**اثر التعلم التوليدي في كفاءة العملية التدقيقية**

|  |  |
| --- | --- |
| **أ.م.د. فاطمة جاسم محمد**  **جامعة البصرة- كلية الادارة والاقتصاد** | **أ.م. جمانة حنظل التميمي**  **جامعة البصرة- كلية الادارة والاقتصاد** |

**الملخص:**

يعد العلم الركيزة الاساسية لتقدم الامم ونهوضها ، والتعلم من اهم متطلبات الحياة الناجحة لما له من تأثير في تغيير سلوكيات البشر الى المسار الصحيح . والتعلم على انواع مختلفة احدها التعلم التوليدي وهو احد فروع التعلم التنظيمي والذي يقصد به التكامل النشط للافكار الجديدة اي تطوير المهارات والمستويات المعرفية عند الفرد من اجل درجة التكامل المعرفية وبالتالي الاستفادة من معرفته لتطوير العمل في الشركة حتى تستطيع الاخيرة من المنافسة والاستمرار في سوق العمل بنجاح . وإذ وظيفة التدقيق عصب الحياة بالنسبة للشركة الناجحة ولابد من الاهتمام بهذه المهنه من اجل تطويرها والارتقاء بها الى مستوى الاداء المطلوب .

لهذا جاءت هذه الدراسة لتوضح مدى اثر التعلم التوليدي في الاداء التدقيقي من خلال التركيز على البنية المعرفية للمدقق والتي ركزت على التاهيل العلمي والتدريب والتطوير للمدقق هذا من جهة ومن جهة اخرى ركزت على البنية المهارية والتي ركزت على الخبرة المهنية للمدقق والتخصص العلمي له . وقامت الدراسة على فرضية رئيسة واحدة وهي ( هناك اثر معنوي للتعلم التوليدي في كفاءة اداء المدقق الداخلي ) والتي اشتقت بدورها بدورها الى فرضيتين فرعية الاولى بينت اثر البنية المعرفية على العمل التدقيقي والثانية بينت اثر البنية المهارية على العمل التدقيقي .وتوصلت الدراسة الى ان هناك اثرا معنويا في التعلم التوليدي على الاداء التدقيقي وهو يرفع من قيمة اداء المدقق الداخلي بشكل ملحوظ .

ABSTRACT;

Science and learning are corner stone for nations progress as well as human developments and change in humans behavior.

Learning is of many kinds. one kind is generative learning which is a major component of organizational learning.

Auditing is success factor in organization and attention must be paid for auditing development.

This study aims to study the impact of generation learning by focusing in knowledge of auditors which is measured by qualification training and development.

The main hypothesis of the study that there is a positive relationship between generative learning and performance of internal auditor and this hypothesis is supported.

**المقـدمة** :

التعلم هو عملية تغيير في التفكير والاداء والتطوير الذاتي للفرد والتحدي الرئيسي في التعلم هو مقدار التوتر بين استيعاب التعلم الجديد وبين ما تعلمه الشخص سابقا مما يجب ادارة هذا التوتر للتطور في التعلم ومن ثم ينعكس هذا التطور على الاداء.

والتعلم ضروري للتطور في الاداء المهني من اجل خلق الابداع في العمل ورفع الكفاءة المهنية للموظف ، وهذا البحث بركز على التعلم التوليدي الذي يعني التحسين من القاعدة المعلوماتية عند الشخص المؤهل اكاديميا والتركيز هنا يكون على التطوير البنية المهارية عند المدقق من ناحية الخبرة المهنية والثقافة المهنية عند المدقق هذا من جانب ومن جانب آخر يهتم بتطوير البنية المعرفية عند المدقق من ناحية التحصيل العلمي له ( الشهادة الاكاديمية ) ومن ناحية خضوعه للتدريب التأهيل المهني .

وهذا ما تناولته الدراسة وهي دراسة كيفية تأثير التعلم التوليدي في كفاءة اداء المدقق الداخلي في الجانب الميداني للعمل اذ تكونت الدراسة من المنهجية العلمية للبحث والجانب النظري الذي تطرق الى ما تم تدوينه في الادبيات العلمية عن التعلم التوليدي واثره في اداء المدقق والجانب العملي الذي تناول الدراسة الميدانية التي اهتمت بالتحليل الاحصائي لمجموعة من الاسئلة التي شكلت على شكل قائمة استبانة والتي تم توزيعها على عينة من المدققين الداخليين العاملين في القطاع النفطي واخيرا توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات والتي اكدت ضرورة التركيز على التعلم التوليدي والاهتمام بأبعاده الاستراتيجية لما لها الاثر على تطوير الاداء المهني عند المدقق وأخيرا تم ذكر مجموعة من التوصيات التي تصب في ضرورة الالتزام بهذا النوع من التعلم للارتقاء بالأداء المهني وتقليص حجم الفجوة والتطوير بالثقافة المهنية عند المدقق.

**منهجية البحث والدراسات السابقة**

**منهجية البحث**

**1-1 مشكلة البحث:**

بسبب التطورات السريعة التي تحيط بالمجتمع وما يرافقها من تغيرات جوهرية ومشكلات في كافة المجالات ومنها المجال المحاسبي والتدقيقي كعلم ومهنة اذ يلاحظ أن كثير من المشكلات التي تعاني منها المجالات المحاسبية والتدقيقية ما هي الا محصلة ونتيجة لاحداث في الماضي القريب او البعيد وفي ضوء ذلك تصبح المعالجة الصحيحة للمشكلات التي يواجهها كل من المحاسب والمدقق لا تكمن في الكم وانما النوع او الكيف والمتمثلة في اكتساب كل من المحاسبين والمدققين للعلوم المختلفة البينة المعرفية فضلا عن البينة المهارية التي تمكنهم من اداء وظائفهم بكفاءة وفي ضوء ذلك فان مشكلة البحث تتبلور في السؤال التالي ((ما فاعلية اعتماد التعلم التوليدي في جودة الأداء التدقيقي؟)).

**2-1 اهمية البحث :**

يشهد العالم اليوم نقلة كبيرة شملت كل أوجه الحياة ومجالاتها اذ تظهر في كل يوم متطلبات جديدة تحتاج الى خبرات جديدة وافكار ومهارات جديدة للتعامل معها بنجاح وهذه التحولات القت بظلالها على مهنة المحاسبة والتدقيق وعليه فان اعداد كوادر مهنية عاملة في المجال المحاسبي والتدقيقي قادرة على التصدي لكل هذه التحولات والتغيرات لابد من اعادة النظر في الامكانات المعرفية والمهارية وذلك على أسس جديدة قائمة على استراتيجيات علمية فاعلة تستوعب التحولات كافة. ومن هنا بدات كثير من المنظمات المهنية والعلمية الدولية والمحلية الاهتمام بالبناء الفكري والمهاري باعتماد الاتجاهات الحديثة لبناء كل من المحاسب والمدقق ومن أهم النماذج التعليمية البنائية هو نموذج التعلم التوليدي الذي اعتمد من قبل الباحثين والذي يؤكد أهمية ربط بين المعرفة والخبرة في المواقف او المشكلات التي تتعرض اليها المنظمات وتجعلهم قادرين على حل هذه المشكلات .

**1-3 هدف البحث**

يهدف البحث إلى التعرف على

1. التعلم التوليدي وامكانية اعتماده في المجال المحاسبي والتدقيقي

2. التعرف على اثر التعلم التوليدي على كفاءة الأداء للمدقق الداخلي

**1-4 فرضيات البحث :**

لتحقيق هدف البحث صاغت الباحثتان الفرضية الرئيسة التالية (( هناك اثر معنوي للتعلم التوليدي في كفاءة اداء المدقق الداخلي)) وتتفرع هذه الفرضية الى

الفرضية الفرعية الأولى: (هناك اثر معنوي للبنية المعرفية في كفاءة اداء المدقق الداخلي( والتي تتفرع الى

* هناك اثر معنوي للتاهيل العلمي في كفاءة اداء المدقق الداخلي
* هناك اثر معنوي للتدريب في كفاءة اداء المدقق الداخلي

الفرضية الفرعية الثانية : '' هناك أثر معنوي للبنية المهارية في كفاءة اداء المدقق الداخلي والتي تتفرع الى

* هناك اثر معنوي للخبرة في كفاءة اداء المدقق الداخلي
* هناك اثر معنوي للتخصص العلمي في كفاءة اداء المدقق الداخلي

**1-5 حدود البحث :**

1-1-5الحدود المكانية : شركة نفط الجنوب

2-1-5 الحدود الزمانية : 2016

**3-1-5 الحدود البشرية : المدقق الداخلي في شركة نفط الجنوب**

**الدراسات السابقة**

لم تحصل الباحثتان على اي دراسة تجمع بين التعلم التوليدي وكفاءة الاداء للمدقق الداخلي ولذا إذ هذه الدراسة هي الاولى من نوعها التي تناولت موضوع التعلم التوليدي واثره في كفاءة الاداء التدقيق .

**الجانب النظري : التعلم التوليدي واثره في جودة الاداء التدقيقي**

في البدء لابد من التطرق الى معنى التعلم بشكل رئيس اذ يعرف التعلم على اننه عملية اكتساب المعرفة والقيم والمهارات من خلال الدراسة او الخبرات او التعليم مما قد يؤدي الى تغير دائم في السلوك نغير قابل للقياس وانتقائي بإذ يعيد توجيه الفرد الانساني ويعيد تشكيل بنية تفكيره العقلية (ويكيبيديا الموسوعة الحرة )(https://ar.m.wikipedia.org )اذ ان عملية التعلم تتضمن اعادة بناء المتعلم لمعرفته من خلال التفاوض مع الآخرين (حميد ، 2014، 352)

فالتعلم هو عملية تغيير في التفكير والاداء والتحدي الرئيس في التعلم هو مقدار التوتر بين استيعاب التعلم الجديد وبين ما تعلمه الشخص سابقا (1999 (crossan et al, مما يجب ادارة هذا التوتر للتطور في التعلم ومن ثم ينعكس هذا التطور على الاداء

ويعد التعلم التنظيمي احد انواع التعلم والذي يعرف على انه تلك العمليات التي تسعى من خلالها الشركة الى الوصول الى درجة الكمال في اداء الاعمال من خلال مرحلتين الاولى هي مرحلة التحسين المستمر للاداء من خلال التغذية العكسية وتصحيح الاخطاء اولا باول واتخاذ القرارات التصحيحية البسيطة للتكيف مع التغيرات الخارجية . وفي المرحلة الثانية هي مرحلة خلق لتطور في الاداء ومحاولة الابداع في اداء الاعمال والتجديد والتخطيط للمستقبل . فقد عرفها (1999 (Finger&Brand,على انها عملية تركز على تجميع وتحليل العمليات المتعلقة بتعلم الافراد والجماعات في الشركة .كما عرفها (2002 (Edmondson&Carrill, على انها دورة من التفكير النشط الذي يعني التفكير والعمل والتحدث والانجاز اذ هي عملية زيادة القدرة على العمل التنظيمي الفعال من خلال الفهم والمعرفة ،وعرفها( الكبيسي ، 2004) على انها العملية التي تسعى المنظمات من خلالها إلى تحسين قدراتها الكلية وتطوير ذاتها وتفعيل علاقتها مع البيئة والتكييف مع ظروفها الداخلية والخارجية . أما ( السالم ، 2005 ) فقد عرفها على انها جهد متواصل تمارسه الشركة في بناء المعرفة وتنظيمها وتحسينها بهدف الوصول الى معاني مشتركة يمكن الاستفادة منها في حل المشكلات التي تواجهها . اما (2011,(Scott ,فقد عرف التعلم التنظيمي على انه عملية يكتسب من خلالها العاملون بالمنظمة المعرفة بشكل فردي أو جماعي عن طريق العمل والتفكير سوية وتكون المعرفة هنا مكتسبة ومطبقة من العاملين انفسهم . و( ديوب ، 2013 ) يرى أن عملية التعلم التنظيمي هي واحدة من أبرز العمليات التي تعتمد عليها المنظمة انطلاقا من اهتمام الباحثيين على الالية التي تعكس تعلم الأفراد وتعلم المنظمة والتي تعتمد على مدى نجاح هذه العملية في مختلف المستويات الفردية والجماعية والتنظيمية . من اعلاه نرى أن التعلم التنظيمي هو سلوك لتطوير الأداء في المنظمة وهي أيضا تلك العمليات التي تسعى من خلالها المنظمة أن تصل إلى درجة الكمال في الأداء من خلال تحسين وتجديد الاداء . ومن هنا نلاحظ أن عملية التعلم التنظيمي تمر اولا بمرحلة التحسين المستمر في اداء الأعمال من خلال الفحص والمراجعة والتغذية العكسية ومرحلة التكيف مع التغيرات البيئة المحيطة لمواكبة التطور والتغيرات التي تحدث بصورة مستمرة على مجريات الأعمال وهذا مايعرف بالتعلم التوليدي.

**التعلم التوليدي :**

ويسمى احيانا بالتعلم ثنائي الحلقة وهو التعلم بالجانب الإدراكي والذي تذهب فيه الشركة إلى أبعد من الحل الفوري للمشكلات ، اذ تبحث الشركة عن ايجاد الطرق والأساليب الجديدة لتطوير من عمل الشركة والخروج من القالب القديم والمالوف للعمل من اجل الاستمرار في المنافسة ويعتمد على بناء القدرات جديدة واكتشاف فرص جديدة وغالبا يعتمد هذا النوع من التعلم في الشركات التي تعمل في بيئات متغيرة بشكل مستمر وهذا ما اشار اليه ( حمدان واخرون ، 2013 ، 81 ) واكدوا ان (1994, (Senge et al اشار إلى هذا المفهوم اذ اكد أن الشركة التي تعمل على تنمية قدراتها يجب أن تعتمد على سرعة الابتكار بتعليم افرادها حب التغيير واكد ايضا ان التعلم التوليدي هو تعلم عالي التخصص والذي يمكن أن يطبق في جميع انحاء الشركة على اختلاف ظروفها . اما ( حميد ،2013، 147) فقد اشار الى ان التعلم التوليدي هو نظرية تضمن التكامل النشط للافكار الجديدة اي تطوير المهارات والمستويات المعرفية عند الفرد من اجل درجة التكامل المعرفية وبالتالي الاستفادة من معرفته لتطوير العمل في الشركة باي القيام بالأعمال بشكل مختلف وبطريقة مختلفة حتى تستطيع الشركة الاستمرار في المنافسة (1989(Hayes&Allinson, ).اي ان التعلم التوليدي يعمل على اعادة التفكير بالمعلومات المتوافرة قديما من اجل خلق الابداع وتطوير العمل القائم (2003 (Mumfor,

وعرفها ( عبد السلام ،2006، 161) على انه نموذج فهم وتعلم العلاقات التي يجب على الأفراد ان يبنوها بين المعرفة المخزونة لديهم وبين ما اكتسبوه من البيئة الخارجية كمعلومات جديدة . ان التعلم التوليدي هو عملية ربط بين المعرفة المخزونة مع الأفكار الجديدة الناجمة عن التغيرات الحاصلة في البيئة المحيطة من اجل مواكبة التطورات الحاصلة مع ابتكار طرائق جديدة في أداء الأعمال لتحسين من اداء الشركة وبالتالي من امكانية بقائها في التنافس .

اذن من اجل الوصول الى اعلى درجة ممكنة في جودة الخدمة التدقيقية لابد من الاعتماد على التعلم التوليدي في الأداء التدقيقي .

**فائدة الاعتماد على التعلم التوليدي في تطوير الأداء التدقيقي :**

1. يحث على الاعتماد على القاعدة المعلوماتية عند الفرد اي يؤكد على فائدة التحصيل الدراسي عند المدقق العامل في الشركة فان كان ملائم للعمل القائم به سوف يحقق فاعلية قصوى في الأداء.

2. ينمي مهارات الملاحظة والبحث عن المعلومات الجديدة لتحديث المعلومات المخزونة لدى المدقق.

3. ينمي روح الجماعة في العمل التدقيقي وروح التعاون والمشاركة من اجل ايجاد الحلول للمشاكل الوظيفية التي تلاقيهم.

4. يساعد المدقق المتعلم من تطوير ثقافته المهنية وتطوير معلوماته الوظيفية وبالتالي يحسن من مناقشته وطرح افكاره بصورة علمية مقبولة عند المتلقي .

**استراتيجية التعلم التوليدي في تحسين الأداء التدقيقي :**

تعد عملية التدقيق من الوظائف المهمة في الشركة ، اذ عرفت على انها عملية فحص شاملة للسجلات والحسابات والاجراءات التي يقوم بها شخص مؤهل ومدرب على هذه الأعمال تدريبا خاصا ( التميمي، 2012، 203 )

ونلاحظ يؤكد التعريف اعلاه على ان المدقق هو شخص مؤهل ومدرب وان معنى التاهيل هنا ان يكون ذو كفاءة علمية تولد لديه قاعدة معلوماتية يستطيع من خلاله فهم مجريات العمل والحسابات والارقام التي يقوم بتدقيقها والى جانب التاهيل لابد من أن يكون شخص مدرب لا يعتمد فقط على المعلومات المتوافرة لديه وانما يجب أن يخضع الى تحديث هذه المعلومات وتطويرها بما ينسجم مع التغيرات الحاصلة في البيئة المحيطة للعمل ، وهذا هو المعنى الحقيقي للتعلم التوليدي.

والسؤال الذي يطرح هنا ماهي ابعاد التعلم التوليدي التي يمكن أن يعتمد عليها لتحسين من جودة أداء الوظيفة التدقيقية ؟

**الابعاد المعتمدة في التعلم التوليدي لتحسين جودة أداء الوظيفية التدقيقية :**

**1. البنية المعرفية :**

(أ) اذ يجب على المدقق الداخلي ان تكون لديه قاعدة معلوماتية يعتمد عليها في أداء الوظيفة التدقيقية وذلك من خلال تحصيله الدراسي وهذا اكده المعهد الامريكي للمحاسبين القانونين (1999,(AICPA,قائمة المعايير الخاصة بمهنة التدقيق (65) والتي أكد فيها أهلية المدقق الداخلي وحددها بالمستوى التعليمي والشهادات المهنية الحاصل عليها . وانه يجب أن يتوافر في المدقق قدر ملائم من التعليم الرسمي في المحاسبة والتدقيق ( ارينز ولوبك ، 2009، 43)

التدريب والتطوير : اذ يجب على المدقق الداخلي ان لا يكتفي فقط على ما لديه من معلومات عن الوظيفة او المهنة بل يجب عليه أن يطور هذه المعلومات بالشكل الذي يتلاءم مع تغيرات البيئة المحيطة به وان يعمل جاهدا على الوصول الى احدث الطرق والأساليب لتسخيرها في اداء وظيفته من خلال اشتراكه في دورات تطويرية خاصة بوظيفته واكد المعيار (1210) الصادر من المعهد الامريكي للمدققين الداخليين (IIA ) على هذا المعنى اذ نص المعيار على وجوب المدقق أن يتسم بالمعرفة والمهارة والكفاءة المطلوبة لتأدية مهامه ( التميمي ،2012 ، 207) . كما يجب على المدقق الداخلي ان يعمل على تحسين جودة نوعية الخدمة التي يقدمها من خلال الالتحاق بالدورات التطويرية والتدريبية لمهام المدقق الداخلي ( النونو ، 2009، 34) كما اكد عليه معيار التعليم المحاسبي رقم (2) في الفقرة 7 اذ اشار على ضرورة التطوير المستمر للمهنة .( 2014Al-Khadash, )

**2. البنية المهارية :**

(أ) الخبرة : ان المدقق الداخلي الذي يمتلك من الخبرة المهنية الكافية يكون له الفعالية العالية في الاداء التدقيقي على اعتبار انه شخص متمرس على العمل التدقيقي وذو عقلية وتفكير عالي يستطيع ان يفسر الاحداث المالية والعمليات المحاسبية بشكل دقيق وسليم لاعطاء راي فني دقيق عن العمل بشكل سليم . اذ اشار (2010 (Thnaibat&Shunnaq, على ان المدقق يختلف في تطبيقه العملي باختلاف العوامل الشخصية التي يتمتع بها مثل المؤهل العلمي والتخصص وعامل الخبرة . اذ ان الخبرة ضرورية في الاداء التدقيقي ، وقد اكد معيار التعليم المحاسبي على وجوب وجود عنصر الخبرة في الاداء المحاسبي والتدقيقي كمتطلب ضروري في التطبيق العملي والذي اشير اليه في معيار التعليم المحاسبي رقم 2 في الفقرة 5 (5.(IES.

ويتضح انه من الضروري الاعتماد على الخبرة المهنية للمدقق في الاداء التدقيقي بوصفها انها حلقة مكملة للتعليم المحاسبي والتدقيقي من اجل اداء عملية التدقيق على اكمل وجه.

فلابد ان يردف التعليم بعامل الخبرة للوصول الى الاداء الامثل ( توماس وهنكي ،1989، 54). واشارت ( راضي ، 2015 ، 7) على ان المدقق كأي موظف آخر يحتاج الى التمرن للوصول الى الاداء الامثل واعتبرت ان عامل الخبرة المهنية من احد العوامل الثمانية التي بنيت عليها دراستها لتحقيق جودة الاداء التدقيقي كذلك اشار المعيار الثالث الخاص بالمبادئ الاساسية للصفات المدقق في الفقرة الثامنة على وجوب أن يتمتع المدقق بكفاءة يمكن اكتسابها من عامل الخبرة العملية (لطفي ،2005، 31).

**(ب) الثقافة التدقيقية عند المدقق الداخلي :**

ان الشخص المتعلم والمؤهل علميا والمطلع كثيرا يبدع في عمله ويطور من مهاراته الادائية من خلال معرفته بالمبادئ الاساسية للمحاسبة والتدقيق الواجب اتباعها والالتزام بها في اداء وظيفته التدقيق لذا نستطيع القول بانه يجب على المدقق الداخلي ان يمتاز بالاطلاع الواسع وان لا يتقوقع في المعلومات التي اكتسبها من خلال دراسته الجامعية او التي اكتسبها من حياته المهنية بل يجب ان يطلع على آخر التحديثات التي تجري على العملية التدقيقية خصوصا بان الظروف الحالية تسمح للشخص بالاطلاع اينما كان بعد التسهيلات التكنولوجية الحاصلة في وقتنا الحاضر بسب الانترنت . وقد اكد معيار التعليم المحاسبي والتدقيقي رقم 2 في الفقرة IES3 على ان المحاسب والمدقق يعملان في بيئة ديناميكية متغيرة باستمرار ويجب ان يكون لديه مهارات تواصل مع الآخرين لمواكبة هذه التغيرات ، اذ ان عملية التواصل مع الآخرين تجعل من المدقق ان يعمل في بيئة مفتوحة مختلفة ومتنوعة تحسن من قابليتها لمواجهة المشكلات وايجاد الحلول السليمة لها وتشجعه على القراءة والاستماع بكفاءة عالية وان يتعرف على وجهات النظر الاخرى وان يكون شخص متعلم قادر على مواكبة التطورات الحاصلة ، كما يجب على المدقق الداخلي ان يلتزم بتطبيق المعايير الدولية الخاصة بالتدقيق والالتزام بالمبادئ والمعايير الدولية يحقق اهداف مهنة التدقيق ( &Diavd 2007,Trebucq ). وفي العراق يجب على المدقق أن يتعلم ماهي المعايير التدقيقية الدولية الواجب اتباعها من اجل ان يحقق اعلى درجة من الكفاءة المهنية وبالتالي يستطيع من محاربة ظاهرة الفساد المالي والاداري .

وقد اكد (2004 ,(AL-Twaijri أن فعالية التدقيق الداخلي تتأثر بشكل وجوهر الطريقة التي تؤدي بها فيجب ان تكون هذه الطريقة متفقة مع مبادئ وقواعد المهنة. ومع المعايير الدولية التي صدرت بهذا الخصوص . وعليه يجب ان يكون المدقق الداخلي ذو اطلاع واسع على الاصدارات الحديثة الخاصة بالمعايير المهنية لوظيفة التدقيق الداخلي وماهي المستجدات عليها من اجل ان يستفاد منها في عمله.

**الجانب العملي :تحليل وتفسير النتائج**

جاءت الدراسة الميدانية والتي حصلت في الشركة العامة النفط الجنوب(SOC) لاختبار فرضيات الدراسة . اذ تم الاعتماد على استخدام استمارة الاستبانة والمكونة من (21) فقرة تتعلق بموضوع الدراسة وهي قياس (( اثر التعلم التوليدي على كفاءة اداء المدقق الداخلي )) تم توزيعها على عينة الدراسة وهم مجموعة من المحاسبين والمدققين العاملين في شركة نفط الجنوب بمعدل (60) استمارة تم استرداد فقط (50) استمارة وتشكل نسبة (83%) وهي نسبة عالية من المجيبين وعليه اعتمدت الاستمارة في اختبار فرضية البحث الرئيسية والفرعية وقد صممت الاستمارة على مقياس ليكرت الخماسي وتدرجت ( اتفق تماما ، اتفق ، الى حد ما، لا اتفق ، لا أتفق تماما ) وتدرجت درجات الاجابة على الاستمارة كالاتي (5،4،3،2،1) على التوالي وتم الاعتماد في التحليل الاحصائي على احتساب معامل الارتباط لغرض تحليل النتائج واختبار صحة الفرضيات وقبل تحلیل اجابات العينة لاختبار فرضيات الدراسة لابد من توضيح متغيرات الدراسة والاسئلة المخصصة لقياس كل متغير من خلال الجدول التالي :

**جدول رقم (1) فرضيات الثبات والاسئلة المخصصة لدراستها ( انظر الملحق )**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| الفرضية الرئيسة | اثر التعلم التوليدي على كفاءة اداء المدقق الداخلي | من 1-21 |
| الفرضية الفرعية الأولىx1 | البنية المعرفية | من1-11 |
| فرضية x11 | التأهيل العلمي | من1-7 |
| فرضية x12 | التدريب والتطوير | من8-11 |
| الفرضية الفرعية الثانية x2 | البنية المهارية | من12-21 |
| فرضية x21 | الخبرة | من12-16 |
| فرضية x22 | التخصص | من17-21 |

**اختبار الفرضية الرئيسية :**

ويتم هنا اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة والتي مفادها (( هناك اثر معنوي للتعلم التوليدي على كفاءة اداء المدقق الداخلي )) والتي تم قياسها من خلال اختبار الفرضيات الفرعية التي تفرعت منها وهي :

الفرضية الفرعية الاولى X1 : والتي تنص على ان ((هناك اثر معنوي للبنية المعرفية على كفاءة اداء المدقق الداخلي )) والتي تم اختبارها من خلال تحليل نتائج الفرضيات التي اشتقت من الفرضية الفرعية X1وهي :

الفرضية X1.1 : والتي تنص (( ان هناك اثر معنوي التأهيل العلمي على كفاءة اداء المدقق الداخلي )) والتي تم اختبارها من خلال الاعتماد على الاسئلة المثبتة في استمارة الاستبانة وتدرجت من رقم ( 1-7) والتي تم اجابتها من قبل المحاسبين والمدققين العاملين في شركة نفط الجنوب وكانت نتيجة التحليل الاحصائي أن هناك علاقة خطية بين متغيرات الفرضية وان معامل الارتباط الى (X1.1)كان بقيمة (10.364) وان Sig يساوي ( 0.00 ) وعليه فان هناك ارتباط واثر معنوي للتاهيل العلمي على كفاءة اداء المدقق وعليه قبلت الفرضية الفرعية الأولى ، وكما مبين في الجدول التالي :

**جدول رقم (2) نتيجة التحليل الاحصائي لمتغيرات الفرضية X11**

Coefficients

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***sig*** | **t** | **Standardized Cofficient** | **Unstandardized** | | **Model** |
| **std** | **B** |
|  | **0.33** | **2.356** |  | **355.** | **836.** | **constant** |
|  | **0.00** | **10.364** | **0.831** | **092.** | **,952** | **X11** |

**اختبار الفرضية :X1.2**

والتي تنص على (( ان هناك اثر معنوي للتدريب على كفاءة اداء المدقق الداخلي )) والتي تم اختبارها من خلال الاعتماد على الاسئلة المثبتة في استمارة الاستبانة وتدرجت من رقم (8-11) والتي تم اجابتها من قبل المحاسبين والمدققين العاملين في شركة نفط الجنوب وكانت نتيجة التحليل الاحصائي أن هناك علاقة خطية بين متغيرات الفرضية الثانية وان معامل الارتباط الى (X1-2 ) كانت بقيمة (6.955 ) وان sig يساوي (0.00) اي ان هناك ارتباط واثر معنوي للتدريب والتطوير على اداء المحاسبين والمدققين و عليه قبلت الفرضية الفرعية X1-2 والجدول التالي يبين النتائج الاحصائية لتحليل الفرضية X12

جدول (3) نتيجة التحليل الاحصائي لمتغيرات الفرضية X1-2

Coefficients

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***sig*** | **t** | **Standardized Cofficient** | **Unstandardized** | | **Model** |
| **std** | **B** |
|  | **0.00** | **7.046** |  | **323.** | **2.273** | **constant** |
|  | **0.00** | **6.955** | **0.708** | **070.** | **485.** | **X12** |

وبناءا على اعلاه ونتيجة لوجود ارتباط معنوي بين متغيرات الدراسة وهي التاهيل العلمي والتدريب والتطوير ( اي البنية المعرفية ) على كفاءة اداء المدقق الداخلي وعليه قبلت الفرضية الفرعية الأولى X1 وهي هناك اثر للبنية المعرفية على اداء المدقق الداخلي .

**اختبار الفرضية الفرعية الثانية x2:**

وتعتمد هذه الفرضية على البنية المهارية للمدقق الداخلي واثرها على اداءه بصورة عامة اذ نصت هذه الفرضية على (( ان هناك اثر معنوي للبنية المهارية على كفاءة اداء المدقق الداخلي )) ولاختبار صحة هذه الفرضية ودراستها تم اشتقاق منها فرضيتين فرعيتين وهما :

**الفرضية الأولى X2-1:** وهي (( هناك اثر معنوي للخبرة على كفاءة اداء المدقق الداخلي )) والتي تم اختبارها من خلال الاعتماد على الاسئلة المثبتة في استمارة الاستبانة والتي تدرجت من ( 12-16 ) وبين التحليل الاحصائي من خلال احتساب معامل الارتباط ان هناك علاقة خطية بين متغيرات الفرضية وانه ليس هناك اختلاف معنوي اذ ان (sig) يساوي(0.00 ) وان معامل الارتباط كان بقيمة

(14.961) ) اي ان هناك اثر معنوي للخبرة على كفاءة اداء المدقق الداخلي و عليه قبلت الفرضية X2-1 ) والجدول التالي يبين نتائج التحليل الاحصائي

**جدول (4) نتيجة التحليل الاحصائي لمتغيرات الفرضية X21**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***sig*** | **t** | **Standardized Cofficient** | **Unstandardized** | | **Model** |
| **std** | **B** |
|  | **0.00** | **5.528** |  | **221.** | **1.219** | **constant** |
|  | **0.00** | **14.961** | **0.907** | **050.** | **742.** | **X12** |

**الفرضية الثانية X2-2 :وتؤكد على اهمية التخصص** على كفاءة اداء المدقق اذ نصت الفرضية على (( ان هناك اثرا معنويا للتخصص العلمي على اداء المدقق الداخلي )) وتم اختبارها من اجراء التحليل الاحصائي واحتساب معامل الارتباط للاسئلة المتعلقة بالفرضية والمثبتة في متن استمارة الاستبانة من السؤال (17-21) وبين التحليل الاحصائي أن هناك علاقة خطية بين متغيرات الفرضية وانه ليس هناك اختلاف معنوي اذ كانت قيمة (sig) يساوي ( 0.00) وان معامل الارتباط كان بقيمة (9.200) أي نتيجة ايجابية اذ هناك اثر للتخصص العلمي القائم بالعمل التدقيقي على كفاءة ادائه وعليه قبلت الفرضية X2-2 والجدول التالي يبين نتائج التحليل الاحصائي

**جدول (5 ) نتيجة التحليل الاحصائي لمتغيرات الفرضية X2-2**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***sig*** | **t** | **Standardized Cofficient** | **Unstandardized** | | **Model** |
| **std** | **B** |
|  | **0.00** | **6.017** |  | **297.** | **1.786** | **constant** |
|  | **0.00** | **9.200** | **0.799** | **065.** | **603.** | **X12** |

وفي ضوء ما تقدم من اختبار الفرضيتين الفرعيتين X2-1 و X2-2 والخاصة بالبنيه المهارية للمدقق الداخلي وعلاقتهما الايجابية مع متغيرات الفرضية يتضح ان هناك اثر معنوي للبنية المهارية على كفاءة اداء المدقق الداخلي وعليه تم قبول الفرضية الفرعية الثانية X2.

ونستنتج من الفرضية الفرعية الاولى X1 الخاصة بالبنية المعرفية والتي توضح ان هناك اثر معنوي للبنية المعرفية على كفاءة اداء المدقق الداخلي و الفرضية الفرعية الثانية X2 الخاصة بالنية المهارية والتي اتضح ان هناك اثر للبنية المهارية على كفاءة اداء المدقق الداخلي وان هاذان العاملان هما العاملين الرئيسين للتعلم التوليدي ونتيجة للعلاقة الايجابية فانه يتضح لنا ان هناك اثر للتعلم التوليدي بصورة عامة على كفاءة اداء المدقق الداخلي وعليه تم قبول الفرضية الرئيسية للبحث وهي (( هناك اثر معنوي للتعلم التوليدي على اداء المدقق الداخلي )) .

**اولا :الاستنتاجات**

1- التعليم هو عملية تغير في التفكير والاداء والذي ينعكس ايجابا على الاداء بمقدار الفرق بين استيعاب الشخص للتعليم وبين ما تعلمه الشخص سابقا متمثلة صوره في مرحلتين الاولى التحسين المستمر والثانية في التطوير والابداع في الاداء

2- التعلم التنظيمي هو عملية اكتساب للمعرفة بمستويات مختلفة بشكل فردي أو جماعي والتكيف مع المتغيرات البيئية المحيطة وهو ما يطلق عليه بالتعلم التوليدي

3- التعلم التوليدي هو التكامل ما بين المستويات المعرفية والمهارات لدى الافراد

4- ان اهمية التعلم التوليدي في تحقيق جودة اداء التدقيق تتجسد في:

أ - ينمي المهارات والبحث عن المعلومات الجديدة لتحديث المعلومات المخزونة لدى المدقق

ب- تطوير الثقافة المهنية التي تنعكس ايجابا على الاداء

5- ابعاد التعليم التوليدي تتمثل بالبنية المعرفية( التأهيل العلمي, التدريب والتطوير) اولا والبنية المهارية( الخبرة, الثقافة المهنية) ثانيا اضافة الى المعرفة بالمعايير المحاسبية والتدقيقية والقوانين والتشريعات التي تحكم اداء مهنة التدقيق . إذ بينت الاختبارات الاحصائية بان هناك علاقة واثر معنوي للتعليم التوليدي وكفاءة التدقيق . وان الاثر الايجابي لكل متغير كان بالشكل التالي. التأهيل العلمي كانت قيمة 10.364=t والتدريب والتطوير 6.955 =t الخبرة 14.961 =t, الثقافة المهنية 9.200=t

6- ان اكثر المتغيرات ذات تأثير ايجابي هي الخبرة في البنية المهارية والتأهيل العلمي في البنية المعرفية.

**ثانيا: التوصيات**

من خلال ما تم عرضه من استنتاجات ترى الباحثتان

1- من اجل الارتقاء بالطاقات العاملة في مؤسسات الدولة ومنها الاجهزة الرقابية نرى ضرورة الاخذ

بتطوير البنية المعرفية التي تمثل الأساس في خلق الكوادر المهنية.

2- تطوير الثقافات المهنية لما لها من دور واضح في رفع كفاءة الاداء الكوادر المحاسبية والتدقيقية.

3- الدعوة الى الأخذ بالتطورات كافة في مجال مناهج التعليم المحاسبي وما يصدر من تغيرات من قبل منظمات مهنية واكاديمية عاملة في المجال المحاسبي والتدقيقي.

4- الدعوة إلى تقليص الفجوة ما بين مخرجات اقسام المحاسبة ومتطلبات سوق العمل المتغيرة من خلال انخراط العاملين في المجال المحاسبي والتدقيقي في ورشات تخصصية.

5- الدعوة الى ادارات المؤسسات لإفساح المجال للعاملين الراغبين في اكمال دراستهم العليا بغرض

الارتقاء من مستوى الأداء

**المصادر**

**المصادر العربية :**

1. ارينز، الفين و لوبك جيمس ،(( المراجعة مدخل متكامل )) ، كتاب ترجمة محمد عبد القادر

الديسطي مراجعة احمد حامد الحجاج ، الطبعة الرابعة ، دار المريخ للنشر ، السعودية ، 2009.

2. التميمي ، جمانه حنظل ، (( العوامل المؤثرة في جودة العملية التدقيقية )) ، بحث منشور في مجلة الدراسات الادارية ، العدد العاشر ، 2013.

3. السالم ، مؤيد ، (( منظمات التعلم )) ، بحث منشور في المنظمة العربية للتنمية الادارية ، 2005. 4. الكبيسي ، عامر خضير ،(( ادارة المعرفة وتطوير المنظمات )) كتاب ، المكتب الجامعي الحديث ،مصر 2004.

5. بني حمدان ، قطب و الخشالي ، (( اثر ستراتيجيات التعلم التنظيمي في الأداء التنظيمي / دراسة ميدانية في مستشفيات عمان الخاصة )) بحث منشور في المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد 15، العدد 1، الاردن ، 2013.

6. توماس ولیم و امرسون هنكي ، (( المراجعة بين النظرية والتطبيق )) ، كتاب مترجم من قبل د. احمد حامد حجاج و د. كمال الدين سعيد ، دار المريخ النشر ، السعودية ، 1989.

7. حميد ، سلمی مجید ،(( فاعلية انموذج التعلم التوليدي في تحصيل طالبات الصف الرابع الاعدادي في مادة التاريخ )) ، بحث منشور في مجلة ديالى ، العدد الثالث والستون ، 2014.

8. دیوب، ایمن حسن ،(( اثر التعلم التنظيمي في تطوير المسار الوظيفي / دراسة تطبيقية في القطاع المصرفي )) ، بحث منشور في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية المجلد 29، العدد الثاني ، 2013.

9. راضي ، نوال حربي ، (( تحليل العوامل المؤثرة في جودة التدقيق / دراسة تحليلية لاراء عينة من المدققين في جامعة القادسية )) بحث منشور على الرابط الالكتروني qu.edu.iq

. 10. عبد السلام ،مصطفي (( الاتجاهات الحديثة في تدريس العلوم ))، دار الفكر العربي ، مصر ، 2006.

11.لطفي ، امين السيد احمد (( مراجعات مختلفة لاغراض مختلفة )) ، الدار الجامعية ، مصر ، 2005.

**المصادر الانكليزية :**

1. Al-Twaijri, Abdulrhman ,(( An Evaluation of the performance of internal

auditing in the Arabian gulf region )), Accounting Arabic Journal ,NO.1, vol. 7, Bahrain,2004.

2. Al-Khadash,Husam,(( Factors affecting the quality of auditing / case of Jordancommercial banks )), the international journal of business &social science,vol.4 ,No. 11, 2013.

3. Al-Thnaibat, ali, basel K. Shunnaq,(( Analytical study from the view of the

external and internal auditors in Jordan )), <https://journals.ju.edu.jo>.

4. American Institute of Certified Public Accountants (AICPA),(( the auditors

consideration of the internal audit function in an audit of financial statements

)), statement on auditing standards, No.65,New York ,1999.

5. Edmondson , A. & Caroll „J.S. (( leading organizational learning in health care : qual saf health care journal ,vol. 11, 2002.

6. Hayes „J. Allinson, C.W.,(( cognitive style and the theory and practice of

individual and collective learning in organizational)), Human relations, 1998. 7. Mumford ,A. ,((Developing senior mangers from top mangers )), first edition,India, 2003.

8. Scott, B.B. (( organization learning : A literature review , IRS )) research

program, 2011.

9. Senge , P. ,(( the fifth discipline; the art and practice of the learning organization)), New York, 1994.