية موجبة بين توثيق مهمة التدقيق وأداء العاملين بالقطاع محل الدراسة، حيث قيمة R تساوي ٠.٨٤٢.
  - يشير معامل التحديد المعدل Adj. R<sup>2</sup> إلى أن توثيق مهمة التدقيق يفسر ٦١.٥% من التباين في أداء العاملين.
  - يشير معامل جوهرية النموذج (Sig.F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى (٠.٠٠١).
- ويظهر الجدول رقم (٩) تحليل الانحدار لتوثيق مهمة التدقيق كمتغير مستقل على أداء العاملين كمتغير تابع.

## جدول رقم (٩)

تحليل الانحدار الخطي البسيط لتوثيق مهمة التدقيق كمتغير مستقل على تحسين أداء العاملين كمتغير تابع

مستوى المعنوية	T. value	Beta	المتغير المستقل
***	٢٧.٨٢٤	٠.٦٥٢	توثيق مهمة التدقيق
***		٠.٦٧٧	المعامل الثابت
		٠.٦١٥	معامل التحديد المعدل Adj. R <sup>2</sup>
***		٩٥.٦٠١	معامل جوهرية النموذج

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.  $P < 0.001$  \*\*\*

وبناءً على نتائج الجدول السابق يتم قبول صحة الفرض الفرعي الثالث، أي أنه هناك أثر ذو دلالة معنوية لتوثيق مهمة التدقيق على تحسين أداء العاملين في القطاع محل الدراسة.

## ٤/٣/٨ نتائج اختبارات الفرض الفرعي الرابع

- ينص الفرض الفرعي الرابع على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإشراف على المهمة وأداء العاملين بالقطاع محل الدراسة" وقد تطلب اختبار هذا الفرض استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، ويوضح الجدول رقم (١٠) نتائج اختبار هذا الفرض

### جدول رقم (١٠) أثر متغير الاشراف على المهمة على أداء العاملين

نوع العلاقة	مستوى المعنوية	قيمة F	Adj. R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	R	المتغير التابع	المتغير المستقل
***	.000	998.601	0.669	.686	.842	أداء العاملين	الإشراف على المهمة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.  $P < 0.001$  \*\*\*

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- توجد علاقة ترابط جوهرية موجبة بين الإشراف على المهمة وأداء العاملين بالقطاع محل الدراسة، حيث قيمة R تساوي ٠.٨٤٢.
  - يشير معامل التحديد المعدل  $Adj. R^2$  إلى أن الإشراف على المهمة يفسر ٦١.٥% من التباين في أداء العاملين.
  - يشير معامل جوهرية النموذج ( $Sig. F$ ) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى (٠.٠٠١).
- ويظهر الجدول رقم (١١) تحليل الانحدار للإشراف على المهمة كمتغير مستقل على أداء العاملين كمتغير تابع.

### جدول رقم (١١)

تحليل الانحدار الخطي البسيط للإشراف على المهمة كمتغير مستقل على تحسين أداء العاملين كمتغير تابع

مستوى المعنوية	T. value	Beta	المتغير المستقل
***	٢٨.٨٣٤	٠.٨١١	الإشراف على المهمة
***		٠.٨٩٦	المعامل الثابت
		٠.٦٦٩	معامل التحديد المعدل $Adj. R^2$
***		٩٩٨.٦٠١	معامل جوهرية النموذج

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.  $P < 0.001$  \*\*\*

وبناءً على نتائج الجدول السابق يتم قبول صحة الفرض الفرعي الرابع، أي أنه هناك أثر ذو دلالة معنوية الإشراف على المهمة على تحسين أداء العاملين في القطاع محل الدراسة.

### ٣/٨ نتائج الدراسة

- ١- قبول فرض الدراسة الذي ينص على أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) والذي يشمل (تخطيط مهمة التدقيق، تنفيذ برنامج التدقيق، توثيق مهمة التدقيق، الإشراف على مهمة التدقيق) كمتغيرات مستقلة وتحسين أداء العاملين بالقطاع محل

الدراسة. ولإختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط ، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المتغيرات، حيث فسر تخطيط مهمة التدقيق حوالي ٧١.٥% من التباين في أداء العاملين، يلي ذلك الإشراف على المهمة ٦٦.٩%، ثم توثيق مهمة التدقيق ٦١.٥%، وأخيراً تنفيذ مهمة التدقيق ٥٩.٦%.

### ٣/٨ توصيات الدراسة

في ضوء ما خرج من الدراسة من نتائج يمكن طرح بعض المقترحات والتوصيات التي يأمل الباحث أن تسهم في مساهمة برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) في تحسين أداء العاملين في قطاع التدقيق والتفتيش بالبنك الزراعي المصري، وتتمثل هذه التوصيات في الآتي:

- يوصي الباحث بتفعيل إدارة تأكيد وتحسين الجودة بقطاع التدقيق والتفتيش بالبنك، وتحديد الاختصاصات الواضحة لها، لمباشرة أعمالها.
- يوصي الباحث بضرورة تشجيع العاملين بالقطاع محل الدراسة على تحسين مهاراتهم من خلال حصولهم على الشهادات المهنية ذات الصلة.
- يوصي الباحث بضرورة تشجيع العاملين على الابداع والتفكير الابتكاري، بما يسهم في تحقيق الأهداف المشروعة للبنك.
- يوصي الباحث بضرورة قيام قطاع التدقيق والتفتيش بعمل الاستقصاء التمهيدي لكل مهمة، لتحقيق الفهم الكافي للناحية التي يتم تدقيقها.
- يوصي الباحث بضرورة استخدام الاستبيانات خلال مهمة التدقيق لتقييم فعالية الضوابط الداخلية بالجهة الخاضعة للتدقيق.
- يوصي الباحث بضرورة استخدام أوراق العمل الموحدة كالاستبيانات وبرامج التدقيق لتحسين كفاءة وفعالية مهمة التدقيق.
- يوصي الباحث بضرورة حضور الاجتماع الأولي والإشراف على مهمة التدقيق (من قبل الإدارة العليا) اثناء تقديم ومناقشة نتائج مهمة المهمة مع الجهة الخاضعة للتدقيق.
- يوصي الباحث بضرورة زيارة الموقع التدقيقي (من قبل الإدارة العليا) والإطلاع على العمل المنجز في تاريخ الزيارة.
- يوصي الباحث بضرورة حضور جلسات مراجعة تقارير التدقيق والتفتيش (من قبل الإدارة العليا) التي تعقد مع الجهة الخاضعة للتدقيق، وتقديم الدعم للمدقق المسؤول.

## ٣/٨ الدراسات المستقبلية المقترحة

تناولت الدراسة الحالية أثر برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) على تحسين أداء العاملين في قطاع التدقيق والتفتيش بالبنك الزراعي المصري، وفي ضوء نتائج الدراسة الحالية يمكن تقديم بعض المقترحات لدراسات مستقبلية وذلك على النحو التالي:

- اجراء ذات الدراسة على قطاع التدقيق والتفتيش، مع مراعاة إدخال متغير التقييم الدوري الذاتي أو الخارجي في برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP)، ومقارنة النتائج مع الدراسة الحالية، والتعرف على أسباب اختلاف النتائج في حال وجودها.
- تطبيق نموذج الدراسة ومتغيراتها على قطاعات أخرى (بخلاف البنوك) للتحقق من موثوقية النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة.

## المراجع

١. أبوشري، الرشيد محمد عبدالله، وموسى، بكري الطيب. (٢٠١٨). أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على أداء العاملين في القطاع المصرفي بالتطبيق على بنك فيصل الاسلامي السوداني، رسالة دكتوراة غير منشورة. جامعة أم درمان الاسلامية، ام درمان.
٢. البشير، محمد معاوية عبدالباقي، وأبوسن، أحمد إبراهيم. (٢٠٢٢). دور إدارة الجودة الشاملة في تطوير أداء العاملين بالتطبيق على شركة شيكان للتأمين وإعادة التأمين. مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، مج ٢، ع ١٠٣١٤، ٥-١٠٥٢.
٣. المباشر، حسن على حسن. (٢٠١٤). علاقة جودة التدقيق الداخلي بالحد من إدارة الارياح - دراسة تطبيقية على الشركات المدرجة في بورصة فلسطين. رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية-غزة.
٤. المطيري، عارف عبدالعزيز، آل حسينة، مرضي مبارك، العنزي، ممدوح فهد، المطيري، فايز عبدالمحيي، والمطيري، رزان محمد. (٢٠٢٢). إدارة الجودة الشاملة وأثرها على أداء العاملين بالقطاع الصحي: دراسة تطبيقية على مستشفيات القطاع الحكومي بمدينة الرياض. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٦، ع ٢٩٤، ٢٢-٤.
٥. اليامي، داحن بن محمد زياد ال سنان، والسواط، طلق بن عوض الله محمد. (٢٠٢٢). أثر تطبيق معايير الحوكمة على أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٦، ع ٤١٤، ١٧-٦٨.

٦. بن عمر، محمد البشير، جديري، موسى وبن أحمد، أحمد. (٢٠٢١). دور التدقيق الداخلي في الحد من ممارسات المحاسبة الابداعية: دراسة ميدانية. مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، مج ٤، ع ٤٤، ٣٣٢-٣٥٣.
٧. الحاس نعاس، خديجة. (٢٠٢٢). إدارة التغيير وأثرها على أداء العاملين بالمديرية الجهوية للجمارك بالشلف. مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، مج ١٨، ع ٣٥١، ٣٠-٣٧٤.
٨. القاضي، حسين. (٢٠٠٨). التدقيق الداخلي، الطبعة الأولى، دمشق: منشورات جامعة دمشق، سوريا.
٩. حسن، يوسف صلاح. (٢٠١٧). الدور الوسيط لمعايير تقييم أداء المراجعة الداخلية في العلاقة بين فعالية المراجعة الداخلية وجودة التقارير المالية: دراسة تطبيقية على الشركات المدرجة بمؤشر EGX100 ببورصة الاوراق المالية المصرية. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية. مج ٥٤، ع ٢٢١، ٢-٢٦٤.
١٠. شحاتة، محمد موسى على. (٢٠٢١). إطار مقترح لأثر الإفصاح عن المراجعة الداخلية على تغيرات أسعار الأسهم بالبورصة المصرية: دراسة ميدانية. مج ١٢، ع ١٢، ٤٧-٤٧.
١١. طويل، ياسمين. (٢٠١٨). الجودة الشاملة وأثرها على أداء الافراد العاملين في البنوك الجزائرية: دراسة تطبيقية في البنوك العمومية العاملة بولاية سكيكدة. مجلة الباحث الاقتصادي، مج ٦، ع ٢٩٥، ٩-٣١٤.
١٢. عايش، عبداللطيف مصلح محمد، والمطاع، محمد أحمد محمد. (٢٠١٧). جودة نظم المعلومات الإدارية وأثرها في أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية. مجلة الدراسات الاجتماعية، مج ٢٣، ع ٣، ١-٣٢.
١٣. علام، وليد كامل محمد بن كامل. (٢٠١٧). أثر البيئة الوظيفية التكنولوجية على تحسين أداء العاملين. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج ٨، ملحق، ١-٢٩.
١٤. عواضة، محمد حسين. (٢٠١٨). أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على أداء العاملين. مستشفى نبيه بري الجامعي الحكومي أنموذجاً. رسالة ماجستير. كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الجامعة اللبنانية، لبنان.

١٥. عيد، ربيع فتوح محمد (٢٠١٧). دراسة تحليلية لإطار قرار اعتماد المراجع الخارجي على عمل المراجع الداخلي مع دراسة ميدانية. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة جامعة الاسكندرية، مج ٥٤٤، ع ٢٤، ص ص ١٤٩-١٨٤.
١٦. غريب، أمل عبدالله محمد. (٢٠٢٠). العوامل المحددة لجودة تقارير المراجعة الداخلية في ضوء الإصدارات المهنية ذات الصلة: دراسة ميدانية على الشركات المقيدة بالبورصة المصرية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. مج ١١، ع ١٦٣٧، ٣-١٦٥٨.
١٧. فروم، محمد الصالح. (٢٠١٩). دور التدقيق الداخلي في تفعيل حوكمة المؤسسات العمومية الاقتصادية لولاية سكيكدة. مجلة ارساد للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج ٢، ع ٢٤، ص ١-٢٣.
١٨. كيلوتي، حمزة وشيخي، بلال. (٢٠٢٢). جودة أنشطة التدقيق الداخلي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية: دراسة ميدانية من وجهة نظر المدققين الداخليين بشركات المساهمة بولاية عناية. مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، مج ٥، ع ١٤، ١٠٣-٧٨٤.
١٩. نصير، مبروك محمد السيد. (٢٠٢٢). نموذج مقترح لتعزيز دور المراجعة الداخلية كأحد خدمات التأكد الاستباقية والإستشرافية في الحد من ممارسات الفساد المالي بالشركات. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ع ١٣، ٧٤-١٠٥.
٢٠. والي، محمد مختار خالد، رضوان، عباس حامد، والغندور، مصطفى عطية السيد. (٢٠١٩). مدخل مقترح لتحسين كفاءة وفعالية المراجعة الداخلية بالتطبيق على البنوك التجارية المصرية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، س ٣٩، ع ٤٤٥٧، ٤٨٠-٤٤٥٧.
٢١. يخلف، صفية وجبور، علي سايب (٢٠١٩). متطلبات تحسين جودة التدقيق الداخلي من أجل إرساء التطبيق السليم لحوكمة الشركات. مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد، مج ١، ع ٢٤، ٨٨-١٠٥.

- Alqudah, I. H., Carballo-Penela, A., & Ruza-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177.
- Akeem, L. B., Olawumi, L. B., & Ajayi-Owoeye, A. O. (2019). Relationship between Internal Audit and Organization's Performance: Evidence From Money Deposit Banks in Nigeria. *Management Science and Engineering*, 13 (1), 5-11.



Available from: URL: <http://www.cscanada.net/index.php/mse/article/view/11348>  
DOI: <http://dx.doi.org/10.3968/11348>.

- Dsouza, S. (2021). Impact of internal audit quality on financial stability. *Journal of Commerce and Accounting Research*. 10(4),19-30.
- Fayi, S. M. A. (2022). Internal audit quality and resistance to pressure. *Journal of Money and Business*. , ٢(١), ٥٧-٦٩.
- Kaawaase, T. K., Nairuba, C., Akankunda, B., & Bananuka, J. (2021). Corporate governance, internal audit quality and financial reporting quality of financial institutions. *Asian Journal of Accounting Research*.6(3),348-366.
- Kai, R., Yusheng, K., Ntarmah, A. H., & Ti, C. (2022). Constructing internal audit quality evaluation index: evidence from listed companies in Jiangsu province, China. *Heliyon*, 8(9), e10598.
- Newigy, H. M. M. (2022) The Role of Modern Internal Auditing in the Sustainability of Companies Listed in the Stock Exchange. *Journal of Business and Environmental Sciences (JBES)*, 1(1), 154-182.
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Limón, M. L. S., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11), e11374.
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the company's growth-a managerial perspective. *Procedia economics and finance*, 3, 660-665.

قائمة إستبيان  
موجهة إلى العاملين بقطاع التدقيق الداخلي بالبنك الزراعي المصري  
في موضوع

أثر برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) على تحسين أداء العاملين بالتدقيق الداخلي  
دراسة تطبيقية على البنك الزراعي المصري

د/ وليد محمود محمد احمد الدق  
مدير إدارة ب  
البنك الزراعي المصري

د/ ممدوح عبد الحفيظ صبره  
مدرس إدارة الأعمال  
المعهد العالي لنظم التجارة الإلكترونية - سوهاج

## مقدمة :

سيدي الفاضل / سيدتي الفاضله

تعد استمارة الاستبانة التي بين أيديكم، مقياساً لمتغيرات الدراسة حيث يقوم الباحث بإجراء دراسة حول " أثر برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) على تحسين أداء العاملين بالتدقيق الداخلي - دراسة تطبيقية على البنك الزراعي المصري " بهدف التعرف على مدى وجود ارتباط بين برنامج تأكيد وتحسين الجودة وتحسين أداء العاملين بالتدقيق الداخلي في البنك محل الدراسة.

ويطمح الباحث من حضراتكم تعاونكم الصادق معه في ملء هذه القائمة مع ضرورة تحري الدقة والموضوعية عند الإجابة على كل سؤال.

مع العلم أن كل جهد سنبذله في هذا العمل سيكون له مردود طيب على خروج هذا العمل بشكل جيد ونتمنى من الله أن يكون لهذا العمل دور في تطوير قطاع التدقيق الداخلي بالبنك الزراعي المصري.

وأود أن أوضح لسيادتكم بأن جميع المعلومات التي ستدلون بها ستكون موضع سرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

الباحث

فيما يلي قائمة تضم بعض العبارات، وفي مقابل كل عبارة خمسة خيارات وفقاً لمقياس ليكرت ذو الخمس نقاط ، برجاء مراعاة الدقة والموضوعية عند إختيار الرقم الذي يعبر عن إجابتك حيث يشير الرقم (١) إلى أعارض بشدة، ورقم (٢) أعارض، ورقم (٣) محايد ، ورقم (٤) أوافق ، ورقم (٥) أوافق بشدة.

برجاء وضع علامة (√) على الرقم المعبر تعبيراً دقيقاً عن إجابتك.

درجة الموافقة					العبارات
أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض ض	أعارض بشدة	
<b>أولاً: برنامج تأكيد وتحسين الجودة:</b>					
<b>١- تخطيط مهمة التدقيق</b>					
					١. يتم وضع خطة عمل لكل مهمة من مهمات التدقيق الداخلي(أهداف المهمة، نطاقها، توقيتها، الموارد المخصصة لها).
					٢. تؤخذ المعرفة والمهارات والقدرات الخاصة للمدقق في الاعتبار عند اختيارهم للمهمة.
					٣. يتم عمل استقصاء تمهيدي لكل مهمة لتفريق فهم كاف للناحية التي سيتم تدقيقها(مراجعة التقارير السابقة، اجراء المقابلات، استخدام الملاحظة...).
					٤. يتم استخدام مصفوفة المخاطر والرقابة لتحديد المخاطر التي تؤثر على أهداف وموارد وعمليات الجهة الخاضعة للتدقيق.
					٥. يتم التخطيط بعناية لمهمة التدقيق بغية تحقيق الاهداف المحددة في خطة التدقيق السنوية.
					٦. يوضع مقاييس لقيم التدقيق على اساسها(مقارنة ما ينبغي أن يكون مع ما هو كائن بالفعل).
					٧. يتم اختيار اجراءات المهمة قبل الشروع بمهمة التدقيق(أساليب الاختيار واختيار العينات...).
					٨. يستخدم المدقق حكمته الشخصية وخبرته لإدخال تحسينات على عمليات الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة بالبنك.
<b>٢- تنفيذ مهمة التدقيق</b>					
					٩. يتم جمع المعلومات بحيث تكون صحيحة وواقية وقائمة على حقائق واقعية وخالية من الخطأ والتحيز.
					١٠. تكون المعلومات موزدة للملاحظات والتوصيات التي يتم الخروج بها.
					١١. يتم جمع المعلومات المفيدة التي تساعد على تحقيق أهداف البنك.
					١٢. تستخدم قوائم المراجعة (التذكير) كوسيلة لضمان انجاز كافة الخطوات الضرورية لعملية التدقيق.
					١٣. تستخدم الاستبيانات خلال مهمة التدقيق لتقييم فعالية الضوابط الداخلية بالجهة الخاضعة للتدقيق.
					١٤. يتمتع المدقق بمهارات اجراء المقابلات مع الجهة الخاضعة للتدقيق.
					١٥. تستخدم المعاينة (الاحصائية أو التقديرية) بهدف استخلاص استنتاجات عن كامل المجتمع الاحصائي.
					١٦. يحرص المدقق على استخدام اجهزة الحاسب في تحليل البيانات وفي مختلف أنشطة التدقيق الداخلي.
					١٧. يتم استخدام المخططات التدقيقية للعمليات والأنشطة والاجراءات الرقابية لاختبار كفاءة الأنظمة والاجراءات الرقابية المرتبطة بها.

درجة الموافقة					العبارات
أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعار ض	أعار ض بشدة	
					١٨. يتم تحليل القوائم المالية لتقييم المخاطر والاداء المالي، وتحديد نقاط القوة والضعف للجهة الخاضعة للتدقيق.
<b>٣- توثيق مهمة التدقيق (أوراق العمل)</b>					
					١٩. يتم توثيق الاجراءات المنفذة والبيانات والمعلومات التي تم جمعها لدعم نتائج المهمة واستنتاجات المدقق.
					٢٠. تحتوي أوراق العمل على معلومات كافية وذات صلة بأهداف المهمة والملاحظات والتوصيات المتعلقة بها.
					٢١. تتميز أوراق العمل بأنها كافية وملئمة لتمكن أي مدقق مستقل وذو خبرة من التوصل للنتائج نفسها التي توصل إليها المدقق.
					٢٢. تتضمن أوراق العمل اشكالاتاً مختلفة من أدلة التدقيق (كالصور، الرسوم البيانية، الجداول...).
					٢٣. يتم استخدام أوراق العمل الموحدة (كالاستبيانات، برامج التدقيق) لتحسين كفاءة مهمة التدقيق.
<b>٤- الاشراف على مهمة التدقيق</b>					
					٢٤. يقوم المشرفون بتوجيه موظفي التدقيق اعتماداً على خبرتهم ومعرفتهم السابقة بالجهة الخاضعة للتدقيق.
					٢٥. يقوم المشرفون بحضور الاجتماع الاولي والاشراف على موظفي التدقيق اثناء تقديم ومناقشة نتائج المهمة مع الجهة الخاضعة للتدقيق.
					٢٦. يتم تقديم النصح والمشورة لموظفي التدقيق حول التصرف حيال الملاحظات الهامة التي تنشأ اثناء الاستقصاء التمهيدي.
					٢٧. يتم الموافقة على خطوات واجراءات برامج التدقيق التي يعدها المدقق المسئول والتأكد من تنفيذها.
					٢٨. تتم زيارة الموقع التدقيقي والإطلاع على العمل المنجز حتى تاريخ الزيارة.
					٢٩. يتم مراجعة مسودة التقرير التي يعدها المدقق، والموافقة عليها قبل البدء بكتابة التقرير النهائي.
					٣٠. حضور جلسات مراجعة تقرير التدقيق التي تعقد مع الجهة الخاضعة للتدقيق، وتقديم الدعم للمدقق المسئول.
<b>ثانياً: تحسين أداء العاملين:</b>					
					٣١. يلتزم العاملون بالقوانين المعمول بها، ومراعاة الإفصاح عما يتوفر من معلومات في الحدود المتوقعة منهم وفقاً للقوانين وأصول المهنة.
					٣٢. يتم أداء العمل بنزاهة وحرص وشعور بالمسؤولية.
					٣٣. يتم الإسهام في تحقيق الأهداف المشروعة والسليمة للبنك.
					٣٤. الاشراف المباشر والمتابعة المستمرة من قبل الرؤساء يؤدي لتحسين مستوى أداء العاملين.
					٣٥. يتم مراعاة التنصر في استخدام وحماية المعلومات التي يحصل عليها المدقق في سياق أداء اعماله.
					٣٦. تتوافر لدي العاملين الموضوعية والكفاءة والعناية المهنية الواجبة.
					٣٧. يحافظ العاملون باستمرار على تحسين مهاراتهم.
					٣٨. ينبعكس رضا العاملين بشكل واضح على زيادة مستوى أدائهم.
					٣٩. يشجع البنك العاملين على الإبداع والابتكار والتفكير الإبتكاري.

أثر برنامج تأكيد وتحسين الجودة (QAIP) على تحسين أداء العاملين بالتدقيق الداخلي  
دراسة تطبيقية على البنك الزراعى المصرى

د. ممدوح عبد الحفيظ صبره  
وليد محمود محمد احمد الدق

درجة الموافقة					العبارات
أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة	
					٤٠. يستفيد البنك من الخبرات العلمية والمهنية لدى العاملين.
					٤١. يتم تقبل الانتقادات البناءة بين زملاء العمل والمرؤسين.
					٤٢. يهتم البنك بمناقشة المشاكل للبحث عن الحلول لها.
					٤٣. يستخدم البنك معايير وطرق علمية لتقييم أداء العاملين.
					٤٤. يوجد بالبنك نظام اتصالات يساعد على تدفق المعلومات بكل الاتجاهات.
					٤٥. يسعى البنك إلى تحويل المعارف التي يمتلكها العاملون إلى برامج تنفيذ كفوءة.
					٤٦. الهيكل التنظيمي الحالي للبنك يساعد على انجاز الأعمال بكفاءة.
					٤٧. يستخدم البنك نظام تقنيات حديثة يساعد على رفع أداء العاملين.
					٤٨. يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين من خلال التقييم الدوري للأداء.

ثالثاً: البيانات الشخصية والتنظيمية :

البيانات الشخصية والتنظيمية:	
الاسم :	----- (إختياري)
الموظفة :	-----
السن :	أقل من ٣٠ سنة ( ) من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة ( ) من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة ( ) من ٥٠ سنة فأكثر ( )
الخبرة :	أقل من ٥ سنوات ( ) من ٥ إلى أقل من ١٠ سنة ( ) من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة ( ) من ١٥ سنوات فأكثر ( )
التعليم :	تعليم متوسط ( ) تعليم جامعي ( ) تعليم فوق الجامعي ( )