

فاعلية نظام الرقابة الداخلية كمتغير وسيط بين البيئة التنظيمية وكفاءة المراجعة الداخلية

دراسة تطبيقية على المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة

Internal Control System Effectiveness as Mediator Variable, Between Organizational Environment and Efficiency of

Internal Audit: An Applied Study on Commercial Banks Operating in The City of Misurata

علي حسين زبلج*	عبد الله مفتاح الشويرف	سالم بشير قجيونه
محاسب ومراجع قانوني – ليبيا	كلية الاقتصاد جامعة مصراتة – ليبيا	كلية الاقتصاد جامعة مصراتة – ليبيا
auditor.zgroup@gmail.com	sh_accounting@eps.misuratau.edu.ly	salem_b72@yahoo.com
تاريخ النشر: 2020/12/31	تاريخ القبول: 2020/11/21	تاريخ الإستلام: 2020/10/30

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية نظام الرقابة الداخلية كمتغير وسيط بين البيئة التنظيمية وكفاءة المراجعة الداخلية لدى المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة، ولقد تم تجميع البيانات من عينة تتكون من موظفين يعملون في إدارات وأقسام المحاسبة والمراجعة الداخلية في المصارف التجارية العاملة بمدينة مصراتة، حيث تم الحصول على عدد 57 استبانة صالحة للتحليل، تم إجراء التحليل الإحصائي عليها باعتماد البرامج الإحصائية (SPSS, Var.21 & Smart PLS3) لاختبار فرضيات الدراسة.

توصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية تربطها علاقة إيجابية مع فاعلية نظام الرقابة الداخلية، وأن الهيكل التنظيمي لا يرتبط بعلاقة ذات أهمية مع فاعلية نظام الرقابة الداخلية، كما اتضح أيضاً أن فاعلية نظام الرقابة الداخلية كمتغير وسيط يرتبط بعلاقة إيجابية مع كفاءة المراجعة الداخلية.

الكلمات المفتاحية: فاعلية نظام الرقابة الداخلية؛ البيئة التنظيمية؛ كفاءة المراجعة الداخلية؛ المصارف التجارية؛ مصراتة.
تصنيف JEL: D23، D61.

Abstract:

This study aims to identify on internal control system effectiveness as mediator variable, between organizational environment and efficiency of internal audit. Data were collected from 57 employees working in the administrations and departments accounting and internal auditing in the commercial banks operating in city of Misurata. In order to test the study hypotheses, the statistical programmes of SPSS, Var.21, and Smart PLS3 were used for the data analysis. Findings revealed that the organizational culture factor has a positive effect with internal control system effectiveness and organizational structure factor has no a positive effect with internal control system effectiveness, Meanwhile, the internal control system effectiveness as mediator variable has a positive effect with efficiency of internal audit.

Keywords: Internal Control System Effectiveness; Organizational Environment; Efficiency of Internal Audit; Commercial Banks; Misurata.

Jel Classification Codes : D23, D61.

* المؤلف المراسل.

1. مقدمة:

شهدت الألفية الثالثة اهتماماً متزايداً بالرقابة الداخلية من قبل المنظمات والمؤسسات في الدول المتقدمة، وخاصة بعد الأزمات والإنهيارات المالية التي تعرضت لها العديد من الشركات والمؤسسات (عمر، 2015، صفحة 02)، حيث تتبع هذه الأزمات والإنهيارات العديد من التساؤلات حول دور نظام الرقابة الداخلية في الحد من التعرض لمثل تلك الأزمات والإنهيارات، إذ عزا العديد من المهتمين أسباب هذه الأزمات والإنهيارات إلى الضعف في أنظمة الرقابة وعدم اعتماد المنظمات والمؤسسات على وظيفة المراجع الداخلي وعدم إعطائها الأهمية كأداة تسعى لتفعيل النظم الرقابية وبالتالي تحقيق الجودة في المنتجات والخدمات المقدمة (حجاج، 2005، الصفحات 83-108) الأمر الذي دفع بالعديد من المنظمات والمؤسسات الصناعية منها والخدمية إلى إنشاء إدارات مستقلة للمراجعة الداخلية ودعمها بالكفاءات البشرية المؤهلة التي تمكنها من تحقيق أهدافها بفاعلية، وكون أن بعض المؤسسات الاقتصادية تسعى إلى تحقيق التميز في أداؤها بفاعلية، فإن ذلك يتطلب منها الأخذ بنظر الإعتبار متطلبات فعالية نظام الرقابة الداخلية من بيئة وإجراءات رقابية وتقييم المخاطر والمعلومات والاتصالات المستخدمة، إضافة إلى تفعيل الممارسات التدقيقية وخصوصاً الداخلية منها نظراً لأن خصائص المراجعة الداخلية من استقلالية المراجع الداخلي وكفاءته المهنية تنعكس بشكل مباشر على أداء المراجع الداخلي (عمر، 2015، صفحة 03).

وبهذا، يعد الدمج بين مقومات نظام الرقابة الداخلية وخصائص المراجعة الداخلية أمراً ضرورياً لتحقيق مستويات أداء عالية للمراجع الداخلي، وعليه جاءت الدراسة الحالية لبيان فاعلية نظام الرقابة الداخلية كمتغير وسيط بين البيئة التنظيمية وكفاءة المراجعة الداخلية في المصارف التجارية العاملة بمدينة مصراتة في ظل وجود استقلالية وكفاءة للمراجع الداخلي المهنية. ✓ مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يعد القطاع المصرفي من أبرز القطاعات الاقتصادية لأي مجتمع، نظراً للدور الحيوي الهام الذي يشغله، فهو بمثابة الجسر الرابط للقطاعات الاقتصادية المختلفة من خلال حشد المدخرات المحلية، وتمويل التنمية الاقتصادية والاجتماعية (فهد، 2017، صفحة 16)، ومساهمته الفعالة في توفير البيئية التنظيمية المناسبة للنشاط الاستثماري، إلا أن الجهاز المصرفي الليبي مازال يعاني من تحديات ومعوقات كثيرة تحول دون القيام بدوره المتوقع، لعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي في ليبيا، وارتفاع مستوى المخاطرة.

حيث أبرزت نشرات الفصائح المالية ودعاوى الاحتياطي المالي التي حدثت في السنوات الأخيرة إلى أن السبب الرئيسي في هذا كله هو ضعف أنظمة الرقابة الداخلية في العديد من الشركات مما أدى إلى عدم الإهتمام في مصداقية كفاءة المراجعة الداخلية وفاعلية أنظمة الرقابة الداخلية في هذه المنظمات، مما تطلب البحث عن السبل الكفيلة بمعالجة هذه المشاكل والحد منها بتطبيق ممارسات عملية تخدم أنظمة الرقابة الداخلية لهذه الشركات وتساهم في ضبط الأنظمة المالية والإدارية وأنظمة الضبط الداخلي وتعزز كفاءة المراجعة الداخلية داخل هذه المنظمات (Arena, 2006, p. 286).

من هنا فإن مشكلة الدراسة تتمثل في دور فاعلية نظام الرقابة الداخلية كمتغير وسيط بين البيئة التنظيمية وكفاءة المراجعة الداخلية في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة، واستناداً إلى التطورات التي تحدث في هذا المجال (فاعلية نظام الرقابة الداخلية) على مستوى العالم من حيث إتباعها لمعايير واضحة في هذا المجال وبالتالي أثره على كفاءة المراجعة الداخلية في القطاع المصرفي الليبي، وخصوصاً في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة، حيث تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما مدى علاقة فاعلية نظام الرقابة الداخلية كمتغير وسيط بين البيئة التنظيمية وكفاءة المراجعة الداخلية

في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما مدى العلاقة بين الهيكل التنظيمي وفاعلية نظام الرقابة الداخلية في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة؟
- ما مدى العلاقة بين الثقافة التنظيمية وفاعلية نظام الرقابة الداخلية في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة؟
- ما مدى العلاقة بين فاعلية نظام الرقابة الداخلية وكفاءة المراجعة الداخلية في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة؟
- ما مدى العلاقة بين فاعلية نظام الرقابة الداخلية كمتغير وسيط بين الهيكل التنظيمي وكفاءة المراجعة الداخلية في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة؟
- ما مدى العلاقة بين فاعلية نظام الرقابة الداخلية كمتغير وسيط بين الثقافة التنظيمية وكفاءة المراجعة الداخلية في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة؟
- ✓ أهمية الدراسة: لما كانت وظيفة الرقابة الداخلية في المصارف تتسم بالأهمية البالغة من خلال الدور المهم الذي تلعبه نحو تحقيق مصداقية في التقارير والبيانات المالية، وبالتالي توفير معلومات دقيقة لمتخذي القرار، الأمر الذي يساهم في تحسين وتطوير أداء القطاع المصرفي في ليبيا، لينعكس ذلك إيجاباً على الاقتصاد الليبي، وبالتالي على استمرارية وتطوير أداء تلك المصارف إيجاباً الأمر الذي يؤدي إلى زيادة حصتها السوقية وقدرتها على المنافسة. حيث تمكن أهمية الدراسة في الآتي:
- توسيع إدراك المسؤولين والموظفين والمراجعين والمحاسبين في المؤسسات الاقتصادية لموضوع فاعلية نظام الرقابة الداخلية ومدى ارتباطه المباشر مع كفاءة المراجعة الداخلية في القطاع المصرفي؛
- مساعدة المستثمرين في اتخاذ القرارات الاستثمارية في مؤسسات القطاع المصرفي؛
- إن النتائج التي يمكن التوصل إليها، والدور الذي ينتظر من التوصيات والمقترحات النهائية يمكن أن يساهم في ترسيخ مضمون فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية في مؤسسات القطاع المصرفي.
- ✓ أهداف الدراسة: بناءً على مشكلة الدراسة وأهميتها تم صياغة أهدافها على النحو التالي:
- التعرف على مستوى العلاقة بين أبعاد البيئة التنظيمية (الهيكل التنظيمي – الثقافة التنظيمية) وفاعلية نظام الرقابة الداخلية في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة.
- التعرف على مستوى العلاقة بين فاعلية نظام الرقابة الداخلية وكفاءة المراجعة الداخلية في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة.
- التعرف على مستوى العلاقة بين فاعلية نظام الرقابة الداخلية كمتغير وسيط بين البيئة التنظيمية بأبعادها (الهيكل التنظيمي – والثقافة التنظيمية) وكفاءة المراجعة الداخلية في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة.
- ✓ نموذج الدراسة: تم تحديد نموذج الدراسة لتحديد العلاقة بين البيئة التنظيمية بأبعادها (الهيكل التنظيمي، والثقافة التنظيمية) كمتغير مستقل (Independent Variable) وفاعلية نظام الرقابة الداخلية كمتغير وسيط (Mediator Variable) وكفاءة المراجعة الخارجية كمتغير تابع (Dependent Variable) كما هو موضح في الشكل رقم (1) أدناه.

شكل 1: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين.

✓ فرضيات الدراسة:

- الفرضية الأولى (H1): يوجد أثر إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على فاعلية نظام الرقابة الداخلية في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- الفرضية الثانية (H2): يوجد أثر إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على فاعلية نظام الرقابة الداخلية في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- الفرضية الثالثة (H3): يوجد أثر إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية لفاعلية نظام الرقابة الداخلية على كفاءة المراجعة الداخلية في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- الفرضية الرابعة (H4): يوجد أثر إيجابي ومعنوي ذو دلالة إحصائية لفاعلية نظام الرقابة الداخلية كمتغير وسيط بين الهيكل التنظيمي وكفاءة المراجعة الداخلية في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة.
- الفرضية الخامسة (H5): يوجد أثر إيجابي ومعنوي ذو دلالة إحصائية لفاعلية نظام الرقابة الداخلية كمتغير وسيط بين الثقافة التنظيمية وكفاءة المراجعة الداخلية في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة.

✓ حدود الدراسة: تناول الباحثين حدود الدراسة على النحو التالي:

- الحدود المكانية: اقتصر تطبيق الدراسة على المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة.
- الحدود البشرية: شملت جميع العاملين في مجال الإدارة والمحاسبة والاقتصاد في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة.
- الحدود الزمنية: غطت الدراسة الفترة الزمنية من شهر (يوليو - أغسطس - سبتمبر - أكتوبر) من العام 2020.

✓ منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، فعلى صعيد المنهج الوصفي تم إجراء المسح المكتبي والاطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية العربية منها والأجنبية لأجل بلورة الأسس والمنطلقات التي يقوم عليها الإطار النظري والوقوف عند أهم الدراسات السابقة التي تمثل رافداً حيوياً في الدراسة. أما على الصعيد التحليلي فقد تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، وتم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبرنامج (PLS3) لتحليل بيانات وأسئلة الدراسة.

✓ الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها للوصول إلى مشكلة الدراسة، والربط التحليلي العلمي السليم مع نتائج الدراسة الحالية، وفيما يلي مجموعة من الدراسات البحثية التي ارتبطت بهذا المفهوم للوقوف على أهم القضايا التي تناولتها تلك الدراسات، والنتائج التي توصلت لها هذه الدراسات.

- دراسة (Fadzil & Haron, 2005, pp. 844-866) بعنوان: "Internal Auditing Practices and Internal Control System"، هدفت الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت أنشطة قسم الرقابة الداخلية في الشركات المدرجة في بورصة ماليزيا تتوافق مع معايير الممارسة المهنية للمراجعين الداخليين إضافة إلى تحديد ما إذا كان الإمتثال لقواعد SPPIA معايير ممارسة مهنة المراجعة الداخلية تؤثر على جودة نظام الرقابة الداخلية للشركة. تكون مجتمع الدراسة وعينته من كافة الشركات المدرجة في بورصة ماليزيا في العام (2001) البالغ عددها (812) شركة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبعد إجراء التحاليل الإحصائية توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها أن إدارة قسم الرقابة الداخلية والكفاءة المهنية والموضوعية والمراجعة تؤثر بشكل كبير على الجانب الرقابي لأنظمة الرقابة الداخلية كما أن نطاق العمل وأداء أعمال المراجعة تؤثر بشكل كبير على جانبي المعلومات والاتصالات من نظام الرقابة الداخلية في حين فإن أداء أعمال المراجعة، والكفاءة المهنية والموضوعية تؤثر بشكل كبير على الجانب البيئي لنظام الرقابة الداخلية.
- دراسة (الرشيد، 2010) بعنوان: "تقييم فاعلية نظام الرقابة الداخلية في البنوك التجارية في الكويت"، هدفت الدراسة إلى تقييم فاعلية نظام الرقابة الداخلية في المصارف التجارية في الكويت، بالإضافة إلى بيان دور الرقابة الداخلية في العمل المصرفي للمصارف التجارية الكويتية، وتشخيص أهم المشكلات والمعوقات التي تحول دون تحقيق رقابة داخلية في المصارف التجارية الكويتية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع المصارف الكويتية وعدد (9) مصارف وكانت عينة الدراسة عينة ملائمة. حيث تم اختيارها على أساس السهولة والملائمة من خلال توفر الأشخاص المراد توزيع الاستبانة عليهم داخل المصارف من العاملين في التدقيق والتفتيش، حيث توصلت الدراسة إلى أن نظام فاعلية الرقابة الداخلية يتسم بمستوى متوسط من الفاعلية بينما التدقيق الداخلي يتسم بالفاعلية وأن مستوى المعوقات التي تواجه نظام الرقابة الداخلية مرتفع وأهمها عقبة التكلفة المالية وعدم وضوح أهداف وإستراتيجية المصرف.
- دراسة (العتيبي، 2011) بعنوان: "دور الرقابة الداخلية في رفع مستوى الأداء الإداري في الرئاسة العامة لرعاية الشباب بمنطقة الرياض"، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الرقابة الداخلية وعلاقتها في رفع مستوى الأداء الإداري في الرئاسة العامة لرعاية الشباب، وذلك بالتعرف على أساليب وأدوات الرقابة الداخلية على أداء العاملين، والتعرف على الصعوبات التي تواجه تطبيق الرقابة الفعالة على أداء العاملين في الرئاسة العامة لرعاية الشباب، تكون مجتمع هذه الدراسة من جميع الموظفين الرسميين العاملين بالرئاسة العامة لرعاية الشباب وفروعها بمنطقة الرياض وعددهم (620) موظفاً، قام الباحث باختيار عينة عشوائية طبقية ممثلة للمجتمع (237) موظفاً، استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي، ومدخل المسح الاجتماعي لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، وقد اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع بيانات هذه الدراسة، أظهرت الدراسة أن أحيانا تركز القيادات الإدارية على متابعة الأداء الإداري وإجراءات الرقابة الداخلية موجبة نحو تحقيق الأهداف ويقوم المدبرون بتبليغ مرؤوسهم بالملاحظات حول أدائهم، كما أظهرت الدراسة الحياد حول مستوى الأداء الإداري في الرئاسة العامة لرعاية الشباب، وأن هناك صعوبات تواجه تطبيق الرقابة الداخلية على أداء

العاملين في الرئاسة العامة لرعاية الشباب بسبب ضعف التدريب وقلة الكوادر الإدارية المؤهلة التي تساعد القيادات في عملية مراقبة العمل يحد من تطبيقها.

- دراسة (زياد، 2015) بعنوان: "أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في بلدية الوسطية في محافظة اربد بالأردن"، هدفت الدراسة إلى معرفة الأثر الذي تلحقه الثقافة التنظيمية على تبني وتحفيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في بلدية الوسطية بمحافظة اربد، وجاءت هذه الدراسة لمعرفة مستوى الثقافة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، والتعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من بينها أن هناك مستويات متوسطة للثقافة التنظيمية وأخرى عالية لسلوك المواطنة التنظيمية ببلدية الوسطية، وأيضاً وجود علاقة ارتباط قوية بين كل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.
- دراسة (محمد، 2018) بعنوان: "درجة ممارسة متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية وعلاقتها بعمليات إدارة المعرفة – دراسة استطلاعية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة"، هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على أثر بعض متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية (القيادة الإدارية، الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصال الهيكل التنظيمي) على مستوى عمليات إدارة المعرفة (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة) داخل مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، وذلك من خلال تطبيق أداء الدراسة المتمثلة في استمارة الاستبيان، على عينة من العاملين حجمها (27) فرداً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة عالية على أن متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية المدروسة (القيادة الإدارية، الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، الهيكل التنظيمي) تتوافر في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة بدرجة عالية، إلى جانب تطبيق المؤسسة قيد الدراسة لعمليات إدارة المعرفة التنظيمية بدرجة متوسطة.

2. البيئة التنظيمية:

وتعرف البيئة التنظيمية بأنها: مجموعة القوى والعناصر التي تحيط بالمنظمة (داخل وخارج المنظمة)، ولها تأثير مباشر أو غير مباشر على الطريقة التي تعمل بها، وتؤثر في طريقة حصولها على الموارد اللازمة لاستمرار عملها مثل: المواد الخام والعمال المؤهلون لإنتاج السلع والخدمات، والمعلومات التي تحتاجها لتحسين التكنولوجيا المستخدمة أو تقرير استراتيجيتها التنافسية، وطرق دعم أصحاب المصالح الخارجيين في المنظمة (Jones, 2004. P27).

حيث تتكون البيئة التنظيمية الداخلية من مجموعة من العوامل والقوى الداخلية التي تؤثر على عمل المنظمة وتحديد عناصر القوة والضعف في المنظمات، وتتكون من الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، وجميع الموارد المتاحة من موارد مالية، بشرية، ونظم المعلومات الإدارية.

✓ الهيكل التنظيمي:

يُعبّر عن نظام رسمي لعلاقات السلطة والعمل التي تسيطر على كيفية تنسيق فعاليات الأفراد واستخدام الموارد لتحقيق الأهداف التنظيمية (يوسف، 2012، صفحة 203)، وتمثل أبعاد الهيكل التنظيمي في "المركزية" وهي اتخاذ القرارات في المستوى الأعلى في المنظمة، "الرسمية" وهي مدى وجود وثائق تكون بمثابة أدلة أو سجلات يتم بموجبها وصف سلوك العاملين وتحديد مواصفات الأعمال التي يجب أن يؤديها، "التعقيد" ويقصد به درجة الاختلاف أو التمايز الموجود في المنظمة (الخشاب، 2012، الصفحات 85-86).

إن الهيكل التنظيمي من الدعائم الأساسية لإدارة المعرفة في المنظمة، حيث أن الهيكل التنظيمي الذي يسم بالمرونة البعد عن الهرمية، تبني اللامركزية في اتخاذ القرارات، تكوين فرق العمل، تغليب العمل الجماعي، وإيجاد علاقات مباشرة بين الأفراد في مختلف الوحدات والمستويات التنظيمية وكذا تفعيل الاتصالات فيما بينهم، من شأنه أن يشجع التعاون الإبداع، والابتكار، إلى جانب غرس الثقة بين الأفراد، ومن ثم التشارك في المعارف والخبرات، وتبادلها بسهولة وسرعة بين مختلف الوحدات في المنظمة، من أجل تحقيق التكيف وحل المشكلات بكفاءة وفعالية. وذلك من خلال تطبيق المعارف وتنفيذ الاستراتيجيات والممارسات الخاصة بإدارة المعرفة (عاشور، 2012، الصفحات 107-108).

✓ الثقافة التنظيمية:

تعتبر عما تشمل عليه بيئة المنظمة من فلسفات، واستراتيجيات، قيم، مسلمات، معتقدات، اتجاهات ومعايير تشترك في تكوين شخصيات، سمات وسلوكيات العاملين بها (أحمد، 2013، صفحة 69)، تتكون الثقافة التنظيمية من "القيم التنظيمية" والتي تمثل القيم الموجودة في مكان أوبيئة العمل، "المعتقدات التنظيمية" وهي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل وطبيعة الحياة الاجتماعية في بيئة العمل، وكيفية إنجاز المهام والأعمال، "الأعراف التنظيمية" وهي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المؤسسة على اعتبار أنها معايير مفيدة للمنظمة (أحمد م.، 2012، الصفحات 283-284).

إن تطبيق الإدارة في أي منظمة يتطلب أن تكون القيم الثقافية السائدة ملائمة ومتوافقة مع مبدأ الاستمرار في التعلم وإدارة المعرفة، وأن تكون الثقافة التنظيمية مشجعة لروح الفريق في العمل، وتبادل الأفكار ومساعدة الآخرين والقُدوة والمثل الأعلى للقيادة الفعالة التي تعني بالمعرفة، والعوامل التي تساعد على تبني مفهوم إدارتها (حشيش، 2011، صفحة 126)، إن نجاح أي نظام إداري يتوقف على وجود ثقافة تنظيمية تدعم جهود وأنشطة العاملين في المنظمة لبناء وتطوير المعارف التي يمكن استخدامها لتحسين أداء العمل، وهذا يتطلب من المنظمة تكوين وإيجاد ثقافة تعزز بناء المعرفة وتقاسمها، وتساند التعاون بين الأفراد، وتشجعهم في قضاء بعض الوقت في التعلم، والاستفادة من الخطأ والسلوك الإيجابي (رشاد، 2006، صفحة 231).

3. فاعلية نظام الرقابة الداخلية

✓ مفهوم الرقابة الداخلية:

ظهرت الحاجة إلى الرقابة كونه الأهداف والخطط والدراسات بالمنظمات يقوم الأفراد بأدائها في ظروف مختلفة وكذلك أدوات مختلفة، وهي تعتبر خط الدفاع الرئيسي للوقاية من إعداد التقارير المالية الإحتيالية، وأداة مهمة في تنظيم سير العمل وضمان حسن أداء العمليات وحماية الأصول والأموال، ولقد ظهرت العديد من التعاريف للرقابة الداخلية حيث عرفها معهد المدققين الداخليين الأمريكي "بأنها نشاط تقييمي مستقل داخل المنظمة يهدف إلى دراسة وتقييم مجموعة واسعة من الأنشطة نيابة عن المنظمة، ويشمل العمليات المالية وغير المالية ومدى الإلتزام بسياسة المنظمات القانونية وتقييم الكفاءة التشغيلية وتحديد ومتابعة الغش في المنظمة" (البغدادى، 2016، صفحة 180).

كما عرفها معيار التدفق الدولي بأنها "العملية التي يقوم بها الأفراد المكلفون بالرقابة أو الإدارة بتصميمها وتطبيقها والمحافظة عليها من أجل تحقيق أهداف المنظمة فيما يتعلق بموثوقية إعداد البيانات المالية وفعالية وكفاءة العمليات والإمتثال للقوانين واللوائح التنظيمية المطبقة (إبراهيم، 2018، صفحة 270).

كما عرفت بأنها "جميع الوسائل والإجراءات التي تستخدمها المنظمة لحماية أصولها وموجوداتها والتأكد من صحة ودقة البيانات المحاسبية والإحصائية لرفع كفاءة الإنتاجية في المنظمة وتحقيق الفاعلية" (سهيل، 2017، صفحة 02).

ويرجع تزايد الاهتمام بالرقابة الداخلية إلى تزايد نطاق المنظمات ومجتمعها، ولكي تتم مراقبة العمليات بفاعلية ينبغي أن تعتمد الإدارة على العديد من التقارير والتحليلات ذات الثقة العالية، كما أن تحمل الإدارة المسؤولية الأولى للمحافظة على موجودات المنظمة ومنع الأخطاء واكتشاف الاختلافات، حتم عليها ضرورة الاحتفاظ بنظام عضوللرقابة الداخلية والإعتماد عليه للوفاء بهذا المسؤولية، كما يوفر نظام الرقابة الداخلية الضوابط السليمة للمعالجات الأولية للعمليات (البغدادى، 2016، صفحة 181).

وتهدف الرقابة الداخلية إلى ضمان صحة ومصداقية المعلومات كي تتمكن الإدارة من الاعتماد عليها، كذلك حماية الأصول والسجلات من المخاطر مثل السرقة والضياع، وتنمية الكفاءة الإنتاجية والاستخدام الأمثل للموارد، والتشجيع على الالتزام بالسياسات الإدارية الموضوعية، والحد من الأخطاء والغش والمخالفات وسوء الإستخدام.

حيث يقوم نظام الرقابة الداخلية على مجموعة من المقومات منها (هيكل تنظيمي كفاء، وجود سياسات وإجراءات لحماية الأصول، وجود إجراءات للتحقيق من صحة ودقة البيانات والتقارير المحاسبية، وجود إجراءات لزيادة الكفاءة وتشجيع الإلتزام بالسياسات الموضوعية، وجود نظام محاسبي كفؤ وفعال، حسن اختيار العاملين وتدريبهم وتقويم أعمالهم وجود قسم وأدارة للتدقيق الداخلي، الإعتماد على البرامج المحاسبية المتكاملة (سهيل، 2017، صفحة 03).

✓ مكونات الرقابة الداخلية: وهي تتكون من الآتي: (إبراهيم، 2018، صفحة 271)

• بيئة الرقابة: تشتمل على التصرفات والسياسات والإجراءات التي تتعلق بالرقابة وأهميتها وتتكون من مجموعة من العناصر كالإلتزام بالكفاءة النزاهة / القيم الأخلاقية / فلسفة الإدارة، ونمط التشغيل، تحديد الصلاحيات والمسؤوليات التي يمارسها الأفراد.

• تقدير المخاطر: ويتوجب على الإدارة دراسة المخاطر وإحتمالية حدوثها بشكل جوهري.

• المعلومات والإتصالات: يوفر نظام المعلومات الفعال المدخل الملائم لتحديد الطرق التي يتم تسجيل كافة العمليات المالية وكذلك التبويب الصحيح للتقارير المالية.

• الأنشطة الرقابية: وهي السياسات والإجراءات التي تضعها الإدارة لتحقيق الأهداف وهي تصمم لمنح واكتشاف الأخطاء في البيانات والمعلومات المحاسبية والمساهمة في توثيق نظام المعلومات المحاسبي.

• المتابعة: وهي التقويم الدوري لمختلف مكونات الرقابة الداخلية ولتحديد إذا كانت تعمل بالشكل المطلوب وتحديد الحاجة لإجراء التطوير والتحديث لمواكبة الظروف.

✓ الأدوات والأساليب التي يعتمد عليها في نظام الرقابة الداخلية: وتتمثل في الآتي: (إبراهيم، 2018، صفحة 273)

• الموازنات التخطيطية: وهي تحتوي على تقديرات كمية ومالية لكافة العمليات المتوقع حدوثها خلال فترة زمنية معينة.

• الرسوم والبيانات والجداول الإحصائية: تظهر البيانات مجمعة أو مقارنة مع أرقام مستهدفة ويتم عرضها على الإدارة لإتخاذ القرار المناسب.

• تقارير الكفاية الدورية: وهي تتضمن مجموعة من البيانات التاريخية المقارنة مع بيانات تاريخية لفترة زمنية مختلفة أو مع أرقام مستهدفة ومن خلالها يمكن الحكم على كفاءة الإدارة.

• دراسة الحركة والزمن: وتهدف إلى تنمية الكفاءة الإنتاجية للعاملين من خلال الدراسة العملية.

4. كفاءة المراجعة الداخلية

ظهرت المراجعة الداخلية كفكرة في ثلاثينيات القرن الماضي في الولايات المتحدة الأمريكية وفي البداية كانت على المراجعة المحاسبية واكتشاف الأخطاء، بعد ذلك أصبحت مهمتها فحص وتقييم فاعلية نواحي النشاط المختلفة (إدريس، 2013، صفحة 87)، وعرفت المراجعة الداخلية بأنها "نشاط تقييمي مستقل تقوم به إدارة أو قسم داخل المنشأة ومهمته فحص الأعمال المختلفة في المجالات المحاسبية والمالية والتشغيلية وتقييم الإدارات والأقسام في هذه المنشأة وذلك كأساس لخدمة الإدارة العليا وكما أنها رقابة إدارية تؤدي عن طريق قياس وتقييم فاعلية الوسائل الرقابية الأخرى (مجدي، 2010، صفحة 24)، ونصت معايير المراجعة على أن يتمتع موظفي قسم المراجعة الداخلية في أية شركة بالحد الأدنى من التأهيل والكفاءة العلمية التي تطلبه وظيفة المراجعة الداخلية حسب وجهة نظر الشركة المعنية وحسب متطلبات نظام الرقابة الداخلية بها (إدريس، 2013، صفحة 95)، لكي تحقق المراجعة الداخلية الأهداف المرجوة يجب أن تتمتع بالكفاءة بحيث لا يقتصر على الفحص والتحليل بهدف اكتشاف الأخطاء بل تنتقل إلى الهدف الأشمل والأعم وهو تطوير عمليات الإدارة ومساعدتها لأداء أعمالها بكفاءة وفاعلية.

فالمدقق الداخلي بإستقلالته وكفاءته والتزامه بتطبيق معايير التدقيق المتعارف عليها سيؤدي إلى إستمرار ونجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها وأهداف باقي شرائح المجتمع في مختلف الأطراف المتأثرة بمستوى متانة المركز المالي للمؤسسة ونجاحها في أداء مهامه، إن وجود إدارة مستقلة في الهيكل التنظيمي للشركة وتتبع مجلس الإدارة مباشرة وذات كفاءة عالية للمراجعة الداخلية، تعتبر أداة هامة من أدوات الرقابة الداخلية يحقق الفعالية وتصميم وتشغيل ومتابعة هيكل الرقابة الداخلية للشركة. بمعنى آخر فإن نظام الرقابة الإدارية الجيد يفترض أن يعتمد أو يكون فيه إدارة مراجعة داخلية ذات كفاءة عالية وتتمتع بدرجة كبيرة من الاستقلالية (جورج، 2003، صفحة 117)، ولقد توصلت دراسة (Alzeban, 2019, p. 344) إلى أن نقاط الضعف في الرقابة الداخلية يتوقف على تدفق تقارير المراجع الخارجي وأن التوصيات التي تقدمها إدارة المراجعة الداخلية تفيد في معالجة نقاط الضعف في الرقابة الداخلية.

5. مجتمع البحث وعينته

تم اختيار مجتمع وعينة الدراسة من العاملين في مجال الإدارة والمحاسبة والاقتصاد في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة، ويهدف تحقيق نتائج شاملة وبيانات شفافة يمكن الاعتماد عليها. تم تحديد ما يقارب (90) من العاملين في مجال الإدارة والمحاسبة والاقتصاد في المصارف التجارية في مدينة مصراتة كمجتمع للدراسة. وبالاستناد إلى الجدول الذي قدمه (Kergcie, 1970, pp. 607-610) تم احتساب عدد أفراد العينة وكانت (75) من جميع العاملين في الإدارات العليا ورؤساء الأقسام ومدراء مكاتب المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة، حيث تم توزيع (80) استبانة، وقد تم الحصول على (57) استبانة، بنسبة استرداد (71.25%)، وهي نسبة كافية للقيام بالدراسة (Hair, 2010)، وفي الجدول رقم (1) يوضح مجتمع البحث وكيفية توزيع عينة الدراسة حسب المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة.

الجدول 01: مجتمع البحث على المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة

الاستبيانات المحللة		الاستبيانات الواردة		نسبة العينة إلى إجمالي المجتمع	حجم العينة	مجموع البحث	البيان
عدد	%	عدد	%				
06	7.5	06	7.5	%12.5	10	80	مصرف الأجماع العربي/ فرع مصراتة
07	8.75	07	8.75	%12.5	10	80	مصرف الصحاري مصراتة/ قصر أحمد
09	11.25	09	11.25	%12.5	10	80	مصرف التجارة والتنمية/ فرع مصراتة
07	8.75	07	8.75	%12.5	10	80	المصرف الإسلامي الليبي/ فرع مصراتة
13	16.25	13	16.25	%18.75	15	80	مصرف الوحدة مصراتة/ فرع المؤسسات
10	12.5	10	12.5	%18.75	15	80	مصرف الجمهورية/ فرع المنطقة الحرة
05	6.25	05	6.25	%12.5	10	80	مصرف الواحة/ فرع مصراتة
57	71.25	57	71.25	%100	80	-	المجموع:

المصدر: من إعداد الباحثين.

✓ أداة الدراسة وأسلوب معالجة البيانات:

تم تصميم الاستبيان كأداة للدراسة، حيث تتكون من أربعة أجزاء.

- الجزء الأول: يختص بأسئلة حول المتغيرات الشخصية (الديموغرافية).
- الجزء الثاني: فهو يحتوي على أسئلة تقيس أبعاد المتغير المستقل.
- الجزء الثالث: فهو يحتوي على أسئلة تقيس أبعاد المتغير الوسيط.
- الجزء الرابع: فهو يحتوي على أسئلة تقيس المتغير التابع.

✓ خصائص أفراد عينة الدراسة:

من خلال تحليل البيانات المتحصل عليها والمتعلقة بالمستجوبين تبين أن معظم المستجوبين من أفراد عينة الدراسة من

الفئة العمرية 26-35 سنة بنسبة (49.1%)، وأن ما نسبته (53.2%) من أفراد عينة البحث حاملين درجة البكالوريوس.

بينما فيما يتعلق بنوع المصرف فقد أشارت النتائج إلى أن (52.6%) من أفراد العينة يشتغلون في مصارف خاصة بالقطاع

الحكومي، أخيراً فيما يخص بعدد سنوات الخبرة فقد وجد تساوي في الفئة العمرية 5 سنوات فأقل، والفئة العمرية 6-20 سنة، بنسبته (45.6%).

والجدول الموالي رقم (2) يوضح هذه الخصائص بتفصيل أكثر:

الجدول 02: خصائص أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية	العدد	بيان نوع المتغيرات الديموغرافية	المتغيرات الديموغرافية
%84.2	48	ذكر	نوع المبحوث
%15.8	9	أنثى	
%100	57	المجموع	
%21.1	12	25 سنة فأقل	العمر
%49.1	28	26 - 35 سنة	
%19.3	11	36 - 45 سنة	
%10.5	6	46 سنة فأكثر	
%100	57	المجموع	

9.7%	6	دبلوم عالي	المستوى التعليمي
53.2%	33	بكالوريوس	
21%	13	ماجستير	
11.3%	7	دكتوراه	
4.8%	3	شهادة كفاءة مهنية	
100%	57	المجموع	
52.6%	30	مصرف حكومي	نوع المصرف
47.4%	27	مصرف خاص	
100%	57	المجموع	
45.6%	26	خمس سنوات فأقل	سنوات الخبرة
45.6%	26	6 – 20 سنة	
7%	4	21 – 35 سنة	
1.8%	1	36 سنة فأكثر	
100%	57	المجموع	

المصدر: نتائج برنامج SPSS V.20

✓ اختبار صدق وثبات أداة الدراسة:

- صدق أداة الدراسة: لاختبار صدق أداة الدراسة تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة متخصصة من الأساتذة في نفس موضوع الدراسة، وتم الأخذ بأرائهم والقيام بالتعديلات المطلوبة من حيث الصياغة ولسهولة الفهم لعينة الدراسة، وقد تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) الخماسي (1_ غير موافق إطلاقاً)، (2_ غير موافق) (3_ محايد)، (4_ موافق)، (5_ موافق بشدة).
- ثبات أداة الدراسة: ثبات الاستبانة يعبر عن مدى الاتساق الداخلي لفقراتها، وذلك من أجل التأكد من أنها مناسبة لما نريد قياسه، حيث تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لفحص الثابت، وتعتبر قيمة معامل كرونباخ ألفا مقبولة إذا كانت مساوية أو تجاوزت (0.70)، وتدل على صدق الاستبانة (Sekaran، 2016)، كما هو موضح في الجدول رقم (3).

الجدول 03: قيمة اختبار كرونباخ ألفا

ت	متغيرات الدراسة	عدد الفقرات	قيمة معامل كرونباخ ألفا
1	الهيكل التنظيمي	4	0.903
2	الثقافة التنظيمية	7	0.933
3	فاعلية نظام الرقابة الداخلية	12	0.919
4	كفاءة المراجعة الداخلية	9	0.922

المصدر: نتائج برنامج SPSS V.20

✓ الإحصاء الوصفي لتحليل البيانات:

لوصف متغيرات الدراسة تم احتساب كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابة أفراد العينة عن متغيرات الدراسة في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة، حيث كانت متوسطات متغيرات الدراسة تتراوح بين (3.440) و(4.010) وبانحراف معياري يتراوح بين (0.433 – 0.904)، كما هو موضح في الجدول رقم (4)، وهذا يدل على أن الإجابات كانت في منطقة القبول.

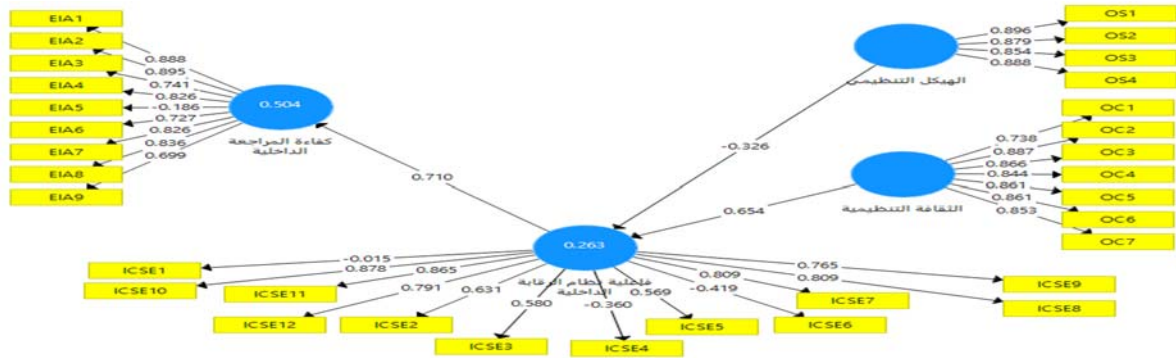
الجدول 04: وصف المتغيرات

ت	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
1	الهيكل التنظيمي.	3.750	0.898	2
2	الثقافة التنظيمية.	3.570	0.904	3
3	فاعلية نظام الرقابة الداخلية.	4.010	0.349	1
4	كفاءة المراجعة الداخلية.	3.440	0.433	4

المصدر: نتائج برنامج SPSS V.20

- ✓ اختبار الفرضيات: لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام برنامج (Smart PLS3)، وهونموذج إحصائي يسمح بدراسة العلاقات بين مجموعة من المتغيرات المستقلة (Independent Variables) والمتغير الوسيط (Mediator Variable) والمتغير التابع (Dependent Variable)، ولقد تم استخدام نموذج (Smart PLS3)، لأنه يقلل من الأخطاء القياسية، ويتم استعماله في حالة العينات الصغيرة، وعند تحليل البيانات بهذا الأسلوب أوالنموذج، فإن التحليل يمر بمرحلتين:
- نموذج قياسي (نموذج خارجي): Measurement Modle: ومن خلاله يتم التأكد من مدى صدق وثبات فقرات الاستبانة في قياس متغيرات الدراسة، ويسمى (تقييم النموذج القياسي) وكما هو موضح في الشكل رقم (1).
- نموذج هيكل (نموذج داخلي) Construction Modle: ومن خلاله يتم تحديد العلاقة بين المتغيرات الكامنة فيما بينهما.

الشكل 02: يوضح النموذجان القياسي والهيكل للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين.

أولاً: تقييم النموذج القياسي:

من خلاله يتم دراسة موثوقية ومصداقية النموذج، وذلك عن طريق حساب الموثوقية المركبة (CR)، والتي من المفترض أن تكون أكبر من 0.7، ولتقييم المصدقية يتم استخدام متوسط التباين (AVE)، والذي من المفترض أن يكون أكبر من 0.5 (Bagozzi, 1988, pp. 74-94). ومن خلال الشكل رقم (2) يتضح أن مصداقية المكونات لم تحقق الشروط المطلوبة لبعض العبارات في النموذج القياسي مما ترتب عليه حذف (8) عبارات، وهي تحديداً (EIA5, EIA9, ICSE1, ICSE2, ICSE3, ICSE4, ICSE5, ICSE6) بسبب أن التشعب الخارجي لها (Outer Loading) كان أقل من (0.5)، مما أدى إلى زيادة الموثوقية المركبة (CompositeReliability) حيث أصبح يزيد عن (0.7) كما هو موضح في الجدول رقم (5) والشكل رقم (3).

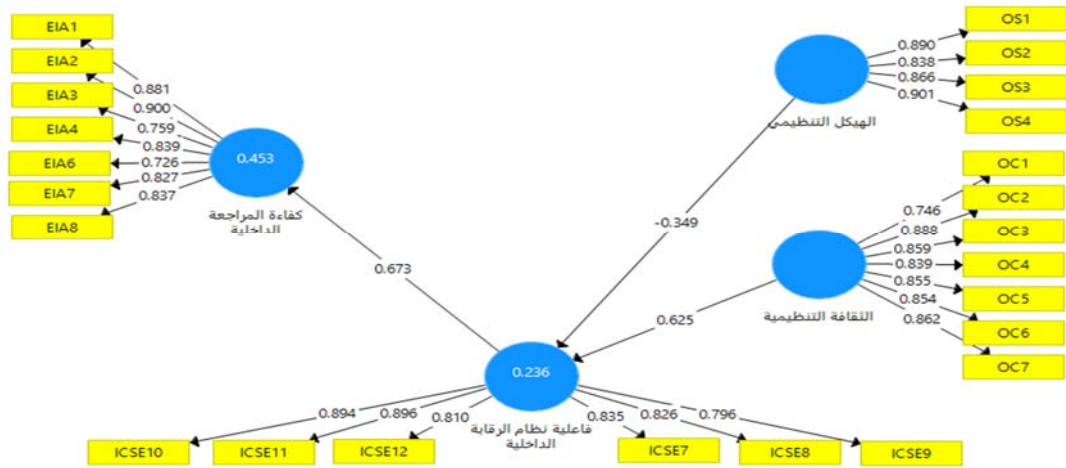
الجدول 05: الموثوقية وصحة التباين

العبارات والمركبات	البنود	التشيعات (Loading)	الموثوقية المركبة (CR)	Cronbach's Alpha	متوسط الانحراف المعياري المفسر AVE
الهيكل التنظيمي	OS1	0.890	0.928	0.903	0.764
	OS2	0.838			
	OS3	0.866			

			0.901	OS4	
0.713	0.933	0.946	0.746	OC1	الثقافة التنظيمية
			0.888	OC2	
			0.859	OC3	
			0.839	OC4	
			0.855	OC5	
			0.854	OC6	
			0.862	OC7	
0.712	0.919	0.937	0.835	ICSE7	فاعلية نظام
			0.826	ICSE8	الرقابة الداخلية
			0.796	ICSE9	
			0.894	ICSE10	
			0.896	ICSE11	
			0.810	ICSE12	
0.683	0.922	0.937	0.881	EIA1	كفاءة المراجعة
			0.900	EIA2	الداخلية
			0.759	EIA3	
			0.839	EIA4	
			0.726	EIA6	
			0.827	EIA7	
			0.837	EIA8	

المصدر: مخرجات برنامج Smart PLS Version 3.2.3

الشكل 03: يوضح النموذج القياسي بعد إجراء التحليل العاملي وحذف بعض البنود



المصدر: من إعداد الباحثين.

بالإضافة إلى ما سبق فقد أظهر معيار (Fornell, 1981, pp. 39-50) أن الجذر التربيعي لقيم متوسط التباين المفسر (AVE) بين أن ارتباط المتغير مع نفسه أكبر من ارتباطه بالمتغيرات الأخرى (Higher than other interconstruct correlations)، وهذا يؤكد أن شرط التمايز قد تحقق كما هو موضح في الجدول رقم (6).

الجدول 06: الارتباط وصحة التمايز

المحور	الثقافة التنظيمية	الهيكل التنظيمي	فاعلية نظام الرقابة الداخلية	كفاءة المراجعة الداخلية
الثقافة التنظيمية	0.840			
الهيكل التنظيمي	0.633	0.874		
فاعلية نظام الرقابة الداخلية	0.404	0.047	0.844	
كفاءة المراجعة الداخلية	0.451	0.140	0.673	0.826

المصدر: مخرجات برنامج Smart PLS Version 3.2.3

ثانياً: تقييم النموذج الهيكلي:

لاختبار فرضيات الدراسة تم تقييم النموذج الهيكلي، وذلك باستخدام طريقة (Bootstrapping).

✓ اختبار العلاقات المباشرة بين متغيرات الدراسة:

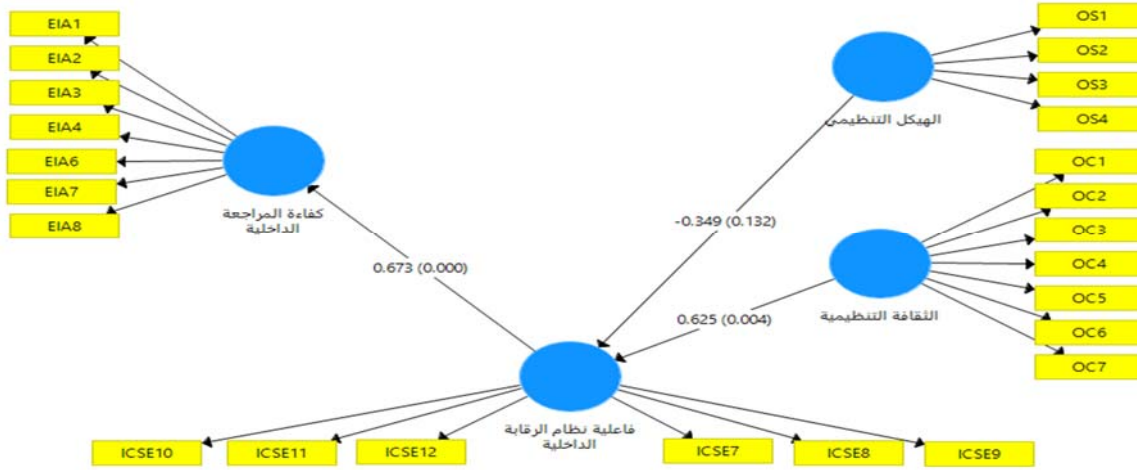
لتحقيق أهداف الدراسة تم اختبار العلاقات المباشرة بين متغيرات الدراسة كما هو موضح في الجدول رقم (7).

الجدول 07: اختبار العلاقات المباشرة بين متغيرات الدراسة

الفرضية	العلاقة	Original Sample Beta	Standard Deviation	T-Statistic	P-value	القرار
H1	الهيكل التنظيمي << فاعلية نظام الرقابة الداخلية.	-0.349	0.231	1.508	0.132	رفض
H2	الثقافة التنظيمية << فاعلية نظام الرقابة الداخلية.	0.625	0.218	2.870	0.004	قبول
H3	فاعلية نظام الرقابة الداخلية << كفاءة المراجعة الداخلية.	0.673	0.117	5.777	0.000	قبول

المصدر: مخرجات برنامج Smart PLS Version 3.2.3

الشكل 04: يوضح النموذج الهيكلي



من خلال الجدول (7) والشكل (4) يتضح أن الفرضية (H1) كان مستوى المعنوية (P-value) الخاص بها أكبر من 0.05 وبالتالي غير مقبولة، أما الفرضية الثانية (H2) كان مستوى المعنوية (P-value) الخاص بها أقل من 0.05 وبالتالي مقبولة وأخيراً تم قبول الفرضية الثالثة (H3) عند مستوى معنوية (P-value) 0.010. ✓ اختبار العلاقات غير المباشرة بين متغيرات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم اختبار العلاقات غير المباشرة بين متغيرات الدراسة كما هو موضح في الجدول رقم (8).

الجدول 08: اختبار العلاقات غير المباشرة بين متغيرات الدراسة

القرار	P-value	T-Statistic	Standard Deviation	Original Sample Beta	العلاقة	الفرضية
رفض	0.130	1.515	0.155	_0.235	الهيكل التنظيمي << فاعلية نظام الرقابة الداخلية << كفاءة المراجعة الداخلية.	H4
قبول	0.017	2.402	0.175	0.420	الثقافة التنظيمية << فاعلية نظام الرقابة الداخلية << كفاءة المراجعة الداخلية.	H5

المصدر: مخرجات برنامج Smart PLS Version 3.2.3

من خلال الجدول (8) يتضح أن الفرضية (H4) كان مستوى المعنوية (P-value) الخاص بها أكبر من 0.05، وبالتالي غير مقبولة، أما الفرضية الثانية (H5) كان مستوى المعنوية (P-value) الخاص بها أقل من 0.05، وبالتالي مقبولة، وكذلك من أهم المعايير لتقييم النموذج الهيكلي هو معامل التحديد (R^2) حيث أن قيم (R^2) (0.75-0.5-0.25) ضعيف - متوسط - كبير على التوالي (Hair et al., 2011).

وفي هذه الدراسة كانت قيمة معامل التحديد (R^2) لفاعلية نظام الرقابة الداخلية تساوي (0.236) وهي قيمة متوسطة، وهذا يدل بأن تأثير فاعلية نظام الرقابة الداخلية كمتغير وسيط يفسر (24%) من التغيير في كفاءة المراجعة الداخلية.

وأيضاً كانت قيمة معامل التحديد (R^2) لكفاءة المراجعة الداخلية تساوي (0.443) وهي قيمة متوسطة، وهذا يدل بأن أبعاد البيئة التنظيمية، وفاعلية نظام الرقابة الداخلية معاً تفسر (45%) من التغيير في كفاءة المراجعة الداخلية.

✓ اختبار قدرة النموذج على التنبؤ (Q2):

كما أن هناك أداة أخرى لتقييم النموذج الهيكلي وهي معامل (Stone-Geisser)، فإذا كانت أكبر من الصفر فإن النموذج له أهمية تنبؤية (Henseler, 2009, pp. 277-319) ولقد كانت قيمة (Q^2) في هذه الدراسة لكل من فاعلية نظام الرقابة الداخلية تساوي (0.208) وكفاءة المراجعة الداخلية كانت تساوي (0.443)، وهذا يدل على أن العلاقات في النموذج لها أهمية تنبؤية.

6. الخاتمة:

لقد حاول الباحثين من خلال هذه الدراسة معالجة أحد المواضيع الحديثة، والمهمة في تسيير، ونجاح المؤسسات في جميع مختلف الأنشطة، سواء تجارية أو صناعية أو خدمية، وهو فاعلية نظام الرقابة الداخلية كمتغير وسيط بين البيئة التنظيمية وكفاءة المراجعة الداخلية، "وقد اشتملت الدراسة على جانب نظري تضمن عرض وتحليل متغيرات الدراسة المتمثلة في البيئة التنظيمية، وفاعلية نظام الرقابة الداخلية، وكفاءة المراجعة الداخلية، ودراسة ميدانية حول عينة من المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة، ولقد أثار بحثنا الحالي جملة من التساؤلات وقدم أيضا فرضيات تعلق بطبيعة علاقة فاعلية نظام الرقابة الداخلية كمتغير وسيط بين البيئة التنظيمية وكفاءة المراجعة الداخلية.

حيث من خلال النتائج والاطلاع على الجانب النظري ذوالعلاقة والتحليلات الإحصائية للبيانات التي تم تجميعها عن طريق قائمة الاستبيان موجهة إلى عينة من الموظفين في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة تبين الآتي:

✓ أوضحت التحليلات الإحصائية الوصفية للفقرات التي تقيس الهيكل التنظيمي أن متوسط إجابات العينة متوسطة حيث كان المتوسط الحسابي (3.750) مع انحراف معياري (0.898)، أي أنه حسب آراء عينة الدراسة وجد بعض من الموظفين ليس لديهم الفكرة الكاملة على اختصاص بعض الإدارات المبنية في الهيكل التنظيمي للمصرف ومن بينها إدارة المراجعة الداخلية، وهذا يعزي أيضاً للإرباك الإداري الذي يحدث أثناء عملية تقديم الخدمات المصرفية لعدم فهم طريقة حل المشاكل المتعلقة بالأعمال الروتينية التي يجب تقديمها للعملاء؛

✓ بينما أوضحت التحليلات الفقرات التي تقيس الثقافة التنظيمية أنه متوسط إجابات العينة (3.570) وانحراف معياري (0.904)، أي أن حسب آراء عينة الدراسة تبين تأثير دور المراجع الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية في المصارف التجارية العاملة في مدينة مصراتة؛

✓ أما فيما يخص فاعلية نظام الرقابة الداخلية وكفاءة المراجعة الداخلية تبين أنه يوجد دقة في مراجعة الإجراءات الإدارية، على العكس من الإجراءات المحاسبية، وهذا يتطلب من المراجع الداخلي بالمراجعة الإدارية والمحاسبية على جميع الأقسام داخل المصرف بخصوص السجلات والدفاتر والتقارير الدورية، والتأكد من الأرقام الموجودة بالكشوف وتصحيح الأخطاء الواردة بها.

✓ التوصيات:

- التركيز على فحص ضوابط الرقابة الداخلية المحاسبية وتقويمها من المراجع الداخلي، وتحديد مخاطر الرقابة الداخلية وإتخاذ إجراءات المراجعة مثل الإختبارات الجوهرية المناسبة؛
- ينبغي أن يكون نظام الرقابة الداخلية في المصارف التجارية في ليبيا مبسطاً ومفهوماً ومكتوباً من حيث الممارسة والتطبيق خالياً من التعقيد مع ضرورة توفير المرونة فيه بحيث يمكن تعديله بما يتفق ووظيفة العمل في المصارف التجارية من دون أن يفقد فعاليته؛

- الاستغلال الأمثل للإمكانيات المتاحة في تطبيق نظام الرقابة الداخلية بحيث يمكن توفير بيئة رقابية جيدة، بدورها تساهم في تحسين جودة المراجعة وسرعة تقديم المعلومات وتصحيح الأخطاء والانحرافات؛
- التدريب الجيد للمراجعين الداخليين على إجراءات وأساليب نظام الرقابة الداخلية في المصارف التجارية الليبية.

7. قائمة المراجع:

1. أبويمالة سهيل. (2017). أثر هيكل أنظمة الرقابة الداخلية وفقاً لنموذج COSO 2013 على تحسين جودة أداء المدقق الخارجي (دراسة تحليلية لآراء مدققي الحسابات الخارجيين في الضفة الغربية - فلسطين). مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، المجلد 01، العدد 5.
2. اشتوي إدريس. (2013). المراجعة معايير وإجراءات. جامعة بنغازي. ليبيا: ط.6. دار التعليم الجامعي.
3. العبادي إبراهيم. (2018). دور نظام الرقابة الداخلية في الوحدات الحكومية الأردنية في ضبط الإنفاق الحكومي (دراسة ميدانية على الوحدات الحكومية في محافظة جرش). مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 2.
4. الغزام، زياد. (2015). أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في بلدية الوسطية في محافظة اربد بالأردن. مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 42، العدد 1.
5. بسام أبو حشيش. (2011). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بإدارة المعرفة بجامعة الأقصى بغزة من وجهة نظر هيئة أعضاء التدريس فيها. مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية، المجلد 25، العدد 1.
6. بكري علي حجاج. (2005). دور المراجعة الداخلية في تفعيل الرقابة الاقتصادية في منظمات الأعمال. المجلة العلمية لكلية التجارة. جامعة الأزهر، المجلد 30.
7. ثابت الخشاب. (2012). ترشيد الهيكل التنظيمي لجامعة الموصل: أنموذج تقويبي مقترح. مجلة تنمية الرافدين، المجلد 35، العدد 111.
8. حجازي مجدي. (2010). أصول المراجعة الداخلية. الاسكندرية: ط.1. دار التعليم الجامعي.
9. حسين رشاد. (2006). الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية (دراسة تطبيقية في القطاع المصرفي الأردني). المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 2، العدد 2.
10. خضر يوسف. (2012). تشخيص نمط الهيكل التنظيمي في المؤسسات التعليمية العراقية (دراسة حالة في جامعة صلاح الدين). مجلة تنمية الرافدين، المجلد 34، العدد 110.
11. شارع بن عبد الرويس العتيبي. (2011). دور الرقابة الداخلية في رفع مستوى الأداء الإداري في الرئاسة العامة لرعاية الشباب بمنطقة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية لعلوم الأمنية. السعودية.
12. طيننه فهد. (2017). أثر الرقابة الداخلية على الأداء (دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي في الضفة الغربية). فلسطين: رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا.
13. عبد القادر أحمد. (2013). أثر مقومات الثقافة التنظيمية على أبعاد التطوير التنظيمي في مؤسسة المواصفات والمقاييس الأردنية. مجلة الثقافة والتنمية، المجلد 1، العدد 14.
14. عزالدين عمر. (2015). أثر فاعلية نظام الرقابة الداخلية على أداء المدقق الداخلي (دراسة ميدانية على الجامعات الأردنية الخاصة). الأردن: رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرط الأوسط.
15. عوده البغدادي. (2016). كفاءة وفاعلية الرقابة الداخلية في تقييم أداء المؤسسات الحكومية (دراسة ميدانية في مديرية مجاري محافظة القادسية). مجلة كلية التراث الجامعة، المجلد 20.
16. غالي جورج. (2003). تطور مهنة المراجعة لمواجهة المشكلات المعاصرة وتحديات الألفية الثالثة. القاهرة: ط.2. الدار الجامعية.
17. محمد أحمد. (2012). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري للقيادات الإدارية بجامعة أسيوط. مجلة كلية التربية، المجلد 28، العدد 2.
18. مناور عيد عباد الرشيد. (2010). تقييم فاعلية نظام الرقابة الداخلية في البنوك التجارية في الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرط الأوسط للدراسات العليا، الأردن.
19. وآخرون بن موسى محمد. (2018). درجة ممارسة بعض متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية وعلاقتها بعمليات إدارة المعرفة. مجلة اقتصاديات الأعمال والتجارة، المجلد 1، العدد 06.
20. وسيلة عاشور. (2012). مقومات تنفيذ استراتيجيات المعرفة في منظمات التعليم العالي (دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر 3، الجزائر.
21. Alzeban, A. (2019). The relationship between internal control and internal audit recommendations. Spanish Journal of Finance and Accounting/Revista Española de Financiación y Contabilidad, 48(3).

22. Arena, M. a. (2006). "Internal audit in Italian organizations: A multiple case study". Managerial Auditing Journal. Vol. (21) No. (3).
23. Bagozzi, R. P. (1988). On the evaluation of structural equation models. . Journal of the Academy of Marketing Science, 16(1),.
24. Fadzil, F. H., & Haron, H. &. (2005). Internal auditing practices and internal control system. Managerial Auditing Journal, 20 (8).
25. Fornell, C. &. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, 18(1).
26. Henseler, J. &. (2009). , " The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. Advances in International Marketing, 20.
27. J. F., Black, W. C., Babin, B. J & ,Anderson, R. E. Hair . (2010) .Multivariate Data Analysis7 , .th eds. Upper Saddle River, NJ: Person Education. Inc.
28. Kergcie, R. M. (1970). "Determining sample size for research activit. , educational and psychological measurement, vol. 30.
29. U & ,Bougie, R Sekaran .(2016) .Research methods for business: A skill building approach . .John Wiley & Sons.