



Efficiency of Internal Auditors and Its Reflection on the Quality of Performance Evaluation

Fatima Ali Mahdi ¹

Mushtaq Talib Abdulameer Al-Shimmery ²

كفاءة المدققين الداخليين وانعكاسها على جودة تقييم الاداء¹

فاطمة علي مهدي*¹ مشتاق طالب عبد الامير الشمري²

1. كلية الإدارة والاقتصاد، قسم المحاسبة، جامعة كربلاء، العراق، كربلاء * المؤلف المراسل
2. كلية الإدارة والاقتصاد، قسم المحاسبة، جامعة كربلاء، العراق، كربلاء

1. College of Administration and Economics, Department of Accounting, University of Karbala, Iraq, Karbala : fatima.ali@s.uokerbala.edu.iq *Corresponding Author
2. College of Administration and Economics, Department of Accounting, University of Karbala, Iraq, Karbala: mushtaq.t@uokerbala.edu.iq



Article information

Article history: DD/MM/YY
Received: 29/01/2026
Accepted: 11/02/2026
Available online: 30/03/2026

Keywords: regulatory controls, Reducing risks

تاريخ الاستلام: 29/01/2026
تاريخ قبول النشر: 11/02/2026
تاريخ النشر: 30/03/2026
الكلمات المفتاحية: كفاءة المدققين الداخليين، تقييم الاداء

Abstract DOI: <https://doi.org/10.71207/ijas.v22i87.5896>

This research aims to study the importance of internal auditors' efficiency and its impact on enhancing the quality of performance evaluation within the economic unit. The research population consists of the University of Karbala, and the study sample includes employees of the Internal Control and Accounting Departments, as they represent the targeted group of the research. The study adopted the deductive approach and relied on previous literature to design a questionnaire consisting of two main sections. The first section focused on internal auditors' efficiency, which included three dimensions: cognitive, skills, and behavioral. The second section addressed the quality of performance evaluation through four dimensions: accuracy and objectivity, effectiveness and efficiency, feedback, and relevance and timeliness. A total of (170) questionnaires were collected and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The findings indicate that high levels of internal auditors' efficiency, particularly their ability to analyze and interpret financial and accounting information, have a positive effect on improving the quality of performance evaluation. Based on these findings, the study recommends enhancing auditors' critical thinking and accounting knowledge, developing their cognitive skills in line with modern accounting trends, and improving their ability to perceive and manage risks through specialized training programs.

Citation: Ali Mahdi, Fatima, Talib Abdulameer Al-Shimmery, Mushtaq. (2026). Efficiency of Internal Auditors and Its Reflection on the Quality of Performance Evaluation, *Iraqi Journal for Administrative Sciences*, 22 (87), 650-663.

الاقباس: علي مهدي، فاطمة، طالب عبد الامير الشمري، مشتاق. (2026). كفاءة المدققين الداخليين وانعكاسها على جودة تقييم الاداء، *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*، 22(87)، 650-663.

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة أهمية كفاءة المدققين الداخليين في الوحدة الاقتصادية وانعكاسها على تحسين وتعزيز جودة تقييم الاداء تكون مجتمع البحث من جامعة كربلاء حيث اختار الباحث عينه البحث موظفو قسمي الرقابة الداخلية وقسم الحسابات في جامعة كربلاء كونهم الفئة المستهدفة والمشمولة بدراسة البحث، إذ اعتمد الباحث لتحقيق هدف الدراسة في الإطار النظري الاسلوب الاستنباطي مستعينة بالدراسات السابقة في هذه المجال حيث وزعت الاستبانة عليها، وتكونت الاستبانة من محورين، المحور الأول تناول كفاءة المدققين الداخليين واشتمل على (12) فقرة توزعت على (3) ابعاد، وهي (البعد المعرفي، البعد المهاري، البعد السلوكي)، فكان لكل بعد (4) فقرة، أما المحور الثاني تناول جودة تقييم الاداء وتضمن (12) فقرة توزعت على اربعة ابعاد (الدقة والموضوعية، الفعالية والكفاءة، التغذية الراجعة، الملائمة والتوقيت). وبلغ عدد المشاركين في الاستبيان (170) موظفاً، وتم اعتماد برنامج (SPSS) لتحليل البيانات. توصل الباحث إلى استنتاجات عدة أهمها أهمية تمتع المدققين الداخليين بالكفاءة والقدرة العالية على تحليل المعلومات المالية والمحاسبية وتفسيرها ما ينعكس ايجابياً على جودة تقييم اداء الوحدة الاقتصادية، وفي ضوء الاستنتاجات قدم الباحث عدة توصيات أهمها تعزيز مهارات التفكير النقدي لدى المدققين من خلال زيادة معرفتهم المحاسبية، وتطوير مهارات الادراك لديهم بما ينسجم والتوجهات الحديثة في المحاسبة والعمل على تطوير قدرات المدققين في مجال إدراك المخاطر والتعامل معها من خلال دورات متخصصة في هذا الشأن.

¹ البحث مستل من رسالة ماجستير: كفاءة المدققين الداخليين وانعكاسها على جودة تقييم الاداء

المقدمة Introduction

نظراً للتطورات المتسارعة التي يشهدها العالم الاقتصادي وما رافقها من اتساع نطاق أنشطة الوحدات الاقتصادية وزيادة حجم عملياتها، برزت الحاجة إلى تعزيز دور المدققين الداخليين بوصفهم أحد الركائز الأساسية في دعم الإدارة وتحسين كفاءة الأداء المؤسسي إذ يمثل التدقيق الداخلي نشاطاً تقييمياً مستقلاً يهدف إلى فحص ومراجعة العمليات المالية والمحاسبية، وحماية أصول الوحدة الاقتصادية، فضلاً عن تقييم كفاءة وفاعلية الأنشطة المختلفة ومدى التزامها بالأهداف المخططة لها.

ومع سعي الوحدات الاقتصادية إلى تحقيق معدلات نمو متسارعة مع ضمان الاستمرارية، ازدادت المخاطر التي قد تواجهها، الأمر الذي يستلزم تطوير أساليب عمل المدققين الداخليين والانتقال من الإجراءات التقليدية إلى الأساليب الحديثة القائمة على التركيز على المجالات ذات الأهمية النسبية العالية، بما يساهم في تعزيز القدرة على اكتشاف الانحرافات ومعالجتها في الوقت المناسب.

وفي هذا السياق، تُعد عملية تقييم الأداء المالي من الركائز الأساسية للإدارة الحديثة، إذ تمثل أداة فاعلة لمتابعة وتحليل الأنشطة المالية والتعرف على مستوى كفاءة استخدام الموارد المتاحة، ولاسيما في الوحدات الاقتصادية الخدمية وقد تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بدور التدقيق الداخلي في تحسين جودة تقييم الأداء المالي، لما له من تأثير مباشر في دعم القرارات المالية، وحماية الموارد، وتحقيق الاستغلال الأمثل لها، فضلاً عن الحد من حالات الهدر ومعالجة مواطن الضعف أثناء تنفيذ الموازنات.

وانطلاقاً من الأهمية التي تحظى بها المؤسسات التعليمية الحكومية، تم اختيار جامعة كربلاء كميدان تطبيقي لهذا البحث، كونها تمثل وحدة اقتصادية خدمية تعتمد على الموارد العامة وتحتاج إلى تعزيز كفاءة المدققين الداخليين بما ينعكس إيجاباً على جودة تقييم الأداء المالي، وبوأكب متطلبات الشفافية والمساءلة وتحسين مستوى الخدمات المقدمة.

2. الإطار النظري Theoretical side

1.2 كفاءة المدققين الداخليين

1.1.2 مفهوم كفاءة المدققين الداخليين

الكفاءة، في مفهومها العام، هي القدرة على تطبيق المهارات والمعارف في سياقات مهنية جديدة، وتشمل تنظيم العمل، التحليل، التخطيط، الابتكار، والتكيف مع الظروف الاستثنائية تعني الكفاءة تحقيق العلاقة المثلى بين المدخلات والمخرجات إذ تم تحديد كفاءة الرقابة الداخلية عن طريق معايير تحقيق الهدف، نسبة المدخلات والمخرجات، كفاءة التنسيق، والمرونة التنظيمية (التميمي والتميمي مطلب، 2021: 59)

وتُعرف الكفاءة بأنها مقياس لاستخدام القدر الصحيح من الموارد لإنجاز عملية أو خدمة أو نشاط، إذ تحقق العملية الكفاءة أهدافها بأقل قدر ممكن من الوقت، المال، والموارد البشرية (علي، 2021: 59).

تعد كفاءة التدقيق الداخلي من العناصر الأساسية التي تحدد جودة عملية التدقيق، إذ تساهم في تعزيز دور المدققين في تحسين الأداء ويسلط معهد المدققين الداخليين، كجهة معنية بوضع معايير التدقيق، الضوء على أهمية توافر المهارات والمعرفة والخبرة والمؤهلات المهنية اللازمة لدى المدققين الداخليين لضمان عملهم بكفاءة وفاعلية، وفقاً للمعيار (1210) من قانون التدقيق الداخلي، يجب أن يمتلك فريق التدقيق المعرفة والدراية وكافة المهارات اللازمة لأداء مسؤولياته. يتضمن ذلك:

- أ- تطبيق إجراءات ومعايير وتقنيات التدقيق.
- ب- فهم المبادئ المحاسبية والتقنيات المرتبطة بها.
- ت- تحديد مخاطر الاحتيال وتحليل الضوابط المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات.
- ث- استيعاب مبادئ الإدارة. (فرحان، 2025: 65)

2.1.2 أهداف كفاءة المدققين الداخليين

هنالك هدفان أساسيان للمدقق الداخلي هما:

1. الحماية: تتمثل وظيفة المدقق الداخلي في تقييم الأحداث لضمان الفصل بين وظيفة الاحتفاظ، ووظيفة التنفيذ، ووظيفة المحاسبة كما يقوم بتقييم الأعمال من حيث تسلسل الأحداث، ما يضمن أن كل موظف يتابع العمليات التي قام بها الموظف السابق، ما يقلل من احتمالية تكرار الأعمال.
2. البناء: يعد التدقيق الداخلي وظيفية تكميلية وامتداداً لتدقيق الأحداث يشمل ذلك التأكد من أن جميع الأنشطة خاضعة للرقابة المناسبة. (محمد وآخرون، 2020: 11)

3.1.2 حقوق المدقق الداخلي

يمكن تلخيص حقوق المدقق الداخلي في القطاع العام كما يأتي:

1. حق الاطلاع: يحق له الاطلاع على جميع المستندات والسجلات والدفاتر الخاصة بالوحدة الاقتصادية.
2. الوصول الكامل: له الحق في الوصول إلى الموارد البشرية، والموجودات، والممتلكات التابعة للوحدة الاقتصادية.
3. طلب البيانات: يمكنه طلب أي بيانات أو إيضاحات يرى أنها ضرورية لأداء مهامه.
4. تحديد الوقت لجرد الممتلكات: له الحق في تحديد الوقت الذي يحتاجه لجرد الممتلكات التابعة للمنشأة، فضلاً عن إلى التحقق من التزاماتها تجاه الغير، لضمان عدالة عرض البيانات المالية. (العواد، 2022:5)

4.1.2 واجبات المدقق الداخلي

تتكون واجبات المدقق الداخلي في الاتي:

1. دراسة وتقويم نظام الرقابة الداخلية: يجب عليه دراسة النظام القائم وتقييم فاعليته.
2. المساعدة في التصميم والتطبيق: يشارك في تصميم وتطبيق نظام الرقابة الداخلية لتحقيق أهداف المنشأة.
3. عرض الاقتراحات والتوصيات: يقدم اقتراحات لتحسين إجراءات الرقابة الداخلية.
4. تنفيذ المهام الإدارية: يقوم بالمهام التي تطلبها الإدارة وتنفيذ الإجراءات المطلوبة بحسب نظام الرقابة الداخلية.
5. التدقيق الشامل: يشمل ذلك تدقيق الالتزام المالي والكفاءة والفعالية داخل الوحدة الاقتصادية. (صادق وآخرون، 2024:8)

5.1.2 فعالية المدقق الداخلي

تعني وظيفة التدقيق الداخلي الفعالة تلك التي تستطيع تحقيق هدفها في تحسين كفاءة وفعالية الوحدة الاقتصادية يتم ذلك عن طريق عمليات التخطيط، والاتصال، والموافقة، وإدارة الموارد، والسياسات، والإجراءات، والتنسيق، وتقديم التقارير إلى مجلس الإدارة والإدارة العليا، فضلاً عن تطوير البرامج ومراقبة الجودة ومتابعة الشكاوى (Rindu, 2018:251) ويكون التدقيق الداخلي فعالاً عندما يوفر للجنة التدقيق والإدارة التنفيذية التأكيدات اللازمة التي تمكنهم من الاعتماد على عمليات وأنظمة إدارة المخاطر لتحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية. وهذا يتطلب تقديم معلومات دقيقة عن المخاطر الرئيسية التي تواجهها الوحدة الاقتصادية في الوقت المناسب، ما يضيف قيمة ويقدم التوصيات المناسبة، تشمل محددات فعالية التدقيق الداخلي الاستقلال التنظيمي، والموضوعية الفردية، والكفاءة، والعناية المهنية الواجبة، وجودة أعمال التدقيق. (بايس، 2024:25)

6.1.2 العوامل المؤثرة في الاستقلالية والموضوعية المدقق الداخلي

تتأثر الاستقلالية وموضوعية المدقق الداخلي بعدة عوامل، منها:

1. التعيين المناسب والمكان المناسب: تعتمد قدرة المدقق الداخلي في تحقيق الاستقلالية والموضوعية على التعيين المناسب والمكان المناسب والتنظيمية له داخل الوحدة الاقتصادية. على الرغم من أن القانون يمنح الجهات المختصة في القطاع العام حق تعيين المدقق، إلا أن الهيمنة الإدارية في بعض الوحدات الاقتصادية قد تجعل هذا الحق غير فعال، ما يؤثر سلباً في استقلالية المدقق.
2. عزل المدقق: تستطيع الإدارة في بعض الوحدات الاقتصادية التأثير على قرار عزل المدقق الداخلي، لاسيما إذا كان أداء المدقق لا يتماشى مع رغبات الإدارة. هذا الأمر يؤثر على استقلاليته وموضوعيته في تقديم الرأي الفني المحايد. (Ibrahim et. al, 2019: 863)
3. الهدايا والهبات: يمكن أن يؤثر تلقي المدقق الداخلي للهدايا من موظفي الوحدة الاقتصادية أو إدارتها سلباً في استقلاليته وموضوعيته. قد يجعله ذلك تحت تأثير الإدارة أو الشخص الذي منحه الهدايا، ما يؤدي إلى انحيازه نحو توجهاتهم ورغباتهم في التقارير المقدمة للجهات المعنية. هذا الأمر يتعارض مع مبادئ الاستقلالية والمهنية وفقاً للمعايير الدولية للتدقيق الداخلي (المعيار 1100 و1200). (Alhadad et al, 2024:451)

7.1.2 العلاقة بين المدقق الداخلي والأطراف الأخرى الخاضعة للتدقيق

تعد العلاقة بين المدقق الداخلي والأطراف الأخرى في الوحدة الاقتصادية عنصراً حيوياً يتطلب التنسيق والتعاون لتسهيل عملية التدقيق الداخلي. في القطاع العام، غالباً ما تكون هذه العلاقة

غير سلسلة كما ينبغي، إذ يواجه العديد من المدققين صعوبات في التواصل مع الجهات الأخرى داخل الوحدة الاقتصادية.

إذ هناك نقص في الفهم لدور المدقق الداخلي كفاحص مستقل داخل الوحدة الاقتصادية، ما يؤدي إلى عدم تقدير قيمة وأهمية وحدة التدقيق. كما أشار (السعدي، 2024: 50) إلى أن العديد من "الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة" في الدول الناشئة تفتقر إلى الاستقلال الكافي، فضلاً عن الموارد اللازمة للقيام بمسؤولياتها بشكل فعال، كما يتطلب نجاح المدققين الداخليين القدرة على التفكير بشكل مستقل وحرية بدء الإجراءات من دون التأثير بأي أطراف، سواء أكانت داخلية أم خارجية، أم الإدارة في المنظمات العامة، لتحسين العلاقة بين المدققين الداخليين والأطراف الأخرى، من الضروري تعزيز الفهم المتبادل وتقدير دور وحدة التدقيق، ما يسهم في تحقيق تدقيق داخلي أكثر فعالية ونجاحاً. (Osagioduwa, 2022: 73)

8.2.1 مقاييس كفاءة المدققين الداخليين

- هنالك عدة مقاييس لكفاءة المدقق الداخلي إذ تم اختيار المقاييس المتعلقة بدراسة البحث الحالي كالآتي :
1. البعد المعرفي: يتمحور البعد المعرفي حول معرفة المدقق بالمفاهيم المحاسبية والمعايير المهنية والقوانين السارية إذ هذه المعرفة تتيح له اكتشاف الأخطاء وتحليل المشكلات بفاعلية يعتبر هذا البعد أساسياً لنجاح أداء المدقق في مهامه.
 2. البعد المهاري: إذ يرتبط البعد المهاري بالقدرات العملية للمدقق، بما في ذلك مهارات التحليل واستخدام الأنظمة المحاسبية بكفاءة يتطلب أيضاً القدرة على التواصل بشكل واضح مع الفرق، وكذلك تطبيق المعرفة لتعزيز الأداء المؤسسي يمثل هذا البعد الجسر بين النظري والعملي في عملية التدقيق.
 3. البعد السلوكي: يعكس البعد السلوكي سلوك المدقق وأخلاقه، مع التركيز على النزاهة والموضوعية في التعامل مع الزملاء والإدارة، يؤدي هذا البعد دوراً هاماً في بناء الثقة مع الإدارة ويعزز مصداقية نتائج التدقيق تسهم القيم السلوكية في خلق بيئة عمل إيجابية وتحفظ بسرية المعلومات. (جبر والمعموري، 2024: 9)

2.2 جودة تقييم الاداء

2.1.2 مفهوم تقييم الاداء

عبر بعض الكتاب والباحثين عن الأداء عن طريق النجاح الذي تحققه الوحدة الاقتصادية في النتائج المحددة، فهو يمثل انعكاساً لقدرة الوحدة الاقتصادية على تبني خيارها وتطبيقه، ولذلك يعد جوهر عملية تقييم الأداء، لقد اختلفت العديد من الدراسات البحثية في طرح مفهوم الأداء بسبب اختلاف الخلفيات الفكرية لكل منهم، فبعضهم يرى الأداء على أنه وصول الوحدة الاقتصادية إلى إنجاز أو تحقيق الأهداف المعلنة، ومقارنة الأداء بالأهداف المرغوبة التي تسعى الوحدة الاقتصادية لتحقيقها. (العارضي، 2024: 45)

يمكن تعريف تقييم الأداء بأنه الأداة أو الوسيلة المستخدمة للتحقق من أن العمليات المنجزة في نهاية مدة زمنية معينة، عادة ما تكون سنة، تتوافق مع الأعمال والأهداف المرغوب تحقيقها وفقاً للخطط والسياسات والتعليمات المعتمدة. يهدف التقييم إلى تقديم صورة واضحة للجهات المعنية عن الانحرافات التي قد تحدث، وتشخيص أسبابها لمعالجتها وتقديدها في المستقبل. (الدوري واخرون، 2023: 166)

مما سبق يمكن تعريف تقييم الأداء هو عملية منتظمة ومتواصلة لتقدير الإنجازات الحالية وتوقعات تطويرها في المستقبل، مع التركيز على تحسين مستوى الأداء تشمل هذه العملية تحقيق الأهداف الآتية:

1. تسهيل التنمية والتطوير.
2. تحديد الإمكانيات التي يمكن استغلالها.
3. المساعدة في التخطيط. (وحيد، 2024: 43)

2.2.2 أهمية تقييم الاداء

يعد تقييم الأداء من القضايا الحيوية في معظم الاقتصاديات، إذ حظي باهتمام كبير من العديد من الدراسات والأبحاث في مجالات المحاسبة والإدارة له تأثيرات مباشرة وغير مباشرة على جميع جوانب حياة منشآت الأعمال، ما يجعله عنصراً أساسياً في العملية الإدارية، ويوفر تقييم الأداء المالي للإدارة معلومات وبيانات مهمة تُستخدم لقياس مدى

تحقيق أهداف المنشأة وفهم اتجاهات أدائها ومن ثم، يشكل أساساً لتحديد مسار المنشأة ونجاحها ومستقبلها. (تونصير واخرون, 2023:10)

وهناك من يرى أن الوظيفة المالية، المتمثلة في تقييم الأداء المالي، تحمل أهمية لاسيما للمديرين، إذ تبرز عن طريق المهام الرئيسة التي تتولاها الإدارة، والتي تشمل:

1. التخطيط المالي: يساعد الإدارة في تقدير النتائج المالية عن طريق البيانات المالية المتوقعة، مثل تدفقات النقد المتوقعة وبيانات الدخل. هذا يمكن المديرين من تقييم الآثار المحتملة لقراراتهم، ما يجعل من الضروري أن يقدموا تأثير قراراتهم في الأداء المالي والموقف المالي في المستقبل. (العبودي, 2022:49)

2. تقييم الاستثمارات المستقبلية: يمكن أن يؤثر الاستثمار في مشروعات جديدة طويلة الأجل بشكل كبير على آفاق الأعمال عن طريق إجراء تقييمات للربحية والمخاطر المتعلقة بالمشروعات الاستثمارية، يمكن للمديرين اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن القبول أو الرفض لهذه المشروعات.

3. قرارات التمويل: عند تمويل المشروعات الاستثمارية والأنشطة التجارية الأخرى، يجب تحديد المصادر المختلفة للتمويل المتاحة، إذ أن لكل منها خصائصه وتكاليفه الخاصة.

4. الرقابة المالية: بعد تنفيذ الخطط، يجب على المديرين التأكد من سير الأمور وفقاً للمخطط. في هذه المرحلة، يمكن أن يؤدي تقديم الأداء المالي والتقارير المنتظمة عن النتائج الفعلية، مثل ربحية المشروعات ومستويات رأس المال العامل والتدفقات النقدية، دوراً حيوياً في مراقبة الأداء المالي واكتشاف الوقت المناسب لتصحيح الإجراءات. (Atrill, 2020:3)

يرى (Rai, 2019:9) أن تقييم الأداء المالي يعد أمراً حيوياً للمستثمرين في الشركات لتوجيه قراراتهم الاستثمارية فتقييم الأداء يساعد المستثمرين على تجنب الاستثمار العشوائي ويتيح لهم اتخاذ قرارات أفضل في سوق رأس المال الذي يتميز بالمخاطر العالية. كما يسمح هذا التقييم لصانعي القرار بتقييم نتائج الاستراتيجيات والأنشطة التجارية بشكل نقدي وموضوعي.

3.2.2 ركائز عملية تقييم الأداء

تستند عملية تقييم الأداء إلى عدة ركائز أساسية، كما يأتي:

1. تحديد الأهداف المالية بوضوح: تعد عملية تقييم الأداء المالي مرجعاً مهماً عند تحديد الأهداف المالية للوحدات الاقتصادية. يجب أن تكون الأهداف المالية محددة بدقة، مع تحديد الأهداف التفصيلية القصيرة والطويلة الأمد.
2. إطار تفصيلي للخطط: يشكل الإطار التفصيلي للخطط عنصراً أساسياً لتحقيق الأهداف. من الضروري وضع إطار دقيق يحدد الموارد المتاحة، وطريقة تخصيصها لتحقيق الأهداف بأعلى أداء وأقل تكلفة.
3. تحديد مركز المسؤولية: يعد التحديد الواضح لمركز المسؤولية عنصراً مهماً، إذ يضع حدوداً لمسؤوليات كل وحدة تنظيمية في نطاق نشاط محدد، ما يمنحها سلطة اتخاذ القرارات اللازمة لتحقيق النتائج المطلوبة.
4. مؤشرات تقييم الأداء المالي: يعد التحديد الدقيق لمؤشرات تقييم الأداء المالي من الأساسيات ومع ذلك، قد يكون من الصعب تحديد هذه المؤشرات بسبب التباين في الآراء عن أهميتها لذلك، من الضروري اختبار هذه المؤشرات بشكل سليم قبل اعتمادها نهائياً لضمان معرفتنا بالأكثر تأثيراً في عملية التقييم.
5. نظام معلومات متكامل ومحدث: يجب إنشاء نظام معلومات يكون متكاملًا ومحدثًا بشكل كافٍ. يساهم ذلك في تحسين الأداء، وتحديد الاتجاهات الصحيحة، وتجنب الانحراف نحو أداء غير مرغوب فيه. (خضير، 2023:

(63)

4.2.2 خصائص تقييم الأداء

يُعد الأداء المالي الجيد نتاجاً لتقييم دقيق يستند إلى مجموعة من الخصائص الجوهرية التي تعكس جودة ومصداقية النتائج. ومن أبرز هذه الخصائص الآتي:

1. الصدق أو السلامة: تشير هذه الخاصية إلى مدى قدرة أدوات القياس المعتمدة على تقديم صورة دقيقة وصادقة تعكس الواقع المالي للوحدة الاقتصادية.
2. الحساسية: تتمثل في قدرة المؤشر المالي على التمييز بين مستويات الأداء المختلفة، ما يسمح بالكشف عن الفروقات الدقيقة في الأداء المالي عند حدوثها.
3. الثبات: تعني إمكانية الحصول على نتائج متشابهة عند إعادة القياس في فترات زمنية مختلفة، لاسيما عند استخدام مؤشرات كمية تتميز بثبات أعلى مقارنة بالمؤشرات النوعية.

4. الكفاية: تشير إلى شمولية المؤشر في تقييم مختلف أبعاد الأداء، بما في ذلك الأداء الاقتصادي والمالي والاجتماعي، إضافة إلى الأداء الإنتاجي. (عبيد وعبيرات، 2023: 237)

5.2.2 عناصر تقييم الأداء المالي

يتضمن تقييم الأداء المالي عدة عناصر رئيسية، وهي:

1. الفاعلية: تشير إلى الوسائل التي تساعد في استخدام الموارد البشرية والمالية والمادية بشكل أمثل لتحقيق الأهداف المحددة. يتطلب ذلك وجود مؤشرات لتقييم الأداء، ما يمكن الوحدة الاقتصادية من تحقيق أهدافها الاستراتيجية. يمكن فهم الفاعلية عن طريق العلاقة بين مخرجات الوحدة وما تم تحديده مسبقاً من أهداف ونتائج متوقعة.
2. الكفاءة: تعبر عن العلاقة بين المخرجات من السلع والخدمات والموارد المستخدمة في إنتاجها. يتم تقييم الكفاءة عن طريق تحديد مدى تحقيق النتائج باستخدام أقل كمية ممكنة من الموارد المتاحة. (شامي وبن بطو، 2021: 36)
3. الاقتصادية: تعني استخدام الموارد بأقل تكلفة ممكنة مع مراعاة الجودة المطلوبة ويتعلق هذا العنصر بتكاليف الموارد المستخدمة في إنجاز الأنشطة الاقتصادية المختلفة، مع الحفاظ على مستوى الجودة.
4. البيئة: تشير إلى البيئة التي تعمل فيها الوحدة الاقتصادية، إذ يجب على الوحدة الالتزام بالقوانين البيئية وتنفيذ البرامج الحكومية المتعلقة بالبيئة. يجب أن تتماشى أهداف الوحدة مع الأهداف البيئية، عن طريق تعزيز المساهمات الإيجابية وتقليل الآثار السلبية. (الحسيني، 2022: 60)

6.2.2 مقاييس تقييم الأداء

إذ توجد عدة مقاييس للتقييم الأداء إذ تم اختيار المقاييس المتعلقة بدراسة البحث الحالي كالآتي:

1. بعد الدقة والموضوعية: يركز على قدرة الأفراد على تقديم معلومات دقيقة وغير متحيزة ويشمل ذلك التأكد من صحة البيانات وتقييمها بناءً على الحقائق، مما يعزز مصداقية النتائج.
2. بعد الفاعلية والكفاءة: يعبر عن مدى قدرة الأفراد أو الفرق على تحقيق الأهداف المحددة بشكل فعال، مع استخدام الموارد المتاحة بصورة مثلى إذ يتطلب تحقيق الأهداف بأقل جهد وتكلفة ممكنة.
3. بعد التغذية الراجعة: يشمل القدرة على تقديم ملاحظات بناءً وواضحة تساعد في تحسين الأداء يتضمن ذلك التواصل الفعال مع المعنيين واتباع توصيات قابلة للتنفيذ لتعزيز التطوير المستمر.
4. بعد الملاءمة والتوقيت: يتمحور حول تقديم المعلومات ذات الصلة في الوقت المناسب لدعم اتخاذ القرارات يضمن أن تكون المعلومات دقيقة وملائمة لاحتياجات المؤسسة، مما يعزز فعالية الأداء ويحقق نتائج ملموسة. (عبد الواني، 2018: 9)

3.2 أثر كفاءة المدققين الداخليين في جودة تقييم الاداء

تحظى كفاءة المدقق الداخلي بأهمية بالغة في تعزيز جودة تقييم الأداء داخل الوحدات الاقتصادية إذ يعتبر المدقق الداخلي حلقة وصل حيوية بين العمليات التشغيلية والرقابية، حيث يتولى مسؤولية فحص الأنظمة والإجراءات لضمان دقتها وفعاليتها.

تساهم كفاءة المدقق الداخلي في تقديم تقييمات قائمة على بيانات دقيقة، مما يعزز من وضوح الصورة المالية للمؤسسة ويساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة كما أن وجود مدققين ذوي كفاءة عالية يضمن الالتزام بالمعايير المعتمدة، مما يعكس مدى جدية المؤسسة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

عند توافر كفاءة في عمل المدققين، يتحقق تحسين مستمر في الأداء من خلال تحديد نقاط القوة والضعف، مما يسمح بالإجراءات التصحيحية الفعالة في النهاية، فإن كفاءة المدقق الداخلي تعد ركيزة أساسية لضمان جودة تقييم الأداء، مما يساهم في تعزيز الثقة من قبل الإدارة والمستثمرين على حد سواء.

إذ يعتبر التدقيق الداخلي وظيفة أساسية في الوحدات الاقتصادية، حيث يهدف إلى تقييم الأداء بشكل مستقل ومساعدة الموظفين في تحقيق مسؤولياتهم بفعالية يلعب التدقيق دوراً حيوياً في تحسين جودة الأداء، وزيادة رضا العملاء، وضمان استمرارية المؤسسة وتعبير الجودة عن التوافق بين توقعات العميل والنتائج الفعلية، مما يساهم في زيادة الإنتاجية والربحية إذ تضمن عمليات التدقيق المستمرة الالتزام بمعايير الجودة، وتقييم فعالية نظام الجودة المتبع. وبالتالي، فإن التدقيق الداخلي يُعتبر وسيلة مهمة لضمان تطابق الأداء مع المعايير، مما يعزز التكامل بين جودة الأداء وفاعلية النظام.

(الذهبي وبن بيه، 2017: 44)

3. المنهجية Methodology**1.3 مشكلة الدراسة Study problem**

يعد تقييم اداء الوحدات الاقتصادية على اختلاف انواعها عملية مهمة و اساسية، إذ يجب ولغرض الوصول الى تقييم اداء حقيقي فحص الكثير من المؤشرات ومقارنتها مع المؤشرات الموضوعية مسبقاً ، من اجل التحقيق من مدى بلوغ مؤشرات الاداء ، الامر الذي يمكن ان يساهم في الارتقاء بأداء الوحدة الاقتصادية، وزيادة فرص بقائها في السوق ، والمنافسة على صدارته ايضا وتقع بشكل كامل على المدققين الداخلي او بمعنى اخر كفاءة المدققين الداخليين مهمة التحقق من الاداء ، او بمعنى اكثر دقة جودة تقييم الاداء إذ ان كفاءة اداء المدققين الداخليين يمكن أن تنعكس بشكل مباشر في تحديد مواطن الخلل في عمل الوحدة الاقتصادية ورفع وتحسين جودة تقييم اداءها ومن اعلاه

(هل يمكن للكفاءة المدققين الداخليين أن تسهم في تعزيز جودة تقييم الاداء للوحدة الاقتصادية؟)

1. ما مستوى وقوة علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة في الوحدة الاقتصادية المبحوثة؟
2. ما مستوى تأثير كفاءة المدققين الداخليين في جودة تقييم الاداء في الوحدة الاقتصادية المبحوثة؟

2.3 أهمية الدراسة Importance of study

1. يوفر البحث تصورًا عمليًا لكيفية الافادة المثلى من كفاءة المدققين الداخليين في تحسين جودة تقييم الاداء.
2. يساهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بالرقابة المالية والتدقيق الداخلي عن طريق الربط بين كفاءة المدققين الداخليين وجودة تقييم الاداء.
3. تقدم توصيات قابلة للتطبيق تساعد في تطوير كفاءة المدققين الداخليين ما ينعكس ايجابيا في تطوير جودة تقييم الاداء.

3.3 أهداف الدراسة Study objectives

1. قياس مدى تأثير كفاءة المدققين الداخليين في جودة تقييم الاداء.
2. قياس مدى ارتباط كفاءة المدققين الداخليين مع جودة تقييم الاداء.
3. مساعدة الوحدة الاقتصادية مجتمع الدراسة في تحسين اداء المدققين الداخليين فيها.

4.3 مجتمع وعينة البحث Research population and sample

تم اختيار (جامعة كربلاء) كمجتمع البحث من اجل تطبيق البحث فيها، وعن طريق عينة من (170) من المدققين والمحاسبين، ومن مختلف كليات الجامعة، إذ رعى الباحث الى اعتماد اسلوب الحصر الشامل تقريبا، عن طريق محاولة شمول جميع من يعمل في الحسابات والرقابة الداخلية على مستوى رئاسة الجامعة والكليات التابعة لها.

5.3 المقاييس المستخدمة وأساليب جمع البيانات في الدراسة**Measures used and data collection methods in the study**

اعتمد البحث على منهج الاستقصاء الكمي من خلال الاستبانة التي صُممت خصيصاً لقياس متغيرات البحث وعلاقتها. وقد تم بناء هذه الاستبانة استناداً إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة، حيث تم اشتقاق الابعاد منها لتتناسب مع طبيعة البيئة التنظيمية لعينة البحث، وتُعد الاستبانة أداة البحث الأمثل لجمع البيانات المطلوبة للإجابة عن أسئلة البحث وتحقيق أهدافه، ولقد ضمت عدة محاور وهي:

1. محور يخص البيانات الديمغرافية للمستجيبين من المحاسبين والمدققين
 2. محور يخص المتغير المستقل كفاءة المدققين الداخليين
 3. محور يخص المتغير التابع جودة تقييم الاداء
- وقد تم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) خماسي التدرج لقياس استجابات العينة، وذلك على النحو الآتي: (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

6.3 بناء الفرضيات Building Hypotheses

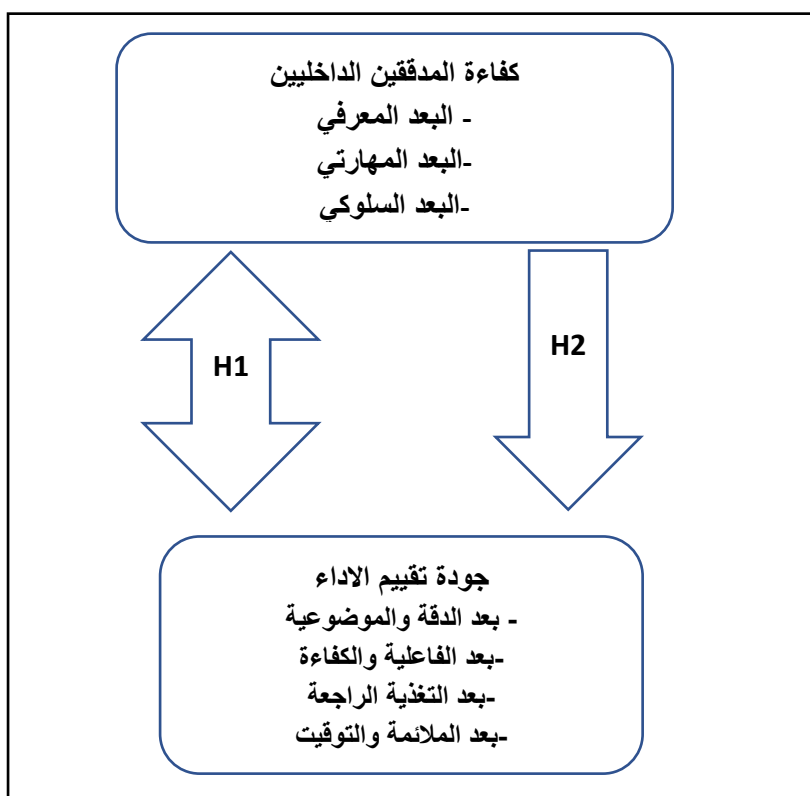
لغرض تحقيق أهداف البحث والاجابة عن التساؤلات المطروحة التي يشتمل عليها البحث تم صياغة الفرضيات الآتية، علما سيتم التطرق هنا الى الفرضيات الرئيسية، وترك تفصيلها للجانب العملي،

الفرضية الرئيسية الأولى H1

الفرضية الصفرية H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كفاءة المدققين الداخليين وجودة تقييم الاداء.
الفرضية البديلة H1: توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين كفاءة المدققين الداخليين وجودة تقييم الاداء.

الفرضية الرئيسية الثانية: H2

الفرضية الصفرية: H0 لا تؤثر كفاءة المدققين الداخليين بصورة معنوية في جودة تقييم الاداء.
الفرضية البديلة: H1 تؤثر كفاءة المدققين الداخليين بصورة معنوية في جودة تقييم الاداء.

7.3 أنموذج البحث Research model

المصدر: اعداد الباحث

الشكل (1) أنموذج البحث

4 الجانب العملي Practical Side**1.4 تحليل الأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية**

قام الباحث اولا بتحليل الأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية وشدة الإجابة ومستواها بهدف تكوين تصور عن مدى إدراك مجتمع الدراسة لتوافر المتغيرات المبجوتة فيه.

الجدول رقم (1) تحليل الأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية

شدة الإجابة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المؤشرات
			المتغيرات
%87	0.72	4.33	كفاءة المدققين الداخليين
%84	0.73	4.21	جودة تقييم الاداء

المصدر: إعداد الباحث

1. يتضح من الجدول بين من الجدول اعلاه الاتي
بلغ الوسط الحساب الموزون لمتغير كفاءة المدققين الداخليين (4.33) وهي قيمة مرتفعة من اعلا قيمه في المقياس (5)، وهذا يدل على ان مجتمع وعينة الدراسة يدركون بقوة لأهمية كفاءة المدققين الداخليين في رفع كفاءة اداء الوحدة الاقتصادية وما يدل ذلك انخفاض في الانحراف المعياري اذ يدل على قوة اتفاق مجتمع الدراسة حول المتغير المذكور اذ بلغت نسبة الاتفاق او شدة الاجابة (87%) ما يدل على ان هناك فجوه مقدرها (13) فقط عن الاتفاق الكلي.

2. بلغ الوسط الحساب الموزون لمتغير جودة تقييم الاداء (4.21) وهي قيمة مرتفعة من اعلا قيمه في المقياس (5)، وهذا يدل على ان مجتمع وعينة الدراسة يدركون بقوة لأهمية لمتغير جودة تقييم الاداء في رفع كفاءة اداء الوحدة الاقتصادية وما يدل ذلك انخفاض في الانحراف المعياري اذ يدل على قوة اتفاق مجتمع الدراسة حول المتغير المذكور اذ بلغت نسبة الاتفاق او شدة الاجابة (84%) ما يدل على ان هناك فجوه مقدرها (13) فقط عن الاتفاق الكلي.

2.4 اختبار فرضيات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث

Test of the association and influencing hypotheses between research variables

1.4.4 الفرضية الرئيسية الأولى:

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كفاءة المدققين الداخليين وجودة تقييم الاداء. ولقد تفرع عنها ثلاث فرضيات فرعية وكما مبين في ادناه: -

- 1- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد المعرفي وجودة تقييم الاداء.
 - 2- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد المهاري وجودة تقييم الاداء.
 - 3- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد السلوكي وجودة تقييم الاداء.
- يظهر الجدول (2) مصفوفة علاقات الارتباط للفرضية الرئيسية الثانية بأن جميع علاقات الارتباط كانت موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (1%)، اي بدرجة ثقة (99%) بين كفاءة المدققين الداخليين وجودة تقييم الاداء على المستوى الفرعي والاجمالي. على المستوى الفرعي كانت اقوى علاقة ارتباط بين البعد السلوكي وجودة تقييم الاداء، اذ بلغت (0.70)، وهي علاقة معنوية عند مستوى (1%). أما اقل علاقة ارتباط فكانت بين البعد المعرفي وجودة تقييم الاداء، اذ بلغت (0.60)، وهي علاقة معنوية عند مستوى (1%). وعلى المستوى الكلي بلغت قيمة علاقة الارتباط بين كفاءة المدققين الداخليين وجودة تقييم الاداء (0.79)، وهي علاقة موجبة ومعنوية عند مستوى (1%). وتدل النتائج أعلاه على رفض الفرضية الرئيسية الاولى وما تفرع عنها من فرضيات فرعية، بمعنى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كفاءة المدققين الداخليين وجودة تقييم الاداء)، وهذا يدل على انه كلما ازدادت كفاءة المدققين الداخليين كلما ارتفعت جودة تقييم الاداء.

جدول رقم (2) اختبار الفرضية الرئيسية الاولى

جودة تقييم الاداء	تابع	
	مستقل	مستقل
**0.60	البعد المعرفي	
**0.66	البعد المهاري	
**0.70	البعد السلوكي	
**0.79	كفاءة المدققين الداخليين	

المصدر: إعداد الباحث بناء على نتائج الحاسبة الالكترونية
**علاقة الارتباط معنوية عند مستوى 1%، أي بدرجة ثقة 99%.

2.4.4 الفرضية الرئيسية الثانية:

الفرضية الصفرية H_0 : لا تؤثر كفاءة المدققين الداخليين بصورة معنوية في جودة تقييم الاداء. ولقد تفرع عنها ثلاث فرضيات فرعية وعلى النحو الاتي:

- 1- لا يؤثر البعد المعرفي بصورة معنوية في جودة تقييم الاداء.
- 2- لا يؤثر البعد المهاري بصورة معنوية في جودة تقييم الاداء.
- 3- لا يؤثر البعد السلوكي بصورة معنوية في جودة تقييم الاداء.

يبين الجدول (3) ادناه اختبار الفرضية الرئيسية الثانية، وما تفرع عنها من فرضيات فرعية
جدول (3) اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

قيمة معامل التحديد R ²	قيمة F المحسوبة	قيمة t المحسوبة	جودة تقييم الاداء		التابع المستقل
			α	β	
0.35	**92.6	**9.6	0.53	2	البعد المعرفي
0.44	**129.8	**11.39	0.62	1.50	البعد المهاراتي
0.49	**160.3	**12.66	0.61	1.61	البعد السلوكي
0.63	**184.1	**16.87	0.87	0.47	كفاءة المدققين الداخليين

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج الحاسبة الالكترونية

**معنوي بمستوى 1%.

يتبين من الجدول المذكور أنفا الآتي:

- 1- ان البعد المعرفي يؤثر بصورة موجبة وبمقدار (0.53) في جودة تقييم الاداء إذا تم زيادته بمقدار وحدة واحدة، وهو تأثير معنوي عند مستوى (1%)، لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار بلغت (9.6)، وهي معنوية عند المستوى المذكور. وبلغت قيمة (F) المحسوبة، التي تقيس معنوية النموذج الانحدار (92.6) وهي قيمة معنوية عند مستوى (1%)، فيما بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.35)، وهذا يعني ان البعد المعرفي يفسر ما نسبته (35%) من التغيرات الحاصلة في جودة تقييم الاداء، اما النسبة الباقية فتعود الى مساهمة متغيرات اخرى غير داخلية في الانموذج، وسيكون الشكل النهائي لمعادلة الانحدار بحسب الآتي:
 جودة تقييم الاداء = 2 + 0.53 البعد المعرفي
 لذا تستدل على رفض الفرضية الفرعية الاولى، بمعنى (يؤثر البعد المعرفي بصورة معنوية في جودة تقييم الاداء).
- 2- ان البعد المهاراتي يؤثر بصورة موجبة وبمقدار (0.62) في جودة تقييم الاداء إذا تم زيادته بمقدار وحدة واحدة، وهو تأثير معنوي عند مستوى (1%)، لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار بلغت (11.39)، وهي معنوية عند المستوى المذكور. وبلغت قيمة (F) المحسوبة، التي تقيس معنوية النموذج الانحدار (129.8) وهي قيمة معنوية عند مستوى (1%)، فيما بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.44)، وهذا يعني ان البعد المهاراتي يفسر ما نسبته (44%) من التغيرات الحاصلة في جودة تقييم الاداء، اما النسبة الباقية فتعود الى مساهمة متغيرات اخرى غير داخلية في الانموذج، وسيكون الشكل النهائي لمعادلة الانحدار بحسب الآتي:
 جودة تقييم الاداء = 1.50 + 0.62 البعد المهاراتي
 لذا يستدل الباحث على رفض الفرضية الفرعية الثانية، بمعنى (يؤثر البعد المهاراتي بصورة معنوية في جودة تقييم الاداء).
- 3- ان البعد السلوكي يؤثر بصورة موجبة وبمقدار (0.61) في جودة تقييم الاداء إذا تم زيادته بمقدار وحدة واحدة، وهو تأثير معنوي عند مستوى (1%)، لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار بلغت (12.66)، وهي معنوية عند المستوى المذكور. وبلغت قيمة (F) المحسوبة، التي تقيس معنوية النموذج الانحدار (160.3) وهي قيمة معنوية عند مستوى (1%)، فيما بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.49)، وهذا يعني ان البعد السلوكي يفسر ما نسبته (49%) من التغيرات الحاصلة في جودة تقييم الاداء، اما النسبة الباقية فتعود الى مساهمة متغيرات اخرى غير داخلية في الانموذج، وسيكون الشكل النهائي لمعادلة الانحدار بحسب الآتي:
 جودة تقييم الاداء = 1.61 + 0.61 البعد السلوكي
 لذا يستدل الباحث على رفض الفرضية الفرعية الثالثة، بمعنى (يؤثر البعد السلوكي بصورة معنوية في جودة تقييم الاداء).
- 4- وبشكل عام ان كفاءة المدققين الداخليين تؤثر بصورة موجبة وبمقدار (0.87) في جودة تقييم الاداء إذا تم زيادة الاهتمام بها، بمقدار وحدة واحدة، وهو تأثير معنوي عند مستوى (1%)، لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار بلغت (16.87)، وهي معنوية عند المستوى المذكور. وبلغت قيمة (F) المحسوبة، التي تقيس معنوية النموذج الانحدار (184.1) وهي قيمة معنوية عند مستوى (1%)، فيما بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.63)، وهذا يعني ان كفاءة المدققين الداخليين تفسر ما نسبته (63%) من التغيرات الحاصلة في جودة تقييم الاداء، اما النسبة الباقية فتعود الى مساهمة متغيرات اخرى غير داخلية في الانموذج، وسيكون الشكل النهائي لمعادلة الانحدار بحسب الآتي:
 جودة تقييم الاداء = 0.47 + 0.87 كفاءة المدققين الداخليين
 لذا يستدل الباحث على رفض الفرضية الرئيسية الثانية، بمعنى (تؤثر كفاءة المدققين الداخليين بصورة معنوية في جودة تقييم الاداء).

5 المناقشة Discussion

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي تحقق جميع الفرضيات البديلة، حيث كشفت عن وجود علاقة ارتباط و تأثير ذي دلالة معنوية بين كفاءة المدققين الداخليين بأبعاده الثلاثة (البعد المعرفي، البعد المهاري، البعد السلوكي) وبين جودة تقييم الاداء بأبعاده اربعة (الدقة والموضوعية، الفعالية والكفاءة، التغذية الراجعة، الملائمة والتوقيت) وقد بين معامل الارتباط أن كفاءة المدققين الداخليين يرتبط طرديا مع جودة تقييم الاداء بمستوى دلالة إحصائية بأن قيمة علاقة الارتباط بين كفاءة المدققين الداخليين وجودة تقييم الاداء (0.79)، وهي علاقة موجبة ومعنوية عند مستوى (1%) . وتدل النتائج (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كفاءة المدققين الداخليين وجودة تقييم الاداء)، وهذا يدل على انه كلما ازدادت كفاءة المدققين الداخليين كلما ارتفعت جودة تقييم الاداء، وبشكل عام ان كفاءة المدققين الداخليين تؤثر بصورة موجبة وبمقدار (0.87) في جودة تقييم الاداء اذا تم زيادة الاهتمام بها، بمقدار وحدة واحدة ، وهو تأثير معنوي عند مستوى (1%)، لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار بلغت (16.87) ، وهي معنوية عند المستوى المذكور. بناءً عليه فان البحث يُعد ذا أهمية نظرية و تطبيقية، إذ أسهم في توضيح العلاقة بين كفاءة المدققين الداخليين وبين جودة تقييم الاداء، كما حقق أهدافه في تشخيص هذه العلاقة وتقديم إطار علمي يمكن الاعتماد عليه في الدراسات المستقبلية.

5 - الاستنتاجات Conclusion

1. إدراك مجتمع وعينه الدراسة الخارجية الأهمية الكبيرة الضرورة تتمتع المدققين الداخليين بالكفاءة والقدرة العالية على تحليل المعلومات المالية والمحاسبية وتفسيرها ما ينعكس إيجابياً على جودة تقييم اداء الوحدة الاقتصادية.
2. إدراك مجتمع وعينه الدراسة الأهمية الكبيرة لضرورة تمتع تقييم اداء الوحدة الاقتصادية بالجودة المطلوبة وما ينعكس إيجابياً في السوق وقدرتها على استقطاب أهمية العلاقة المتغيرين
3. كلما ازدادت كفاءة المدقق الداخلي انعكس ذلك بشكل ايجابي في تقرير جودة تقييم الاداء في الوحدة الاقتصادية المبحوثة المدقق الداخلي دور ايجابياً في تعزيز اداء الوحدة الاقتصادية
4. حتى تضمن الوحدة الاقتصادية جودة عالية في مجال تقييم ادائها يجب أن تركز بشكل اساسي على تطوير وتعزيز البعد المهاري ثم البعد السلوكي والبعد المعرفي للمدققين الداخليين.

التوصيات

1. العمل على تعزيز القدرات التكنولوجية للمدققين وبالأخص التعامل مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
2. العمل على تطوير قدرات المدققين في مجال إدراك المخاطر والتعامل معها من خلال دورات متخصصة في هذا الشأن
3. تعزيز مهارات التفكير النقدي لدى المدققين من خلال زيادة معرفتهم المحاسبية، وتطوير مهارات الادراك لديهم بما ينسجم والتوجهات الحديثة في المحاسبة.
4. حتى تكون نتائج تقييم الاداء ذات جودة عالية يجب ان تكون الأدوات المستخدمة ذات جودة وموثوقية عالي
5. يجب التركيز على الأهداف الاستراتيجية عند تقييم الاداء، ولا ينبغي التركيز على الأهداف التشغيلية بصورة أكبر منها.
6. ينبغي ان تصل نتائج تقييم الاداء بالوقت المحدد للموظف، لان وصولها متأخرة يمكن أن يعطل امكانية الافادة منها

الشكر والتقدير: يتقدم المؤلفان بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساعدهم في توفير معلومات في أنجاز البحث التمويل: لم يتلق هذا البحث أي تمويل من أي جهة كانت.

مساهمة المؤلفين: ساهمت الباحثة فاطمة علي مهدي بكتابة الإطار النظري وتوفير البيانات للبحث وإعداد الاستنتاجات والتوصيات، فيما ساهم أ.م. د مشتاق طالب عبد الامير في مراجعة البحث وإجراء التعديلات ومراجعة المنهجية .

استخدام الذكاء الاصطناعي والتقنيات المساعدة في عملية الكتابة: لم يعتمد الباحثان على أي برنامج في أنجاز هذا البحث.

تضارب المصالح: يؤكد المؤلفان بعدم وجود أي تضارب في المصالح فيما يتعلق بمحتوى البحث أو تأليفه أو نشره.

نبذة عن كل مؤلف:

المؤلف الأول: الباحثة فاطمة علي مهدي هي طالبة ماجستير في مرحلة الكتابة.

المؤلف الثاني: أ.م. د مشتاق طالب عبد الامير الشمري حاصل على شهادة الدكتوراه في مجال المحاسبة ومختص في محاسبة المالية والتدقيق.

المصادر References

1. بايس ,الاميرة نزيهة (2024) " دور التدقيق الداخلي في رفع كفاءة الأداء المالي والمحاسبي في قطاع التأمين: دراسة ميدانية على عينة من شركات التأمين الجزائرية , (جامعة ابن خلدون-تيارت)
2. التميمي, امل والتميمي, مطلب ظاهر, (2021) " حوكمة تقنية المعلومات واثرها في تعزيز كفاءة الرقابة الداخلية" المجلة وارث العلمية, مجلد(3) ،العدد (8).
3. تونصير, سمية و بن بابا, فاطمة, (2023), "تقييم الأداء المالي باستخدام قائمة التدفقات النقدية" ادرار ,جزائر
4. جبر, عقيل شمخي و المعموري, علي محمد ثجيل, (2024), " مدى التزام المدققين الداخليين بمعيار الكفاءة الصادرة عن (IIA) وانعكاسه على فاعلية لجان التدقيق" مجلة دراسات محاسبية ومالية, المجلد (19), العدد(68).
5. الحسيني عباس عبد الأمير ياسين,(2022), "فاعلية الرقابة الداخلية وانعكاسها على تقييم الاداء المالي للوحدات الاقتصادية الخدمية", رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة القادسية, العراق.
6. خضير, علي كريم, (2023) "نور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز الرقابة الداخلية وانعكاسه على الأداء المالي" رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة الكوفة, العراق.
7. الذهبي, وردة وبن بيه, ميمونة, (2017), "التدقيق الداخلي وعلاقته بجودة الأداء في المؤسسات" مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير ميدان علوم اقتصادية و التسيير و علوم تجارية, الجزائر
8. الدوري عمر علي و جواد الزهراء كاظم, 2023, " دور تبني معايير الإبلاغ المالي الدولية في تحسين نتائج تقييم الاداء المصرفي دراسة تحليلية مقارنة في مصرف بغداد", مجلة الريادة للمال والأعمال, المجلد(4), العدد (2).
9. السعدي, فرقد محمد بكر,(2024), " تأثير حجم واستقلالية وخبرة جهاز التدقيق الداخلي الحكومي في الحد من الفساد المالي وانعكاسه على جودة البيانات المالية" أطروحة دكتوراه مقدمة الى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد هي جزء من متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في علوم المحاسبة, جامعة كربلاء, العراق.
10. شامي, حليلة وبن بطو, سمية, (2021), " دور التدقيق الداخلي في تقييم وتحسن الاداء المالي في المؤسسة الاقتصادية" دراسة حالة المركب الصناعي التجاري حضنة المسيلة, رسالة ماجستير مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماجستير, كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير, جامعة محمد بوضياف – المسيلة, الجزائر.
11. صادق, عباس جعفر وعيسى, عباس جبار, (2024), "تأثير استقلالية المدقق الداخلي على جودة التقارير المالية" بحث مقدم الى قسم المحاسبة كلية الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء وهو جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في المحاسبة, العراق.
12. العارضي, مروة محمد حسن (2024), " تأثير التخصص المهني للمدقق الخارجي في تعزيز الاداء المالي وانعكاسه على استمرارية الشركة" اطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة كربلاء, العراق.
13. عبد, ناظم جواد والواني, اركان زهير عبد الحسين(2018) "دور عملية تقييم اداء العاملين في تحديد البرامج التدريبية بحث ميداني في مكتب المفتش العام لوزارة الصحة / العراق, مجلة الاقتصاد والعلوم الادارية المجلد(24), العدد (107).

14. بوعزة عبيد, مريم, عبيرات مقدم. (2023). تقييم الأداء المالي في ظل جائحة كورونا باستخدام نموذج كونان وهولدر للتنبؤ بالفشل المالي دراسة حالة شركة بيو فارم 2016-2021. *المقريزي للدراسات الاقتصادية والمالية* 333-351, 7(1), .
15. كبرى محمد طاهر, عبدالصمد جاسم محمد (2021) تقويم إجراءات الرقابة الداخلية في الوحدات الحكومية وفق إطار (COBIT) : دراسة تحليلية, الواقع وأفاق التطوير, العدد(48).
16. العواد, اسعد محمد علي, (2022) "استقلالية المدقق الداخلي وتأثيرها في الحد من الممارسات غير القانونية لاستخدام الاموال العامة" *مجلة وارث العلمية*, المجلد (4), العدد(11).
17. خديجه ناجي فرحان, أسماء مهدي الهاشمي, (2025) "تقييم واقع نظام التبليغ عن المخالفات على جودة التدقيق الداخلي" دراسة حالة في شركة اور العامة, *مجلة المحاسبة والدراسات المالية*, المجلد(20), العدد(71).
18. حسين علي محمد, وسام خلف نجرس, (2020) "موانع التدقيق الداخلي مع التدقيق الخارجي وانعكاسها على جودة تقارير مدقق الحسابات الخارجي" دراسة تحليلية, *مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية في جامعة كركوك*, المجلد(2), العدد(10).
19. وحيد, سارة عبد الرضا, (2024), "تأثير النزاهة الاصطناعية على الأداء التسويقي عن طريق النزاهة التسويقي" رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة الكوفة, العراق.
20. Alhadad, A. J. A., & Al-mamori, A. M. T. (2024) Applying the independence and objectivity standard (1100) for internal auditing and its impact on the external auditor's procedures" *Accounting & Financial Studies Journal*, 19(66).
21. Atrill, Peter. "FINANCIAL." management for decision makers, Sixth Edition, 2020
22. Ibrahim, Ghazi Ammar, Hammadi, Saleh Mahdi, and Khalaf, Amina Ibrahim, (2019), "The role of internal audit independence on the application of governance rules and its impact on the quality of accounting information - an applied study at the University of Diyala", Volume 11, Issue 4
23. Osagioduwa, L. O. (2022). Assessment of challenges of public auditor's independence and report in the public sector of Nigeria. *Amity Journal of management research*, 5(1), 70-87.
24. Rai, I. K.,(2019)," Determinants of financial performance of Commercial banks in Nepal " In partial fulfillment of the requirement for the degree of Master of Business Studies (MBS).
25. Gamayuni, R. R. (2018). The effect of internal auditor competence and objectivity, and management support on effectiveness of internal audit function and financial reporting quality implications at local government. *International Journal of Economic Policy in Emerging Economies*, 11(3), 248-261.

الملحق Appendix

المحور الاول /كفاءة المدقق الداخلي :تعد كفاءة المدقق الداخلي ضرورة أساسية لتحسين جودة التدقيق وتعزيز الأداء، ما يستدعي اهتماماً خاصاً من المؤسسات والهيئات المهنية.	
ت	البعد الأول: البعد المعرفي يركز على المعرفة المرتبطة بالعمل يمكن قياسها عن طريق:
1	يعزز الالمام بالمبادئ المحاسبية.
2	الالمام بالقوانين والتشريعات.
3	يعزز المعرفة بمعايير التدقيق.
4	يعزز الالمام باستخدامات التكنولوجيا.
البعد الثاني: البعد المهاري يتعلق بقدرة المدقق على تطبيق المعرفة وتحويلها الى عمل فعلي عالي الجودة.	
5	امتلاك المدقق لمهارات التخطيط
6	امتلاك المدقق لمهارات ادارة المخاطر
7	امتلاك المدقق لمهارة جمع وتحليل الادلة
8	امتلاك المدقق لمهارات كتابة التقارير التدقيقية
	البعد الثالث: البعد السلوكي وهو حاسم لضمان استقلالية المدقق

9	يتم التدقيق بالاستقلالية والموضوعية.
10	يحسن المدقق التفاوض مع الاخرين.
11	يمتلك المدقق قدرة التفكير النقدي.
12	يمتلك المدقق رغبة التعليم والتطوير المستمر.

المحور الثاني / جودة تقييم الاداء: تقييم الاداء بأنه عملية منسقة لقياس الأداء الفعلي للوحدة الاقتصادية أو الفرد أو الفريق مقارنة بالأهداف والمعايير المحددة مسبقًا. يهدف هذا التقييم إلى تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين، واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المحددة.	
ت	البعد الاول: الدقة والموضوعية وتقاس عن طريق:
13	موثوقية الاداة المستخدمة في تقييم الاداء.
14	صدق الاداة المستخدمة في تقييم الاداء.
15	عدم تحيز الاداة في تقييم الاداء.
البعد الثاني: الفاعلية والكفاءة، وتقاس عن طريق:	
16	الارتباط بالأهداف الاستراتيجية للوحدة الاقتصادية.
17	دقة تحديد نقاط الخلل.
18	تعزيز قدرة اتخاذ القرار المالي.
البعد الثالث: التغذية الراجعة وتقاس عن طريق:	
19	جودة التغذية الراجعة لغرض الاجراءات التصحيحية
20	قبول الموظفين لنتائج تقييم الاداء.
21	استخدام النتائج لتطوير الاداء.
البعد الرابع: الملائمة والتوقيت وتقاس عن طريق:	
22	انتظام توقيت اجراء التقييمات.
23	مرونة نظام التقييمات وملائمته للبيئة.
24	ايفال النتائج للموظفين بدون تأخير.