



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء

كلية الإدارة والاقتصاد - قسم المحاسبة
الدراسات العليا

توظيف النظرية الثلاثية للذكاء الناجح لرفع قدرة
المدقق الداخلي على تقييم المخاطر في ظل تطبيق
معايير التدقيق الداخلي الدولية

أطروحة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة كربلاء

من متطلبات نيل درجة دكتوراه الفلسفة في علوم المحاسبة

من الطالب

عبد الرسول عبد العباس صاحب السلطان

بإشراف

الاستاذ الدكتور

أسعد محمد علي وهاب العواد

2023 م

1444 هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ
وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ
عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا)

صدقُ اللهُ العَليُّ العَظيمُ

سورةُ الأَسراءِ : الآيةُ (70)

إقرار رئيس لجنة الدراسات العليا

بناءً على إقرار المشرف العلمي والخبير اللغوي على أطروحة الدكتوراه/
قسم المحاسبة للطالب (عبدالرسول عبدالعباس صاحب السلطان) الموسومة بـ
(توظيف النظرية الثلاثية للذكاء الناجح لرفع قدرة المدقق الداخلي على
تقييم المخاطر في ظل تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية) ، أُرشح هذه
الأطروحة للمناقشة.



أ. د محمد حسين كاظم الجبوري
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

مصادقة مجلس الكلية

صادق مجلس كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء على قرار توصية لجنة المناقشة



أ.د. محمد حسين كاظم الجبوري
عميد كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء

التاريخ / / 2023

إقرار لجنة المناقشة

نشهد نحن اعضاء لجنة المناقشة بأننا اطلعنا على أطروحة الدكتوراه الموسومة
ب(توظيف النظرية الثلاثية للذكاء الناجح لرفع قدرة المدقق الداخلي على تقييم
المخاطر في ظل تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية) والمقدمة من الطالب
(عبدالرسول عبدالعباس صاحب السلطان) في محتوياتها وفيما له علاقة بها،
ووجدنا إنها جديرة بالقبول لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في علوم المحاسبة
بتقدير (امتياز).

أ.د محمد محمود الطائي

رئيساً

أ.د علي عبدالحسن عباس الفتلاوي

عضواً

أ. د حيدر حسن عبد علي اليعقوبي

عضواً

أ.م. د جاسم عيدان براك المعموري

عضواً

أ.م. د امل محمد سلمان التميمي

عضواً

أ.د اسعد محمد علي وهاب العواد

عضواً ومشرفاً

إقرارُ المقوم اللغويّ

أشهد أنّ أطروحة الدكتوراه الموسومة بـ (توظيف النظرية الثلاثية للذكاء الناجح لرفع قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر في ظل معايير التدقيق الداخلي الدولية) للطالب (عبد الرسول عبد العباس صاحب). (قسم المحاسبة)، قد تمّت مراجعتها لغويًا من قبلي، وصُحّح ما ورد فيها من أغلطٍ لغوية وطباعية وتعبيرية. وبذلك أصبحت مؤهلة للمناقشة بقدر تعلّق الأمر بسلامة الأسلوب وصحة التعبير.



الدكتور علاوي كاظم كخيش

2023 / 4 / 6

أقرار المشرف

أشهد أن إعداد هذه الأطروحة الموسومة بـ (توظيف النظرية الثلاثية للذكاء الناجح لرفع قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر في ظل تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية) والتي تقدم بها الطالب (عبدالرسول عبدالعباس صاحب السلطان) قد انجزت تحت إشرافي في كلية الإدارة والإقتصاد - جامعة كربلاء، وهو جزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراه الفلسفة في علوم المحاسبة.



المشرف

أ.د. اسعد محمد علي العواد

توصية السيد رئيس القسم

(بناءً على توصية الأستاذ المشرف، أشرح الأطروحة للمناقشة)



الأستاذ الدكتور

أسعد محمد علي العواد

رئيس قسم المحاسبة

كلية الإدارة والإقتصاد / جامعة كربلاء

2023/ /

الإهداء

إلى روح أبي الغالي دعاء " له بالرحمة والمغفرة.

إلى اخوتي واصدقائي تقديراً وامتناناً.

إلى عائلتي جميعاً حباً واعتزازاً.

إلى زملائي إخلاصاً ووفاءً.

اهدي هذا الجهد البسيط.

الباحث



الشكر والامتنان

الحمد لله رب العالمين وأفضل الصلاة وأتم التسليم على أشرف الخلق اجمعين
محمد المصطفى (ﷺ) وعلى آل بيته الاطهار، وما توفيقى الا بالله العلي القدير، عليه
توكلت وبه استعنت فله الحمد والشكر على نعمائه كلها.

أتقدم بوافر الشكر والامتنان إلى جناب الاستاذ الدكتور أسعد محمد علي وهاب العواد
لتفضله بالموافقة على قبول الاشراف على هذا البحث ولجملة النصائح والارشادات
القيمة التي اسهمت في انجاز البحث واخراجه بهذا الشكل الذي هو عليه فضلاً عما
قدمه من دعم متواصل لي طوال مدة الكتابة، وأتقدم بجزيل الشكر والامتنان الى السادة
رئيس واعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة اطروحتي، وأعبر عن اعتزازي
العالي بما أبدوه من آراء وملاحظات قيمة زادت من القيمة العلمية لهذه الاطروحة.

بالحب والود اشكر جميع الأساتذة والزملاء في قسم المحاسبة، كما أتقدم بخالص
شكري وامتناني إلى السادة محكمي الاستبانة لما قدموه من ملاحظات علمية قيمة
أسهمت في رفع مستوى الاستبانة، وأخيراً أقدم شكري إلى من راجع هذه الرسالة لغوياً
وعلمياً، وكل من قدم لي يد العون والمساعدة دون ذكر الأسماء كي لا أقع في احراج
من نسيان أحدهم والحمد لله رب العالمين.

الباحث

المستخلص

يهدف البحث الى النهوض بواقع اقسام التدقيق الداخلي عن طريق توظيف مكونات النظرية الثلاثية للذكاء الناجح وتوزيع الاعمال بين المدققين الداخليين وفقا لما يمتلكونه من قدرات ومهارات تميزهم عن بعضهم بما يتوافق مع مكونات هذه النظرية، وتطوير قدراتهم تلك عن طريق التدريب المستمر، وبيان علاقتي الارتباط والتأثير بين أنواع الذكاء الناجح وقدرة المدقق الداخلي في تقييم المخاطر وتضمنين هذا التقييم في تقرير المدقق الذي يجب ان يكون على مستوى عال من الوضوح بغية تحقيق الفائدة الأكثر، فضلا عن مواكبة تطورات مهنة التدقيق عن طريق تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية، لذلك تم التطرق في الجانب النظري من البحث الى الاطار المفاهيمي وماهية النظرية الثلاثية للذكاء الناجح ومكوناتها، فضلا عن موضوع التدقيق الداخلي وتقييم المخاطر بعد الرجوع الى بعض الابحاث السابقة عن الموضوعين متغيري البحث. اما الجانب العملي من البحث فقد تم توزيع 240 استمارة استبانة وكان عدد الاستمارات الصالحة للتحليل 220 استبانة، وقد تم توزيعها على المدققين الداخليين في القطاع العام وشركات القطاع الخاص المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية لمعرفة علاقتي الارتباط والتأثير بين متغيري البحث بما يتضمنان من أبعاد وبعد استخدام البرنامج الاحصائي (spss) (21)، توصل الباحث الى ان للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح وابعادها تأثيرا واضحا" وعلاقة إيجابية بينها وبين رفع قدرة المدققين الداخليين في تقييم المخاطر، وانعكاس ذلك على جودة عمل اقسام التدقيق الداخلي، مركّزين على الاخذ بعين الاعتبار الاهتمام بتطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية والحاجة الى التدريب المستمر، لاسيما على استراتيجيات تعلم وتنمية الذكاء المميز لشخصية كل مدقق داخلي.

ثبت المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
	الآية القرآنية
أ	الإهداء
ب	الشكر والامتنان
ج	المستخلص
د- ح	ثبت المحتويات
ط-ي	ثبت الجداول
ك	ثبت الأشكال
ل	ثبت الملاحق
م	ثبت المختصرات
2-1	المقدمة
18-3	الفصل الأول: أبحاث سابقة ومنهجية البحث
3	تمهيد
13-4	المبحث الأول: أبحاث سابقة
4	1.1.1. أبحاث سابقة عن النظرية الثلاثية للذكاء الناجح
9	2.1.1. أبحاث سابقة عن التدقيق الداخلي وتقييم المخاطر
18-14	المبحث الثاني: منهجية البحث
14	1.2.1. أهمية البحث
14	2.2.1. هدف البحث
15	3.2.1. مشكلة البحث
15	4.2.1. فرضيات البحث

16	5.2.1. مجتمعات وعينهُ البحث
17	6.2.1. متغيرات البحث وطرائق قياسها
17	7.2.1. الحدودُ المكانية والزمانية
17	8.2.1. الأساليب والبرامج الإحصائية
18	9.2.1. المخطط الفرضي للبحث
71-19	الفصل الثاني: الاطار المفاهيمي للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح
19	تمهيد
39-20	المبحث الأول: النظرية الثلاثية للذكاء الناجح
20	1.1.2. نشأة النظرية الثلاثية للذكاء الناجح
22	2.1.2. قدرات أو جوانب الذكاء (نظرية المكونات)
23	3.1.2. علاقة نظرية الذكاء الناجح بنظرية الذكاءات المتعددة
24	4.1.2. مفهوم الذكاء الناجح
25	5.1.2. مكونات الذكاء الناجح
28	6.1.2. مفهوم النظرية الثلاثية للذكاء الناجح
33	7.1.2. أهمية النظرية الثلاثية للذكاء الناجح
35	8.1.2. أبعاد النظرية الثلاثية للذكاء الناجح
37	9.1.2. المبادئ الأساسية للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح
38	10.1.2. الانتقادات الموجهة الى النظرية الثلاثية للذكاء الناجح
56-40	المبحث الثاني: تطبيقات النظرية الثلاثية للذكاء الناجح
40	1.2.2. التطبيقات التربوية للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح
44	2.2.2. التدريس من أجل الذكاء الناجح
45	3.2.2. التطبيقات الإدارية للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح
50	4.2.2. التطبيقات المحاسبية للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح
55	5.2.2. أهمية النظرية الثلاثية للذكاء الناجح لنظام الرقابة الداخلية

71-57	المبحث الثالث: استراتيجيات التعلم وتنمية الذكاء الناجح
57	1.3.2. خصائص الأفراد الذين يتمتعون بالذكاء الناجح
59	2.3.2. مجموعة من الأفكار للتعلم من أجل الذكاء الناجح
60	3.3.2. استراتيجيات التدريس وفقا لنظرية الذكاء الناجح
61	4.3.2. الاستراتيجيات التي تنمي الذكاء الناجح
122-72	الفصل الثالث: التدقيق الداخلي وتقييم المخاطر
72	تمهيد
90-73	المبحث الأول: مدخل الى التدقيق الداخلي والتحديات المعاصرة
73	1.1.3. مدخل فلسفي الى التدقيق الداخلي
76	2.1.3. تطور التدقيق الداخلي
76	3.1.3. نظريات فاعلية التدقيق الداخلي
80	4.1.3. الثقافة التنظيمية للتدقيق الداخلي
81	5.1.3. التدقيق الداخلي والحوكمة
85	6.1.3. التدقيق الداخلي اداة لتحسين أنظمة الرقابة
86	7.1.3. كفاءة التدقيق الداخلي
87	8.1.3. التدقيق الداخلي في القطاع العام
88	9.1.3. استقلالية المدقق الداخلي والأداء المهني
106-91	المبحث الثاني: معايير التدقيق الداخلي الدولية وتطبيقاتها
91	1.2.3. نشأة ومفهوم معايير التدقيق الداخلي الدولية
93	2.2.3. أهمية معايير التدقيق الداخلي الدولية
95	3.2.3. أهداف معايير التدقيق الداخلي الدولية
96	4.2.3. نطاق معايير التدقيق الداخلي الدولية
99	5.2.3. مبادئ تنفيذ التدقيق الداخلي وفق معايير التدقيق الداخلي الدولية
102	6.2.3. واقع الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي الدولية
104	7.2.3. تطبيقات معايير التدقيق الداخلي الدولية

105	8.2.3. مهام المدقق الداخلي في ظل تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية
122-107	المبحث الثالث: تقييم المخاطر في البيئة المحاسبية وبيئة الاعمال
107	1.3.3. مفهوم مخاطر التدقيق الداخلي
109	2.3.3. أنواع مخاطر التدقيق الداخلي
112	3.3.3. تأثير مخاطر التدقيق الداخلي على موضوعية المدقق الداخلي
114	4.3.3. تقييم مخاطر التدقيق الداخلي
116	5.3.3. دور المدقق الداخلي في إدارة مخاطر التدقيق الداخلي
118	6.3.3. مراحل تدقيق وتقييم وإدارة المخاطر في بيئة الاعمال
120	7.3.3. مستويات العلاقة بين التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر
121	8.3.3. دور معايير التدقيق الداخلي الدولية في إدارة وتقييم المخاطر
158-123	الفصل الرابع: التحليل الاولي والوصفي واختبار الفرضيات
123	تمهيد
134-124	المبحث الأول: مجتمع وعينة البحث والتحليل الديمغرافي للبيانات
124	1.1.4. تفاصيل الاستبانات الموزعة والمسترجعة
124	2.1.4. وصف العوامل الديموغرافية للمستجيبين
129	3.1.4. تقييم جودة البيانات
132	4.1.4. مكونات استمارة الاستبيان

133	5.1.4. اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات
146-136	المبحث الثاني: التحليل الوصفي للبيانات
136	1.2.4. التحليل الوصفي لمتغير النظرية الثلاثية للذكاء الناجح
141	2.2.4. التحليل الوصفي لمتغير قدرة المدقق على تقييم المخاطر
158-147	المبحث الثالث: اختبار فرضيات البحث
147	1.3.4. اختبار فرضيات الارتباط
152	2.3.4. اختبار فرضيات التأثير
164-159	الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات
162-160	المبحث الأول: الاستنتاجات
164-163	المبحث الثاني: التوصيات
193-165	المصادر
VIII-I	الملاحق

ثبت الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
24	مفهوم الذكاء الناجح	1
28	مفهوم النظرية الثلاثية للذكاء الناجح	2
32	أوجه المقارنة بين أنواع الذكاء الناجح	3
92	مفاهيم معايير التدقيق الداخلي الدولية	4
108	مفاهيم مخاطر التدقيق الداخلي	5
130	قيم علاقات الارتباط بين الأسئلة المكونة لمتغير النظرية الثلاثية للذكاء الناجح	6
131	قيم علاقات الارتباط بين الأسئلة المكونة لمتغير وقدرة المدقق على تقييم المخاطر	7
132	قيم (Alpha Chronbach) لمتغيرات البحث	8
133	مكونات استمارة الاستبيان	9
134	اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات البحث	10
135	تصنيف الوسط الحسابي الموزون	11
137	تحليل استجابات أفراد العينة لبعد الذكاء التحليلي	12
138	تحليل استجابات أفراد العينة لبعد الذكاء الابداعي	13
140	تحليل استجابات أفراد العينة لبعد الذكاء العملي	14
142	تحليل استجابات أفراد العينة لبعد الكفاءة المهنية	15
143	تحليل استجابات أفراد العينة لبعد التعليم المستمر	16

144	تحليل استجابات أفراد العينة لبعء تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية	17
147	اختبار فرضية الارتباط الفرعية الأولى	18
149	اختبار فرضية الارتباط الفرعية الثانية	19
150	اختبار فرضية الارتباط الفرعية الثالثة	20
151	اختبار الفرضية الرئيسة الأولى	21
152	اختبار الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسة الثانية	22
153	اختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسة الثانية	23
154	اختبار الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسة الثانية	24
155	اختبار الفرضية الرئيسة الثانية	25
157	اختبار الفرضية الرئيسة الثالثة	26

ثبت الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
18	انموذج البحث	1
49	خصائص النظرية الثلاثية للذكاء الناجح في مجال إدارة المعلومات	2
75	الاطار المفاهيمي للتدقيق الداخلي	3
79	تأثير التنظيم والعمليات والعلاقات على ممارسات التدقيق الداخلي	4
84	العلاقة بين اطراف الحوكمة والتدقيق الداخلي	5
101	مبادئ تنفيذ التدقيق الداخلي وفق معايير التدقيق الداخلي الدولية	6
124	التمثيل البياني لتوزيع النوع الاجتماعي	7
125	التمثيل البياني للفئة العمرية لعينة البحث	8
126	التمثيل البياني لسنوات الخبرة	9
127	توزيع عينة البحث حسب التحصيل الدراسي	10
128	التمثيل البياني لتوزيع العنوان الوظيفي لعينة البحث	11
129	التمثيل البياني لتوزيع عينة البحث حسب الدورات التدريبية	12
141	الانحراف المعياري والوسط الحسابي لمكونات النظرية الثلاثية للذكاء الناجح	13
146	الانحراف المعياري والوسط الحسابي لأبعاد (الكفاءة المهنية، التعليم المستمر وتطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية	14

ثبت الملاحق		
رقم الصفحة	اسم الملحق	رقم الملحق
VII-I	استمارة الاستبيان	1
VIII	أسماء السادة محكمي الاستبيان	2

ثبت المختصرات

مختصر المصطلح	المصطلح باللغة الانكليزية	المصطلح باللغة العربية
COSO	Committee of Sponsoring Organizations	لجنة رعاية المؤسسات
CIA	Certified Internal Auditor	المدقق الداخلي المعتمد
IIA	The Institute of Internal Auditors	معهد المدققين الداخليين
CGAP	Certified Government Audit Profitional	خبير التدقيق الحكومي المعتمد
CFSA	Certified Financial Services Auditor	مدقق الخدمات المالية المعتمد
CSAC	Certified Self-Assessment Certificate	شهادة التقييم الذاتي للرقابة
DCGC	Dutch Corporat Governance Code	قانون حوكمة الشركات الهولندي
PGIAM	Prudential G. Investment A. Management	شركة PGIAM الأميركية للاستثمار والتأمين
SACCO	Saving And Credit Co. Operative Society	جمعية الادخار والانتماء التعاونية
RBIA	Risk Based Internal Audit	التدقيق الداخلي المبني على أساس المخاطر
IIAS	International Internal Auditing Standards	معيار التدقيق الداخلي الدولية
SPSS	Statistical Packages for Social Sciences	الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

المقدمة:

ان نشاط التدقيق الداخلي ليس بمنأى عن المخاطر التي تحيط بالمنشأة او الوحدة الاقتصادية، فهو يحتاج إلى اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان قيامه بإدارة المخاطر الخاصة به، فضلا عن المخاطر المتعلقة بها ككل، بما في ذلك تقييم المخاطر الجسيمة ، والمخاطر المتبقية التي تشمل التقييم الذاتي للرقابة الخاصة بإدارة التدقيق الداخلي، فضلا عن تقييم المخاطر للوحدة الاقتصادية ، فهناك المخاطر المتعلقة بالأفراد، مثل قلة التوظيف ونقص المهارات وما إلى ذلك. كل تلك المخاطر قد تؤثر في تنفيذ خطة التدقيق في الوقت المناسب وهو الجانب الاول من المخاطر المتعلقة بالأفراد. اما الجانب الآخر فهو الخطر الذي يواجه موظفي التدقيق الداخلي أو يظهر أثناء أدائهم وظائفهم وكذلك المخاطر المتعلقة بالوحدة الاقتصادية.

ونظرا لما يعانيه التدقيق الداخلي في الوحدات الاقتصادية العراقية من ضعف الأداء وقلة الخبرات العملية الامر الذي انعكس سلبا على أداء تلك الأقسام المناطة بها مهمة التدقيق الداخلي بشكل خاص وعلى أداء تلك الوحدات بشكل عام ، وما تبعه من فشل في انجاز المهام الموكلة لهم في جميع الأنشطة الإنتاجية والخدمية ، لذا تبرز أهمية البحث في الحاجة الى ملاكات تتمتع بقدرات عالية ونوعيات مميزة من المدققين ، الأمر الذي أدى الى الاستعانة بعناصر ومكونات النظرية الثلاثية للذكاء في الكشف واختيار المدققين، بما يوائم قدراتهم الذهنية والعملية عن طريق توظيف تلك المكونات لجعلهم قادرين على النهوض بواقع التدقيق الداخلي في التنبؤ وتحديد وتقييم وتخفيف المخاطر على مستوى الوحدة الاقتصادية وعلى مستوى عمل قسم التدقيق الداخلي وبما يواكب بيئة التدقيق الداخلي الدولية عن طريق الإفادة والرجوع الى معايير التدقيق الداخلي الدولية .

تقسم النظرية الثلاثية للذكاء الى ثلاثة مكونات او ابعاد وفقا ل Robert Sternberg الذي طور عدة نظريات في الذكاء للكشف عن الموهوبين وتعليمهم، فقد عرف الذكاء الناجح بانه القدرة على تحقيق النجاح في الحياة العملية عن طريق توظيف عناصر القوة لدى الفرد والتخلص من عناصر الضعف والتعويض عنها بالعناصر الايجابية وهذه الابعاد هي: الذكاء التحليلي، الذكاء الإبداعي والذكاء العملي، وان توظيف هذه المكونات سوف يسهم في رفع قدرة المدقق الداخلي وأقسام التدقيق الداخلي لترتقي بعملها، لاسيما في عملية تقييم المخاطر، مع الاخذ بعين الاعتبار معايير التدقيق الداخلي الدولية.

الفصل الاول

أبحاث سابقة ومنهجية البحث

محتويات الفصل

المبحث الاول: أبحاث سابقة

المبحث الثاني: منهجية البحث

الفصل الأول

أبحاث سابقة ومنهجية البحث

تمهيد

يناقش هذا الفصل بما اشتمل عليه من أبحاثٍ سابقةٍ ذاتِ العلاقةِ بمتغيراتِ البحثِ وإسهامِ البحثِ الحاليِّ في مجالِ المعرفةِ المحاسبيةِ، ومنهجيةِ البحثِ، وقد حاولَ الباحثُ أن يعرضَ أهمَّ ما جمعَ من أبحاثٍ ودورياتٍ أجنبيةٍ وعربيةٍ، فضلا عن المحلية التي ترتبطُ بمتغيراتِ البحثِ المتمثلةِ بالنظريةِ الثلاثيةِ للذكاءِ الناجحِ كمتغيرٍ مستقلٍ، وقدرةِ المدققِ الداخلي على تقييمِ المخاطرِ كمتغيرٍ تابعٍ، وعليه فإنَّ الفصلَ سيتضمنُ مبحثين هما:

المبحث الأول: أبحاثٌ سابقةٌ وإسهامُ البحثِ الحاليِّ.

المبحث الثاني: منهجيةُ البحثِ.

المبحث الاول

أبحاث سابقة

1.1.1. أبحاث سابقة حول النظرية الثلاثية للذكاء الناجح

يتم في هذه الفقرة التطرق الى بعض من الأبحاث السابقة التي تناولت النظرية الثلاثية للذكاء الناجح، وقد تم تقسيمها الى أبحاث محلية وابحاث عربية، فضلا عن أبحاث أجنبية.

1.1.1.1. ابحاث محلية حول النظرية الثلاثية للذكاء الناجح: يمكن توضيح بعض من

الابحاث السابقة المحلية التي تناولت النظرية الثلاثية للذكاء الناجح المتغير المستقل من البحث عن طريق الآتي:

1. بحث (العقابي، 2018)

كان عنوان هذا البحث هو بناء برنامج تدريبي وفقاً لنظرية الذكاء الناجح لمدرسي علم الأحياء وأثره في كفايات الاقتصاد المعرفي لديهم والتفكير عالي الرتبة لطلبتهم، (أطروحة دكتوراه في علم النفس التربوي، كلية التربية للعلوم الصرفة - ابن الهيثم، جامعة بغداد).

هدف البحث إلى بناء برنامج تدريبي وفقاً لنظرية الذكاء الناجح لمدرسي علم الأحياء ومعرفة أثره في كفايات الاقتصاد المعرفي لديهم. واعتمد الباحث التصميم التجريبي لمجموعتين أحدهما تجريبية والأخرى ضابطة ذات الضبط الجزئي والاختبار البعدي لكفايات الاقتصاد المعرفي لمدرسي علم الأحياء.

توصل البحث الى إن تفوق مدرّسي علم الأحياء في المجموعة التجريبية الذين خضعوا للبرنامج التدريبي على مدرسي علم الأحياء في المجموعة الضابطة الذين لم يخضعوا للبرنامج التدريبي في كفايات الاقتصاد المعرفي لديهم. وفي ضوء ذلك توصل الباحثان إلى عدد من الاستنتاجات منها، فاعلية البرنامج التدريبي لمدرسي علم الأحياء المُعد وفقاً لنظرية الذكاء الناجح وأنه أدى دوراً كبيراً في تلبية حاجاتهم التدريبية، وأنه بالامكان الاعتماد على البرنامج التدريبي المُعد وفقاً لنظرية الذكاء الناجح في برامج تدريب مدرسي علم الأحياء في أثناء الخدمة . واقترحا

استكمالاً لهذا البحث ابحاثاً أخرى منها أثر البرنامج التدريبي وفقاً لنظرية الذكاء الناجح للمدرسين أثناء إعدادهم في كفاياتهم التدريسية.

2. بحث صبري وعبد الله 2020

أثر برنامج تعليمي على وفق نظرية الذكاء الثلاثي في تحصيل مادة علم النفس الفسيولوجي لدى طلبة كلية التربية، (بحث منشور في مجلة الفنون والأدب وعلوم الانسان والاجتماع، المجلد 1، العدد 62)

هدف البحث الى التعرف على أثر البرنامج التعليمي حسب نظرية الذكاء الثلاثي في تحصيل مادة علم النفس الفسيولوجي لدى طلبة كلية التربية، ومن اجل التعرف على أثر البرنامج التعليمي وفق نظرية الذكاء الثلاثي في تحصيل مادة علم النفس الفسيولوجي فقد اعتمد الباحثان على تصميم تجريبي ذي ضبط جزئي، وهو تصميم المجموعة الضابطة عشوائية الاختبار القبلي والبعدي. واختار الباحثان قصدا كلية التربية - ابن رشد / جامعة بغداد، المرحلة الثالثة. ولمعالجة بيانات البحث احصائيا واستخراج النتائج استعمل الباحثان: (اختبار مان وتني للعينات الصغيرة، اختبار ولكوكسن، معامل ارتباط (Pearson)، مربع كاي (كا2)).

وتوصل البحث الى وجود فرق ذي دلالة احصائية بين طلبة مجموعتي البحث في اختبار التحصيل، ولصالح المجموعة التجريبية، أي أنّ البرنامج التعليمي أثر تأثيراً ايجابياً في تحصيل الطلبة؛ وبذلك ترفض الفرضية الصفرية، وفي ضوء نتائج البحث وضع الباحثان عددا من التوصيات والمقترحات.

3. (بحث الصافي، 2015): هدف البحث كان واضحا من العنوان ،إلى معرفة (فاعلية التدريس المستند إلى نظرية الذكاء الناجح والتعلم المنظم ذاتياً في تحصيل مادة علم الأحياء وتنمية الكفاية المعرفية المدركة لطالبات الخامس العلمي)، توصل البحث إلى نتائج تشير إلى وجود فرق دال إحصائياً لصالح المجموعة التجريبية التي درست وفقاً لنظرية الذكاء الناجح ، ، كذلك وجود فروق دالة إحصائياً في مقياس الكفاية المعرفية المدركة لصالح المجموعة التجريبية الأولى والثانية مقارنة بالمجموعة الضابطة، مما يؤشر وجود فاعلية للتدريس المستند إلى نظرية الذكاء الناجح (الصافي، 2015).

4. (بحث الربيعي، 2015) : هدف هذا البحث إلى معرفة أثر برنامج تعليمي على وفق نظرية الذكاء الناجح في تنمية التفكير التحليلي والتحصيل لطلاب الصف الخامس الأدبي في مادة الأدب

هدف البحث إلى تنمية مهارات التفكير التقويمي لدى طلبة الصف الأول الاعدادي في بحث التأريخ الأرتوذكسي في محافظة المنيا، واعداد كراسة الانشطة وضبطها، كما وهدف البحث الى تنمية مهارات التفكير التقويمي بشكل عام لدى تلاميذ الصف الأول الاعدادي وتحقيق هدف البحث. بعد فحص الأدبيات والابحاث لاسيما البحوث التربوية، وركز البحث على نظرية الذكاء الثلاثي وتعليم التاريخ ومهارات التفكير الأرتوذكسي، وقد تم إعداد قائمة ببعض مهارات التفكير التقويمي وتعديلها، وإعداد دليل المعلم لتدريس التاريخ باستخدام نظرية الذكاء الثلاثي الناجح.

توصل البحث الى وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستويات مختلفة من درجات تلاميذ المجموعتين التجريبية والضابطة، حيث يوجد فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى (0.01) بين متوسط درجات طلاب المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق عن بعد لاختبارات مهارات التفكير الارثوذكسي ككل والمهارات المتضمنة لصالح المجموعة التجريبية التي قامت بتدريس مقرر "مصر التاريخ" باستخدام نظرية الذكاء الثلاثي الناجح.

3.1.1.1. أبحاث أجنبية حول النظرية الثلاثية للذكاء الناجح: يمكن توضيح بعض من

الابحاث الأجنبية السابقة التي تناولت النظرية الثلاثية للذكاء الناجح عن طريق الآتي:

1. بحث (Babaei, et. al., 2016)

The impact of successful intelligence on students' critical thinking and tolerance of ambiguity – Special issue. Journal of Fundamentals of Mental Health.

ان عنوان هذا البحث كان تأثير الذكاء الناجح على التفكير النقدي لدى الطلبة وتحمل الغموض - قضية خاصة. وهو بحث منشور في مجلة أساسيات الصحة النفسية.

فقد هدف البحث إلى تنمية مهارات الذكاء الناجح لدى الطلبة من خلال البرنامج القائم على هذه النظرية ، إذ إن تدني مستوى مهارات التفكير لدى الطلبة الفائقين لغويًا، فضلا عن ضعف رعاية الطلبة الفائقين لغويًا، مما يؤثر سلبًا في تفوقهم اللغوي؛ بسبب فقدان البيئة المناسبة للمتفوق، والمنهج والمعلم المناسبين. واشتملت مواد وأدوات البحث على قائمة مهارات التفكير الناجح المناسبة للطلبة الفائقين، ودليل المعلم المصوغ في ضوء نظرية الذكاء الناجح، وأوراق عمل التلميذ، وتم إجراء المعالجة الإحصائية لنتائج التطبيقين القبلي والبعدي لاختبار التفكير الناجح، باستخدام اختبار "ت" ومربع إيتا لقياس فاعلية البرنامج المقترح.

توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات كان من أهمها وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات التطبيقين القبلي والبعدي لاختبار التفكير الناجح لصالح التطبيق البعدي بالشكل الذي يؤدي الى زيادة مستوى مهارات التفكير لدى التلاميذ، فضلا عن أن رعاية الطلبة الفائقين لغويًا يؤثر ايجاباً في تفوقهم اللغوي بسبب توفير البيئة المناسبة لهم.

2. بحث (Azid, Nurulwahida and Ruzlan Md-Ali,2020)

The effect of the successful intelligence interactive module on University Utara Malaysia students' analytical, creative and practical thinking skills. South African Journal of Education.

البحث بعنوان تأثير وحدة الذكاء التفاعلية الناجحة في مهارات التفكير التحليلي والإبداعي والعملية لطلاب جامعة أوتارا ماليزيا. بحث منشور في مجلة جنوب إفريقيا للتعليم

هدف البحث إلى فحص فاعلية وحدة الذكاء التفاعلية الناجحة التي توظف مهارات التفكير باستخدام نظرية الذكاء الناجح، وكان هذا بحثاً تجريبياً استخدمت فيه طريقة مختلطة لتحليل مهارات التفكير الإبداعي، وكان الأساس المنطقي لتطوير هذه الوحدة التفاعلية هو زيادة القدرات التحليلية والعملية والإبداعية، وتسجيل مهارات التفكير بين الطلاب الجامعيين في برنامج التعليم في جامعة أوتارا ماليزيا، حيث تم اجراء اختبارات أولية وبعديّة على 70 طالباً جامعياً في جامعة أوتارا ماليزيا وتم اختيار المشاركين عشوائياً وقسموا إلى مجموعة مجموعتين الأولى الضابطة والثانية التجريبية

ومن اهم الاستنتاجات في هذا البحث حيث أظهرت نتيجة اختبار ANCOVA أن وحدة الذكاء التفاعلية الناجحة كانت فعالة في زيادة القدرات التحليلية والعملية والإبداعية للمستجيبين، وأظهرت النتائج أن طريقة التدريس باستخدام الوحدة التفاعلية كانت فعالة في تعزيز مهارات التفكير التحليلي والإبداعي والعملية. ويوفر هذا البحث آثاراً إيجابية على الطلاب الجامعيين وتنمية المهارات استعداداً لوظائفهم المستقبلية.

4.1.1.1. أوجه التشابه والاختلاف بين البحث الحالي والأبحاث أعلاه:

لقد ركزت جميع البحوث التي تم ذكرها على الافادة من أنواع او مكونات النظرية الثلاثية للذكاء الناجح، الأمر الذي يشابه ما نحى له البحث الحالي. في حين تختلف بانها استهدفت الطلبة والتلاميذ من جانب تربوي تعليمي بحث فيما استهدف البحث الحالي المدققين الداخليين في الوحدات الاقتصادية وتسخير هذه النظرية خدمة للعمل التدقيقي.

2.1.1. أبحاث سابقة عن التدقيق الداخلي وتقييم المخاطر:

في هذه الفقرة يتم ذكر مجموعة من الأبحاث السابقة التي تم الاطلاع عليها مقسمة على النحو الآتي:

1.2.1.1. أبحاث محلية:

1. بحث (تايه، 2020)

كان البحث بعنوان (دور التدقيق الداخلي في إدارة المخاطر المصرفية في ظل جائحة كورونا وانعكاسه على قيمة الوحدات الاقتصادية العراقية) وهو رسالة ماجستير في جامعة بغداد / كلية الإدارة والاقتصاد.

هدف البحث الرئيسي هو قياس وتحليل العلاقة بين التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر المصرفية في ظل الجائحة في عينة البحث. بعد ان تناول الأساس النظري للتدقيق الداخلي وإدارة المخاطر المصرفية مركزا عليه في ظل جائحة كورونا وما ينعكس منه على الوحدات الاقتصادية العراقية. اما اهم الاستنتاجات التي توصل اليها البحث فقد كانت على النحو الآتي:

1. ضعف التعاون والتنسيق بين التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر المصرفية في البنوك، اذ اقتصر دور التدقيق على تدقيق العمليات المالية وتدقيق سجلات إدارة المخاطر، اذ من المفترض ان يقوم التدقيق بالتعاون مع إدارة المخاطر المصرفية بتدقيق برنامج ونماذج إدارة المخاطر المصرفية وتطويرها لتحديد المخاطر التي تواجه المصارف والتحوط منها بما يخدم تحقيق الاهداف المرسومة.

2. عدم قدرة المدققين الداخليين على اداء اعمالهم اليومية بسبب اجراءات التباعد الاجتماعي والحظر المفروض خلال الجائحة، مما سبب صعوبة وصول المدققين الى محلات عملهم.

3. صعوبة حصول المدققين على ادلة الاثبات اثناء الجائحة ووجود حالات تأخير في الحصول على البيانات والمعلومات لإتمام عملهم كون عمليات التدقيق تعتمد وبشكل اساس على المستندات.

4. عدم وجود اهتمام ودعم خاص لإدارة المخاطر المصرفية من قبل الجهات العليا، اذ يقتصر وجودها على الادارات العامة للبنوك وعدم وجودها بصورة فعالة في الفروع، مما يزيد من المخاطر التي من الممكن ان تواجهها البنوك، والمخاطر المتولدة من الفروع نتيجة عدم كفاءتها في اجراء المعاملات المصرفية كمنح الائتمان والتسهيلات النقدية وغيرها من المعاملات .

2. بحث البدران وطالب 2019

(دور التدقيق الداخلي في تحديد وتقييم المخاطر التشغيلية لتكنولوجيا المعلومات في عينة من الشركات العراقية في محافظة البصرة)، بحث منشور في مجلة كلية الإدارة والاقتصاد جامعة البصرة.

الهدف من البحث هو معرفة دور التدقيق الداخلي في تحديد وتقييم المخاطر التشغيلية لتقنية المعلومات في عينة من الشركات العراقية في محافظة البصرة من خلال خطط إجراءات التدقيق الداخلي وتقارير المؤهلات والمهارات التي يمتلكها المدقق الداخلي. والمخاطر التشغيلية لتقنية المعلومات ثم إبلاغ إدارة الوجود الاقتصادية بها.

ولتحقيق هذا الهدف فقد صمم الباحثون استمارة استبيان كأداة لجمع البيانات من عينة البحث المكونة من 130 مدققا داخليا وعضو إدارة عليا يعملون في ست شركات عراقية تنتمي إلى أربعة قطاعات.

وفي ضوء الدراسة النظرية والعملية للموضوع توصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات حول وجود دور للتدقيق الداخلي في تحديد وتقييم المخاطر التشغيلية لتقنية المعلومات في الشركات العراقية من عدمه، وفي ضوء تلك الاستنتاجات أوصى البحث بضرورة زيادة اهتمام إدارة الشركات العراقية بأنشطة التدقيق الداخلي ومنحها المزيد من الصلاحيات لمساعدتها على التأكد من كفاية وصحة السياسات والإجراءات المعتمدة لمعالجة المخاطر التشغيلية لتقنية المعلومات.

2.2.1.1. أبحاث عربية:

1. بحث (البجيرمي، 2018): هذا البحث بعنوان (دور التدقيق الداخلي في الوقاية من المخاطر غير المعتادة في المصارف السورية) وهو رسالة ماجستير في المحاسبة - كلية الادارة والاقتصاد - جامعة دمشق - سوريا.

فقد كانت عينة البحث عبارة عن أربع فئات هم الأكاديميون، المديرون الماليون، المدققون الداخليون، والمدققون الخارجيون، وتم توزيع (200) استمارة استبانة على عينة البحث استرد منها (163) استبانة أي بنسبة (81.5%).

لقد هدف البحث الى توضيح الدور الفعال الذي يلعبه التدقيق الداخلي في البنوك في تحديد وتقييم المخاطر غير المعتادة التي تواجه البنوك خلال الازمات والتعرف عليها.

وكان أهم ما توصل اليه البحث ان التدقيق الداخلي يقوم بدوره في ادارة المخاطر في المصارف السورية عن طريق التحديد والتقييم والاستجابة للمخاطر غير العادية منها خاصة.

2. بحث جمعة والبرغوثي (2007)

دور المدقق الداخلي في إدارة المخاطر في البنوك التجارية الأردنية، بحث منشور في مجلة المؤتمر العلمي السنوي الدولي السابع لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الزيتونة الاردنية هدف البحث إلى قياس مدى قيام المدققين الداخليين بدورهم في إدارة المخاطر في البنوك التجارية الاردنية، من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على المدققين الداخليين العاملين في المصارف التجارية الاردنية.

وقد توصل البحث الى الاتي:

1. يقوم المدققون الداخليون بدورهم في إدارة المخاطر في البنوك التجارية الأردنية.
2. أفضل النتائج لمتغيرات البحث كانت تلك المتعلقة بالتعرف على أنشطة الرقابة، ثم التعرف إلى بيئة الرقابة، ثم تحديد وتقييم المخاطر وإجراءات الاستجابة لها، ثم إجراء التصويبات والاجراءات اللازمة لمراقبة فعالية إدارة المخاطر.

3.2.1.1. أبحاث اجنبية:

1. بحث (Pehlivanli & Ayvaz, 2010)

Enterprise Risk Management Based Internal Auditing and Turkey Practice

(إدارة مخاطر المشروع او المؤسسة استنادا للتدقيق الداخلي والممارسات العملية التركبية للتدقيق) بحث منشور في المجلة الصربية للإدارة

لقد كانت عينة البحث الشركات التركية العاملة في سوق ISE الوطني والتعاون الاستثماري والشركات العاملة في السوق التركية البالغ عددها 320 شركة، وتم إرسال الاستبيانات بشكل أساسي إلى مسؤولي التدقيق الداخلي والشؤون المالية.

هدف البحث التركيز على دور وظيفة التدقيق الداخلي في عملية إدارة المخاطر في تركيا، والذي كان سببه الاحتياجات المختلفة من الشركات التي تسببت بتغير أهداف وظيفة التدقيق الداخلي في الوقت الحالي، فضلاً عن الوظيفة الرقابية للتدقيق الداخلي، فإن حوكمة الشركات وإدارة المخاطر أصبحت جزءاً من وظيفته.

توصل البحث الى مجموعة استنتاجات كان أهمها إن الدور التقليدي لوظيفة التدقيق الداخلي قد تطور بشكل عال من مدخل التركيز على الاخطاء إلى مدخل إدارة المخاطر دون التخلي عن المدخل الأول، وإن وظيفة التدقيق الداخلي تأخذ المعلومات من نظام إدارة المخاطر بشكل إيجابي لتقوم بتقييم المخاطر التقليدية للأنشطة، وإن وظيفة التدقيق الداخلي تستطيع تقديم المشورة والاستشارة لنشاطات إدارة المخاطر في الوجود الاقتصادية، وتم الاعتماد على مدخل إدارة المخاطر المؤسسية استناداً إلى وظيفة التدقيق الداخلي، اذ صمم متوافقاً مع بيئة إدارة المخاطر المؤسسية المنشورة من قبل COSO ، وهذا المدخل جعل من الممكن انتقال المعلومات من عملية إدارة المخاطر المؤسسية إلى التدقيق.

2. بحث Cheng, Qiao 2021:

Corporate Strategy and Risk-Taking Level—Based on the Regulatory Role of Audit Quality

بحث منشور في المجلة المفتوحة للأعمال والإدارة، العدد التاسع لسنة 2021 جامعة شنغهاي البحرية، شنغهاي، الصين بعنوان (استراتيجية الشركة ومستوى المخاطرة - بناءً على الدور التنظيمي لجودة التدقيق)

تناول هذا البحث بيانات الشركات المدرجة في بورصة شنغهاي وشنتشن A-share في الصين من 2010 إلى 2019 كعينة للبحث وكان الهدف هو فحص تأثير استراتيجية الشركة في مستوى المخاطرة بالشركات والتأثير المعتدل لجودة التدقيق والعلاقة بين الاثنين واستراتيجية الشركة. وقد توصل الباحث الى مجموعة من الاستنتاجات ،أهمها أن خيار الشركة الاستراتيجي يرتبط ارتباطاً إيجابياً بمستوى المخاطرة المؤسسية، أي أنه كلما كانت استراتيجية الشركة أكثر عدوانية، ارتفع

مستوى المخاطرة بالشركات؛ بالمقارنة مع عمليات التدقيق، عدا شركات التدقيق العشر الكبرى "Big10"، إذ يمكن لعمليات تدقيق في هذه الشركات "Big10" تقييد تأثير الخيارات الاستراتيجية للشركة في مستوى المخاطرة بالشركات بشكل أكثر فعالية. من منظور استراتيجية الشركة، وذكر هذا البحث العوامل المؤثرة في مستوى المخاطرة المؤسسية ودعم أهمية الإشراف على التدقيق في تقييد المخاطرة، فهي يمكن أن توفر مرجعاً معيناً لصياغة استراتيجية الشركة والإشراف والإدارة الخارجية.

4.2.1.1. أوجه العلاقة بين البحوث المتعلقة بالتدقيق وتقييم المخاطر مع البحث الحالي:

تشارك البحوث أعلاه مع البحث الحالي في مجال التدقيق الداخلي وتقييم المخاطر المتعلقة بالوحدات الاقتصادية في ضمنها مخاطر التدقيق، فيما يتميز البحث الحالي عنها في ربط هذين الموضوعين مع النظرية الثلاثية للذكاء الناجح فضلاً عن التركيز على المعايير الدولية للتدقيق الداخلي.

3.1.1. اسهامة البحث الحالي:

لم يجد الباحث أي بحوث عربية او اجنبية قد تناولت هذا الربط بين متغير نظرية الذكاء الناجح بابعادها الثلاثة لتوظيفها في رفع قدرة المدقق الداخلي في تقييم المخاطر (المتغير التابع) ، الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على كفاءة وفاعلية التدقيق الداخلي في الوحدات الاقتصادية لما له من تأثير وارتباط قد تم اثباته في البحث الحالي، إذ يمكن الاستفادة من هذه النظرية في تصنيف المدققين الداخليين كلاً حسب قدراته الذهنية ومهاراته الشخصية في العمل الذي ينجح فيه، فضلاً عن امكانية رفع وتعزيز هذه المواهب عن طريق التدريب المستمر وفقاً للاستراتيجيات الخاصة بتنمية كل نوع من انواع الذكاء .

المبحث الثاني

منهجية البحث

Research Methodology

يتناول هذا المبحث مشكلة البحث وطرق معالجتها بالصورة التي تضمن الاختبار الموضوعي للفرضيات وتحقيق الأهداف وعرض وتحديد الأهداف والأهمية والحل المفترض للمشكلة وأسلوب تطبيقها، فضلاً عن استعراض ومناقشة الأدبيات المتعلقة بالموضوع:

1.2.1. أهمية البحث Research Importance

نظراً لما يعانيه التدقيق الداخلي في الوحدات الاقتصادية العراقية من ضعف الأداء وقلة الخبرات العملية فقد انعكس هذا سلباً على أداء تلك الأقسام المناطة بها مهمة التدقيق الداخلي بشكل خاص، وعلى أداء تلك الوحدات بشكل عام، وما تبعه من فشل في انجاز المهام الموكلة لهم في جميع الأنشطة الإنتاجية والخدمية، لذا تبرز أهمية البحث في الحاجة الى ملاكات تتمتع بقدرات عالية ونوعيات مميزة من المدققين، وقد أدى هذا الى الاستعانة بعناصر ومكونات النظرية الثلاثية للذكاء الناجح في الكشف وفي اختيار المدققين بما يوائم قدراتهم الذهنية والعملية عن طريق توظيف تلك المكونات لجعلهم قادرين على النهوض بواقع التدقيق الداخلي في التنبؤ وتحديد وتقييم وتخفيف المخاطر على مستوى الوحدة الاقتصادية وعلى مستوى عمل قسم التدقيق الداخلي، وبما يواكب بيئة التدقيق الداخلي الدولية عن طريق الإفادة والرجوع الى معايير التدقيق الداخلي الدولية وتطوير القدرات الذهنية والمهارات التحليلية والابداعية والعملية.

2.2.1. أهداف البحث Research Aims

يهدف البحث الى الاتي:

1. النهوض بواقع التدقيق الداخلي عن طريق توظيف مكونات النظرية الثلاثية للذكاء الناجح، وتوزيع الاعمال والتكليفات بين المدققين بما يتوافق مع قدراتهم المتوقعة مع أحد ابعاد او مكونات هذه النظرية.

2. تطوير عمل المدقق الداخلي وجعله يتوافق مع معايير التدقيق الداخلي الدولية.
3. رفع قدرات المدقق الداخلي وتضمين تقاريره عن تقييم المخاطر الامر الذي يذلل الصعوبات ويسهل لقسم التدقيق الداخلي وللإدارة العليا مواجهة تلك المخاطر وتجاوزها وتخفيفها والرصد والتنبؤ بالمخاطر المستقبلية.
4. منع وقوع الاحتيال والغش والاختلاس في الوحدات الاقتصادية العراقية لاسيما التابعة للدولة منها.
5. مواكبة تطورات مهنة التدقيق الداخلي في العراق مع المؤسسات المهنية الدولية.

3.2.1. مشكلة البحث Research problem

تكمن مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

1. هل ان اقسام التدقيق الداخلي في الوحدات الاقتصادية العراقية تعمل او تسعى الى تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية؟
2. هل تؤثر مكونات النظرية الثلاثية للذكاء الناجح في قدرة المدقق على تقييم المخاطر؟
3. هل يقوم المدقق الداخلي برفع تقريره الخاص بتقييم المخاطر الى الجهات العليا ؟
4. هل يؤدي تبني وتوظيف النظرية الثلاثية للذكاء الناجح الى رفع قدرة المدقق في تقييم المخاطر في ظل تطبيق لمعايير التدقيق الداخلي الدولية؟
5. هل تمتلك اقسام التدقيق الداخلي في الوحدات الاقتصادية العراقية ملاكات وظيفية لها خبرة وكفاءة مهنية؟
6. هل تهتم الوحدات الاقتصادية العراقية بالتعليم والتدريب المستمر لملاكات التدقيق الداخلي وهل تدعم اقسام التدقيق بالموظفين ذوي التحصيل العلمي العالي؟

4.2.1. فرضيات البحث Hypotheses

لغرض تحقيق اهداف البحث والتوصل لحلول لمشكلة البحث فقد استند هذا البحث على فرضيتين رئيسيتين هما:

1. الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.05 بين مكونات النظرية الثلاثية للذكاء الناجح وقدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر وفقاً لمعايير التدقيق الداخلي الدولية، وتتفرع هذه الفرضية الى ثلاث فرضيات فرعية هي:

أ. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذكاء التحليلي وقدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر.

ب. "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذكاء الإبداعي وقدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر.

ج. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذكاء العملي وقدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر.

2. الفرضية الرئيسية الثانية: "توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين مكونات النظرية الثلاثية للذكاء الناجح في قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر وفقاً لمعايير التدقيق الداخلي الدولية، وتتفرع الى ثلاث فرضيات فرعية هي:

أ. توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الذكاء التحليلي وقدرة المدقق على تقييم المخاطر.

ب. توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الإبداعي وقدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر.

ج. توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العملي وقدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر.

5.2.1 مجتمع وعينة البحث Community and Sample Research

يتكون مجتمع البحث من: جمع المدققين الداخليين في الوحدات الاقتصادية العراقية من القطاع العام وبعض من شركات القطاع الخاص، وقد تم الاختيار بشكل عشوائي عن طريق ارسال استمارة استبيان الكترونية الى المدققين الداخليين الذين يعملون في الوحدات الاقتصادية العراقية بشقيها العام والخاص بالاستعانة بالمجموعات المنتشرة على التطبيقات الالكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي، فضلا عن التواصل الشخصي مع زملاء المهنة لضمان وصول الاستبانة الى العدد المستهدف والجهات عينة البحث.

6.2.1. متغيرات البحث وطرائق قياسها Research variables and their measurement

يمكن تحديد متغيرات البحث (المستقلة والتابعة) وطرائق قياسها بالآتي:

أولاً: المتغير المُستقل: النظرية الثلاثية للذكاء الناجح وتشتمل على:

1. الذكاء التحليلي: يعني القدرة على التحليل وإصدار الاحكام والنقد والمقارنة والتقييم والملاحظة، وتم قياسه بوضع مجموعة من الأسئلة للوصول للتأثير والارتباط مع قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر عن طريق ما يتمتع به المدقق الداخلي من هذا النوع من الذكاء .

2. الذكاء الإبداعي: وهو القدرة على الابتكار والاكتشاف والتطوير، وتم قياسه بوضع مجموعة من الأسئلة للوصول للتأثير والارتباط مع قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر استنادا الى المواهب الإبداعية التي يمتلكها المدقق الداخلي.

3. الذكاء العملي: وهو القدرة على حل المشكلات التي يواجهها الفرد في مكان العمل او خارجه والنجاح في إيجاد الحلول العملية لكل مشكلة يتم مواجهتها فضلا عن إيجاد الطرائق الجديدة والحلول التي تساعد في تسهيل انجاز الاعمال المناطة به عن طريق التأقلم مع بيئة العمل الداخلية والبيئة الخارجية في الوقت نفسه، وتم قياسه بوضع مجموعة من الأسئلة للوصول للتأثير والارتباط مع قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر بموجب الصفات التي تم ذكرها.

ثانياً: المتغير التابع: قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر ويشمل:

1. الكفاءة المهنية:

2. التدريب المستمر:

3. تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية

ويتم قياسها بوضع مجموعة من الأسئلة للوصول للارتباط مع المتغير المستقل ومدى التأثير فيه.

7.2.1. الحدود المكانية والزمانية Spatial and Temporal Boundaries

الحدود المكانية: تم اجراء البحث في جامعة كربلاء واستهدف عينة من المدققين الداخليين المتواجدين في الوحدات الاقتصادية العراقية من القطاعين العام والخاص.

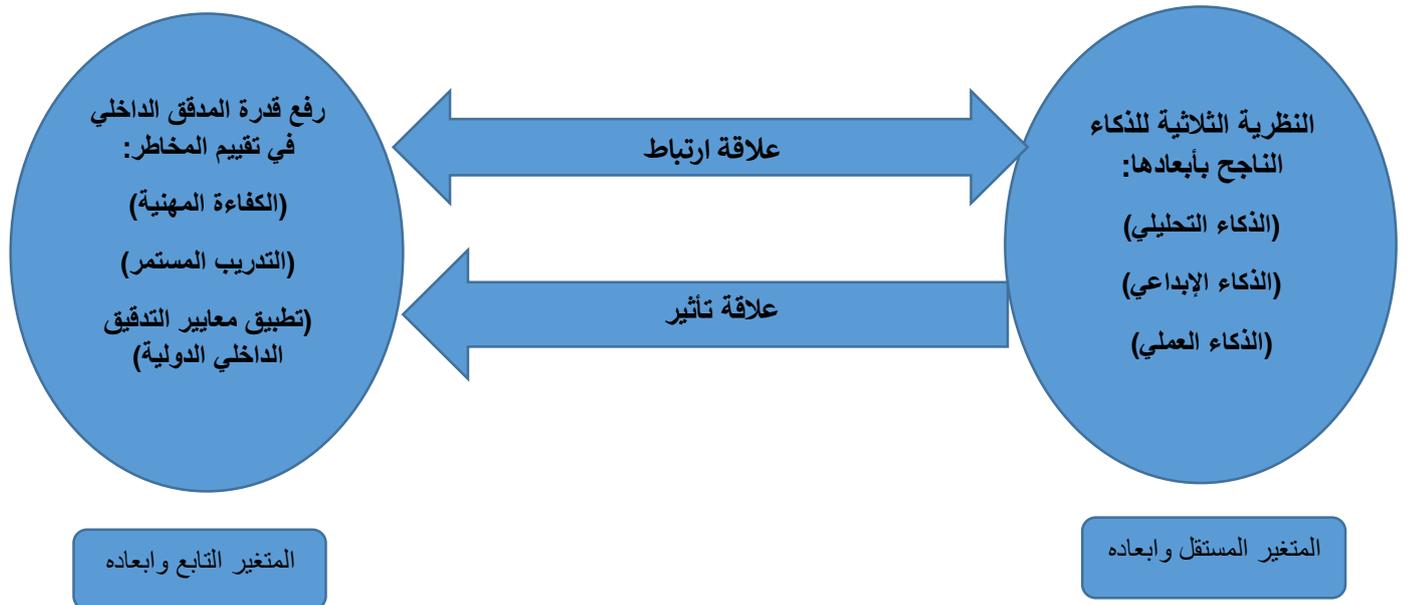
الحدود الزمانية: توزيع استمارات الاستبانة للفترة من 2022/10/25 – 2022/11/27

8.2.1. الأساليب والبرامج الإحصائية Statistical Methods and Programs

لتحقيق أهداف البحث والوصول إلى النتائج الخاصة بعينة البحث فقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي يتضمنها برنامج SPSS.

9.2.1. المخطط الفرضي للبحث Hypothesis Research

يبين الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث الذي يوضح معالمه الأساسية عن طريق بيان علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، كما مبيّن في أدناه.



شكل (1)

المخطط الفرضي للبحث

الفصل الثاني

الإطار المفاهيمي، التطبيقات، الاستراتيجيات
لنظرية الثلاثية للذكاء الناجح

محتويات الفصل

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح

المبحث الثاني: تطبيقات النظرية الثلاثية للذكاء الناجح

المبحث الثالث: استراتيجيات التدريب والتنمية للذكاء الناجح

الفصل الثاني

الإطار المفاهيمي،التطبيقات،والاستراتيجيات للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح

تمهيد:

يهدف هذا الفصل الى تناول الإطار المفاهيمي للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح ،ثم تناول تطبيقاتها التربوية والإدارية والمحاسبية، كذلك التطرق الى اهم الاستراتيجيات التي يمكن من خلالها تعليم وتدريب وتنمية الذكاء الناجح لدى الافراد، ولتحقيق اهداف هذا الفصل فقد تم تقسيمه على ثلاثة مباحث هي الآتي:

المبحث الأول: النظرية الثلاثية للذكاء الناجح

المبحث الثاني: تطبيقات النظرية الثلاثية للذكاء الناجح.

المبحث الثالث: استراتيجيات التدريب والتنمية للذكاء الناجح.

المبحث الأول

النظرية الثلاثية للذكاء الناجح

The Triple theory of successful intelligence

سيتم في هذا المبحث تناول الإطار المفاهيمي للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح وذلك بتوضيح نشأة هذه النظرية، مفهوما وأهميتها، فضلا عن تناول أبعاد هذه النظرية ومبادئها الأساسية والانتقادات التي تعرضت لها.

1.1.2. نشأة النظرية الثلاثية للذكاء الناجح

(Genesis of the Triple theory of Successful Intelligence):

نشأت النظرية الثلاثية للذكاء الناجح في سنة (1997) على يد طبيب النفس الأمريكي (Robert Sternberg) وهو أستاذ بقسم التنمية البشرية بجامعة (Cornell)، وهي جامعة أمريكية تقع في مدينة (Ithaca) في ولاية نيويورك، وتعتبر النظرية الثلاثية للذكاء الناجح صورة مطورة لأعمال سابقة لـ (Robert Sternberg)، مثل النظرية الثلاثية في الذكاء الإنساني التي قدمها سنة (1985) (الدردير وآخرون، 2019).

وركز (Robert Sternberg) في هذه النظرية في قدرة الشخص على تحديد أهداف ذات مغزى شخصي وتحقيقها، مع الأخذ بنظر الاعتبار كلا من السياق الثقافي والاجتماعي المحيط به، إذ إن الشخص الذكي ينجز الأهداف بكفاءة وفاعلية عاليتين من خلال معرفة نقاط القوة ونقاط الضعف لديه ومن ثم الاستفادة من نقاط القوة والتصحيح أو التعويض عن نقاط الضعف، ويتم تصنيف نقاط القوة ونقاط الضعف وفقاً للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح الى ثلاثة أنواع من المهارات، يمكن تطويرها لتصل الى مهارة رابعة كما في الآتي: (مجدي، 2018)

1. الابتكارية (Innovative): بموجب هذه النظرية يجب أن يكون الفرد مبتكراً من أجل

توليد أفكار جديدة ومفيدة يمكن من خلالها تحقيق الأهداف المنشودة.

2. العملية (Practical): أي يجب أن يكون الفرد عملياً لتطبيق الأفكار المطروحة لتحقيق

الأهداف المرسومة وإقناع الآخرين بقيمتها.

3. التحليلية (Analytical): بموجب النظرية الثلاثية للذكاء الناجح يجب أن يتبنى الفرد بعض المبادئ التحليلية للتأكد من أن الأفكار التي يملكها جيدة.

4. الحكمة (Wisdom): عند امتلاك الفرد للانواع الثلاثة للذكاء الناجح جميعها فانه يصل الى مرحلة تمكنه من تناول الفرد للأفكار بنوع من الحكمة من أجل ضمان تنفيذها الامر الذي يساعد على ضمان الصالح العام باتخاذ قرارات صائبة والحفاظ على المبادئ الأخلاقية الإيجابية التي تصب في المصلحة العامة لكل مؤسسة ينتمي اليها الفرد.

وقدم (Robert Sternberg) رؤية ثلاثية جديدة للذكاء الإنساني تفسر الموهبة العقلية بطريقة أشمل مما قدمته نظريات الذكاء التقليدية، وتذهب إلى أبعد مما تقيسه اختبارات الذكاء أو التحصيل للفرد (ابراهيم، 2005).

بصيغة أخرى يرى Sternberg ان الذكاء يمكن ان يكون في ثلاثة اشكال رئيسية تشكل ما يعرف بالنظرية الثلاثية للذكاء وهذه الاشكال او الأقسام هي:

1. السلوك الذكي العملي:

يتضمن هذا البعد المكونات التي تعتبر الأساس للسلوك الذكي الذي ضمنه مجموعة من العناصر لمعالجة المعلومات عن طريق تعلم كيفية فعل الأشياء والتخطيط للمهام او الاعمال المراد القيام بها وتحديد كيفية تنفيذها فضلا عن القيام بالعمل فعليا.

ان الأشخاص الذين يتسمون بهذه الصفات يكون أداؤهم جيدا . ولكن يرى Sternberg بأنهم ليسوا بالضرورة أن يكونوا مبدعين او مفكرين او ناقدين (البدران والربيعي 2016).

2. السلوك الذكي المستند للخبرة (الحدسي والبصير):

يتضمن هذا البعد من الذكاء قدرة الأشخاص على مواجهة مواقف جديدة عن طريق الحدس، البصيرة والابداع لتدبير المواقف الجديدة والخروج باليات وطرائق تسهل إيجاد الحلول بما يتناسب مع حجم هذه المشكلات والمواقف ولذلك يمكن تصنيفهم على أنهم مبدعون في مهنتهم وأعمالهم.

3. السلوك الذكي البيئي: أما ما يختص بهذا البعد فينعكس أو يتأثر بدور البيئة التي يعمل بها الأشخاص اذ يرتكز على التكيف مع البيئة الحالية والعمل على اختيار بيئة أفضل حالا وأكثر

ملاءمة مما هو عليه الحال عن طريق ترقيتها لتوافق المهارات والاهتمامات والقيم المجتمعية (نوفل 2010).

وعلى الرغم من أهمية هذه النظرية وانتشارها في البحث النفسي والتربوي إلا أن الباحثين في مجال التدقيق والمحاسبة لم يتعرضوا إليها، مما جعل النظرية تبدو غامضة وغير مطروقة، وخلال هذا البحث سيتم تناول هذه النظرية من وجهة نظر تدقيقية ومحاسبية والافادة منها في مجال التدقيق الداخلي وتقييم المخاطر.

2.1.2. قدرات أو جوانب الذكاء (نظرية المكونات)

مكونات الذكاء الناجح

يتناول (Sternberg) مفهوم المكونات (Components) كعامل أولي للعمليات المعرفية، ويقصد بالمكون: العملية العقلية التي يتم من خلالها ترجمة المدخل الحسي إلى تمثيل عقلي، أو التمثيل العقلي إلى مخرج حركي، ويقدم (Sternberg) منهجية تتعلق بمعالجة المعلومات وتجهيزها تبدأ بعملية التحليل للمهمة المعرفية وتقسيمها للمكونات الأساسية، ويميز (Sternberg 1996) بين ثلاثة أنواع من عمليات تجهيز المعلومات هي:

1. ما وراء المكونات (Meta Components): وهي العمليات التنفيذية أو العقلية العليا، التي تهدف إلى توجيه مكونات الأداء ومكونات اكتساب المعرفة التي تستخدم في التخطيط والمراقبة والتقييم للمهمة؛ للتأكد من إنجازها بطريقة صحيحة، ويرتبط مفهوم ما وراء المكونات بعمليات ما وراء المعرفة التي يوظفها الفرد للحصول على القرار الذكي.

وقد أشار Sternberg (1996) في عرضه لنظرية الذكاء الناجح إلى مفهوم المكونات العليا أو ما وراء المكونات (Meta Components)، فهي تشير إلى عمليات الضبط العليا التي تستخدم في التخطيط والمراقبة والتقييم لأداء الفرد خلال قيامه بمهمة معينة، وتقابل ما أطلق عليه Flavell (1979) مفهوم (ما وراء المعرفة).

2. مكونات الأداء (Performance Components) وهي عبارة عن مجموعة من العمليات المعرفية اللازمة لأداء المهمة، باستخدام مخطط يبين تسلسل العمليات المستخدمة لحل مشكلة ما، وتشمل عمليات الترميز والاستنتاج والتطبيق.

3. مكونات اكتساب المعرفة (Knowledge Acquisition) Components وهي العمليات المعرفية التي تسهم في عملية التعلم والتخزين في الذاكرة، وتتميز بالانتقائية، وتتكون من عمليات الترميز الانتقائي والتجميع الانتقائي والمقارنة الانتقائية. ويشير مفهوم الترميز الانتقائي إلى العملية التي تتم بفصل المعلومات وثيقة الصلة بالمشكلة عن المعلومات غير ذات الصلة ليتسنى الاستفادة منها، أما التجميع الانتقائي فيقصد به العملية التي يتم خلالها وضع المعلومات ذات العلاقة معاً للتوصل إلى حل للمشكلة، بينما تعني المقارنة الانتقائية استخدام المعلومات القديمة للتأثير في مشكلات جديدة من خلال معرفة التشابه والاختلاف بينهما، وتجدر الإشارة إلى أن المكونات الثلاثة السابقة تتفاعل معاً، فعند مواجهة مشكلة ما يتم اختيار الاستراتيجية المناسبة لمعالجة وتجهيز المعلومات ومراقبة الأداء، بما يؤثر في اكتساب المعرفة، ويؤثر في النجاح في إتمام المهمة أو حل المشكلة، ويتأثر ذلك بدرجة الانتقائية والإجراءات التي تم الاعتماد عليها. (Sternberg, 2005).

3.1.2. علاقة نظرية الذكاء الناجح بنظرية الذكاءات المتعددة:

The relationship between successful intelligence theory and multiple intelligences

قدم (Gardner) نظرية الذكاء المتعدد التي تفترض وجود أنواع من الذكاء هي اللغوي، والرياضي المنطقي، والفراغي، والموسيقي، والجسدي الحركي، والطبيعي، والشخصي والاجتماعي، والوجودي وتختلف نظرية الذكاء الناجح مع نظرية الذكاء المتعدد في بعض الأمور، ففي حين يقدم Sternberg نظريته بشكل مكمل لبعضه البعض، يقدم جاردنر مجالات محددة يعمل من خلالها الذكاء، ومع أن ثمة اختلافاً بين النظريتين فبالإمكان وجود تكامل بينهما، فعلى سبيل المثال يمكن أن يستخدم الفرد القدرات التحليلية، والإبداعية، والعملية (حسب نظرية الذكاء الناجح) في المجال اللغوي، أو المجال الموسيقي، أو غيره من المجالات الأخرى التي تحدها نظرية الذكاء المتعدد، ويرى Sternberg أن كل فرد يحتاج إلى بعض القدرات للتفكير التحليلي، والإبداعي، والعملية على الأقل من أجل البقاء في هذا العالم، وفي المقابل لا يحتاج كل فرد إلى التفكير، أو الذكاء الموسيقي للبقاء في الحياة. (Sternberg, 2002).

وتعد نظرية الذكاء المتعدد من أقرب النظريات إلى نظرية الذكاء الناجح من وجهة نظر الباحث لأنهما تشكلان الاتجاه الحديث في الذكاء، ولاعتمادهما على أبعاد عديدة في مفهوم

الذكاء بغض النظر عن عدد هذه المكونات، وقد وضع جاردرن نظريته في بداية ثمانينيات القرن العشرين وذكر (Gardner, 1983) أن هناك سبعة أنواع من الذكاء (George, 2003)، ونفى في كتابه (Frames of Mined) عد الذكاء قدرة واحدة يمكن أن تقاس باختيار واحد.

4.1.2. مفهوم الذكاء الناجح (Concept of Successful Intelligence):

قدم الباحثون العديد من المفاهيم للذكاء الناجح، ويمكن توضيح هذه المفاهيم من خلال الجدول الآتي:

جدول (1)

مفهوم الذكاء الناجح

المفهوم	المصدر	ت
يشير الذكاء الناجح الى توظيف القدرات التحليلية لزيادة القدرة على الابتكار والفهم والحكم الصحيح والتوجيه الهادف للسلوك، وبالتالي فهو القدرة على التصرف السليم في المواقف الجديدة والعمل على حل المشكلات المستجدة والتركيز على تحقيق الأهداف .	(Moller,2003)	1
ينظر الى الذكاء الناجح على إنه القدرة الكلية للفرد على العمل الهادف والتفكير المنطقي والتفاعل الناجح مع البيئة من خلا القدرة على التعلم أو القدرة على التحصيل، وبالتالي فهو مجموعة من القدرات الخاصة أو المستقلة التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف المرسومة بكفاءة .	(Cookson,2004)	2
الذكاء الناجح هو القدرة على تحقيق النجاح في الحياة العملية طبقاً لمفهوم الفرد نفسه وتعريفه للنجاح في محيطه الاجتماعي الثقافي، وذلك عن طريق توظيف عناصر القوة لديه والتعويض عن عناصر ضعفه، من أجل التكيف مع محيطه بتشكيله أو تعديله أو تغييره بتآزر وحشد قدراته التحليلية والإبداعية والعملية .	(Sternberg,2005)	3
الذكاء الناجح هو نظام متكامل لمعالجة الموضوعات المادية ويبدو واضحاً في المهارات اليدوية والحسية الحركية من خلال القدرة على الفهم والمعالجة الصحيحة للأفكار والرموز والمعاني، وبالتالي فالذكاء الناجح يعبر عن قدرة الإنسان على فهم الآخرين والتعامل معهم بفاعلية .	(Sternberg & Grigorinko,2007)	4

يشير الذكاء الناجح الى القدرات التحليلية والابداعية المتعلقة بكفاءة الفرد العقلية غير اللفظية والمتحررة نسبياً من تأثيرات العوامل الثانوية، كالقدرة على تصنيف الأشياء والأشكال، وهو يشير بدوره الى المعارف والمهارات المتأثرة بشكل قوي بالعوامل الثقافية كالمعلومات العامة والحصيلة اللغوية وغيرها .	(Chan,2008)	5
الذكاء الناجح هو نظام يستخدمه الافراد للاستدلال وحل المشكلات، وتقاس بالقدرات التي تشملها اختبارات الذكاء العام، وخاصة تلك الاختبارات التي تنطوي على عمليات الاستدلال الاستقرائي الاستنتاجي، وحل المشكلات، واستخدام المفاهيم، والقياس الصوري، والسلاسل العددية، والمصفوفات المتتابعة.	(الjasم،2010)	6
الذكاء الناجح هو نشاط عقلي تصح فيه عوامل الصعوبة والتعقيد والتجريد والسرعة والتكيف للوصول إلى الهدف والقيمة الاجتماعية والابتكار والاقتصاد في الوقت والجهد ، والقدرة على الاستمرار في الظروف التي تتطلب تركيز الطاقة العقلية ومقاومة العوامل الانفعالية .	(Mumthas,2014)	7
يشير الذكاء الناجح الى قدرة الفرد على تحقيق اهدافه في محيطه الثقافي والاجتماعي، ومعرفة جوانب القوة والضعف لديه والافادة من نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف، وهو أيضاً قدرة الفرد على التأمل الذاتي وفهم مشاعره، ونقاط قوته وضعفه، وتحديد أهدافه والعمل على تحقيقها، وبالتالي فمن خلال الذكاء الناجح تتولد القدرة على تحقيق النجاح في الحياة العملية.	(الخطيب،2018)	8

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المؤشرة ازاء كل مفهوم.

وبناءً على ما تقدم، يتضح إن الذكاء الناجح هو قدرة الفرد على تحقيق النجاح في حياته العملية من خلال تحقيق أهدافه المرسومة بكفاءة وفاعلية عن طريق تحديد نقاط القوة والضعف لديه والعمل بجد من أجل تعزيز نقاط القوة بجانب معالجة نقاط الضعف بما يمتلكه من القدرات الابتكارية والتحليلية اللتين تنعكسان على الجانب العملي المستند الى الحكمة المكتسبة من تلك القدرات .

5.1.2. مكونات الذكاء الناجح (Components of Successful Intelligence):

من خلال الذكاء الناجح يمكن الافادة من نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف باستخدام كل من المهارات التحليلية والإبداعية والعملية التي تُمكن الفرد من أداء مجموعة متنوعة من المهمات،

كما أنها تمثل القدرة على النجاح في الحياة وفقاً لتعريف الفرد للنجاح عن طريق التكيف مع البيئات المحيطة به (عبادي،2021).

كما تدعو نظرية (Robert Sternberg) إلى تكامل الذكاء والإبداع اللذين يعدان عاملين محددين في تحقيق أهداف الفرد الشخصية في الحياة (Yu & Chang,2016)، ويتكون الذكاء الناجح من ثلاثة قدرات او مواهب هي الآتي:

1. **الموهبة التحليلية (Analytical Talent):** وهي القدرة على تجزئة المشكلة وتفكيكها

وفهم أجزائها والقدرة على استنتاج العلاقات وإدراك التشابه والاختلافات بين الأشياء والقدرة على استنباط المفاهيم والأفكار من الموضوع، وهذه القدرة يُمكن قياسها باستعمال اختبارات الذكاء التقليدية (عبادي،2021).

2. **الموهبة الإبداعية (Creative Talent):** تبدو هذه القدرة في الأفراد الذين لديهم مهارة

الحدس أو المكافحة بنجاح في المواقف غير المألوفة، وهم لا يكونون متميزين في اختبارات الذكاء، إلا أنهم يرون الأشياء بطريقة مختلفة ويقدمون إنجازات رائعة، والقدرة الإبداعية تتكون من قدرات جزئية هي الآتي: (قيس،2010)

أ. **الطلاقة (Fluency):** وتعني القدرة على استدعاء أكبر عدد ممكن من الحلول لمشكلة معينة في فترة زمنية محددة.

ب. **المرونة (Flexibility):** وهي قدرة الفرد على التفكير باتجاهات مختلفة وإنتاج أنواع متعددة من الأفكار ، كذلك إمكانية تحويل تفكيره من مدخل إلى آخر.

ت. **الأصالة في التفكير (Originality in Thinking):** تعدّ الأصالة من أكثر القدرات ارتباطاً بالإبداع، ويقصد بها القدرة على إنتاج أفكار غير مألوفة.

ث. **الانفتاح (Openness):** وتعني تجميل الفكرة، أو العملية العقلية وزخرفتها، والمبالغة في تفصيلها بحيث تكون أكثر فائدة وجمالاً ودقة.

ج. **الخيال العقلي (Mental Imagination):** وتعني القدرة على إنتاج ومحاكاة الأشياء والأفكار الجديدة في العقل دون أي تدخل مباشر للحواس.

ح. **الحساسية للمشكلات (Sensitivity to Problems):** وتعني الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعيف في البيئة أو الموقف.

خ. الاتجاه نحو تحقيق الهدف (Direction Towards Achieving the Goal)

وتعني التركيز على هدف معين وتخطي المعوقات التي تحول دون تحقيقه.

3. الموهبة العملية (Practical Talent) : وتشير الى تطبيق القدرات التحليلية

والإبداعية التي يمتلكها الفرد، فالموهوب عملياً هو الذي يحدد ما يفعله للنجاح في عمله ثم يشرع في تنفيذه، فهناك العديد من الأشخاص يمتلكون قدرات تحليلية وإبداعية عالية، ولكنهم لا يستطيعون تطبيق هذه القدرات في التفاوض مع الآخرين، أو التسابق في مواقعهم الوظيفية، أو الفوز في المنافسات مع الآخرين، كما أن الفرد الذي لديه قدرة إبداعية عالية ولا يستطيع أن يقنع الآخرين بجداره أفكاره سيواجه إحباطاً في كل مرة، لذلك فإن الجزء المهم في موهبة الفرد هو قدرته على التنسيق والتوازن الناجح بين الجوانب الثلاثة للموهبة (Bolander,et.al.,2017) .

إن جميع القدرات والمواهب ضرورية في المجتمع، فهناك حاجة إلى ذوي القدرات التحليلية، مثل الحاجة الى ذوي القدرات العملية أو الإبداعية ولا يمكن تفضيل قدرة على أخرى إلا عند انتقاء الأفراد للقيام بالأعمال والمهام، وفي هذه الحالة نختار القدرة أو الموهبة أو المهارة التي تتوافق مع طبيعة العمل أو المهمة الموكلة للفرد (عبادي،2021).

ولقد طور (Robert Sternberg) مقياساً للقدرات الثلاث يسمى (STAT) Sternberg's Triarchic Abilities Test بحيث يعطي درجة منفصلة لكل قدرة، وهناك عدد قليل ممن يحصلون على درجات مرتفعة في القدرات الثلاث مجتمعة، إذ أضاف إلى النظرية مفهوم الحكمة، ويقصد بها العناية بالآخرين، ورفاهيتهم، وتقديم النصيحة الجيدة للآخرين وللنفس (الداودي،2018).

ويتضح مما تقدم أن بعض خصائص شخصية الفرد تساعد على ظهور الإبداع أكثر من غيرها، ومن بين تلك الخصائص القدرة على تحمل الغموض والرغبة الجازمة في تخطي المعوقات والدافعية الداخلية الذاتية والإرادة القوية للعمل الجاد، وأن الأفراد يبدعون بفضل التكامل والدمج بين ثلاثة مظاهر وهي القدرة العقلية أو الذكاء ونمط التفكير وخصائص الشخصية، كما أن الإبداع يحدث بصور مختلفة وأشكال متعددة، وليس بالضرورة أن يكون لدى المبتكر القدر نفسه من المظاهر الثلاثة، لأنها تتفاعل فيما بينها، وبطرق مختلفة في إظهار الأداء الإبداعي .

6.1.2. مفهوم النظرية الثلاثية للذكاء الناجح

(Concept of the Triple theory of Successful Intelligence):

يعد الذكاء من الموضوعات العامة التي اختلف العلماء في تفسيره، فقد رأى أرسطو أن الأفراد يختلفون في الذكاء لاختلاف البيئات التي ينشؤون فيها، بينما نظر أفلاطون إلى الذكاء باعتباره قوة فطرية تكسب الفرد القدرة على التعلم واكتساب الخبرات والمعارف، واستمر هذا الجدل بين الفلاسفة وعلماء النفس حول طبيعة الذكاء وتعريفه والعوامل المؤثرة فيه. فالبعض يرى أن الذكاء قدرة فطرية بينما يراه آخرون مكتسباً (سعد،2021).

ان الذكاء وفقا للنظرة التقليدية عبارة عن قدرة واحدة أو له طبيعة واحدة، بينما يرى أصحاب نظرية الذكاء المتعدد أن مفهوم الذكاء يشتمل على عدة قدرات مختلفة ومنفصلة، وتعد نظرية الذكاء الناجح لـ (Robert Sternberg) واحدة من أشهر نظريات الذكاء في القرن العشرين، وتسمى أيضا نظرية الذكاء الثلاثي (Mumthas,2014)، ويمكن توضيح المفاهيم التي قدمها الباحثون لهذه النظرية من خلال الجدول الآتي:

جدول (2) مفهوم النظرية الثلاثية للذكاء الناجح

ت	المصدر	المفهوم
1	(Sternberg & Grigorinko,2003)	تستند النظرية الثلاثية للذكاء على أن النماذج التقليدية والتسلسل الهرمي للذكاء ليست شاملة لأنها لا تفسر استخدام الذكاء نفسه، ويقتصر على تصور طبيعته وعمله دون ملاحظة كيفية ارتباطه وتطبيقه. في سياق حقيقي .
2	(Cookson,2004)	تعبر النظرية الثلاثية للذكاء الناجح عن قياس القدرة الفكرية من خلال التركيز على الجوانب ذات الأهمية الكبيرة التي تشكل المهارات المعرفية للأفراد .
3	(Sternberg & Grigorinko,2007)	ينظر الى النظرية الثلاثية للذكاء الناجح على إنها أداة لعرض المحتوى التحليلي لمعالجة المعلومات التي تُفعل التمثيل الداخلي للخبرة لوصف الفعاليات العقلية الداخلية للفرد .
4	(Mumthas,2014)	بموجب النظرية الثلاثية للذكاء الناجح فان الذكاء يمكن فهمه من خلال استرجاع المعلومات لدى الفرد وربطها بعالمه الداخلي للفرد، وعلاقتها بالخبرة والعالم الخارجي ،ذلك من خلال الخبرة التي تتوسط العلاقة بين العالم الداخلي والخارجي.

5	(Sternberg,2015)	تستند النظرية الثلاثية للذكاء الناجح إلى تصور أن النماذج التقليدية والتسلسل الهرمي للذكاء ليست شاملة، لأنها لا تفسر الاستخدام الذي يصبح للذكاء نفسه ، مما يحد من تصور مفهوم طبيعته و يعمل دون ان يلاحظ كيف يتم ربطه وتطبيقه في سياق حقيقي .
6	(الغرايبة،2016)	تستند النظرية الثلاثية للذكاء الناجح على نظام متكامل من القدرات اللازمة للنجاح في الحياة كما يعرفه الشخص ضمن سياقه الثقافي والاجتماعي، والشخص الذي يتمتع بالذكاء الناجح يميز نقاط القوة لديه ويستفيد منها قدر الامكان وفي الوقت نفسه يميز نقاط الضعف، ويجد الطرق لتصحيحها و التعويض عنها كما يتميز الأشخاص الذين يتمتعون بالذكاء الناجح بأنهم يتكيفون ويشكلون ويختارون البيئات من خلال التوازن في استخداماتهم للقدرات التحليلية و الإبداعية والعملية .
7	(الدريد وآخرون،2019)	تنظر النظرية الثلاثية للذكاء الناجح الى الذكاء على إنه مجموعة من القدرات بدلا من عنصر واحد غير قابل للتعديل، انطلاقاً من هذه الفكرة والإدراك بأن النظريات الأخرى لا تثبت مدى ارتباط الذكاء بالعالم الواقعي، لذلك ركزت النظرية حول الذكاء الثلاثي الذي يرجع اسمه إلى النظر في ثلاثة أنواع من الذكاء وهي التحليلي والإبداعي والعملية.
8	(Panahandeh & Izadi,2019)	تعتبر النظرية الثلاثية للذكاء الناجح أحد أهم نظريات الذكاء التي تناولت مفهوم الذكاء البشري ويشير مصطلح الذكاء الناجح إلى القدرة على تحقيق أهداف المرء في الحياة، من خلال الافادة من نقاط القوة والتصحيح أو التعويض عن نقاط الضعف، من أجل التكيف مع البيئات المختلفة واختيارها وتشكيلها من خلال مجموعة من القدرات التحليلية والإبداعية والعملية .

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المؤشرة ازاء كل مفهوم.

يتبين من الجدول أعلاه أن النظرية الثلاثية للذكاء الناجح نظام متكامل من الدراسة للقدرات اللازمة للنجاح وتحقيق الأهداف المرسومة بكفاءة وفاعلية من خلال التركيز على كل من القدرات التحليلية والإبداعية والعملية.

وبموجب النظرية الثلاثية للذكاء الناجح فإن الذكاء يجب أن يُفهم من خلال علاقته ضمن الجوانب الضمنية المتداخلة، وهي على النحو الآتي: (Mumthas,2014)

1. العالم الداخلي للفرد الذي يتضمن البناء العقلي والعمليات العقلية والقاعدة المعرفية.
2. العالم الخارجي للفرد الذي يتضمن بيئة العمل وبيئة المنزل.
3. خبرات الفرد التي تتضمن مهاراته المكتسبة في المهمات المعطاة له أو المواقف التي يتعرض لها.

وأشار (Robert Sternberg) في النظرية الثلاثية للذكاء الناجح الى ضرورة معالجة المعلومات بالاعتماد على أنواع من الذكاء التي تشرح معالجة المعلومات داخلياً وخارجياً، أي النظر في وجود ثلاث قدرات أساسية تحدد القدرة الفكرية بشكل ملموس (Nami,2014)، ويمكن توضيح أنواع الذكاء بموجب هذه النظرية من خلال الآتي:

1. الذكاء التحليلي (Analytical Intelligence) : يفترض الذكاء التحليلي القدرة على

التقاط وتخزين وتعديل المعلومات والعمل معها ، وبذلك فهو أقرب الى المفهوم الأحادي للذكاء من حيث وضع الخطط وإدارة الموارد المعرفية، وبفضل الذكاء التحليلي يمكن إجراء عمليات ذهنية مثل تحديد واتخاذ القرارات وتوليد الحلول، وهذه المعلومات تمكن من إيجاد المكونات الأولية التي تمكن من السماح للعمل على التمثيل المعرفي للواقع وتعديلها وتميرها من خلال معالجة تسمح بالاستجابة، ويمكن تقسيم هذه المكونات على النحو الآتي : (Sternberg & Grigorinko,2007)

أ. مكونات بديلة أو عمليات تحكّم تسمح باتخاذ القرارات وتمييز كيفية التفكير والتصرف بشكل يتناسب مع المتطلبات البيئية المختلفة.

ب. مكونات التخطيط أو الأداء التي يتم وضعها موضع التنفيذ ابتداءً من مكونات التعريف، ومكونات الأداء الأخرى التي تسمح بتنفيذ الخطط المحددة المذكورة من قبل حاملي هذا النوع من الذكاء، فضلاً عن المكونات الأخرى التي تساعد على التعلم والحصول على المعلومات.

2. الذكاء العملي (Practical Intelligence): هو قدرة الفرد على التكيف مع البيئة

التي يعيش فيها، إذ يحاول الكائن الحي البقاء على قيد الحياة، مما هو موجود بالفعل في البيئة والافادة من الفرص المتاحة للتكيف، ويجب على الاشخاص إنشاء آليات أخرى للتكيف والبقاء على قيد الحياة، ومن هذه العمليات اختيار البيئة والمحفزات من أجل

تحسين وضعهم وتشكيل البيئة في الحالات التي يتعذر فيها تغيير البيئة، ففي هذه الحالة عليهم إجراء تغييرات في البيئة لضبط أفضل الاحتمالات الخاصة بهم بجانب تحقيق الأهداف بكفاءة (القاعوري، 2011) .

3. **الذكاء الإبداعي (Creative Intelligence):** يعتبر هذا النوع من الذكاء دمجا" للمعلومات التي يتم الحصول عليها من الخارج، وإن هذا النوع من المهارة هو الذي يسمح للفرد بالتعلم من التجربة، ويرتبط بالإبداع الذي لم يسبق له مثيل وحل المشكلات، فبهذا المعنى يلاحظ أن درجة الحداثة تعد اهم من التجارب والمهام. من الناحية المثالية، قد تكون المهمة جديدة إلى درجة معتدلة، بحيث يمكن للموضوع إنشاء محفزات جديدة والرد عليها مع وجود بعض الأدوات التي تتيح للفرد مواجهة المشكلات، وهناك جانب آخر ذو صلة بهذا كله وهو الأتمتة، وهذا يعني القدرة على تكرار السلوك أو المعرفة دون الحاجة إلى جهد كبير، ويتيح تكرار المهام في عدة مناسبات إتقانها وتقليل مستوى حداثتها والحاجة إلى الانتباه لكل عنصر منها، وكلما ارتفع مستوى التشغيل الآلي زاد مستوى الموارد المتاحة للتعامل مع المهام الأخرى بنجاح (Kaufman & Singer, 2013).

يمكن توضيح أوجه المقارنة بين أنواع الذكاء الناجح بصورة مختصرة عن طرق تمثيل ذلك بالجدول الاتي:

جدول (3)

أوجه المقارنة بين أنواع الذكاء الناجح

أوجه المقارنة	الذكاء التحليلي	الذكاء الابداعي	الذكاء العملي
قدرة التعامل مع حل المشكلات	حل المشكلات ويتم التعلم من السياق والاستنباط.	تحديد ما هي المشكلة التي تقاس بطريقة روتينية جديدة.	جعل الحلول ذات كفاءة وتحل مشكلات يومية حقيقية.
طريقة التفكير لحل المشكلات	التفكير بشكل ناقد، تحليل، وتقييم الأفكار، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات.	التمعن في الأمور لتوليد أفكار جديدة، وأفكار مثيرة للاهتمام.	تطبيق الأفكار، واستخدام القدرة للتطبيق على مشكلات حقيقية.
النظرية الفرعية	المكوناتية استخدام الأفراد لعمليات المعلومات	الخبراتية معالجة مكونات المعلومات	السياقية (البيئية)
طبيعة الذكاء	العالم الداخلي	التجريبي	العالم الخارجي
الاختبارات الفرعية	التحليلية اللفظية الكمية	الإبداعية اللفظية الكمية	العملية اللفظية الكمية
نوع المعرفة	المعرفة الصريحة	المعرفة الضمنية	المعرفة الضمنية
الخبرة	مجردة وأكاديمية	خبرة متراكمة مستنبطة من المواقف العقلية والمعرفية.	الإجرائية، العملية الفعلية اليومية
المقاييس	الاختبارات الاعتيادية	اختبارات الإبداعية	اختبارات المعرفة الضمنية

Source: (Sternberg, 2005) بتصرف من الباحث

يتضح مما تقدم باختصار أن النظرية الثلاثية للذكاء الناجح تركز على مفاهيم كل من الذكاء التحليلي والعملي والابداعي من قدرات وسمات وخصائص ومهارات يمكن تسخيرها في الافادة من نقاط القوة والتصحيح أو التعويض عن نقاط الضعف، والتكيف مع البيئات المختلفة لأجل تحقيق الأهداف بفاعلية.

7.1.2. أهمية النظرية الثلاثية للذكاء الناجح (Importance of the Triple theory of Successful Intelligence)

يمكن توضيح أهمية النظرية الثلاثية للذكاء الناجح التي قدمها (Robert Sternberg) في عدد من النقاط، وكما موضح بالآتي: (الجابر، 2022)

1. تطبيق بعض المهارات الإيجابية للنظر إلى المشكلات وحلها بأسلوب صحيح يؤمن الفرد بوجود المشكلة وتحديد طبيعتها، وأن يمثل عقليا المعلومات حول المشكلة واكتساب المعرفة واستنتاج العلاقات والتوصل لأقرب الحلول.
 2. التنوع في أساليب التقويم واختيار طريقة التقييم المناسبة لكل متعلم او متدرب، وذلك باستخدام أساليب متنوعة تشمل التحليل، والمقارنة، والتطبيق، وعمل المشروعات، والأسئلة المقالية، والاختيارات المتعددة وغيرها.
 3. تتناول النظرية الثلاثية للذكاء الناجح مفهوم الذكاء الإنساني بشكل أوسع وأشمل حيث تحدد القدرة على تحقيق أهداف المرء في الحياة بكفاءة وفاعلية ضمن السياق الاجتماعي والثقافي.
 4. تمكين الفرد من تحديد جوانب القوة لديه والقدرات التي يملكها وتصحيح جوانب الضعف، والتركيز على الإنجازات التي حققها، وهذا يرفع الدافعية والكفاءة الذاتية لديه ويحفزه للاستمرار لمواصلة حياته المهنية في المستقبل.
- وقد اكد (Sternberg & Grigorinko,2007) على أهمية النظرية الثلاثية للذكاء الناجح بالاتي:

1. من خلال النظرية الثلاثية للذكاء الناجح يمكن الافادة من نقاط القوة والتصحيح أو التعويض عن نقاط الضعف، من أجل التكيف مع البيئات المختلفة عن طريق مجموعة من القدرات التحليلية والقدرات الإبداعية والعملية بالشكل الذي يمكن من خلاله تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية.
2. معالجة الموضوعات والمشكلات بأسلوب مألوف وبطرق أكثر كفاءة، ومن ثم فإن الجانب الإبداعي يتضمن التعامل مع المواقف والمثيرات بشكل يؤدي إلى إنتاج منتج

مبتكر بأسلوب ابداعي جديد، أو حل مشكلة قديمة بطريقة غير تقليدية وبشكل يتلاءم مع متطلبات البيئة المعاصرة وما رافقها من تغيرات وتطورات مختلفة.

3. الافادة من اختبارات الذكاء الناجح لتصنيف الأفراد حسب قدراتهم العقلية ، إلى ذوي القدرات التحليلية وذوي القدرات الإبداعية وذوي القدرات العملية، واكتشاف الموهوبين والمتفوقين والعاديين وذوي المستويات الضعيفة في الذكاء، ثم عمل برامج لتنمية هذه القدرات بشكل سليم.

4. توفر النظرية الثلاثية للذكاء الناجح أجواء المناخ المناسب للمتعلمين للتعبير عن أنفسهم وطرح أفكارهم ومعالجة المشكلات التي يتعرضون لها، وإتاحة الفرص لهم لاكتشاف اهتماماتهم الخاصة، وسمات شخصياتهم وقدراتهم وطموحاتهم، وتشجيعهم على المخاطرة والوقوع في الأخطاء للتعلم من مواقف الفشل والنجاح، فالبيئة التي لا تسمح بالوقوع في الخطأ لا تتيح المجال للتعلم.

5. التأكيد على التفكير التحليلي من خلال تحليل العلاقات بين المتغيرات والربط بينها بشكل سليم ينسجم مع البيئة، كما يتطلب معرفة الترادف لتحليل أي من الاختيارات أو البدائل المتاحة أقرب وأكثر تناسقاً مع الكلمة المعطاة، ويستلزم ايضا الفهم القرائي تحليل النص،فضلا عما تتطلبه مصفوفات المشكلات من تحليل للعلاقات الداخلية بين الأشكال أو الأرقام الموجودة في الصفوف والأعمدة. ومن هنا يمكن القول بوضوح إن الموهبة التحليلية هي ما تقيسه اختبارات الذكاء التقليدية.

ولقد ذكر (المصري والفايز، 2016) مجموعة من النقاط التي تشير لأهمية نظرية الذكاء الناجح هي:

1. تقديم منظور أشمل للذكاء يتجاوز الذكاء المرتبط بالتحصيل الدراسي ليشمل أنواعا جديدة من الذكاء كالذكاء العملي والذكاء الإبداعي من خلال القدرات التي تكون أكثر فاعلية على التنبؤ بالنجاح في الحياة.

2. المساعدة على وضع استراتيجيات وصياغات بين الافكار القديمة صياغة تتسم بالحدثة، إذ يكون التفكير أثناء الابداع عملية من التنبه المتكرر للتأليف بين العناصر العقلية. ويتوقف ظهور الابداع على وجود ثروة من الأفكار المكتسبة من خلال الخبرة يقوم الفرد بصياغتها صياغة جديدة.

3. تحليل الظواهر النفسية المعقدة كالشخصية والذكاء والإبداع إلى عناصرها الأولية من خلال تطبيق الاختبارات النفسية اللازمة، ومنها نظرية (Gilford) الذي يرى أن الإبداع يرتبط بمجموعة القدرات العقلية والخصائص الشخصية والانفعالية، ومن هذه القدرات الإبداعية كالطلاقة والأصالة والمرونة والحساسية تجاه المشكلات.

ومن خلال ما تقدم يتضح أن أهمية النظرية الثلاثية للذكاء الناجح تتجلى من خلال تطبيقها لبعض المهارات الإيجابية للنظر إلى المشكلات ومحاولة حلها والتنوع في أساليب التقويم واختيار طريقة التقييم المناسبة لكل فرد، والافادة من نقاط القوة والتصحيح أو التعويض عن نقاط الضعف، والمساعدة على وضع صياغات بين الأفكار القديمة صياغة تتسم بالحدثة، وتحليل الظواهر النفسية المعقدة.

8.1.2. أبعاد النظرية الثلاثية للذكاء الناجح (Dimensions of the Triple theory of Successful Intelligence)

سعت النظرية الثلاثية للذكاء الناجح إلى تحليل بنية الذكاء اعتماداً على أساليب معالجة البيانات التي يستعملها الفرد في المشكلات المختلفة (Soliemanifar & Morovati, 2015)، واستطاع (Robert Sternberg) أن يتوصل إلى نظرية الذكاء الثلاثي حيث رأى (Sternberg) أن الذكاء الناجح يتكون من ثلاثة أبعاد، وهي الآتي:

أولاً: بعد المكونات العملية (Operational Components Dimension):

يعد بعد المكونات العملية البعد الأهم في النظرية الثلاثية للذكاء الناجح، إذ يفسر مفهوم الذكاء من وجهة نظر (Robert Sternberg)، وهذا البعد يشير إلى العمليات المعرفية المحددة للسلوك الذكي عند الأفراد، وهذه العمليات يمكن وصفها بالآتي: (Reis, 2013)، (سعد، 2021)

1. العمليات الماورائية (Metaphysics Operations): وتتضمن عمليات تحديد

المشكلة وصياغة الفرضيات واختبارها وتقييم النتائج، حيث إن الفروق الفردية بين الأفراد ترجع إلى اختلاف هذه العمليات فيما بينهم.

2. العمليات الأدائية (Performativity Operations): وهي العمليات المعرفية

المستخدمة في تنفيذ المهام، مثل عمليات الإدراك الحسي واسترجاع الخبرات.

3. عمليات اكتساب المعرفة (Acquisition of Knowledge Operations):

وتتمثل في عمليات الافادة من الخبرات السابقة وتخزين المعلومات الجديدة.

ثانياً: البعد السياقي (Contextual Dimension):

يشير البعد السياقي إلى البعد البيئي الذي ينمو فيه السلوك الذكي، وبذلك يلاحظ أن النظرية الثلاثية للذكاء الناجح لم تغفل أثر البيئة في إحداث وتكوين الذكاء، فقد أشار (Robert Sternberg) إلى الصلة الوثيقة بين الذكاء وبين البيئة المادية والثقافية التي يعيش فيها الفرد ويتفاعل معها. وبحسب النظرية الثلاثية للذكاء الناجح فإن تفاعل الإنسان مع البيئة من حوله ينتج عنه ثلاثة أنواع من الذكاء يمكن وصفها بالآتي: (سليمان، 2023)

1. الذكاء الأكاديمي (Academic Intelligence): هو قدرة الفرد على التعامل مع

المشكلات الدراسية والأكاديمية، كالتحصيل الدراسي والأكاديمي.

2. الذكاء العملي (Practical Intelligence): ويعني القدرة على التعامل مع أعباء

الحياة اليومية والمشكلات الاجتماعية.

3. الذكاء الابتكاري (Innovative Intelligence): ويشير إلى قدرة الفرد على إبداع

حلول جديدة تساعده في حل المشكلات المختلفة والتعامل معها بكفاءة.

ثالثاً: بعد الخبرات (Experiences Dimension):

يمثل هذا البعد جانباً هاماً من جوانب النظرية الثلاثية للذكاء الناجح، حيث يتمثل في قدرة الفرد على الربط بين خبراته الخاصة وسلوكه الذكي، كما يشتمل على قدرة الفرد على الابتكار، ويتضمن بعد الخبرات الآتي: (Pirani & Moradizade, 2012)

1. قدرة الفرد على ابتكار الحلول المتنوعة من أجل التعامل مع المواقف والمشكلات الجديدة

التي يمكن أن تواجهه.

2. قدرة الفرد على التعامل مع المواقف المألوفة بفاعلية وبأقل جهد ممكن.

يتبين مما تقدم أن هناك ثلاثة أبعاد أساسية للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح هي بعد المكونات العملياتية والبعد السياقي وبعد الخبرات، وإن هذه الأبعاد ضرورية عند دراسة هذه النظرية من أجل المساعدة في تحقيق أهدافها.

9.1.2. المبادئ الأساسية للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح (Basic Principles of the Triple theory of Successful Intelligence)

ينظر الى المبادئ الأساسية للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح على إنها مجموعة من المبادئ التي تستند إليها النظرية وتسمح بنقلها من الإطار النظري إلى التطبيق العملي، وتمثل هذه المبادئ جزءاً من الخطوط العامة لهذه النظرية التي يفترض أخذها بعين الاعتبار عند تصميم البرامج التدريبية، ويمكن توضيح المبادئ الأساسية للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح، كما موضح بالنقاط الآتية: (الجمال، 2021)

1. إيجاد المعرفة من خلال بناء قاعدة معرفية منظمة ومرنة بحيث يمكن استرجاعها بسهولة والافادة منها وقت الحاجة.
2. الاهتمام بالتعليم والتعلم التحليلي والابداعي والعملي، وبهذه الطريقة يكون لدى الافراد فرصة أفضل للإفادة من نقاط قوتهم للتصحيح أو التعويض عن جوانب ضعفهم مع ضرورة تلافي نقاط الضعف في المستقبل.
3. أن يكون التدريب والتقييم في مسار واحد، وأن تكون الأنشطة التي تستعمل في التدريب مشابهة إلى حد كبير لتلك النشاطات المستخدمة في التقييم ومناسبة لطبيعة عمل المتدربين بشكل مناسب.
4. التعرف على قدرات المتدربين والافادة من نقاط القوة لديهم والتعويض عن نقاط الضعف والعمل على تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.
5. الإفادة من مكونات اكتساب المعرفة لدى الفرد التي تتضمن الترميز الاختياري والمقارنة الاختيارية، كذلك التجميع الاختياري، فمعظم المعرفة يتم تعلمها من السياق ولا يقوم الفرد بترميزها وتخزينها بشكل محدد بل يلتقطها ضمناً من السياق البيئي من أجل الوصول الى الأهداف المرسومة بكفاءة.
6. الافادة من مكونات دورة حل المشكلات السبع ،وهي تحديد المشكلة، تعريفها، صياغة استراتيجيات الحل، صياغة التمثيلات والتنظيمات العقلية الداخلية والخارجية للمشكلة والمعلومات المرتبطة بها، تحديد المصادر، مراقبة الحل، وأخيراً تقييم حل تلك المشكلة.

7. التركيز على المكونات الأدائية الستة وهي ترميز العلاقة، والاستدلال، وعمل الخرائط المعرفية، والتطبيق، ومقارنة البدائل، والاستجابة. إذ أشارت البحوث الى أن تعليم المتدربين الجدد استراتيجيات استخدام المكونات الأدائية المتنوعة يمكن أن تحسن أداء المتعلم في مهمات الاستقراء.

8. التكيف مع البيئة المحيطة والافادة من كافة جوانبها، فالمتدرب لا يتكيف فقط مع سلوك المدرب ولكنه يشاكله أيضاً، ومن ثم المساعدة في التكيف مع المتغيرات البيئية المختلفة ومعالجة مشكلاتها، كذلك التركيز على الابداع في مواجهة الحالات المستجدة التي يمكن أن تواجه الفرد في عمله. (Baum & Bird,2010)

وعليه فإن استخدام المبادئ الأساسية للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح يمكن أن يساعد في إظهار الآثار الإيجابية، لاسيما في تحسين القدرات التحليلية والإبداعية والعملية لدى المتدربين والمتعلمين وتنمية قدراتهم ومهاراتهم.

10.1.2. الانتقادات الموجهة الى النظرية الثلاثية للذكاء الناجح (Criticisms of the Triple theory of Successful Intelligence)

على الرغم من أهمية النظرية الثلاثية للذكاء الناجح فإنها تعرضت الى العديد من الانتقادات، يمكن حصر بعضها بالآتي: (Park,2017)

1. إشارة النظرية الثلاثية للذكاء الناجح الى أن معدل الذكاء الشخصي للفرد هو أداء إدراكي محض وليس صفة قابلة للقياس، وهذا يعني أن ذكاء الفرد يمكن أن يختلف اختلافاً واسعاً حسب السياق، وبالتالي فقد لاقت هذه الفكرة نقداً كبيراً من الأفراد الذين يمتلكون معدلات عالية في الذكاء الشخصي.

2. تم انتقاد النظرية الثلاثية للذكاء الناجح من المنظور العلمي، ذلك لأنها تفقر إلى الدعم التجريبي، وقد تأثرت أفكارها بنظرية (Gardner) بشكل كبير، وألهمت (Gilman) أيضاً الحديث عن الذكاء العاطفي. فعلى الرغم من أن كل هذه المفاهيم تبدو جذابة، إلا أنه وبما أننا نتعامل مع علم النفس كعلم متقدم، فإن الأدلة المستديمة مطلوبة للحفاظ على التعميم والتطبيق العملي للأفكار.

3. التوقعات السلبية التي تقود إلى أداء منخفض، وقد تبدأ في مكان التدريب . لكنها للأسف لا تنتهي فيه، وبالتالي تصبح درجات الذكاء المنخفضة فقط هي التي تقودنا للتراجع وعدم التقدم.

4. الشعور الشخصي للفرد بعدم الكفاية، فالفرد الذي يتمتع بالذكاء الناجح يتميز بالفاعلية الشخصية ولديه اتجاه إيجابي نحو القدرة على عمل الأشياء.

5. نقص النماذج الايجابية في حياة الفرد، أي أن الشخص الناجح يستطيع دائما إيجاد شخص مؤثر أو أكثر في حياته يساعده في الإفادة من طاقاته، وهذا لا يعني بالضرورة اتباع اي نموذج بل النماذج التي تزود الحياة بالناجح.(مجدي،2018)

وعلى الرغم من الانتقادات الموجهة الى النظرية الثلاثية للذكاء الناجح إلا أن هذه النظرية تتجلى أهميتها من خلال تركيزها على المهارات الإيجابية لكل فرد، والافادة من نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف، والمساعدة في تحليل الظواهر المعقدة بالشكل الذي يتلاءم مع متطلبات البيئة المعاصرة.

المبحث الثاني

تطبيقات النظرية الثلاثية للذكاء الناجح

Applications of the Triple theory of successful intelligence

يتناول هذا المبحث مجموعة من التطبيقات التربوية والإدارية والمحاسبية للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح التي تم الاطلاع عليها وهي على النحو الآتي:

1.2.2. التطبيقات التربوية للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح:

(Educational Applications of the Triple Theory of Successful Intelligence)

عبر فترات متتابة من تطورات النظرية التربوية، بقيت محاولات خلق الإنسان المفكر القادر على ممارسة كل طقوس التفكير الأساس لتلك النظريات، ومن أكثر صور هذه التحديات تعقيداً طريقة تعلم الفرد، إذ تحدث في داخل عقل الإنسان وجهازه العصبي وتركيبته العضلية آلاف العمليات العقلية المتداخلة (حسن، 2014)، ومن أجل ذلك ظهرت النظريات والآراء التي تحاول فهم فلسفة آلية وطريقة اكتساب المعرفة وتوضيح العمليات العقلية الداخلية والظاهرية التي تحدث وتؤثر في استقبال الفرد وطريقة التفكير لديه. لذا فقد وضع أساتذة التربية وعلم النفس وعلم تكوين المعرفة مجموعة من الأنماط تحاول تفسير طريقة اكتساب المعرفة ومعالجة المعلومات، وهذه الأنماط تعتمد على أساس دراسة التفكير الإنساني أو نظريات التعلم وغيرها (القاعوري، 2011).

أثبتت النظرية الثلاثية للذكاء الناجح نجاحات عدة رغم ما يوجد عليها من تحفظات من قبل البعض، ففي دراسة (Corkill) وآخرين التي تم اجراءها في بيئة تعليمية قائمة على مجموعة طلاب لمعرفة مدى فائدة هذه النظرية في تشكيل الاستراتيجيات التعليمية وتطوير المناهج المختلفة، فقد تم تأكيد الاعتماد على عمليات تحليل ذكاء الافراد والعمل على تنمية المهارات والقدرات الخاصة بهم (Corkill,et.al.,2015).

وعليه فليس امام الأساتذة والمراكز التعليمية الا الانتباه الى أهمية الأنواع المختلفة للذكاء عند التدريس، فأصبح عليهم كذلك معرفة وتشجيع الطلاب على الاستفادة من الذكاء المتوفر لديهم

لتسخيره والافادة منه تعليمياً فضلاً عن المساعدة في تطوير وتنمية أنواع الذكاء الأخرى وتنمية الحصيلة اللغوية وغيرها (Chan,2008).

وبالتالي فإن الاستخدام الجيد للذكاء المتعددة ونظرياته في مجال التدريس يكون بتطبيق مبادئها جنباً إلى جنب مع استراتيجيات وطرائق التدريس، وإن كانت هناك بعض المحاولات لنمذجتها كطريقة تدريس مستقلة، وهناك مجموعة من الضوابط والأسئلة التي لا بد منها حين إعداد درس وفق النظرية الثلاثية للذكاء الناجح، تكون كالآتي: (حسن،2014)

1. قبل تصميم الدرس ينبغي التفكير في المحتوى الموجود في الدرس أو الوحدة لكي يتسنى انتقاء الذكاء المناسب لإدخاله الدرس.

2. الأخذ بعين الاعتبار الطرائق التي يتعلم بها التلاميذ ويرتاحون لها.

3. التعاون مع المعلمين في تحضير الدروس ومبادلتهم الآراء.

4. عند إعداد الدرس إدخال ما هو ممكن من الذكاء بحسب ما يحتمل الدرس.

5. استحضار أنواع الذكاء للمتعلمين عند تحضير الدروس.

6. ليس من الضروري تحقيق كل أنواع الذكاء في حصة تدريسية واحدة، بل بالإمكان تجزئة تلك الانواع أحياناً على وحدة كاملة وبموازين مختلفة وفق حاجة الموضوع.

إن النظرية الثلاثية للذكاء الناجح تجعل الطلاب أكثر فاعلية وتحقق مبدأ التوازن في التعليم وتجعله أكثر تشويقاً، كما أنها تسمح لجميع الطلاب أن يحققوا التميز في جانب معين فهي تتجاوز الطرق التقليدية في أن تحديد الفرد الذكي وهو الفرد المتميز فقط في الجانب اللغوي والمنطقي أو يمتلك مهارة الحفظ، وتتوافق ذلك تماماً مع نظريات المخ التي تعمل على فك شفرة العمليات المعقدة للدماغ (عبد الهادي،2008).

إن طريقة التدريس القائمة على النظرية الثلاثية للذكاء الناجح لا تساعد الطلاب على التعلم الذي يعتمد على التذكر فقط، وإنما تساعد على المعالجة التحليلية والإبداعية والعملية للمعلومات التي يكتسبونها، ومن أهم المبادئ الواجب اخذها بالحسبان من لدن المدرسين والمعلمين لتلك الطريقة كالآتي: ، (Kaufman & Singer,2013)

1. تدريس تلاميذه بالطريقة التي تعتمد على التفكير التحليلي بين الحين والآخر وذلك لمساعدتهم على التحليل والتقويم والمقارنة والنقد وإعطاء الأحكام على المعلم تدريس تلاميذه بالطريقة التي تعتمد على التفكير الإبداعي.

2. على المعلم تدريس تلاميذه بالطريقة التي تعتمد على التفكير العملي بين الحين والآخر وذلك لمساعدتهم على تطبيق ما يتعلمونه واستخدامه وتجريبه وممارسته تدريس المعلم بهذه الطريقة يساعد تلاميذه على الاستفادة من نقاط قوتهم. (القاعوري، 2011)

3. تدريس المعلم بهذه الطريقة يساعد تلاميذه في التغلب على نقاط ضعفهم، وعلى المعلم التأكد من تقويمه للطلاب بأسلوب يناسب طريقته في التدريس أي التركيز على المهارات التحليلية والإبداعية والعملية فضلا عن مهارات التذكر.

ينبغي التنبيه الى أن الذكاء لا يمثل كل شيء بالنسبة لمفهوم الموهبة، إما الابتكارية فهي مكون مهم، ، كذلك السمات الشخصية والحالة الدافعية للمتعلم، هذا فضلا عن العوامل البيئية والفرص المتاحة، وبالتالي فإن المتعلم عندما يتحدث عن الموهبة هنا فإنه يركز فقط على الجانب العقلي من الموهبة وليس على كل الجوانب، وعلى المعلم بين الحين والآخر تدريس طلابه بالطريقة التي تعتمد على مجموعة من الأمور هي الآتي: ، (Panahandeh & Izadi, 2019)

1. التفكير التحليلي من أجل مساعدة الطلبة على التحليل الجيد فضلا عن التقويم والمقارنة والنقد واعطا الاحكام بشكل أكثر دقة وعدالة وموضوعية.

2. التفكير الابداعي من أجل مساعدة الطلبة على الخلق والاختراع والتخيل والاكتشاف والاستكشاف والافتراض وتصور المشكلة المطروحة بشكل دقيق.

3. التفكير العملي أو التفكير التجريبي من أجل مساعدة الطلبة على تطبيق ما يتعلمونه واستعماله وتجربته وممارسته بشكل فاعل وكفاء.

4. ان عملية تدريس المعلم بهذه الطريقة يساعد طلابه على الافادة من نقاط قوتهم والتغلب على نقاط الضعف لديهم، ومساعدتهم في تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.

5. على المعلم التأكد من تقويمه للطلاب بأسلوب يتناسب مع طريقته في التدريس، أي التركيز على كل من المهارات التحليلية والابداعية والعملية فضلا عن مهارات التذكر لتحقيق أكثر فاعليه وكفاءة بمجال التدريس.

6. ينبغي على المعلمين ان يقدروا انماط قدرات الطلبة المختلفة واختيار أكثر الطرائق فاعلية لتنمية مهارات الطالب او المتعلم. (Kaufman & Singer, 2013)

وأشار العديد من الباحثين الى أن هناك العديد من التطبيقات العملية لتنمية قدرات الذكاء وفقا للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح بالمجالات التربوية والتعليمية، التي يمكن توضيحها بالآتي: (عامر ومحمود، 2017)

1. تنوع أساليب التدريس، فالطلبة يتعلمون ويفكرون بطرائق وأساليب مختلفة، فالبعض يتعلم بطريقة المحاضرة والبعض الآخر بطريقة المناقشة وآخرون من يفضل كثرة التفاصيل وهناك من يفضل التركيز على النقاط الرئيسية.
2. التنوع في أساليب التقويم واختيار طريقة التقويم المناسبة لكل متعلم، وذلك باستخدام أساليب متنوعة تشمل التحليل والمقارنة والتطبيق وعمل المشروعات والأسئلة المقالية والاختيار من متعدد وغيرها.
3. الاستفادة من اختبارات الذكاء الناجح لتصنيف الطلاب حسب قدراتهم العقلية إلى ذوي القدرات التحليلية وذوي القدرات الإبداعية وذوي القدرات العملية واكتشاف الموهوبين والمتفوقين والعاديين وذوي المستويات الضعيفة في الذكاء، ثم عمل برامج لتنمية هذه القدرات.
4. تمكين المتعلم من تحديد جوانب القوة لديه، والقدرات التي يملكها، وتصحيح جوانب الضعف والتركيز على الإنجازات التي حققها، وهذا يرفع الدافعية والكفاءة الذاتية لديه ويحفزه للاستمرار لمواصلة حياته المهنية في المستقبل.
5. توفير أجواء الحرية والمناخ المناسب للطلاب في المحاضن التربوية للتعبير عن أنفسهم وطرح أفكارهم وإتاحة الفرص لهم لاكتشاف اهتماماتهم الخاصة وسمات شخصياتهم وقدراتهم وتشجيعهم على المخاطرة والوقوع في الأخطاء للتعلم من مواقف الفشل، فالبينة التي لا تسمح بالوقوع في الخطأ لا تتيح المجال للتعلم. (المصري والفايز، 2016)
6. تصميم الأسئلة الصفية والواجبات المنزلية في شكل مشكلات تحتاج إلى حلول وتدريب الطلاب على استراتيجية حلّ المشكلات وذلك لتنمية القدرات التحليلية لديهم.
7. استخدام الوسائل التعليمية التي تحتوي على الأشكال والرسومات والبيانات والصور والألوان التي تثير لدى المتعلم الربط بين المعلومات واستنتاج العلاقات والمقارنة بين الأشياء أو المكونات.

8. إنشاء أندية خاصة بالموهوبين وإقامة معسكرات صيفية لهم والكشف المبكر عنهم وتحديد

قدراتهم وإدراج مهارات التفكير ضمن مناهجهم الدراسية والاهتمام بإنجازاتهم التي حققوها.

9. تجهيز أماكن صحية للتعلم من حيث التهوية والإضاءة والبعد عن الضجيج وتدعيمها

بالمكتبات والمختبرات وأجهزة الحاسوب الحديثة والإنترنت. (Reis,2013)

10. مساعدة الطلاب على إقامة مشروعات ونشاطات عملية تتسم بالإبداع والجدة والأصالة

وتكون ملائمة لموضوعات اجتماعية وأخلاقية مثل إعداد الأبحاث وكتابة المقالات

وتطوير الفيديوهات والرسم والنحت والتصميم والبرمجة.

وبموجب النظرية الثلاثية للذكاء الناجح يتم الاعتماد على الذكاء التحليلي الذي يشير الى

القدرة على التحليل وإصدار الأحكام والنقد والتقييم، ، كذلك الاعتماد على الذكاء الإبداعي الذي

يعبر عن القدرة على الابتكار والاكتشاف ووضع الافتراضات والاعتماد على الذكاء العملي الذي

يشير الى القدرة على حل المشكلات الحياتية غير المحددة جيداً خارج محل الدراسة التي يمكن

أن يكون لها عدة حلول وعدة طرق (Sternberg,2005).

2.2.2. التدريس من أجل الذكاء الناجح: Teaching for Successful Intelligence

يرى (Sternberg) أن التدريس من أجل الذكاء الناجح صمم لمساعدة جميع الطلبة للاستفادة

من مواهبهم، وقدراتهم، وللتعويض عن المجالات التي لم تتطور فيها مواهبهم بالمقدار نفسه، ويذكر

بوريك (Borich) أن الذكاء يمكن أن يتغير من خلال التدريس حسب مفهوم Sternberg للذكاء،

ويرى أن أعمال Sternberg كانت ضرورية لصياغة تعريفات جديدة للذكاء الذي كان يعد وراثياً

في الماضي، ولا يمكن تغييره من خلال التدريس. ويتضمن التدريس من أجل الذكاء الناجح طريقة

في النظر إلى العملية التعليمية بأنها توسع أنواع النشاطات والتقييمات التي يقوم بها المعلم.

ويتضمن التدريس من أجل الذكاء الناجح استخدام مجموعة من الأنشطة والأهداف التي تعمل

على تطوير التفكير التحليلي، والإبداعي، والعملي، فضلاً عن التعلم المستند على الذاكرة. وقد لاحظ

كل من (Sternberg and Grigorenko) أن التدريس من أجل الذكاء الناجح يؤدي إلى

تحسين الأداء حتى عندما يعتمد التدريس والتقييم بشكل مباشر على استدعاء المعلومات، وهناك

العديد من الأسباب لذلك، لعل من أهمها:

1. يشجع التدريس من أجل الذكاء الناجح على استخدام الترميز بشكل أكثر توسعاً وعمقاً من التدريس التقليدي لذلك يتعلم الطالب المواد بطريقة تشجع إمكانية استرجاع المعلومات وقت الاختبار.

2. يشجع التدريس من أجل الذكاء الناجح على استخدام أشكال أكثر تنوعاً في ترميز المواد الدراسية مما يسهل استرجاع المادة بشكل أفضل وقت الامتحان.

3. يمكن التدريس من أجل الذكاء الناجح الطلبة من الإفادة من نقاط القوة والتعويض عن نقاط الضعف.

4. يحفز التدريس من أجل الذكاء الناجح كلاً من الطالب والمعلم، وبالتالي يتوقع أن يدرس المعلم بشكل أكثر فاعلية، كما يتوقع أن يتعلم الطلبة بدافعية أكبر. (ابو جادو، 2022)

وبناءً على ما تقدم يمكن القول إن تطبيق النظرية الثلاثية للذكاء الناجح في المجال التربوي يجعلها تعمل على مراعاة اختلاف التلاميذ في القدرات والميول، ، كذلك مظاهر الشفقة ومشاعر الآخرين، والاهتمام بالطلبة ورعايتهم فكرياً ونفسياً واجتماعياً من اجل تشجيع وتحفيز الطلبة والمعلمين في الوقت نفسه ، واستنهاض المواهب والقدرات، وتنمية مهارات ابتكار الحلول الممكنة للمشاكل، ودعم روح المنهج العملي القائم على الحرية، ومعرفة المعلم بالفروق الفردية بين تلاميذه وتنمية التفكير العلمي وحث التلاميذ على العمل الجماعي وتوضيح دور المدرسة من خلال تزويد الطلبة بوسائل المعرفة المختلفة.

3.2.2. التطبيقات الإدارية للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح

(Administrative Applications of the Triple Theory of Successful Intelligence)

من الموضوعات التي تميز ببنائها الفكر الإداري المعاصر هي ذكاء الاعمال، والمعروف في ادبيات الإدارة (باستخبارات الاعمال)، ويشمل هذا الوصف حزمة من النظريات الإدارية الرائدة التي تميزت بتطوير عالي الرقي لكثير من منظمات الاعمال العالمية، وبذلك فقد دعمت الاقتصاد الجزئي رغم كثرة المعوقات والصدمات (شمخي، 2021).

يعد ذكاء الاعمال منهجاً، ومضموناً يهدف الى دعم أفضل لأعمال صنع القرار في المنظمة ولذلك سمي بنظام ذكاء الاعمال بنظام دعم القرار، ويتكون ذكاء الاعمال من ثلاثية مبهرة في الفكر الإداري، أحدها يكمل الآخر وهي الذكاء التنافسي والذكاء الاقتصادي والذكاء الاستراتيجي،

وأصبحت هذه الضمنية أحد أهم توجهات الإدارة الحديثة، وهي كفيلة بتحقيق الميزة التنافسية بين الوحدات الاقتصادية (Briciu & Vrîncianu,2016).

ولغرض تحديد ماهية الذكاء إداريا في مجال النظرية الثلاثية للذكاء الناجح ، إذ ينظر له على انه منهج يطلق على قدرات الإدارة في حل المشكلات المعقدة والسرعة التي تتم بها تلك الحلول، وتعرض بعض الادبيات الإدارية أن مصطلح الذكاء يشمل ثلاثة متغيرات لها قيمتها واثرها المميز في أي مجتمع اقتصادي هي الابداع والتحليل والتطبيق، وقد ساعد ذلك في تحديد ثلاثة أنواع من الذكاء الإداري الذي يحيط بمنظمات الاعمال، هي الذكاء الإبداعي والذكاء التحليلي والذكاء التطبيقي، وجميع هذه الأنواع تدخل في محتوى ومضامين الضمنية أعلاه وجعلتها ذات قيمة كبيرة لرقى منظمات الاعمال المعاصرة، ويمكن تحديد أنواع الذكاء وفق وجهة النظر الإدارية التي تبناها بعض الاداريين بالآتي:

1. الذكاء الاقتصادي (Economic Intelligence): هو مفهوم إداري يتعلق بالتنسيق

الاستراتيجي للمعلومات، وهذا يعني أن الذكاء الاقتصادي هو توليفة لوظائف الاستعلام وحماية المعلومات، فالوحدات الاقتصادية أصبحت مطالبة اليوم بتوقع التهديدات والفرص وضمان حماية المعلومات، وبالتالي فهو نشاط إنتاج يساعد في تحقيق أهداف هذه الوحدات (Dufau,2010).

2. الذكاء التنافسي (Competitive Intelligence): هو القدرة على جمع وتحليل

واستخدام المعلومات التي تم جمعها عن المنافسين والزيائن وهي تبني الميزة التنافسية، فالذكاء التنافسي يساعد على فهم البيئة التنافسية والفرص والتحديات التي تطرحها من خلال الحصول على المعلومات من مصادر متعددة كالزيائن والمجهزين والعاملين وغيرهم (Wheelen & Hunger,2008).

3. الذكاء الاستراتيجي (Strategic Intelligence): هو أداة لتوفير المعلومات الهامة

عن البيئة الخارجية وحتى الداخلية لصناع القرار في الوقت المناسب وبالقدر المناسب لدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية (شمخي، 2021).

ولتطبيق النظرية الثلاثية للذكاء الناجح ، يكون على إدارة الوحدات الاقتصادية ان تبحث عن القائد الإداري الذكي، الذي يستطيع ان يخلق توليفة من ثلاثية الذكاء أعلاه لخلق منظمة ذكية، فضلا عن ان استخدام هذا الذكاء سوف يقود إلى وصول منظماتهم إلى القمة والتميز ، وهو ما

يعرف بالإدارة الذكية فسعي القائد والتزامه بتحقيق اهداف ذكاء الاعمال وتعزيز القيمة التنافسية من خلال التكيف مع البيئة المحيطة بالوحدة الاقتصادية وتوفير الطرق الملائمة لمواجهة وحل المشكلات والصعوبات المستجدة (Esmaili,et.al.,2014).

فالمدير لا يقضي كل وقته في القيادة أو في الإدارة، وأحياناً يتحتم على المدير أن يغلق باب مكتبه ويمسك بالسجلات والملفات ويقرر إلغاء بعض البنود وتغيير بعض التنظيمات، وهنا يمارس عمله الإداري، وفي أحيان أخرى يغادر المدير مكتبه ويتواصل مع رؤوسيه ويستمع مقترحاتهم ويحفزهم على العمل، فضلاً عن المساعدة في تخفيض وحل المشكلات وتلبية متطلبات أصحاب المصالح (Finkelstein & Jackson,2005).

وعند تطبيق النظرية الثلاثية للذكاء الناجح فإن هناك حاجة ملحة إلى جرعات متعادلة من القيادة والإدارة لكي يتم الوصول إلى الذكاء الإداري المتوازن، لذلك فإن على المدير أن يضيف على قدراته الإدارية مزيداً من القيادة الوجدانية، وعلى القائد أن يعادل قدراته القيادية بمزيد من الإدارة العقلانية، فالذكاء الإداري يخصص مجالاً للقيادة ومجالاً للإدارة، فلا يجب أن تحل واحدة منتها محل الأخرى، فالمدير الناجح هو الذي يستفيد من نكاء ومهارة الأفراد العاملين لديه واشراكهم بعمليات اتخاذ القرارات (GüldenberG & Konrath,2014) .

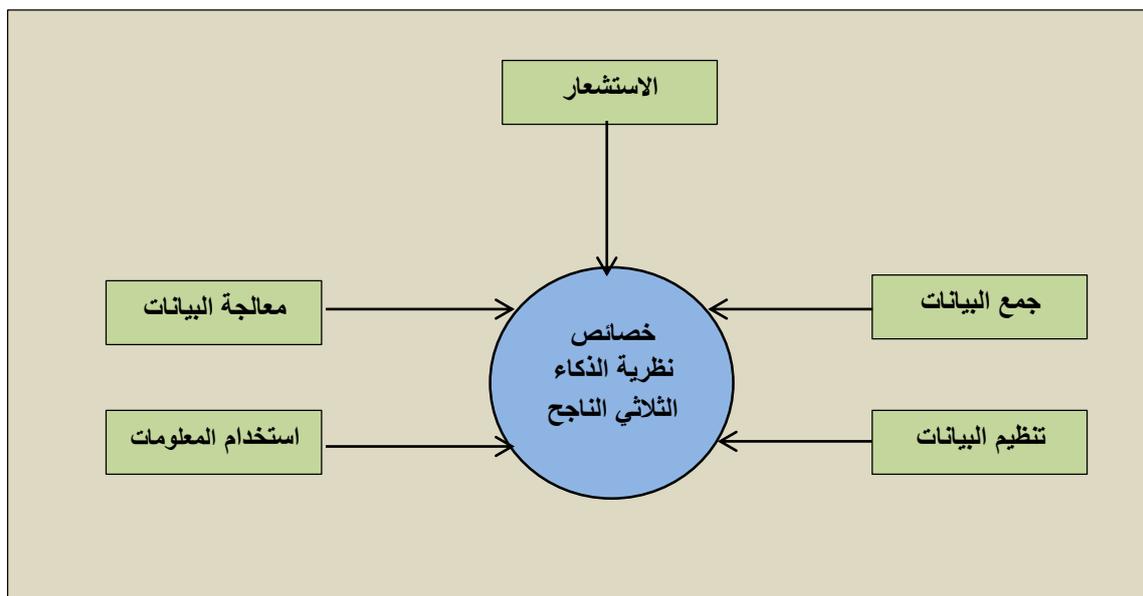
وتتجسد اهمية النظرية الثلاثية للذكاء الناجح كونها اداة هامة يستخدمها المديرون بهدف القيام بمجموعة من الخطوات الاستباقية للوصول الى المراكز التنافسية المتقدمة في البيئة التنافسية التي تزداد فيها حدة المنافسة بين الوحدات الاقتصادية يوماً بعد يوم، ويمكن ان تلخص اهمية هذه النظرية من خلال الآتي: (Kaufman & Singer,2013)،

1. تدعيم قدرة الادارة العليا في صياغة الاستراتيجيات الطارئة حسب التغيرات البيئية المتسارعة وتحقيق موقع تنافسي متقدم قياساً بالآخرين من خلال اسناد الافراد والمجموعات الفاعلة داخل الوحدة الاقتصادية.
2. تحقيق التميز من خلال توفير المقدره على وضع الحلول الاستراتيجية لمشكلات العمل المعقدة وتصميم عملية منهجية مستمرة تساعد في إدراك وفهم المعلومات من قبل المديرين لصناعة وصنع القرارات الرشيدة في الوقت المناسب.
3. تعزيز ثقافة العمل الجماعي والمشاركة في معلوماتها ، كما ويهيئ المعلومات لعموم اقسام المنظمة، ويمكن ادارتها والعاملين فيها من خلال الاسهام بتصوراتهم ازاء المستقبل

- من خلال اشراكهم في صنع القرار بالاعتماد على جهود الذكاء ذات التوجه الاستراتيجي في دعم صنعها لقراراتها الاستراتيجية. (الغرايبة،2016)
4. ربط مقدرات المنظومات الذكية بالمقدرات الجوهرية التي يتمتع بها الانسان كأحد التطورات المهمة لتكنولوجيا المعلومات، ودعم القدرات التفاوضية والابداعية لوحدات الاعمال العالمية والدولية والمحلية.
5. صناعة القرارات وادارة المخاطر التي تواجه الوحدة الاقتصادية ووصف المخاطر والتهديدات والفرص بطريقة يمكن أن تساعد المديرين في تحديد برامج وسياسات هذه الوحدة، كما يجعل هذا الذكاء المنظمة قادرة على التعامل مع التحديات المستقبلية ويوفر الفرص لتعزيز نجاحها. (Briciu & Vrîncianu,2016)
6. المساهمة في كل مجال من مجالات الخطط المستقبلية ويوفر وسائل الدعم للأهداف التشغيلية عن طريق التنبؤ بالتحديات المستقبلية، وتحليل الاهداف المستقبلية للمنافسين ومعرفة استراتيجياتهم الحالية.
- وتساعد النظرية الثلاثية للذكاء الناجح في تلبية حاجة المديرين للمعلومات في إطار عملهم في بيئة يسودها عدم التأكد وتدعيم بناء المركز الاستراتيجي لمنظمات الاعمال خاصة القيادة منها، من خلال تركيز صناع القرار على التحليل بدلا من البحث عن معلومات واقعية لصناعته، إذ تسارع المنظمات لبناء قدراتها على التنبؤ واعتمادها معايير دقيقة في الحكم على ادائها وتحديد الفرص الجديدة ثم اقتناصها، وتجنب التهديدات او تحويلها الى فرص، من خلال تميز هذه النظرية بالخصائص الآتية: (جغوبي،2016)
1. الاستشعار بمؤثرات كل من التغيرات الداخلية والخارجية وتشخيصها على مستوى الوحدة الاقتصادية ودراستها بشكل جيد من أجل الافادة منها في ترشيد القرارات المختلفة.
 2. جمع البيانات والمعلومات ذات الفائدة للعمل الإداري بشكل عام.
 3. تنظيم البيانات والمعلومات وهيكلتها في شكل مصادر مفيدة في اتخاذ القرارات.
 4. معالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات مفيدة مع التركيز على التغذية الراجعة.
 5. استخدام المعلومات في صناعة القرارات ووضع الخطط وتحديد إجراءات تنفيذها.
- ويمكن توضيح خصائص النظرية الثلاثية للذكاء الناجح ومساعدتها في تلبية الاحتياجات الإدارية المختلفة من خلال الشكل الآتي:

شكل (2)

خصائص النظرية الثلاثية للذكاء الناجح في مجال إدارة المعلومات



المصدر: إعداد الباحث.

وتهدف النظرية الثلاثية للذكاء الناجح في المجالات الإدارية الى تحقيق جملة من الأمور، التي من أهمها الآتي: (الدريير وآخرون، 2019)

1. توفير تنبؤات وتحذيرات مبكرة بالتهديدات المحيطة بالوحدات الاقتصادية واتخاذ الإجراءات الوقائية تجاهها بالاعتماد على المهارات التحليلية للأفراد العاملين.
2. النهوض بمهمة جمع المعلومات وتحليلها عن البيئة الخارجية وجعل الوحدات الاقتصادية تقيم تحالفات في مجال البحث والتطوير.
3. تقديم الأفكار الهادفة التي تحول الابتكارات والاختراعات إلى سلع قابلة للتداول ويمكن من خلالها تحقيق الميزة التنافسية.
4. تمكين الوحدات الاقتصادية من الاستجابة لتغيرات البيئة الحالية والمستقبلية والتخطيط والتنبؤ بالنتائج بالشكل الذي ينعكس إيجابياً عن سمعتها وموقعها.
5. تطوير آراء تخمينية بصدد الأحداث المستقبلية واعتمادها كأساس في المشكلات من خلال توفير معلومات استراتيجية تمكن المنظمات من فهم التهديدات التي تحيط بها حالياً ومستقبلاً.
6. تشكيل القناعات لدى صناع القرارات وصياغة السياسات بوجوب الوصول إلى القرارات وسياسات إبداعية مثلى.

إن نجاح المديرين يتطلب أن يفكروا تفكيراً استراتيجياً وتكون لديهم القدرة على وضع الخطط والاستراتيجيات وتنفيذها، رغم التغيرات التي تحدث بالبيئة المحيطة بالوحدة الاقتصادية، مع ضرورة وضع استراتيجيات لكافة المستويات الوظيفية في هذه الوحدة (ياسين، 2012).

ويتضح مما تقدم إن النظرية الثلاثية للذكاء الناجح تساعد في اتاحة الامكانية لتفسير وتحليل البيانات الكبيرة للوصول الى المعلومات التي تساعد على ايجاد الفرص ومن ثم تطبيق استراتيجيات فعالة معتمدة على تحليل الاعمال مما سيؤدي الى اغناء عمل الوحدة الاقتصادية بميزات تسويقية منافسة بقوة واستقرار طويل الامد، لذلك غالباً ما يهدف الى دعم أفضل لأعمال صنع القرار، ويمكن ان يسمى نظام ذكاء الاعمال بنظام دعم القرار بشكل يناسب متغيرات بيئة الأعمال المعاصرة.

4.2.2. التطبيقات المحاسبية للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح

(Accounting Applications of the Triple Theory of Successful Intelligence) :

يمكن الاستفادة من عناصر النظرية الثلاثية للذكاء الناجح في المجال المحاسبي عن طريق توظيف تلك العناصر وتركيزها على الجوانب العملية والابتكارية لاسيما في توظيف احد نتائج الذكاء الذي هو الذكاء الاصطناعي وزيادة كفاءة العمليات المحاسبية بطرائق تساعد على اتخاذ أفضل القرارات، حيث إن الاستفادة من انواع الذكاء تساعد في تحسين القدرة على تقديم المعلومات والبيانات بدقة عالية عبر نظم المعلومات المحاسبية وتحليلها، مما يجعل الأمر أكثر سهولة بالنسبة للمحاسبين، ذلك بسبب القدرة المستندة الى ما يمتلكه المحاسبون من مهارات معطوفة على ما لديهم من صفات وسمات احد او جميع أنواع الذكاء الناجح على توفير أدق المعلومات المالية اللازمة لوضع خطة مالية شاملة (Soni,et.al.,2019) .

تعد النظرية الثلاثية للذكاء الناجح ذات تأثير فاعل بالنسبة للنظم المحاسبية، فهي تتطور باستمرار لتواكب التغيرات المستمرة ، لكي تتمكن من توفير المعلومات بكفاءة عالية من خلال تطويرها للجهود البشرية، الامر الذي يجعل الأفراد يعملون في الوحدة الاقتصادية بشكل جيد ويحققون الأهداف بكفاءة وفاعلية (Lichtenthaler,2020).

ويمكن توضيح أهمية النظرية الثلاثية للذكاء الناجح عن طريق مجموعة من النقاط الآتية:

(Sege,et.al,2019)

1. العمل على تحسين الأداء من خلال تشخيص نقاط القوة والضعف، والعمل على تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.
 2. المساعدة في تحليل القوائم المالية والسجلات المحاسبية بشكل دقيق، وقبلها اجراء التسويات اللازمة للحسابات واكتشاف الاختراقات المحاسبية من خلال تنمية مهارات المحاسبين والمدققين والمحللين الماليين بشكل كفوء.
 3. ان استخدام التطبيقات المحاسبية في نظم المعلومات بالإفادة من الذكاء الاصطناعي الذي هو ناتج الذكاء الإبداعي سيؤدي الى تغيير بعض المهام بالنسبة للمحاسبين، حيث سيقوم الذكاء الاصطناعي بأداء بعض المهام الروتينية والحسابات المعقدة، وتعتبر هذه المهام التي يقوم بها الذكاء من أهم إيجابيات استخدام الذكاء الاصطناعي في نظم المعلومات المحاسبية. (Jaaksi,2018)
 4. التعامل مع بعض المشكلات المحاسبية المستجدة وايجاد المعالجات المناسبة لها بالشكل الذي يحقق أهداف الوحدة الاقتصادية بالاعتماد على الخبرات والمهارات التي يمتلكها الأفراد العاملون التي يتم تطويرها بشكل مستمر.
- ويمكن للتطبيقات المحاسبية أن تتطور بفضل تطبيق النظرية الثلاثية للذكاء الناجح، فهي لها تأثير إيجابي على المحاسبين، وتوفر لهم الوقت وتقوم بالعمليات الحسابية في زمن قليل من خلال تجميع وتحليل البيانات والحسابات المالية واستخلاص النتائج بالشكل الذي يساعد في تلبية احتياجات جميع المستخدمين، ذلك عن طريق تنمية أنواع الذكاء الناجح والصفات الشخصية للمحاسبين (Thiebes,et.al.,2020).
- ليس من المستغرب أن تحدث النظرية الثلاثية للذكاء الناجح ثورة في طريقة عمل المحاسبين، حيث أنه أصبح من الممكن الآن إنجاز جميع المهام التي كانت تستغرق وقتاً طويلاً بوقت أقصر بكثير بالاعتماد على الذكاء الاصطناعي الذي يعد نتيجة لتطوير وتحسين كل من الذكاء العملي والتحليلي والابداعي وبالتالي تحسين العمل المحاسبي بشكل عام (Kamble & Deepali,2018).
- وتؤدي النظرية الثلاثية للذكاء الناجح إلى الكثير من التغييرات الإيجابية في مجال المحاسبة إلا ان المحاسب ليس معصوماً عن الخطأ؛ إذ تتطلب هذه العمليات بعض الإشراف البشري للتأكد من أن البرامج تعمل بشكل صحيح وتقدم مخرجات ونتائج دقيقة، ونظراً للوقت الذي تم

توفيره مع هذه التقنيات الجديدة، فقد طرأت تغيرات على مهنة المحاسب لتشمل مهام أخرى كانت تدار من مناصب أعلى في المحاسبة فضلا عن مهام جديدة ظهرت نتيجة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في ممارسات المحاسبة (Solaimani,et.al.,2020).

وقد يبدو دمج تقنيات الذكاء في عالم المحاسبة أمراً مخيفاً للمتمسكين بالسجلات التقليدية كما في الدول النامية ، إلا أن مفتاح المسيرة المهنية الناجحة كمحاسب هو احتضان البيئة المتغيرة، ومواكبة تطورها أولاً بأول، لذلك تقوم العديد من الجامعات بدمج مستوى معين من تعلم تكنولوجيا المعلومات في مناهجها الدراسية مما يساعد طلاب الجامعات على المضي قدماً عند استخدام أنظمة الذكاء في حياتهم المهنية الجديدة، كما تقدم العديد من الشركات برامج تدريبية لمساعدة الموظفين على معرفة كيفية عمل البرامج الجديدة (أميرهم،2022).

ويمكن لبرامج الذكاء توفير وقت المحاسب عند استخدامها بشكل صحيح، مما يفتح له المجال لتطوير مهارات أخرى من شأنها إضافة الكثير للمسيرة المهنية مثل الحصول على شهادة اعتماد الـ (CPA) حيث أنها تشتمل على مهارات ومهام لا يستطيع الذكاء توليها وكما تميز حاملها عن أقرانهم من المحاسبين غير المعتمدين (Soni,et.al.,2019).

وبما أن النظرية الثلاثية للذكاء الناجح تغطي على جميع المفاهيم التي تعمل لاكتشاف الأنماط المعقدة وتقديم رؤيا آلية مستمدة من الكميات المتزايدة من البيانات التي يمكن للمؤسسات الوصول إليها داخل فضاء الذكاء، وبالتالي فإن الجدل الرئيسي بين الوحدات الاقتصادية هو إن التكنولوجيا ستؤدي إلى زيادة الذكاء البشري، علاوة على ذلك فإن الذكاء الاصطناعي يُسهل التسليم السريع للمعلومات و تطوير أجهزة الكمبيوتر الحديثة التي تدعم الذكاء الاصطناعي في تطبيق جميع أساليب الإدارة والضبط والتكوين والتشخيص الذاتي لتحقيق النتيجة المثلى في العمليات المحاسبية (السامرائي وآخرون،2020).

مع التقدم في تقنيات الذكاء الاصطناعي بعمق في مهنة المحاسبة مما شكل تحدياً لأهمية المهنة، حيث أنه من الضروري للوحدات الاقتصادية الحفاظ على ميزتها التنافسية من خلال السعي المستمر لتطوير وتحقيق الكفاءة العالية، ومع ذلك فإن التقدم التكنولوجي يقوم بإلغاء بعض الوظائف بينما يتم إنشاء البعض الآخر لأن الذكاء يساعد في الحد من الطبيعة الصارمة والمملة والمضنية لمهنة المحاسبة (Luo & Cai,2018).

إن تطبيقات الذكاء الاصطناعي الذي هو كما تم ذكره سابقا ناتج الاهتمام بالنظرية الثلاثية للذكاء الناجح، لذا فتحت صفحة جديدة في تخصص المحاسبة حيث ان الجيل الجديد من أنظمة التعلم الآلي له تأثير كبير في الاقتصاد والأعمال، لكنه جلب أيضاً نمط حياة جديداً وأثراً جانبية واجتماعية، حيث إن استكشاف ظهور الذكاء في مهنة المحاسبة جعل العمليات المحاسبية أكثر كفاءة على الرغم من أنها تشكل تهديدات هائلة لممارسي المحاسبة نظراً لقدرة المعالجة الفورية وعمليات الاسترجاع التي يوفرها الذكاء، الا أن هناك مخاوف متزايدة من الاستبدال المرتقب لرأس المال البشري بالتقنيات الحديثة مع التركيز على التأثير المرجح للذكاء على مهنة المحاسبة (Solaimani,et.al.,2020).

وتستخدم التطبيقات المحاسبية المستندة للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح التي تحاول بدورها تكرار السلوك البشري وتخزين المعرفة والخبرة البشرية وتحويلها إلى قواعد بيانات ومن ثم محاولة حل المشكلات المحاسبية وأداء بعض المهام المحاسبية وتطوير بعض الأنظمة التابعة، لتحليل عمليات اتخاذ القرار القائمة على مهنة المحاسبة بشكل يتلاءم مع متطلبات بيئة الأعمال الحديثة والتغيرات المرافقة لها (Law & Shen,2020).

ولا يمكن للوحدات الاقتصادية تجنب استخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي خاصة إن أرادت أن تبقى على علاقة بالأعمال التجارية في المستقبل القريب حيث ستكون المحاسبة أكثر كفاءة عملياً لاعتمادها تنفيذ تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في عملياتها المحاسبية، وتقوم مؤسسات التعليم بدمج نظريات الذكاء الاصطناعي في جميع وحدات المنهج المحاسبي، ومع ذلك فمن الأهمية بمكان أن يسعى المحاسبون الممارسون والمدققون بالفعل لاكتساب مهارات الذكاء الاصطناعي من أجل حل المشكلات واختيار البدائل المناسبة والتوصل الى أفضل الحلول الممكنة، الامر الذي يتطلب التدريب والتعليم المستمر وتنمية القدرات والمهارات للعاملين في هذا المجال من المحاسبين والمدققين والمحليلين الماليين (أميرهم،2022).

ويتطلب التأهيل للعمل المحاسبي، سنوات من التدريب والممارسة. وبالنظر إلى طبيعة المهنة، قد نتخيل ببساطة عدم حاجتها إلى أي تغيير أو تحول كبير، فالمحاسبة هي المرشح المثالي الذي شهد تطورا كبيرا" بسبب طبيعة مهامها المتكررة العديدة. ويمكن للذكاء الاصطناعي تحويل هذا القطاع من مجرد وظيفة روتينية لمسك الدفاتر الى مهمة توفر رؤية مستقبلية تساعد على اتخاذ القرارات الاستراتيجية (صوقار،2021).

وتتيح النظرية الثلاثية للذكاء الناجح تحقيق المزيد من الفوائد باستخدام الموارد المتاحة، ويُمكن المحاسبين من تخصيص مزيد من الطاقة والوقت لتحليل البيانات وتفسيرها، وتحقيق قيمة حقيقية للوحدة الاقتصادية وزبائنها، فكلما كان المحاسبون والمدققون بنسبة عالية من الذكاء والقدرات والمهارات يصبح امر تحقيق اهداف الوحدة الاقتصادية يسيرا حتى في زيادة قيمتها. (Mumthas,2014).

ومن ناحية أخرى، تمكّن النظرية الثلاثية للذكاء الناجح (إذا ما تم توظيفها بالشكل المطلوب) الوحدات الاقتصادية من تسجيل جميع الأنشطة الجارية، وتسوية الحسابات وتدقيقها بصورة متواصلة، وإجراء التعديلات اللازمة عند الحاجة، مثل تنظيم الاستحقاقات على مدار الشهر بالاعتماد على ذكاء ومهارات المحاسبين والمدققين بالإفادة من مزايا الذكاء الاصطناعي، ويتيح ذلك أمام الشركات فرصة لتخفيف أعباء الحسابات في نهاية الشهر. كما سيستفيد المتخصصون في الشؤون المالية من هذه المزايا (الشياطمي،2020).

ومن خلال التسليم بأن للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح دوراً "واهمية كبيرين في الذكاء الاصطناعي بكل أنواعه وتطبيقاته ونظمه وبرامجه الامر الذي يؤدي الى تقليل الأخطاء المحاسبية بشكل كبير والحدّ من الاحتيال المالي، وفي الوقت الذي وفرت فيه الخدمات المصرفية عبر الإنترنت العديد من المزايا، فقد أتاحت أيضاً منصة للجرائم المالية مثل الاحتيال، وبتزايد ونمو حجم البيانات، تزداد الفرصة أمام تسلل التعاملات المالية غير السليمة، وذلك يعني ان مزيداً من الصعوبات ستكون أمام المحاسبين والمدققين في إنجاز عمليات التدقيق والمطابقة حيث يتيح الذكاء الاصطناعي فرصة ومساعدة كبيرة في مراجعة جميع البيانات بسرعة تمكن من اكتشاف الخلل في التعاملات مثل الفواتير المكررة وإيجاد الروابط بين المدفوعات التي تبدو سليمة من بين مخاطر أخرى معروفة، كما يساعد على تخصيص النفقات لحساب الفئات المناسبة، بما يعني أن الوحدة الاقتصادية لن تدفع مقابل أشياء لم تقم بطلبها، اذ يعد ما تم ذكره مثالا على فائدة الذكاء الاصطناعي في العمل المحاسبي والتدقيقي. (صوقار، 2021).

وبناءً على ما تقدم يمكن القول إن مهنة المحاسبة تشهد تحديات وتطورات بصورة متزايدة ، فإن إنجاز أعمال المحاسبة بكفاءة وسرعة يجري تطوره بوضوح. ومع وضع مزايا النظرية الثلاثية للذكاء الناجح من مهارات وقدرات وذكاء اصطناعي وتدريب وتأهيل في متناول

المحاسبين، سيصبح هؤلاء المحاسبين من صانعي التغيير الحقيقيين بشكل يتلاءم مع متطلبات بيئة الأعمال الحديثة.

5.2.2. أهمية النظرية الثلاثية للذكاء الناجح لنظام الرقابة الداخلية:

(Importance of the Triple Theory of Successful Intelligence for Internal Control System):

ظهرت آثار الذكاء على مهنتي التدقيق والمحاسبة وأصبحت شركات التدقيق الأربع الكبار تتسابق في الاستثمار في تكنولوجيا الذكاء، فقد قام مكتب (KPMG) بالتعاون مع شركة (IBM) لتطوير أدوات خاصة بالتدقيق الذكي، وتم تصميم منصة سميت (KPMG-Calare)، ويسعى المكتب إلى تطوير البرنامج لتحليل البيانات غير التقليدية بالذكاء مثل البيانات المنشورة في الوسائل الإعلامية والإنترنت وغيرها (Pesapane,et.al.,2018).

وأوضحت معايير التدقيق ضرورة تبني المدقق للتدقيق المبني على المخاطر، ومن هذا المنطلق وجب على المدقق تقييم مدى الحاجة إلى أن تشمل خطة التدقيق مهام خاصة بفحص الذكاء الاصطناعي، فمن الضروري أن يتم اطلاع المدققين على مشاريع الذكاء منذ بدايتها للرقابة عليها والتأكد من حسن تطبيقها منذ البداية مع المحافظة على استقلالية المدقق عند تقديم الملاحظات والتوصيات (Eletter,et.al.,2010).

تساعد النظرية الثلاثية للذكاء الناجح على التأكد من مخاطر دقة وموثوقية وشمولية البيانات التي يعتمد عليها بعملية التدقيق، اذا ما ادركنا بان المدققين دائما ما يحتاجون الى مهارات التحليل، والتقييم والابتكار للطرائق التي توصل الى نتائج مؤكدة، وفيما يخص تدقيق الذكاء الاصطناعي، يجب على المدقق التأكد من أنه قد تم النظر الى الجوانب الأخلاقية فيما يخص استخدام الذكاء، وكما في جميع الأنظمة الإلكترونية الأخرى فإن الذكاء الاصطناعي يتطلب حوكمة النظام تقنياً وإدارياً، ويجب أن يكون للمدقق دور في تقييم حوكمة نظام الذكاء الاصطناعي وتقييم المخاطر الخاصة به (Cookson,2004).

وتساعد هذه النظرية في الحصول على إجابات صحيحة وكاملة تماماً، بل يستخدم الذكاء الاحتماليات لمعالجة البيانات وتقدير احتمالية وقوع أحداث معينة، وكلما زادت كمية البيانات ذات النوعية الجيدة التي تمت معالجتها، زادت دقة عملية صنع القرار، وهذا يسمح للإدارة بزيادة الاعتماد على مخرجات الذكاء (عامر ومحمود،2017).

يمكن توظيف النظرية الثلاثية للذكاء الناجح في كل من التعلم العميق والتعلم الآلي والتعرف على الصور ومعالجة اللغات الطبيعية والحوسبة الإدراكية وتضخيم الذكاء وزيادة الإدراك والذكاء المعزز للآلة، من أجل التواصل بشكل جيد لإقناع الأطراف المعنية بصحة ودقة التقرير الذي يقدمه المدقق (Travesty,2012).

وتساعد النظرية الثلاثية للذكاء الناجح المدقق في تحقيق جملة من مزايا، التي يمكن توضيحها على النحو الآتي: (Eletter,et.al.,2010)

1. القدرة على التعلم والوصول الى نتائج جديدة.
2. القدرة على اختصار دورة معالجة البيانات.
3. تقليل فرصة حدوث الأخطاء من خلال استبدال العمليات البشرية بعمليات آلية يمكنها تكرار العمل بشكل متقن دون أي خطأ.
4. استبدال الأعمال التي تستغرق وقتاً طويلاً" إلى أعمال ذات كفاءة زمنية مثل إمكانية الاطلاع على آلاف العقود واستخلاص بياناتها خلال دقائق.
5. القدرة على تحليل البيانات وإصدار تنبؤات ذات درجة عالية من الدقة والصحة.

ويمكن القول إن النظرية الثلاثية للذكاء الناجح يمكنها ان تساعد في تنمية قدرات المدقق الداخلي واكتشاف مهاراته من أجل القيام بالعملية التدقيقية على أكمل وجه لتحقيق اهداف التدقيق وجعل تقريره بالجودة المطلوبة وبالشكل الذي يساعد المستخدمين في اتخاذ قراراتهم

المبحث الثالث

استراتيجيات التدريب والتنمية للذكاء الناجح

Training and development strategies for successful intelligence

يتناول الباحث في هذا المبحث استراتيجيات التعلم المفضل اتباعها وفقاً للنظرية الثلاثية للذكاء الناجح، وما هي الاستراتيجيات التي يمكن أن تنمي مواهب الذكاء الناجح بأنواعه، ولكن قبل اللجوء إلى هذا الموضوع يرى الباحث أن لا بد له من أن يتطرق إلى خصائص الأفراد الذين يتمتعون بالذكاء الناجح وعرض مجموعة من الأفكار للتعلم من أجل الذكاء الناجح

1.3.2. خصائص الأفراد الذين يتمتعون بالذكاء الناجح (Characteristics of successful intelligent people)

من المهم جداً أن يتم التعرف على خصائص الأفراد الذين يمكن اعتبارهم يتمتعون بعناصر أو مكونات الذكاء الناجح فقد ذكرنا (البدران وضرغام، 2016) أن الفرد ذا الذكاء الناجح يمتاز بمجموعة من الخصائص والسمات المشتركة التي تختلف في درجة توافرها لديه، وهذه الخصائص فضلاً عما يملكه من قدرات عقلية عالية تساعده على النجاح في الحياة، حددها ستينبرغ على النحو الآتي:

1. امتلاك الدافعية الذاتية، إذ تتكون الدافعية من مصدرين هما، خارجي، وداخلي، فالمصدر الخارجي هم (الوالدان، والأقران، والمجتمع)، أما المصدر الداخلي فيتحقق من الإشباع النفسي الذي يحققه الفرد لذاته، والأفراد الذين يمتلكون ذكاءً ناجحاً يجمعون بين الدافعية الداخلية، والخارجية، فهم يجدون طرائقاً للمكافأة الخارجية، ويمتلكون دافعية داخلية لإكمال الأعمال التي يشعرون تجاهها بالحب.

2. التحكم بالاندفاع، فهم يخططون لأعمالهم المراد إنجازها، ومتى يتوقعون، ومتى عليهم أن يعملوا. لأنهم يعلمون أن النجاح يأتي بعد سلسلة من الإحباطات، والفشل، فهم مثابرون عندما يكون الأمر واضحاً، والتقدم في مدى رؤيتهم. (البدران وضرغام، 2016)

أما (Sternberg, 1997) فقد ذكر عنهم الآتي:

((انهم يعملون على حل المشكلات التي تواجههم، ويتخذون قرارات بشأنها، ويتعاملون مع هذه المشكلات بخبرة من دون اندفاع، ويأخذون الوقت الكافي لحل المشكلة، واتخاذ القرار. وهذا معناه تحويل الأفكار إلى فعل، حيث أن لديهم أفكارا وحلولاً لمشكلاتهم، ويمتلكون الخبرة في تحويل تلك الأفكار إلى أفعال عملية، فهم يعرفون متى واين نقاط القوة في القدرات، فالتعرف على القدرات، ومعرفة نقاط القوة الرئيسية، واطهارها، والإفادة منها في تحديد الخيارات في الحياة، ماهي الا أبرز ما يميز الأفراد ذوي الذكاء الناجح العالي)).

3. عدم الخوف من الفشل، فمن الطبيعي ان يقعوا في ارتكاب الأخطاء، لكن ليس الخطأ ذاته مرتين، بل يصححون الخطأ ويتعلمون منه في المرات المقبلة لزيادة خبراتهم.

4. عدم التأجيل، اذ دائما ما ينظمون حياتهم، ووقتهم وينجزون الأعمال في أوقاتها ولا يأجلونها بحجج واهية كما يفعل غيرهم.

5. التغلب على الصعوبات الشخصية، حيث تجد بأنهم يشعرون بالعوائق، والمشكلات الشخصية، لكنهم يعملون على مواجهتها وجهاً لوجه، ويبحثون عن طرائق متنوعة لحلها.

(Sternberg,2005)

5. الاستقلالية، يتميز الأفراد الذين يمتلكون ذكاء " ناجحاً بأنهم يتقنون بشكل مبدي بالآخرين، في الأعمال المشتركة ويتوقعون منهم العمل، ولكن لا يلقون المسؤولية عليهم، بل يجدون في تنفيذ الأعمال الموكلة إليهم بإتقان.

6. التركيز على الأهداف والعمل على إنجازها، اذ يجد بعضهم صعوبة في التركيز على الأعمال التي ينجزونها، وفي العادة يملكونها ولا يحققون الأهداف التي وضعوها، وهم يحتاجون إلى جدولة أعمالهم، لضمان إنجاز الأهداف الموضوعه، والأفراد الذين يملكون ذكاء " ناجحاً يعملون على خلق الأحداث، والظروف للإفادة منها. (Amer,2005)

7. تأجيل المكافأة، من السمات التي يتمتع بها ذوي الذكاء الناجح انهم يرفضون مكافأة أنفسهم على النتائج الصغيرة، لكنهم يضعون قدراتهم، ويكرسون وقتهم للإنجازات العظيمة التي تحمل تغييراً لحياتهم.

8.التوازن بين التفكير التحليلي، والإبداعي، والعملية، فالأفراد الذين يمتلكون ذكاء " ناجحاً، يتعلمون نوع التفكير المطلوب استخدامه في حل المشكلات، أي إن هؤلاء الأفراد يعرفون الوقت المناسب لاستخدام التفكير التحليلي، ، كذلك الإبداعي، والعملية. (Sternberg,1997)

بعد ان تم التعرف على ماهية خصائص وسمات الاشخاص الذين يمتلكون أحد او كل عناصر الذكاء الناجح: لا بأس من طرح مجموعة من الافكار للتعلم من اجل الذكاء الناجح.

2.3.2. مجموعة من الأفكار للتعلم من أجل الذكاء الناجح

Ideas to learn successful intelligence

ان التعليم والتدريب من أجل تقييم وتنمية الذاكرة يعتمد ويتبنى التعليم التقليدي على الذاكرة، ولكن التدريب من أجل الذكاء الناجح يتطلب من المدرب ألا يتوقف عند هذا الحد بل يبني ويضيف على ما تم تعلمه سابقاً، فالتعلم السابق المخزون في الذاكرة يكون أساساً لمعارف أخرى وينطوي التعليم من أجل الذاكرة على أساس مساعدة أو تقييم ذاكرة الطالب او المتدرب، وفيما يلي مجموعة من الأفكار والأنشطة للتعلم من أجل الذاكرة مثل التعرف على حقيقة تعلموها، والتحقق من البيانات، وتكرار ما تم تعلمه مثال تكرار قصيدة تعلموها. (أبو جادو والصيد 2017)

1.التدريب لتعلم القدرات التحليلية: ليس جميع المتعلمين لديهم قدرة عالية على التذكر، فالكثير من الطلاب والمتدربين لديهم القدرة على التعلم ولكنهم يفشلون عند محاولة حفظ أو استدعاء مجموعة من الحقائق، ومن أمثلة التعلم والتقييم التحليلي تحليل قضية ثم تقييمها وتقديم النقد، ثم يليه المقارنة بين العناصر وأخيرا الحكم على خصائص الأشياء .

2. التدريب والتعلم من أجل الإبداع: التفكير الإبداعي بالنسبة للمتعلم هو قرار بالتفكير في الأشياء بطريقة مختلفة ويهدف إلى إعادة تعريف المشكلة بدلا من مجرد قبولها، حيث يكون لدى المتعلم استعداد للمخاطرة الفكرية، ولديه القدرة على التغلب على العقبات عندما ينتقد الناس أفكاره الإبداعية، ويتمتع بالرغبة في اقناع الناس بأفكاره، فهو في المقام الأول يثق أن لديه القدرة على إنتاج أفكار إبداعية ،ومن أمثلة التدريب والتقييم لتعلم التفكير الإبداعي، إنشاء لعبة تعليمية، وابتكار طريقة جديدة لحل مشكلة رياضية صعبة، واستكشاف طرق جديدة لحل مشكلة خارج تلك التي تدرس من قبل المدرب او المعلم، وأيضا تخيل النتائج.(قطامي،2015)

3. التعلم والتقييم العملي: التفكير العملي هو تعلم الطلاب او المتدربين كيفية تبني بعض المواقف في حياتهم، وكيفية تطوير العملية الفكرية لديهم وتهدف إلى مكافحة الميل إلى المماثلة والتسوية في أداء الأعمال، والتنظيم، وتحديد الطريقة المثلى لتعلم كل فرد منهم، وتجنب إلقاء اللوم على الآخرين في حالة الفشل، وهناك بعض النماذج لأنشطة تدعم التعلم العملي كوضع المتعلم ما تعلمه موضع التنفيذ، مثالا" على ذلك قياس مدى ما تعلمه من لغة أجنبية بمحادثته لشخص ناطق باللغة نفسها، ثم وضع الخطط وتنفيذها. (الدريد و اخرون، 2019)

ويرى الباحث بالنظر لكون أساس النظرية الثلاثية للذكاء الناجح كانت نتاج البحوث النفسية والتربوية التي تستهدف التعليم والتدريس، فهذا لا يعيب من الإفادة منها في مجالات التدريب لعديد من الاختصاصات ولتطوير مهارات الافراد في أي مهنة او وظيفة كما هو الحال في موضوع البحث (المدقق الداخلي).

3.3.2. استراتيجيات التعليم والتدريب وفقا لنظرية الذكاء الناجح

(Teaching and learning strategies according to the theory of successful intelligence)

إن استراتيجيات التدريب تنمي قدرة الفرد على الاستخدام المتنوع في الأنشطة التعليمية وأساليب التعليم التي تعمل على توظيف جميع جوانب الذكاء الناجح الثلاثة: التحليلي والإبداعي والعملي، فضلا عن التعلم المستند إلى تذكر المعلومات باستخدام استراتيجيات التعليم والتدريب التي تعتمد تقديم أنشطة تدريبية لتحسين عملية التذكر واسترجاع المعلومات.

ولاحظ (Sternberg) في دراساته المتعددة أن المناهج التعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية تركز على جانب واحد من جوانب الذكاء، هو الذكاء التحليلي، وهذا خلل كبير ينبغي معالجته وإيلاء بقية جوانب الذكاء الأهمية نفسها المعطاة للجانب التحليلي، كما لاحظ أن مستوى التحصيل الأكاديمي يتحسن من خلال توظيف الذكاء التحليلي والإبداعي والعملي في المناهج التعليمية (طه، 2006).

وتشير الجاسم (2010) إلى ان اتباع نظرية الذكاء الناجح في التعليم والتدريب مجموعة من الأسس والأساليب الخاصة في التدريب والاستراتيجيات التعليمية وطرق التقييم. وان عملية التعليم والتقييم تتطلب موازنة بين التفكير التحليلي والإبداعي والعملي، كما على المعلم او المدرب تدريب الافراد على كيفية تعزيز نقاط القوة لديهم ومعالجة نقاط الضعف وخلق حالة التوازن والقدرة على

التكيف في البيئات الجديدة وتشكيلها. كذلك أشار (Sternberg) إلى أن نظرية الذكاء الناجح تتضمن العديد من التوصيات، لاسيما للتربويين التي تعد من أسس نجاح المؤسسات التعليمية الذي يمكن في نجاح طلبتها وذلك بتهيئة الظروف لهم كي يبنوا معرفتهم على أساس من التركيز على المهارات الإبداعية والعملية والتحليلية مجتمعة وليست فقط التحليلية، كذلك العمل على تعزيز نقاط القوة وتقوية نقاط الضعف لديهم وتهيئة وتدريب الطلبة والمتدربين على العمل على كيفية إحداث تغييرات في البيئات الجديدة لتكون بيئة مناسبة لتطبيق ما تعلموه من مهارات في السياق الاجتماعي والثقافي الذي ينتمون إليه. (Sternberg, 2008)

4.3.2. الاستراتيجيات التي تنمي الذكاء الناجح

(Strategies that develop successful intelligence)

يعتقد أن هناك العديد من الاستراتيجيات التعليمية، التي تساعد في تنمية الأنواع الثلاثة من الذكاء المكونة لنظرية الذكاء الناجح، (الذكاء التحليلي، الذكاء الإبداعي، والذكاء العملي)، إذ تم اختيار استراتيجيات لكل نوع من أنواع الذكاء، وفي الوقت نفسه توجد هناك استراتيجيات مشتركة تنمي الأنواع الثلاثة من الذكاء، وهذه الاستراتيجيات هي الآتي:

أولاً: الاستراتيجيات التي تنمي الذكاء التحليلي:

لغرض الوقوف على اهم الاستراتيجيات التي تنمي من قدرات الذكاء التحليلي، لابد من توضيحها على النحو الآتي:

1. استراتيجية KWLH

الهدف من هذه الاستراتيجية، هو ربط المعرفة الحالية بالمعرفة السابقة، فضلاً عن تشجيع المتدربين او المتعلمين على التعلم المستقل والبحث عن المعلومات بصورة شخصية، وتعني حروفها ومختصراتها الآتي:

k : What I know? ماذا أعرف عن الموضوع؟

W : What do I want to know? ماذا أريد أن أعرف عن الموضوع ؟

L : What I Learned? ماذا تعلمت ؟

H : How can I Learn more? كيف يمكنني معرفة المزيد ؟ (أمبو سعدي وهدي، 2016)

Concept map strategy

2. استراتيجية خرائط المفاهيم

الخرائط المفاهيمية، هي من أبرز التطبيقات التربوية لنظرية (أوزيل) في التعليم، وأول من أشار إلى هذه الاستراتيجية في التدريس هو العالم (نوفاك) في عام 1984، وهي تعد واحدة من نماذج التعلم الفراغية، إذ تتضمن الأشكال والمخططات والخطط والإطارات، وهي أشكال مرئية تصور أهم الأفكار الرئيسية التي وردت في المادة الدراسية أو التعليمية بطريقة منظمة تتسلسل فيها المعلومات من الفكرة العامة إلى الأقل عمومية ومن الأعلى إلى الأسفل ومن اليمين إلى اليسار، وتظهر في دوائر أو مربعات بينها خطوط مستقيمة أفقية وعمودية تعبر عن العلاقات التي تربط بين هذه الأفكار (علوان وآخرون، 2014) .

ومن أهم فوائدها:

- تساعد على ربط المفاهيم الجديدة بالبنية المعرفية للمتعلم او المتدرب.
- تساعد على إيجاد العلاقات بين المفاهيم الجديدة
- تساعد المتعلم على المقارنة بين أوجه الشبه والاختلاف بين المفاهيم.
- توفر للمتعلم ملخصاً مركزاً للمفاهيم التي تعلمها. (الخليلي، 1996)

Think, Pair and Share strategy

3. استراتيجية فكر.. زوج.. شارك

تعد هذه الاستراتيجية إحدى استراتيجيات التعلم النشط، إذ تستخدم لتنشيط ما لدى المتعلمين من معرفة سابقة للموقف التعليمي، أو الأحداث، فبعد أن يتم بشكل فردي التأمل والتفكير لبعض الوقت، يقوم كل زوج من المتعلمين بمناقشة وتحليل أفكارهما لحل المشكلة معاً، ثم يشارك زوج آخر من المتعلمين في اجراء مناقشة حول الفكرة نفسها وتسجيل ما توصلوا إليه جميعاً لتكوين فكر واحد للمجموعة في حل المشكلة المثارة (زيتون 2007).

ومن أهم مميزاتها:

- تشجع على طرح المتعلمين الأسئلة ويناقشون ويتبادلون الأفكار وتقديم وتلقي المساعدة واستكشاف المواقف والبحث عن الأنماط والعلاقات في مجموعة من البيانات.
- تعمل على التعزيز والتفاهم من مناقشة المتعلمين بعضهم مع بعض وتهيئ مناخاً صحياً مفعماً بالنشاط والحيوية والفعالية للمتعلمين. (نصر، 2003)

Dialogue and discussion strategy

4. استراتيجية الحوار والمناقشة

تعتمد هذه الاستراتيجية على تبادل الآراء والأفكار، وتفاعل الخبرات بين المعلم والمتعلم، وهي تسهم في تنمية التفكير التحليلي والناقد من خلال الأدلة التي يقدمها المتعلم لدعم إجابته في أثناء الحوار والمناقشة، وهناك ثلاثة أنواع للمناقشة هي: المناقشة المضبوطة كلياً، إذ يكون عدد الأسئلة التي يطرحها المعلم أكبر من تلك التي يطرحها المتعلمون، والمناقشة الحرة التي يكون فيها عدد الأسئلة من المتعلمين أكثر من تلك التي يطرحها المعلم، والمناقشة المضبوطة جزئياً، ويكاد يكون عدد الأسئلة المطروحة من الطرفين متساوياً. (علي، 2007)

ومن مميزات هذه الاستراتيجية:

- تجعل المتعلم مركز الفعالية بدل المعلم.
- أثارة التفكير لدى المتعلمين.
- تنمية روح التعاون والمسؤولية بين المتعلمين وتنمية الاتجاهات الإيجابية.
- تحفز وتشجع المتعلمين على التعلم من الآخرين.
- تساعد في تدريب المتعلمين على الكلام والمحادثة والتعبير. (عبد الرحمن وفلاح: 2007)

Aquarium strategy

5. استراتيجية حوض السمك

تصنف هذه الاستراتيجية ضمن استراتيجيات المجموعات الصغيرة، وهي تهتم بتنمية مهارات التفكير التحليلي والتأملي والناقد لدى المتعلمين وان المعلم موجه ومحفز لأفكار المتعلمين، وتسعى إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تنمية شخصية المتعلم، وتعزيز ثقته بنفسه وبقدرته على قيادة ما تعلمه.
- تحسين مستوى تبادل الحديث ووجهات النظر والحوار بين المتعلمين.
- تحمل المتعلمين مسؤولية تعلمهم بأنفسهم بنحو فردي أو جمعي.
- تنمية مهارة الاستماع بإصغاء واحترام، وتقبل آراء الآخرين وتحمل المتعلمين مسؤولية جمع البيانات حول موضوع التعلم. (قطامي، 2013)

وبالنظر لما تم طرحه عن الاستراتيجيات التي تنمي الذكاء التحليلي، يرى الباحث أنه من الممكن جداً الاستفادة من تلك الاستراتيجيات في زيادة قدرة المدققين الداخليين على التحليل

والتفسير للمشكلات والاحداث والمخاطر التي تمر بها الوحدة الاقتصادية عن طريق زجهم بالدورات التي تركز على تلك الاستراتيجيات.

ثانيا: الاستراتيجيات التي تنمي الذكاء الإبداعي

1. استراتيجية تألف الأشتات Diaspora collection and linking strategy

تعني هذه الاستراتيجية الربط بين الأشياء المختلفة وغير المتصلة بعضها ببعض، وهي مجموعة من العمليات العقلية والمحاولات الواعية التي تمكن الفرد من النظر إلى المشكلات بطريقة جديدة (علي، 2011). وتمتاز هذه الاستراتيجية بالآتي:

- مساعدة المتعلمين على كسر الجمود الذهني وتذويب المفاهيم المجردة.
- إمكانية استخدامها في جميع الأعمار، ومع جميع المراحل الدراسية وجميع المستويات.
- مساعدة المتعلمين على توليد استجابات إبداعية لحل المشكلات.
- تقدم إدراكاً بصرياً لما هو مجرد.
- استثارة المتعلمين وزيادة دافعيتهم للتعلم. (جروان، 2013)

2. استراتيجية التخيل Imagination strategy

ان ما يتعلمه المتدرب او المتعلم عبر التخيل، هو أشبه بخبرة حية حقيقية من شأنها أن تبقى في ذاكرته لمدة طويلة، وتثير مشاركة فاعلة وحقيقية من المتعلم. والتخيل يعلم معلومات وحقائق وعلاقات، وينمي مهارة التفكير الإبداعية ويقود إلى اكتشاف طرائق جديدة، وهو تعلم إتقاني ذلك لأن المتعلم يعيش الحدث ويستمتع به، كما أنه يستفز الجانب الأيمن من الدماغ فضلاً عن الجانب الأيسر (عبيدات وسهيلة، 2009). ومن أهم مميزاته:

- زيادة القدرات على التفكير في كثير من الظواهر بنظرة عميقة، والبحث عن تفسير مبني على العلاقات بين التكوينات الدقيقة للمادة.
- تقريب المفاهيم المجردة، والعمليات الدقيقة للظواهر المختلفة.
- تنمية قدرات ما وراء المعرفة، كالتحكم في الانتباه والتركيز والتفكير.
- تمرين المتعلمين على صفاء الذهن وتبديد القلق.

- الكشف عن قدرات كامنة لدى المتعلمين لا تكشفها اختبارات الورقة والقلم والطرائق التقليدية.
(كاظم، 2011)

3. استراتيجية قبعات التفكير الست . Six thinking hats strategy .

هي إحدى أفكار دي بونو عن عملية التفكير، إذ يرى أن هناك نماذج مختلفة من التفكير، ولا يجوز الوقوف عند أحد هذه النماذج، وأعطى كل قبة لوناً يعكس طبيعة التفكير المستخدم، وتحقق هذه الاستراتيجية أغراض التعليم الجيد عن طريق: تقديم نشاطات متنوعة تبدأ بالمعلومات والحقائق وتتنوع بحسب متطلبات استخدام كل قبة. يسمح للمتعلم بالمشاركة في جميع مراحل التدريب بدءاً من البحث عن المعلومات حتى تقديم التوجيه والتنظيم، إنها تشجع التفكير الإبداعي، إذ تتطلب أن يقوم المتعلم بتقديم مقترحات تطوير وأفكار جديدة لتعديل الأوضاع وتنظيمها. وتسمح للمتعلم بالقيام بعمليات استقصاء لجمع المعلومات. (عبيدات وسهيلة، 2009)

4. استراتيجية العصف الذهني: Brainstorm strategy

العصف الذهني يعني استظهار كل ما في العقل من أفكار حول قضية أو مشكلة، بموجبه يوضع المتعلم في موقف يستدعي التفكير وتوليد الأفكار، إذ يكون المتعلم فيه إيجابياً فعالاً في أعمال ذهنية لمواجهة تحد ناجم عن الموقف الذي وضع فيه، فيولد أفكاراً جديدة لم تكن معروفة لديه من قبل لحل المشكلة، لذلك يهدف التدريس والتدريب بطريقة العصف الذهني إلى تمكين المتعلم من التفكير الإبداعي القائم على وضع الذهن في أعلى درجات الفاعلية من أجل توليد الأفكار الجديدة، التي تتصل بمواقف يكون المتعلم معنياً بها (عطية، 2009). ومن أهم مميزاتهما:

- تشجع المتعلمين على طرح أفكار وحلول عديدة للمشكلة الواحدة.
- تنمي القدرة على التخيل العقلي، والتفكير باحتمالات عديدة.
- تشجع حاجة المتعلمين المبدعين إلى الاكتشاف والبحث والتقصي.
- تزود المتعلمين ببيئة آمنة لا يوجد فيها استهزاء بأفكارهم وآرائهم. (صلاح الدين، 2006)

5. استراتيجية التأمل : Meditation strategy

التعليم التأملي، هو مدخل استقصائي قائم على النظرية البنائية، وما وراء المعرفة، يستند إلى أساس التعلم النشط والمشاركة، ويركز على درجة وعي المعلم بخبراته واهتمامه بقدرات ومواهب المتعلمين ودرجة وعيهم بخبراتهم، التي يمرون بها، وفيه يتم المزج بين التقويم والتدريس وربط

النظرية بالممارسة، وينظر فيه للمتعلم على أنه مفكر ومبدع ومنظم ويحفز المتعلمين على استخدام خبراتهم لاكتشاف التعلم بأنفسهم، ومن أهم مميزاته:

- المرونة: إذ يتيح فرصة للمعلمين في مواجهة التنوع والاختلاف في المناهج والموارد المتاحة والإعداد الأكاديمي والتربوي لهم.
- المهنية: إذ يشجع التدريب التأملي على ممارسة التدريب المستمر للعقل وتحمل المسؤولية والتطوير الدائم في التخطيط والتنفيذ.
- يركز على تطوير وتنمية المهارات، والاتجاهات للمتعلمين، التي أصبحت عاملاً مهماً لتحقيق أفضل الأداء للعملية التعليمية. (العفون: 2012)

و استنادا لما سبق يمكن تكيف هذه المجموعة من الاستراتيجيات في الدورات التدريبية للملاكات التدقيقية بالمهارات والقدرات الإبداعية في مجال التدقيق الداخلي.

ثالثاً: الاستراتيجيات التي تنمي الذكاء العملي:

من اهم الاستراتيجيات التي تنمي الذكاء العملي هي:

1. استراتيجية لعب الأدوار

Challenge strategy

تقوم فكرة الاستراتيجية على تقسيم المتدربين او المتعلمين الى مجموعتين:

المجموعة الأولى، هم المتخصصين للشخصيات.

المجموعة الثانية، هم الملاحظين والمناقشين.

إذ تقوم المجموعة الأولى بتجسيد الأدوار في حالة معينة تشابه المشاهد التمثيلية عن موضوع معين ضمن الحصة التدريبية او الدروس التعليمية، في حين تقوم المجموعة الثانية بتحليل الحركات وأداء المتعلمين. وتهدف إلى تنمية مهارات التحدث والتشجيع على تنمية الذكاء الحركي واللغوي وتعزيز الثقة في نفوس المتعلمين، وتكمن أهمية الاستراتيجية في (أسبو سعيدي وهدى، 2016):

- إسهامها في تشجيع المتعلمين على التعلم من بعضهم، والتواصل مع بعضهم.
- تنمية قدرات المتعلمين على حل المشكلات والتحليل والموازنة.
- يمثل تطبيقاً عملياً لمبدأ التعلم بالعمل.
- تنمية العلاقات الاجتماعية والقدرة على التعاون مع الآخرين. (عطية، 2009)

2. استراتيجية جيكسو

Jigsaw strategy

ابتدع التربويون وعلماء النفس العاملين في مدارس أوستن بولاية تكساس في السبعينيات طريقة التعلم التعاوني جيجساو بهدف تطوير العلاقات بين المتعلمين من الأصول الإنجليزية والإسبانية والافريقية للتقليل من حدة التوترات العرقية، وبعد إتمام تجربة هذه الطريقة اشارت النتائج إلى أن الإنجليز تعلموا بشكل جيد، في حين كان أداء المتعلمين من أصل إسباني وافريقي أفضل في صفوف الـ Jigsaw، ولوحظ في نهاية الدراسة تكون الود والوثام بين أفراد المجموعة وغيرهم من المتعلمين بدرجة قوية مما كانت عليه قبل الدراسة، إذ أعطت هذه الاستراتيجية نتائج إيجابية في التحصيل والاتجاهات، وقد أطلق عليها Jigsaw لأنها تشبه طريقة تركيب لعبة الـ Jigsaw التي يمارسها الأطفال وتحتهم على العمل بصورة جماعية (الحيلة، 1999).

وعرفها (ديب، 2011)، بأنها أسلوب يعتمد على توجيه المتعلمين لتنفيذ نشاط معين ضمن مجموعات صغيرة، ويخصص لكل متعلم موضوع لا يخصص لغيره في مجموعته ويكون خبيراً ومتمرساً بموضوعه الخاص، ثم يتوجه المتعلم لتعليم موضوعه الخاص به بعد دراسته جيداً لبقية أعضاء مجموعته، ثم يجري اختباراً لهم وتقوم إجاباتهم بدرجات، أو مكافأة (ديب، 2011)، وتمتاز هذه الاستراتيجية بالآتي:

- تنمي لدى المتعلمين اعتماد بعضهم على بعض على نحو إيجابي بدرجة كبيرة في مصادر ومهام التعلم وهدف الدرس لكونه يستند إلى توزيع المهام والواجبات بين أفراد المجموعة.
 - لها تأثير كبير في جعل كل عضو يسهم في عمل المجموعة، كذلك تلزم كل عضو بالإصغاء إلى بقية أفراد المجموعة، وتزيد من انتباهه لهم لكونه يحتاج إليهم في إنجاز العمل.
- (يوسف، 2011)

3. استراتيجية المحطات العلمية

Scientific stations strategy

هي استراتيجية تقوم على عرض محتوى المادة الدراسية بأشكال مختلفة من الأنشطة العلمية التي يمارسها المتعلمون داخل الصف أو المختبر التي تكون متنوعة منها، الاستكشافية، والقرائية، والصورية وغيرها، وتتمثل أهداف هذه الاستراتيجية بالآتي: (الشمري، 2011)

أ. التغلب على سلبية العروض العلمية.

ب. تنوع الخبرات العملية والنظرية، ففيها يتم تصميم المحطات العلمية بحيث تتنوع الخبرات فيها بين قراءة واستكشاف وتجريب واستماع.

ج. إضفاء المتعة والتغيير والحركة في الصف الدراسي.

د. التغلب على مشكلة نقص الأدوات الحاصل في المختبرات.

(أمير سعدي والبلوشي، 2009)

Practical strategy

4. استراتيجية التدريب العملي:

يقصد بالتدريب العملي، ذلك النشاط الذي يقوم به المتعلمون بإشراف المعلم بهدف التحقق من صحة معلومة (حقيقة، ومفهوم، ومبدأ، وتعميم) معروفة لديهم، أو إتقان مهارة علمية أو فنية معينة، ومن أهم فوائدها في تدريس العلوم الآتي:

- تعد متطلباً أساسياً للتجريب المعلمي.
- تهيئ الفرصة لتنمية الملاحظة الدقيقة المباشرة.
- تتيح الفرص للمتعلمين في اكتساب المهارات اليدوية، مثل مهارة التدريب على استخدام الأدوات والأجهزة العلمية وحسن التعامل معها.
- تتيح الفرصة للمتعلمين في اكتساب المهارات العلمية مثل المهارة في الفحص، والمهارة في التمييز، والمهارة في الكشف.
- تساعد في تنمية بعض الاتجاهات العلمية، مثل الدقة، والموضوعية، وسعة الأفق، وحب الاستطلاع، والأمانة العلمية.
- تساعد في تنمية بعض النشاطات العلمية، مثل مناقشات الموضوعات العلمية وإثارتها، والتوسع في القراءات العلمية. (علي، 2007)

Field trip strategy

5. استراتيجية الرحلات الميدانية:

تعد الرحلات الميدانية من الاستراتيجيات المشهورة، التي تركز على التعلم في المواقع الحقيقية، وهي نشاط تعليمي تعليمي منظم ومخطط خارج غرفة الصف يقوم به المتعلمون برعاية المعلم أو مشرف العمل لأغراض تربوية علمية وعملية محددة، ويؤكد علماء النفس أن التعلم الفعال

للمواد التعليمية وتعلمها يتطلب توثيق الصلة بين المتعلم والبيئة، وتتضح أهمية هذه الاستراتيجية بالآتي:

- تزويدها للمتعلمين بخبرات تعليمية حسية مباشرة.
 - تتيح الفرصة للمتعلمين باستخدام جميع حواسهم في عملية التعلم.
 - تهيئ الفرصة لإثارة التفكير وتمميته.
 - تربط بين المدرسة والبيئة، وتطور اتجاهات علمية (بيئية) إيجابية نحو البيئة والمحافظة عليها.
- (الحيلة، 1999)

و بعد سرد الاستراتيجيات التي تنمي الجانب العملي (الذكاء العملي) أصبح من المسوغ المرغوب لدى الباحث الافادة منها في تحقيق التطور بالمهارات العملية للمدققين عن طريق التدريب المستمر من اجل تحقيق اهداف التدقيق لاسيما في تقييم المخاطر.

رابعاً: الاستراتيجيات التي تشترك في تنمية انواع الذكاء الثلاثة

1. استراتيجية حل المشكلات Problem solving strategy

تعتمد هذه الاستراتيجية على صياغة موضوع الدرس على هيئة مشكلة أو سؤال يثير اهتمام المتعلمين ويدفعهم إلى ممارسة أنواع مختلفة من النشاطات التعليمية للوصول إلى حل المشكلة مثل جمع المعلومات وتصنيفها، والملاحظة الدقيقة للعوامل المرتبطة بالمشكلة، وإجراء التجارب، وتحليل النتائج وتفسيرها، وهذا ينمي لديهم روح البحث، وتدريبهم على أسلوب التفكير العلمي (علي 2007). ومن أهم مميزاتة:

- تثير في المتعلمين حب الاستطلاع والاستمتاع في العمل.
- تثير في المتعلمين التفكير الواسع والبحث عن حلول عديدة واختيار الحل الصحيح.
- تدرب المتعلمين على أسلوب مواجهة مشكلات الحياة الواقعية.
- تخلق عند المتعلمين قدرة النقد والتحليل والمقارنة .
- تنمي لدى المتعلمين روح العمل الجمعي.
- تربط التدريس بواقع الحلول. (عبد الرحمن وفلاح 2007)

2. استراتيجية دورة التعلم الثلاثية: The triple learning cycle strategy

تعد دورة التعلم إحدى استراتيجيات النظرية البنائية، وهي من التطبيقات المهمة لنظرية بياجيه في النمو المعرفي، إذ قام أثنان من المتخصصين في تدريس العلوم في أميركا، بتصميم نموذج دورة التعلم وعن طريقه يقوم المتعلمون بأنفسهم بعملية التحري والاستقصاء والبحث التي تؤدي إلى التعلم، فهي تنفعهم للتفكير وتعطي أهمية لتنمية المهارات العملية لدى المتعلمين عن طريق مراحلها المتتابعة والمتكاملة في ما بينها (علوان وآخرون 2014) ، وتتكون من مراحل هي:

- مرحلة اكتشاف المفهوم.
- مرحلة تسليم المفهوم.
- مرحلة تطبيق المفهوم. (زيتون ، 2002)

وتكمن مزاياها في النقاط الآتية:

- تراعي القدرات العقلية للمتعلمين، فلا يقدم للمتعلم أي مفاهيم إلا التي يستطيع تعلمها.
- تقدم العلم كطريقة بحث، إذ ييسر التعلم فيها من الجزء للكل.
- تنفع المتعلم للتفكير وتهتم بتنمية مهارات التفكير ومهارة العمل وتتناسب مع الكيفية التي يتعلم بها المتعلم. (قطامي 2013).

3. استراتيجية الاستقصاء: Survey strategy

يعد الاستقصاء من أكثر الاستراتيجيات الحديثة فاعلية في تنمية التفكير العلمي لدى المتعلمين، إذ إنها تتيح الفرصة لهم لممارسة عمليات العلم، ومهارات الاستقصاء الحر، وهي تتطلب من المتعلم استخدام حواسه وعقله وحده في تكامل وانسجام لحل المشكلات المعرفية التي تواجهه بموضوعية، ومن أهم مميزات:

- المتعلم يكون محور العملية التعليمية التعليمية.
- تنمي لدى المتعلمين مهارات التفكير العلمي، والاستقصاء، والاكتشاف، والملاحظة، والتجريب، والقياس والتصنيف، والتفسير والاستدلال.
- تؤكد استمرارية التعلم الذاتي، ودافعية المتعلم نحو التعلم. (الحيلة، 1999)

Decision making strategy

4. استراتيجيه اتخاذ القرار:

- ان عملية اتخاذ القرار عملية معقدة ذات مراحل متعددة، يتم فيها التعامل مع قضية شخصية أو مهنية أو علمية، والحصول على معلومات وتوليد أفكار حولها وتقويم هذه الأفكار وتحديد المخاطر أو المكاسب التي تبنى عليها واختيار أحد البدائل المتاحة، ثم تنفيذ القرار ومتابعته، وتتطلب هذه العملية استخدام الكثير من مهارات التفكير العليا، مثل التحليل، والتقويم، والاستقراء، والاستنباط، ومن أهم خصائصها: (العفون، 2012)
أ. أنها عملية عقلية، وأحياناً تكون عميقة ومعقدة ومركبة ولا سيما في القرارات المهمة.
ب. هي تمتلك عبر الزمن وتتصف بالاستمرارية، فهي تتصل بعوامل حصلت في الماضي، ويتم الوصول إليها في الحاضر.
ج. هي عملية تطويرية متغيرة، ويظهر ذلك عن طريق التغيرات التي تطرأ على المشكلة، أو المهمة.
د. يتكون القرار من جوانب عديدة تشمل، متخذ القرار، والهدف الذي يسعى لإنجازه، والظروف والأوضاع المحيطة، والبدائل والتوابع والآثار المترتبة عليه.
فلو تم النظر الى ما طرح من استراتيجيات التي تنمي الانواع الثلاثة من الذكاءات لاتضح ان النهوض باستراتيجيات كهذه سيليقي بظلاله حتما على رفع مستويات الذكاء والتفكير لدى الافراد بمختلف مهنتهم ومراجعهم ليوصلهم الى مستوى ابعد في الذكاء، هو الحكمة، فمن يجمع الانواع الثلاثة من الذكاء لابد له من ان يصل الى الحكمة التي تؤهله لانجاز المهام الموكلة اليه باتم وجه وكفاءة وفاعلية.

الفصل الثالث

التدقيق الداخلي وتقييم المخاطر

محتويات الفصل

المبحث الأول: مدخل الى التدقيق الداخلي والتحديات المعاصرة

المبحث الثاني: معايير التدقيق الداخلي الدولية وتطبيقاتها

المبحث الثالث: مخاطر التدقيق الداخلي ومخاطر بيئة الاعمال

الفصل الثالث

التدقيق الداخلي وتقييم المخاطر

تمهيد:

يحتل التدقيق الداخلي مكانة واهتماما" عاليين من قبل الشركات في القطاع الخاص لما له من تأثير في قيمة الشركة، فقد حاول الباحثون في هذا الحقل المعرفي والمهنيون على حد سواء ان يقدموا أفكارا وحلولاً لرفع مكانة وأداء التدقيق الداخلي، لاسيما في العقدين الأخيرين ، نظرا للتطور الكبير في عالم تسوده متغيرات تكنولوجيا ومعلومات في غاية التعقيد، مما أدى الى ظهور تحديات كبيرة تتعلق بالمخاطر التي يجب على المدقق إيلاء الاهتمام العالي لها وحسب بيئة العمل وحجم الوجود الاقتصادية وضخامة البيانات المتداولة، وسيتم تناول ثلاثة مباحث في هذا الفصل لمناقشة الموضوع وابعاده هي الآتي:

المبحث الأول: مدخل الى التدقيق الداخلي والتحديات المعاصرة

المبحث الثاني: معايير التدقيق الداخلي الدولية وتطبيقاتها

المبحث الثالث: مخاطر التدقيق الداخلي ومخاطر بيئة الاعمال

المبحث الأول

مدخل الى التدقيق الداخلي والتحديات المعاصرة

Introduction to Internal Auditing and Contemporary Challenges

1.1.3. مدخل فلسفي للتدقيق الداخلي

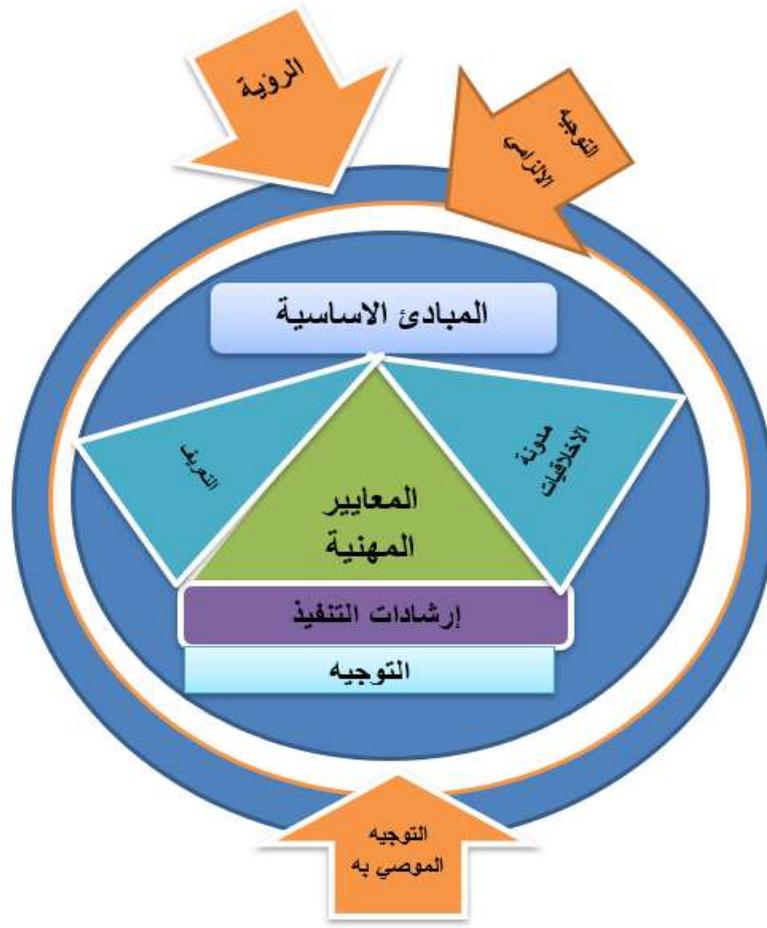
A philosophical Introduction to Internal Auditing

شهدت بيئة الأعمال الحالية تغيرا سريعا وثوريا مع عواقب بعيدة المدى للشركات في جميع أنحاء العالم. اذ تشمل استجابات الإدارة للمنافسة العالمية الحالية تحسين الجودة وإدارة المخاطر، والمبادرات والهياكل والعمليات المعاد هندستها ومساءلة أكبر لضمان أنسب توقيتاً وموثوقية وملاءمة المعلومات لاتخاذ القرار وتأمين ثقة المستثمرين (Savčuk,2007)

ووفقاً لـ GWILLIAM وعن طريق مقابلات بحثية تتعلق بالتدقيق الداخلي في قطاع الشركات في احدى الدول مثلا، تظهر النتائج أن التدقيق الداخلي لم يتم تطويره بشكل جيد، اذ تبين أن اقسام التدقيق الداخلي تفتقر إلى الموارد الكافية ، وتفتقر إلى الموظفين المؤهلين، ولديها قيود على درجة استقلاليتها ، وترتكز على تدقيق الامتثال بدلاً من تدقيق الأداء (GWILLIAM, 2003)، ولفهم وجود وظيفة التدقيق الداخلي ونطاقها، نحتاج إلى فهم أصولها وتأثيرها والسياقات التي تطورت في ظلها ، فقد كان التدقيق الداخلي نجما صاعدا في عالم الرقابة لأعمال الشركات، ووصل إلى ذروته في عام 2004 تقريبا ، عندما قال المدير المالي لشركة Pitney Bowes Inc. لمجلة CFO Magazine ان المدققين الداخليين كانوا مثل نجوم موسيقى الروك. وكان يشير إلى الإصلاحات التي أعقبت (أنرون) عندما تم منح التدقيق الداخلي مسؤوليات وسلطات أكبر، وفي نفس الوقت تقريبا، كانت بعض الأصوات تشير إلى أن المدققين الداخليين للقرن الحادي والعشرين يجب أن يكونوا مستعدين لتدقيق كل شيء تقريبا - العمليات (بما في ذلك أنظمة الرقابة)، والأداء، ونظم المعلومات والمعلومات، والامتثال القانوني، والبيانات المالية، والاحتيايل، والتقارير البيئية والأداء، والجودة. والسؤال المهم هو: ما هي الافتراضات والنماذج التي قد تؤهل التدقيق الداخلي لتدقيق كل شيء؟ ما هي افتراضات وجود ونطاق التدقيق الداخلي؟ هذه الأسئلة وغيرها كان يجب الإجابة عليها من قبل الباحثين والمهنيين. (Swinkels, 2012)، ولا يوجد إجماع بين الباحثين حول العوامل التي تؤثر في التدقيق الداخلي وكيفية قياسه، أو ما هو أفضل إطار عمل لفاعلية التدقيق

الداخلي، وقد يكون هذا مرتبطاً جزئياً بنقص الاهتمام الكافي بالنظريات، والحجة في ذلك هي أن نظرية الوكالة، والنظرية المؤسسية، ونظرية الاتصال يمكن أن تكون بمثابة نهج لبناء إطار نظري لفاعلية التدقيق الداخلي. فضلا عن ذلك فان فاعلية التدقيق الداخلي تتأثر بشكل مباشر بخصائص المدققين الداخليين وأداء قسم التدقيق الداخلي، فضلا عن دعم أعضاء الوحدة الاقتصادية لهذا النشاط ورفع كفاءته لتلبية المتطلبات المهنية (Endaya & Hanefah 2013)، وكيف المدققون الداخليون أكثر من غيرهم للعثور على إجابات مقنعة تتناول سؤالاً أساسياً واحداً هو: ما هي القيمة المضافة للتدقيق الداخلي في سياق تنظيمي محدد؟ ان هذا السؤال له أهمية خاصة للمدققين الداخليين ومهنة التدقيق الداخلي. فعلى المستوى الجزئي، يتحدى هذا السؤال بصراحة مساهمات التدقيق الداخلي، وعلى المستوى الكلي، فهو يتحدى شرعية وأهمية التدقيق الداخلي كمهنة. علاوة على ذلك، يعد هذا السؤال وثيق الصلة بأصحاب المصلحة الرئيسيين للتدقيق الداخلي، التي هي الإدارة العليا ولجنة التدقيق (Eulerich & Lenz, 2020)، في الوقت نفسه يرى Gary ان الادعاء من البعض بعدم وجود نظرية لتوجيه البحث الأكاديمي والممارسة للتدقيق الداخلي، فهو يؤشر ان هؤلاء أغفلوا نظرية اقتصاديات تكلفة المعاملات تباينا في نظرية الوكالة، اذ توفر اقتصاديات تكلفة المعاملات إطاراً مفاهيمياً للتدقيق الداخلي يشرح النظرية القائلة بأن اقتصاديات تكلفة المعاملات يوفرها التدقيق الداخلي، ويختبر النظرية بتجربة تتضمن فائدة نتائج التدقيق الداخلي لكبار المسؤولين التنفيذيين في المؤسسات الحكومية ومناقشة هذه النظرية للوصول الى الاطار المفاهيمي (Sprakman, 1997)، وفي دراسة (Al Shbail, et al) وبناءً على النتائج التي توصل لها، كان للتعليم والخبرة والتدريب تأثير مباشر وإيجابي وهام في فاعلية التدقيق الداخلي، بينما كان للرضا الوظيفي دور غير مكتمل، كما تدعمه نظرية التبادل الاجتماعي، ويرى ان دراسة الآثار المترتبة على الممارسة والأكاديميين، مع تقديم مساهمات الدراسة كمبادئ توجيهية لمديري البنوك والأبحاث الأكاديمية. على هذا الأساس، وحث المديرين التنفيذيين ومديري البنوك بتعزيز خبرة موظفي التدقيق الداخلي وتحقيق رضاهم لتعزيز فاعلية التدقيق الداخلي. (Al Shbail, et al, 2022). ويمكن تصوير الاطار المفاهيمي للتدقيق الداخلي كما في الشكل

الآتي:



شكل (3) الاطار المفاهيمي للتدقيق الداخلي

المصدر: اعداد الباحث استنادا للادبيات

إن التدقيق الداخلي هو قسم داخل شركة أو مؤسسة أو وحدة اقتصادية، جنبًا إلى جنب مع الإدارات الأخرى. ومع تقدم العمل في هذا المجال، توسعت وظيفة أو مهنة التدقيق الداخلي لتشمل جميع أنواع عمليات التدقيق، مثل عمليات التدقيق التشغيلي، وتدقيق الامتثال، وتقييمات المخاطر، وما إلى ذلك.

ويقدم التدقيق الداخلي مساهمة ذات مغزى في بيئة الوحدة الاقتصادية التي يعمل فيها، وقدم العديد من العلماء دراسات حول أهمية التدقيق الداخلي باعتباره وظيفة تقييم مستقلة تم إنشاؤها داخل الوحدة الاقتصادية لفحص وتقييم أنشطتها. هدفها هو مساعدة أصحاب المصلحة في الاضطلاع بمسؤوليتهم بشكل فعال لتعزيز الرقابة الداخلية لها. (Alajeli & Wahhab 2022)

وبعد الاطلاع على الكثير من الادبيات عن هذا الموضوع اتضح للباحث عدم وجود اطار مفاهيمي متكامل او نظرية متكاملة للتدقيق الداخلي وانما كانت هنالك محاولات لتأطير الممارسات العملية الى منهج نظري لحل الإشكالات التي تواجه العمل الميداني وتحسين أداء المدققين الداخليين ، للحصول على افضل الممارسات لحماية أصول الوحدة الاقتصادية من التلاعب والانحرافات التي قد تؤدي الى انهاء حياتها، عن طريق اكتشافها في الوقت المناسب بسبب طبيعة استمرارية التدقيق الداخلي خلال مدة النشاط وتقديم التقارير الدورية للإدارة العليا لحل الثغرات في نظام الرقابة الداخلية أولاً باول.

2.1.3. تطور التدقيق الداخلي Evolution of internal audit

ان أول وصف لأنشطة التدقيق الداخلي يعكس مسؤوليات المدقق الداخلي ومتطلبات هذه المهنة كان في عام 1947 في بيان مسؤوليات المدققين الداخليين، الصادر عن معهد المدققين الداخليين (يشار إليه ب IIA) (RAMAMOORTI, 2003) ، ففي تلك الأيام كان التدقيق الداخلي يتعامل بشكل أساسي مع المسائل المحاسبية والمالية. وفي عام 1957 ، تم توسيع بيان مسؤوليات التدقيق الداخلي (Sawyer & Dittenhofer, 2003) بشكل كبير ليشمل العديد من الخدمات التي تقدم للإدارة، مثل مراجعة وتقييم سلامة وكفاية وتطبيق المحاسبة والضوابط المالية والتشغيلية ؛ والتحقق من مدى الامتثال للسياسات والخطط والإجراءات المعمول بها ؛ والتأكد من مدى المحاسبة عن أصول الوحدة الاقتصادية ، والحماية من جميع أنواع الخسائر؛ فضلا عن التحقق من موثوقية المحاسبة والبيانات الأخرى التي تم تطويرها داخل المنظمة ؛ وتقييم جودة الأداء في تنفيذ المسؤوليات الموكلة. ومع ذلك، من الواضح أن القائمة الموسعة لوظائف التدقيق الداخلي ما تزال تتضمن فقط أنشطة التأكيد بشأن كفاية المحاسبة المالية والضوابط التشغيلية والامتثال للإجراءات وحماية الأصول وموثوقية المحاسبة وتخصيص الموارد المالية. المسؤوليات داخل الوحدة الاقتصادية. (Savčuk,2007).

3.1.3. نظريات فاعلية التدقيق الداخلي Internal Audit Effectiveness Theories

تشير نظرية الوكالة الى وجود عقد بين مالك (مالكي) الوحدة الاقتصادية وإدارتها العليا، ويعمل المديرون مع الوحدة الاقتصادية بمثابة وكلاء لأداء بعض الخدمات نيابة عن المالكين الذين يفوضون بعض سلطات اتخاذ القرار للمديرين، ويمكن إساءة استخدام هذه السلطات من قبل المديرين لتلبية مصالحهم الشخصية، لذلك فإن وجود لجان التدقيق والمدققين الخارجيين والداخليين

سيساعد الوجود الاقتصادي في تحسين أدائها ، كما سيضمن تنفيذ الإدارة لخططها وفق الإجراءات المحددة (Endaya & Hanefah, 2013)، في حين اعتبر Peursem and Pumphrey أن المدققين الداخليين وكلاء ومراقبين لمجموعة متنوعة من مستخدمي التدقيق الداخلي بما في ذلك مجلس الإدارة ولجنة التدقيق والإدارة العليا، ويمكن أن تحدث مشاكل الوكالة عندما يكون مجلس الإدارة أو لجنة التدقيق التابعة له غير فعالة ، ومن ثم من المحتمل أن يكون للإدارة العليا تأثير قوي في عمل التدقيق الداخلي.

وتخلق هذه الشبكة المعقدة معضلة متأصلة لفاعلية التدقيق الداخلي، فكيف يمكنها القيام بدورها الرقابي على الإدارة إذا كانت غير فعالة هي نفسها؟، وغالبا ما يتم تعيين المدققين الداخليين من قبل الإدارة العليا، ولكن في نفس الوقت، هم أيضاً وكلاء لمجلس الإدارة ولجنة التدقيق الذين يتقون في قدرة المدققين الداخليين على تقييم أعمال الإدارة العليا، ومع ذلك ، فقد يكون لدى المدققين الداخليين دوافع مختلفة للعمل ضد مصالح مجلس الإدارة ولجنة التدقيق التابعة له، وتشمل هذه الدوافع المكافآت المالية من المديرين والعلاقات الشخصية معهم، وسلطة الإدارة العليا في تشكيل الموقف المستقبلي للمدققين الداخليين و رواتبهم. في بيئة العمل هذه، وقد يكون لدى المدققين الداخليين وكلاء حافزا للتحيز في تدفق المعلومات ، مما يؤدي إلى مخاوف جديدة لمجلس الإدارة ولجنة التدقيق بشأن ثقتهم في موضوعية المدققين الداخليين ، ويصبح منع مثل هذه التهديدات بالموضوعية أمرا ضروريا لمجلس الإدارة ولجنة التدقيق التابعة له، ويجب على المدققين الداخليين وكلاء إجراء عمليات تدقيق على المستوى المهني ، الأمر الذي يتطلب شهادات تعليمية ومهنية وخبرة وكفاءات أخرى مطلوبة لأداء مسؤولياتهم على أكمل وجه، وإن وجود مدققين داخليين بهذه المتطلبات ووجود برامج تدريبية للمدققين الداخليين، من شأنه أن يزيد من مستوى ثقة مجلس الإدارة ولجنة التدقيق في كفاءتهم و فاعليتهم . (Peursem و Lela ، 2005).

يشير Ridley الى أن التدقيق الداخلي قد تم بناؤه على ثلاثة عناصر أساسية هي: الفاعلية والكفاءة والاقتصاد، حيث تكون الفاعلية العنصر الأهم ، فالكفاءة والاقتصاد لقيمة لهما إذا كان التدقيق الداخلي غير فاعل (Ridley, 2008)، وينظر الباحثون إلى فاعلية التدقيق الداخلي من وجهات نظر مختلفة ؛ ومع ذلك ، فقد تشاركوا وجهة نظر مفادها أن الفاعلية تتحقق عندما تكون أهداف وغايات التدقيق الداخلي محددة ويمكن الاعتماد عليها (Nasibah et al, 2009) ، ووفقاً لـ Saidin & Badara فإن فاعلية التدقيق الداخلي هي القدرة على تحقيق أهدافه المحددة مسبقاً ، بينما يشير إلى أنه يجب تحديد هذه الأهداف بعبارات واضحة لتحقيقها ، (Badara & Siti,

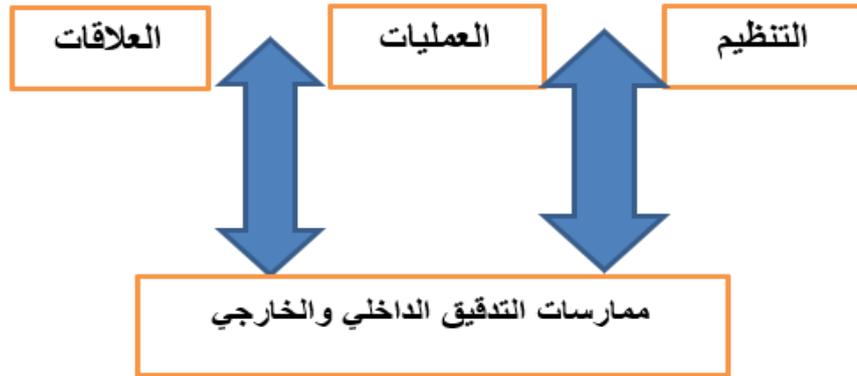
(2013)، وعلى الرغم من أن تعريف التدقيق الداخلي ينص بوضوح على أن التدقيق الداخلي مصمم لإضافة قيمة وتحسين عمليات المنظمة ، كذلك تقييم وتحسين فاعلية عمليات إدارة المخاطر والرقابة والحوكمة ، فإن دور التدقيق الداخلي في المنظمات متنوع ومختلف من منظمة الى أخرى (Rupšys & Boguslauskas, 2007)، علاوة على ذلك ، فان مستوى الفاعلية يختلف بين عمليات الوحدة الاقتصادية المختلفة وحسب تعقيدات عملياتها. (Badara & Saidin, 2014)

اشار Lenz and Hahn الى أن فاعلية التدقيق الداخلي تؤثر فيها عوامل كلية وصغرى ، مختلفة اذ تتمثل العوامل الكلية بالقوى القسرية والمعيارية والمحاكية، حيث يتم شرح القوى القسرية من خلال الامتثال للوائح التي تؤثر في دور التدقيق الداخلي في الوحدة الاقتصادية بشكل عام ، فيما يتم شرح القوى المعيارية من خلال درجة التوافق مع معايير التدقيق الداخلي، اما شرح قوى المحاكاة من خلال القياس مقابل التدقيق الداخلي الناجح في الوحدة الاقتصادية مدى استجابتها للمتغيرات في بيئة العمل، فعلى العكس من ذلك ، يتم تفسير العوامل الدقيقة من خلال العوامل المتعلقة بها والعوامل المتعلقة بالموارد والعمليات والعلاقات الداخلية من منظور آخر (Lenz & Hahn, 2015)، وينظر Azzali & Mazza الى فاعلية التدقيق الداخلي بحسب نظرية الوكالة، التي تؤكد على أن التدقيق الداخلي هو وكيل لمجلس الإدارة وللإدارة ، وسيكون فاعلاً" عند أداء دوره لصالحهم ، ويتماشى هذا الرأي مع تعريف التدقيق الداخلي الذي يركز على مساعدة الوحدة الاقتصادية في تحقيق أهدافها.(Azzali & Mazza, 2018) ، ومن ناحية أخرى ، يشير بعض الباحثين إلى أن فاعلية التدقيق الداخلي تتحقق بناءً على العديد من العوامل. على سبيل المثال ، تكامل الدعم الإداري للتدقيق الداخلي مع عمله وكفاءة المدققين الداخليين لتحقيق اهداف الوحدة الاقتصادية (Badara & Saidin, 2013)؛ وتأخذ بعض الدراسات في الاعتبار وجهة نظر العرض والطلب لفاعلية التدقيق الداخلي ، حيث يعتمد الطلب على رضا إدارة الوحدة الاقتصادية والجهة الخاضعة للتدقيق، في حين أن وجهة نظر العرض تستند إلى وجهة نظر المدققين بشأن فاعلية التدقيق الداخلي في الجهة التي يعملون فيها. (Alzeban & Gwilliam, 2014)

ويرى (Tackie, Yiadom, & Achina, 2016)، ان تحقيق فاعلية التدقيق الداخلي تكون من خلال نظرية المهنة والنظرية المؤسسية، وان المدققين الداخليين الفرديين لا يمكنهم تحقيق إمكاناتهم الكاملة إلا إذا تم تعزيز المهنة على هذا النحو، وبالتالي ، فإنهم يعملون بغرض الدفاع عن المهنة. استنادًا إلى النظرية المؤسسية عند مواجهة حالة عدم اليقين، ونتيجة للضغوط المؤسسية

، سنتبنى الشركات مثلا خصائص مماثلة من خلال الرغبة في التنظيم (Tackie, Yiadom, & Achina, 2016).

وقد قاما Azzali & Mazza باختبار الارتباط بين إجراءات التنظيم والإجراءات العملية والعلاقات لفاعلية التدقيق الداخلي وحوافز تلك الشركات وأدائها. باستخدام البيانات التي تم جمعها من 128 شركة إيطالية وأداء تقنية المربع الأقل جزئياً (طريقة المربعات الصغرى)، وقد وجدوا أن الشركات الكبيرة والشركات المدرجة والشركات في السوق المالي التي تم تدقيقها من قبل شركات التدقيق الأربعة الكبرى تمثل حوافز مهمة تجاه فاعلية التدقيق الداخلي، ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية في برنامج Amos على مجموعة كبيرة من البيانات التجريبية فقد توصلنا إلى أن المتغيرات العشرة للتعبير عن نظريات الوكالة والمهنية والمؤسسية مفيدة في قياس فاعلية التدقيق الداخلي، بشكل فردي، مجموعة في ثلاث فئات رئيسية (التنظيم والعمليات والعلاقات)، وقد تكون هذه النتائج مفيدة للممارسين في التدقيق الداخلي والخارجي (Azzali & Mazza, 2018). والشكل ادناه يوضح هذه العلاقات.



شكل رقم (4)

تأثير التنظيم والعمليات والعلاقات على ممارسات التدقيق الداخلي والخارجي

المصدر: من اعداد الباحث

وبناء على ما تقدم يرى الباحث ان لا وجود لنظرية بالمعنى الفلسفي لفاعلية التدقيق الداخلي، ولكن هنالك نظريات سلوكية تم تطبيقها على تصرفات الافراد في الإدارات المختلفة لقياس مدى

ملاءمتها، بينما تبقى نظرية الوكالة هي الأساس في البناء الفكري لممارسات التدقيق الداخلي والخارجي على حد سواء .

4.1.3. الثقافة التنظيمية للتدقيق الداخلي Internal Audit Organizational Culture

حدد Hofstede في (1980) الاختلافات الثقافية في أقسام نفس المنظمة او الوحدة الاقتصادية الموجودة في بلدان مختلفة.اذ وجد أن العديد من الثقافات الفرعية يمكن أن توجد في منظمة واحدة وباستخدام النموذج الذي طوره، حيث نظر إلى هذه الثقافات الفرعية من منظور دولي، وأدرك أن مكاتب منظمته الدولية المختارة الموجودة في بلدان مختلفة قد أظهرت سمات ثقافية فرعية مختلفة، ووفقاً لذلك، من المحتمل أن يكون لدور التدقيق الداخلي ثقافة فرعية. مختلفة عن باقي الأقسام في الوحدة الاقتصادية (Wright, 2009)، ويُنظر أيضاً إلى الثقافة التنظيمية على أنها مجموعة من المعتقدات والقيم الأساسية التي يحتفظ بها أعضاء المنظمة (Kaouache et al, 2020) إذا تم تحديد هذه المعتقدات والقيم بوضوح والتمسك بها بحزم ، فسوف تعد الثقافة قوية وتجنب الوحدة الاقتصادية مخاطر عدم الالتزام (Stephan & Pathak, 2016). فالثقافة التنظيمية هي جوهر عمليات المنظمة وتؤثر في أدائها العام وجودة منتجاتها وخدماتها (Sabri, 2013)، وتؤمن الأدبيات المتعلقة بالثقافة وعملية التدقيق أن ثقافة الدولة تؤثر في بيئة التدقيق الخاصة بها، فهي تؤثر في النهاية على عملية التدقيق ،حيث أظهرت بعض الدراسات أن الثقافة التنظيمية لها تأثير كبير في جودة التدقيق الداخلي من حيث العلاقة بين الثقافة التنظيمية وجودة التدقيق الداخلي وفاعليته في الجودة الاقتصادية ونتيجة لذلك، كان للثقافة تأثير في فاعلية التدقيق الداخلي (Kaouache et al, 2020)، ووفقاً لـ (Putri et al, 2010)، ان الثقافة تشبه إلى حد كبير المعايير الذاتية، لأن الثقافة التنظيمية قادرة على تشكيل العقليات الفردية تجاه فعل ما، وهذا يعني أن للثقافة التنظيمية دوراً" على الأفراد لتشجيعهم على إظهار السلوك، اذ انه المؤثر الذي يدفع الأفراد إلى التصرف بشكل أخلاقي أو غير أخلاقي حيث يعتمد إلى حد كبير على عاداتهم الثقافية سواء كانوا معتادين على السلوك الأخلاقي أم غير الأخلاقي والنتيجة، ستؤثر في فاعلية وجودة التدقيق الداخلي في الشركات ،وبالتالي التأثير في نتيجة النشاط (Mayer, Kuenzi, & Greenbaum, 2010)

وبناءً على ما تقدم فقد اتفق رأي الباحث مع هوفستد حول اختلاف ثقافة التدقيق الداخلي عن بقية الأقسام الأخرى للشركة او الوحدة الاقتصادية، لأسباب تتعلق بتبني مفهوم الاستقلالية

في اللاشعور وقوة الشخصية في مواجهة تحديات الإدارة والعاملين عند مناقشتهم بالمخالفات التي حدثت، وهذا يحتاج الى شخص حصيف يمتلك الشجاعة والفكر النير لمواجهة وإقناع الآخرين، فضلا عن المجموعة القيميّة التي زرعت فيه اثناء الدراسة والتدريب والعمل في هذه المهنة.

5.1.3. التدقيق الداخلي والحوكمة: Internal Audit and Governance

تناول علماء الاقتصاد قديما ومنهم (Adolph Birley and Gardner Means 1932) مفهوم الحوكمة المؤسسية في الوجود الاقتصادي الحديثة الذي يعنى بأداء الشركات والاستخدام الفاعل للموارد فضلا عن القضايا المرتبطة بفصل الملكية عن الإدارة، إلا أن المنتبع لجذور هذا الموضوع يجدها تعود إلى فضيحة Watergate في الولايات المتحدة الأمريكية، إذ استطاعت الهيئات التشريعية والقانونية الأمريكية تحديد فشل الرقابة المالية في الشركات والإسهامات غير المشروعة المتمثلة بتقديم الرشاوي لبعض المسؤولين الحكوميين وعدم الإفصاح والشفافية في التقارير المالية، مما ساعد في صياغة قانون مكافحة ممارسات الفساد عام 1977 ، وتضمن قواعد خاصة لصياغة ومراجعة نظام الرقابة الداخلية التي كانت نواة لهذا المصطلح، ولقد تم تأسيس هيئة (Tradeway) عام 1985 نظراً لتعرض عدد كبير من الشركات الى الاحتيال نتيجة ضعف الرقابة والتدقيق في هذه الشركات، وقدمت هذه الهيئة أول تقرير لها عن الحوكمة المؤسسية وقامت بنشره عام 1987 ، وكان يدعو لوجود بيئة رقابية سليمة ومستقلة مع تدقيق داخلي موضوعي يؤكد على ضرورة الإفصاح عن مدى فاعلية الرقابة الداخلية، وقد أثار موضوع حوكمة المؤسسات جدلا كبيرا في المملكة المتحدة التي ادركت أن التشريعات السائدة والنظم القائمة تعاني من خلل ما، الأمر الذي أدى ببورصة لندن للأوراق المالية أن تقوم بتشكيل لجنة لها عام 1991 تضمنت ممثلين عن الصناعة البريطانية تحددت مهمتها بوضع مشروع للممارسات المالية لمساعدة الشركات في تحديد وتطبيق الرقابة الداخلية من أجل تجنب الشركات خسائر كبيرة، وفي عام 1992 تم إصدار أول تقرير عن هذه اللجنة ركز على فعالية دراسة العلاقة بين الإدارة والمستثمرين ودور المستثمرين في تعزيز دور التدقيق في المؤسسات والحاجة إلى لجان تدقيق، كذلك أشار التقرير إلى دور مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، والدعوة إلى فصل المسؤوليات وصلاحيات الإدارتين .وهكذا توالى التقارير عن هذه اللجنة (شيبان 2016).

كما يعد التدقيق الداخلي ميزة إيجابية للمستثمرين المحتملين، مما يساعد على زيادة جاذبية الاستثمار للمؤسسة فضلاً عن انه يعمل على حماية مصالح وسلامة المساهمين (المالكين) والإدارة ، ليكونوا على دراية بالأخطاء والاختلاس ، للقضاء على أكبر الأخطاء والمخاطر التي قد تحدث للمشروع في المستقبل، وتحديد نقاط الضعف وتطوير مبادئ الإدارة، ويعد وجود التدقيق الداخلي في المؤسسات على أساس حوكمة الشركات عاملاً مهماً بالنسبة للمالك الذي يعهد بالإدارة إلى المديرين (Jurakulovna, 2021)، ويشير قانون حوكمة الشركات الهولندي (DCGC) إلى ان التدقيق الداخلي هو وظيفة لتقييم إدارة المخاطر الداخلية وأنظمة الرقابة. علاوة على ذلك، يشير هذا المصطلح إلى أنه يجب مناقشة خطة عمل التدقيق الداخلي والأنشطة والنتائج مع المدقق الخارجي ولجنة التدقيق، ولكن حتى الآن لم تشارك مهنة التدقيق الداخلي إلا بشكل غير مباشر في النقاش حول حوكمة الشركات في هولندا. لم يتم ضم أي ممثل للتدقيق الداخلي إلى لجنة المراقبة ولم يكن هناك فهم واضح لدور التدقيق الداخلي، الا ان هذا الفهم بدأ ينمو من خلال الندوات (Swinkels, 2012).

وتشير نتائج الدراسة التي اجراها (Kaawaase et al) الى أنه من بين سمات حوكمة الشركات التي تم التوصل لها بان لخبرة مجلس الإدارة وأدائه دوراً مهماً في التنبؤ بجودة التقارير المالية، مما يعكس جودة التدقيق الداخلي للتنبؤ بجودة التقارير المالية، وتتفق هذه النتائج مع نظرية أصحاب المصلحة التي تتطلب أن تدير المؤسسات توقعات أصحاب المصلحة، لاسيما في توفير المعلومات المالية، كما يجب أن تكون المؤسسات قادرة على تقديم المعلومات المالية التي يتم تمثيلها بأمانة وذات الصلة، ويجب أن تكون هذه المعلومات قابلة للتحقق منها، وتقديمها في الوقت المناسب، وقابلة للمقارنة، ومفهومة لتكون قادرة على تحقيق ممارسات عالية الجودة لإعداد التقارير المالية، كما يجب أن تتمتع المؤسسات المالية بجودة تدقيق داخلي من حيث كفاءة المدققين ويجب أن يكون هؤلاء المدققون قادرين على الامتثال للمعايير والقواعد المهنية مثل مدونة أخلاقيات المحاسبين المهنيين، وفي نفس الوقت يجب أن يتمتع مجلس الإدارة بالخبرة ذات الصلة مثل الخبرة المالية والمعرفة بالعمليات التجارية، ويحتاج مجلس إدارة المؤسسة المالية إلى أداء أدواره المنصوص عليها في قانون المؤسسات المالية وقانون التأمين. يجب أن يكون المجلس في وضع يسمح له بأداء أدوار أخرى. (Kaawaase & Nairuba, 2021) ، وينبغي على المجالس إدارة SACCO العمل بشكل متعمد لوضع تدابير تهدف إلى تعزيز حوكمة الشركات وتعزيز دمج التدقيق الداخلي على أساس المخاطر RBIA مع الهدف النهائي المتمثل في تعزيز الأداء المالي لشركة محل

التدقيق لتحقيق الغايات والاهداف المرجوة (NYERERE, 2022)، ويعمل قانون حوكمة الشركات (GC) في الحفاظ على العلاقات بين الشركات والمساهمين وأصحاب المصلحة الآخرين، فضلاً عن تعزيز أهمية بناء ثقافة مؤسسية تتوازي مع استراتيجية العمل وغرضها ونزاهتها وتنوع قيمتها. نظرًا لأن معظم البورصات المتقدمة تضع متطلباتها القانونية للامتثال وتوضيح رموز حوكمة الشركات في تقاريرها السنوية وحساباتها، وان الأداء العالي في التدقيق الداخلي مرتبط بمزيد من التوصيات لتحسين أبعاد حوكمة الشركات، فضلاً عن المزيد من الاقتراحات بأن المراجعات المحددة من قبل لجان التدقيق لأنشطة التدقيق الداخلي تؤثر في جودة التدقيق بشكل عام. الأداء والجودة في مختلف مراحل التدقيق الداخلي، ولا سيما تخطيط التدقيق، كما تلعب خصائص لجنة التدقيق دوراً حيوياً في تعزيز إدارة الأرباح وتكون بمثابة مراقبين على الأداء المالي للشركة. (Eltweri, 2021)، ويرى Alshawabkeh & Shiyab ان هناك أربعة أطراف رئيسيه تتأثر وتتوثر في حوكمة الشركات، وتحدد بشكل كبير مدى نجاح أو فشل الحوكمة وهذه الأطراف هي: (Alshawabkeh & Shiya, 2021)

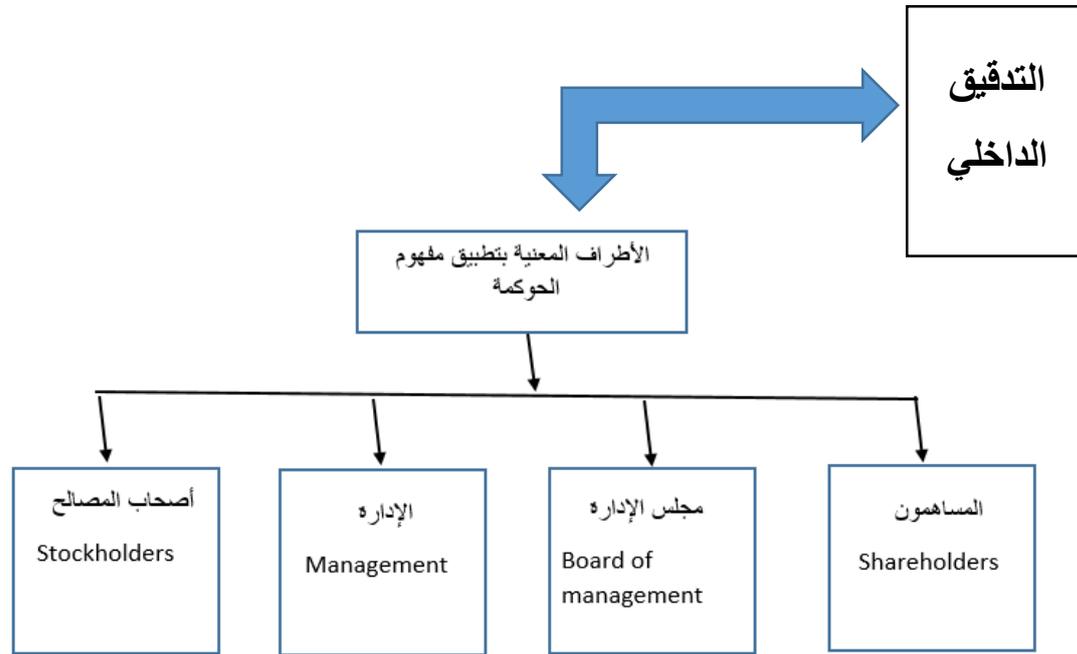
1. **المساهمون:** هم من يقومون بتمويل الجودة الاقتصادية عن طريق ملكيتهم للأسهم وتعظيم قيمة الجودة الاقتصادية على المدى البعيد، مما يساعدها على البقاء والاستمرارية مقابل حصولهم على قسم من أرباح الجودة الاقتصادية، ويملكون الحق في انتخاب أعضاء مجلس ادارة الجودة الاقتصادية وهؤلاء الأعضاء المنتخبون لهم تأثير قد يكون مباشر او غير مباشر في حصة المساهمين من الأرباح.

2. **مجلس إدارة الجودة الاقتصادية:** هم مجموعة من الأشخاص ينتخبهم ويختارهم المساهمون، توكل لهم المهام الروتينية للشركة والاستراتيجية ورسم السياسات المالية والمحاسبية، ويقوم مجلس الإدارة باختيار المديرين التنفيذيين والرقابة على أدائهم، ويتحتم على مجلس إدارة الجودة الاقتصادية وضع الليات لمراقبة أداء الجودة الاقتصادية، من خلال مقارنة الأداء الفعلي المتحقق مع الليات والخطط التي وضعها.

3. **المدراء:** المدراء هم المسؤولون عن أداء الجودة الاقتصادية من خلال الإفصاح والشفافية في نشر تقارير الجودة الاقتصادية، ولهم تأثير مباشر في تعظيم قيمة الجودة الاقتصادية وزيادة قيمتها السوقية، والمديرون يعتبرون حلقة الوصل بين مجلس إدارة الجودة الاقتصادية وأصحاب المصلحة الآخرين (بمعنى اخر هم من يرتبطون بعلاقات مع أصحاب المصلحة الداخليين

والخارجيين)، ويجب على المديرين الحرص في اختيار الموظفين في مختلف مستويات الجودة الاقتصادية من اجل تحقيق مصالح جميع أطراف أصحاب المصلحة.

4. أصحاب المصلحة: هم جميع الفئات التي لها مصالح في بقاء الجودة الاقتصادية واستمرارها، وهذه الفئات تتكون من (الدائنين والموردين والموظفين وغيرهم) وقد يكون تعارض في المصالح في بعض الأحيان، فهم يقومون بتقديم خدمات تساعد الجودة الاقتصادية في انتاج السلع والخدمات ومن دونهم لا تستطيع الأطراف أعلاه تحقيق أهدافها، وينبغي التعامل مع هذه الفئات بمنتهى الدقة والحذر. والشكل ادناه يوضح العلاقة بين أطراف الحوكمة والتدقيق الداخلي.



شكل (5) العلاقة بين أطراف الحوكمة والتدقيق الداخلي

المصدر: من اعداد الباحث

لقد أثرت التغييرات في الاقتصاد والبيئة السياسية، إلى جانب التقدم في تكنولوجيا المعلومات، بشكل كبير في حوكمة الشركات، اذ تواجه الشركات العديد من المخاطر التجارية، مما أدى إلى العديد من أنواع الاحتيال المالي المختلفة في السنوات الأخيرة، ويفرض الكشف عن مخاطر الأعمال والاحتيال المالي واسع النطاق والوقاية منها العديد من التحديات أمام مجالس الإدارة والإدارة العليا فيما يتعلق بأنشطة التدقيق الداخلي. ان حماية البيانات هي أحد المخاطر التي تواجهها المنظمات للقضاء على المخاطر المحتملة وتحسين أداء الأنشطة، كما يجب على المؤسسات إجراء عمليات تدقيق تنظيمية خاصة عمليات التدقيق الداخلي من أجل تعزيز فاعليتها، ويجب التحقق من

خصائصها في إطار النظام القانوني والمعايير المهنية على وجه الخصوص، وفي أعقاب الانهيار الاقتصادي في مواجهة التقارير المالية الاحتياطية في القرن العشرين، قامت الوكالات الحكومية والجمعيات المهنية بإصلاح النظام القانوني لتعزيز فعالية التدقيق الداخلي في حوكمة الشركات، بما في ذلك عمليات إدارة المخاطر والرقابة (Ta & Thanh, 2022). وفقاً لما جاء آنفاً فإن هناك علاقة وثيقة بين حوكمة الشركات وجودة التدقيق الداخلي، فكلما كان مجلس الإدارة يعمل بجد وإخلاص ويسعى الى وضع ضوابط داخلية صارمة، تؤدي الى مراقبتها من خلال لجنة التدقيق، وتعزيز استقلالية ودعم نشاط التدقيق الداخلي يكون قد اقترب من تحقيق تقارير مالية عالية الجودة يمكن الاعتماد عليها.

6.1.3. التدقيق الداخلي أداة لتحسين أنظمة الرقابة:

Internal Audit is a tool to improve control systems

في نهاية العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، كانت الإدارة العامة الجديدة، تسعى إلى ان تضمن استناد إدارة المالية العامة إلى العقلانية فقط، مما جعلها ضعيفة وتخضع لإعادة التقييم. ونتيجة لذلك، خضع نظام الإدارة العامة والرقابة الذي كان يستخدم في تخصيص الأموال العامة وإعادة توزيعها وتشغيل المرافق العامة، الذي كان يعتمد في السابق بشكل أساسي على معايير الكفاءة، لعدد من التغييرات. وقياس شامل لتأثير الأنشطة وفعاليتها ، وإنشاء وحدات خدمة أصغر، وحتى الاستعانة بمصادر خارجية للإدارة الاقتصادية وخدمات المرافق ومن ثم وضعها في بيئة تنافسية (Lentner, 2022)، ويرى JAMES ان عمليات التدقيق الداخلي تقوم بتقييم الضوابط الداخلية للشركة، بما في ذلك حوكمة الجودة الاقتصادية وعمليات المحاسبة. وتضمن عمليات التدقيق هذه الامتثال للقوانين واللوائح وتساعد في الحفاظ على التقارير المالية وجمع البيانات الدقيقة وفي الوقت المناسب. كما تزود الإدارة بالأدوات اللازمة لتحقيق الكفاءة التشغيلية عن طريق تحديد المشكلات وتصحيح الثغرات قبل اكتشافها في التدقيق الخارجي.(JAMES, 2022) ، وهذا الرأي يتفق مع معهد المدققين الداخليين IIA الذي يشير الى ان نشاط التدقيق الداخلي، الذي يتم إجراؤه من قبل محترفين لديهم فهم متعمق لثقافة الأعمال والأنظمة والعمليات يقدم ضماناً بأن الضوابط الداخلية المعمول بها كافية للتخفيف من المخاطر ، وأن عمليات الحوكمة فعالة وكفوءة ، والأهداف التنظيمية هي لتقييم التقنيات الناشئة، وتحليل الفرص وتقييم المخاطر والضوابط والأخلاق، والجودة،

والاقتصاد والكفاءة، كذلك التأكد من أن الضوابط المطبقة كافية للتخفيف من المخاطر، وإيصال المعلومات والآراء بوضوح ودقة.

ويمنح هذا التنوع المدققين الداخليين منظوراً واسعاً عن الوحدة الاقتصادية، وهذا بدوره يجعل المدققين الداخليين مورداً قيماً للإدارة التنفيذية ومجالس الإدارة في تحقيق الأهداف والغايات العامة ، كذلك في تعزيز الضوابط الداخلية والحوكمة التنظيمية. (All, 2022) ، وتشير Harvey الى ان التدقيق الداخلي وظيفة مهمة لأي برنامج لأمن المعلومات والامتثال، وهو أداة قيمة لإدارة المخاطر بشكل فعال ومناسب، ضمان بأننا نفعل ما نقول، أي ما تم وضعه من سياسات واجراءات ، وهل توجد ثغرات في سياساتنا وإجراءاتنا؟ وهل هناك مجالات للتحسين؟ ثم هل نلبي أهداف الامتثال لدينا؟ كل هذه الأسئلة المهمة يتم تناولها من خلال التدقيق الداخلي. (Harvey, 2017) ، وان المدققين الداخليين منضبطون جيداً في مهنتهم، وهم ملتزمون بتنمية مهاراتهم وتعزيزها من خلال التدريب والتعليم المهني المستمر لأداء جميع أدوارهم بشكل فاعل، ويجب قيام المدققين الداخليين في توقع القضايا الناشئة وإيجاد الحلول المناسبة لها، كما يجب أن يتمتعوا أيضاً بالفطنة التجارية ومهارات التفكير النقدي وأن يكونوا مواصلين ممتازين يستمعون باهتمام ويتحدثون بفاعلية ويفصحوا بوضوح عن الاحداث التي حدثت فيالوحدة الاقتصادية عند اجراء عمليات التدقيق (The Institute of Internal Auditors, 2016)

واستناداً لما تقدم فإن المدققين الداخليين يلعبون أدواراً مختلفة كأداة مهمة لمساعدة الإدارة في الوصول الى بيانات مالية خالية من الاحتيال، والسعي الى تحسين سمعة الوحدة الاقتصادية وإضافة قيمة لها في السوق.

7.1.3. كفاءة التدقيق الداخلي Internal Audit Efficiency

من وظائف التدقيق الداخلي فحص البيانات المحاسبية والمالية لتحسين العمليات، وان المؤهلات المهنية والخبرة العملية لموظفي التدقيق الداخلي، واستراتيجية التدقيق الداخلي، والأنشطة، والقيمة المضافة للشركة، وقدرتها على التحسين. هي نفسها مؤشر على كفاءة هذا النشاط (Savčuk, 2007) علاوة على ذلك ، نما دور وتأثير تقييم الكفاءة للمدقق الداخلي في مساعدة الشركات لتخفيف المخاطر الرئيسية ، مما يضمن تنفيذ عملية الرقابة والتدقيق بشكل أكثر فاعلية وكفاءة ، وأن جميع المخاطر الرئيسية للشركة يتم التعامل معها بحذر وكفاءة مهنية من قبل موظفي التدقيق الداخلي (Coetzee & Lubbe, 2014)، علاوة على ذلك ، فإن إدارات التدقيق الداخلي

هي إدارات خدمية ، ومسألة كونها فاعلة بما فيه الكفاية، هي مصدر قلق دائم للإدارة في هذا الشأن، إذ يمكن لأقسام التدقيق الداخلي أن تمثل قدرا كبيرا من التوظيف والاستثمار الجيد لموارد الوجود الاقتصادية ، فضلاً عن المساهمة في نموها ونجاحها الاقتصادي، مما يضمن تنفيذ انشطتها بشكل أكثر فاعلية وكفاءة، عن طريق معالجة جميع المخاطر الرئيسية. (Al-Matari, and Al-Swidi, 2014). وتستفيد الشركات الرائدة من كفاءة موظفي التدقيق الداخلي من خلال منح المتدربين الإداريين تناوباً في القسم لاكتساب خبرة مباشرة في عمليات الجودة الاقتصادية ، واكتساب قدرات التعرف على المخاطر والتخفيف من حدتها، فضلاً عن التعامل السليم مع الموارد، فإن الاحتفاظ بالسجلات والتواصل الفاعل من خلال اعتماد التكنولوجيا التي توفرها تكنولوجيا المعلومات (Jaraha, AL Jarraha, & Al-Zaqebaa, 2022)، قد يتم إنشاء قسم التدقيق الداخلي (IA) داخل المنظمة بهدف محدد لتقليل التكاليف، من خلال توفير تحديد المخاطر، وهناك عنصر تعارض في هذا الهدف لأنه لا يوفر إيرادات للمنظمة، لكنه يركز على توفير التكاليف من خلال أداء واجباتهم، وتستخدم إدارات التدقيق الداخلي، مثل الإدارات أو المنظمات الأخرى الموارد لتقديم خدماتها، وهذه الخدمات هي مقياس لمخرجات قسم التدقيق الداخلي وتقييم الكفاءة المقارن مع كيفية استخدام المدخلات بشكل جيد لإنتاج هذه الخدمات ، ومن ثم يصبح مقياساً مهماً للأداء (Kruger, Steyn, & Kearney, 2002) ، وان التزام المدققين الداخليين في معايير التدقيق الداخلي الدولية (معايير السمات، والاداء والتنفيذ) ستوفر لهم مقياساً للجودة يمكن من خلاله قياس كفاءة التدقيق الداخلي، وتتطلب معايير معهد المدققين الداخليين ان يكون المدققون ماهرين في التعامل مع موظفي الجودة الاقتصادية وفي التواصل بشكل فاعل معهم، وقد يتم اعتبار هذا الشرط ضمناً فيما يتعلق بالتدريب والكفاءة (العواد، 2022) إذ يطلب معهد المدققين الداخليين (IIA) من المدقق الداخلي تخطيطاً للعمل وأدائه حتى يتمكن من تقديم نتائج تدقيق مفيدة وتوصيات للتحسين المستمر في الجودة الاقتصادية، وعادة ما تؤخذ قدرة قسم التدقيق الداخلي على التخطيط والتنفيذ والإبلاغ عن نتائج عمليات التدقيق بشكل صحيح كبديل لجودة التدقيق، لذلك، فإن بعض عوامل جودة التدقيق الداخلي ، وتتمثل بالمؤهلات، يتم قياسها من قبل الأطراف التي قامت بفحص أو تقييم تقرير التدقيق الداخلي والأطراف المسؤولة عن تعيينه (Alajeli & Wahhab 2022).

ولما تقدم، يرى الباحث ان كفاءة التدقيق الداخلي تعد مصدراً للأمان امام المخاطر التي تواجهها الوحدة الاقتصادية من ناحية وصماماً للأمان لأصحاب المصلحة جميعاً من ناحية

أخرى، فضلا عن المساهمة في تقليل كلفة التدقيق الخارجي، لاسيما في الشركات او الوحدات الاقتصادية الكبيرة.

8.1.3. التدقيق الداخلي في القطاع العام Internal Audit in the public sector

يعد التدقيق الداخلي ، أحد مكونات نظام الرقابة الداخلية ، وهو وظيفة او نشاط استراتيجي لضمان الحوكمة الرشيدة في جميع أنحاء الدولة ،ان المدققين الداخليين في الحكومة مكلفون بالاضطلاع بدور أساسي في مساعدة الإدارات ورؤساء الوكالات أو الهيئات الإدارية ولجان التدقيق في تعزيز العمليات الفاعلة والكفوءة من خلال تقييم مدى كفاية الضوابط الداخلية، بما يتفق مع الدليل الإرشادي الوطني لأنظمة الرقابة الداخلية (PGIAM; 2020) ويعد التدقيق الداخلي ضرورياً لمسائلة الجهات التنفيذية عن أداؤها، وضرورياً أيضاً للشفافية فيما يتعلق بالنتائج ذات الصلة بالبرامج في المؤسسات الحكومية مثل الجيش والشرطة والنقل والصحة والتعليم وغيرها، اذ ان المدققين الداخليين الحكوميين مكلفون بضمان الامتثال لسياسات الدولة واجراءاتها (العواد، 2022) والملاحظ أن هناك اتجاه دولي متزايد نحو ضرورة الاهتمام بتحسين الإدارة في الأجهزة الحكومية، وذلك من منطلق أن الأجهزة الحكومية في مجموعها تشكل وحدة محاسبية كبيرة، وحجم إنفاقها العام كبير جداً، وتدار في بيئة صعبة، والتدقيق الداخلي باعتباره آلية هامة من مجموعة من الآليات المتاحة للإدارة تساعد على الوفاء بمسؤولياتها في هذه البيئة. (الصواني، سمره، و القرنشاوي، 2023) ففي القطاع العام ، تبرز ضرورة أن يكون المدققون الداخليون مؤهلين بما يجعلهم دقيقين في معرفتهم بالأعمال والأنظمة والتطورات والمواضيع الأخرى، ويجب أن يكونوا قادرين على فك رموز ما يصلح وما لا يصلح ، ومعرفة نقاط القوة والضعف في المعايير والأنظمة والتعليمات، اذ يعد تحسين جودة التدقيق الوظيفية والهدف الاسمي للرئيس التنفيذي للتدقيق ، ولذلك فان رئيس قسم التدقيق الداخلي يجب ان يكون مؤهلاً بشهادة للتدقيق مثل المدقق الداخلي المعتمد (CIA) او خبير التدقيق الحكومي المعتمد (CGAP) او مدقق الخدمات المالية المعتمد (CFSA) او شهادة في التقييم الذاتي للرقابة (CSAC) او شهادة في إدارة المخاطر (CRMA) ، اذ ان المدقق المعتمد قادر على اتخاذ قرارات جيدة في أسرع وقت دون الحاجة إلى الانتظار أو التشاور مع فريق آخر (Al-Matari, et al, 2014)

9.1.3. استقلالية المدقق الداخلي والأداء المهني

Internal auditor independence and professional performance

يُنظر إلى التدقيق الداخلي على أنه عنصر حيوي في تنفيذ أنظمة المحاسبة، فهو يساعد في الحد من آثار الاحتيال والممارسات غير القانونية، حيث يمنح التدقيق الداخلي البيانات المالية مزيداً من المصداقية، ويمكن أن يشارك بشكل فاعل في تقليل آثار هذه المشكلة. إن المدققين الداخليين مؤهلون لاكتشاف الأنشطة غير المرغوب فيها، حيث من المتوقع أن يكون لديهم الفهم الشامل لمهنتي المحاسبة والتدقيق ، والتأهيل الكافي لممارسة التدقيق والمعرفة التامة لمبادئ المحاسبة ومعايير التدقيق الداخلي الدولية ، لاسيما فيما يتعلق بالاستقلالية (Jarrah, et al, 2022) ، إذ يجب أن يكون المدققون الداخليون مستقلين عن الأنشطة التي يقومون بتدقيقها ، ويتضح ذلك عندما يمكنهم القيام بعملهم بحرية وموضوعية، إذ تسمح الاستقلالية للمدققين الداخليين بجعل الأحكام المحايدة غير المتحيزة ضرورية لسلوك عمليات التدقيق بشكل سليم فهي يتم تحقيقها من خلال الوضع التنظيمي والموضوعية، حيث إن الاستقلالية تعني أن يكون المدقق الداخلي قادراً على اتخاذ موقف والإبلاغ عن القضايا التي تؤثر في استمرارية الوجود الاقتصادية، دون أن يتأثر بأي محاباة أو إكراه أو تأثير من أي طرف من أصحاب المصلحة، ويجب أن يكون الوضع التنظيمي لإدارة التدقيق الداخلي كافياً للسماح لها بإنجاز مسؤوليات التدقيق، وأن يكون رئيس قسم التدقيق الداخلي مسؤولاً أمام الإدارة أو مجلس الإدارة في المنظمة أو المؤسسة مع تمتعه بسلطة كافية لتعزيز الاستقلالية ولضمان تغطية عمليات تدقيق واسعة النطاق، وتضمينها الكافي في تقارير التدقيق، واتخاذ الإجراءات المناسبة بشأن توصيات فريق عمل المدققين (Rameesh, 2003) ، ومن المعروف أن لاستقلالية المدققين الداخليين وكفاءتهم المهنية وخبرتهم تأثيراً إيجابياً على منع الاحتيال ، ويمكن للثقافة التنظيمية أن تعزز استقلاليتهم، إذ يجب أن تلتزم المنظمة بعدم وجود تضارب في المصالح أو التدخل في تنفيذ واجبات المدققين الداخليين. فضلاً عن ذلك ، يجب متابعة جميع توصيات المدققين الداخليين بشكل صحيح حتى يمكن تحقيق أهداف المنظمة، فقد يؤدي وجود التضارب في المصالح إلى فقدان المدققين الداخليين لاستقلاليتهم في أداء واجباتهم، لذا يجب أن يكون المدققون الداخليون قادرين على فصل المصالح الشخصية عن مصالح العمل، واحترام بعضهم البعض أي احترام العمل الذي يقوم به الزملاء الآخرون ، والوصول دائماً في الوقت المحدد، والانضباط ، ومن المأمول أن تؤدي عوامل الخبرة السابقة إلى تحسين قدرات اتخاذ القرار لديهم (Putri, et al, 2022) ،وقد يتساءل البعض كيف لمدققي الحسابات الداخليين العاملين لدى المنظمات الحكومية الذين هم موظفون فيها تصنيف انفسهم كمستقلين؟ وللإجابة على هذا السؤال، نقول يسعى المدققون في القطاع العام على المستوى الفردي أو التنظيمي لتحقيق

الاستقلالية بالقدر الممكن. لكن مسألة الاستقلالية تبقى نسبية حسب الظروف والاحداث التي يمر بها كل بلد . (العواد، 2022)

واستنادا الى ما تقدم فان استقلالية التدقيق الداخلي بشكل عام ليست كاملة وذلك لارتباط وظيفة التدقيق الداخلي بالإدارة، ولكن المنظمات المهنية في معظم بلدان العالم تسعى لتحقيق اعلى قدر من الاستقلالية للتدقيق الداخلي من خلال تشريعات وارشادات تعطي القدر المعقول من فهم الإدارات العليا للمدققين الداخليين فيما يتعلق باستقلاليتهم. اما في ما يتعلق باستقلالية وحدات التدقيق الداخلي في القطاع العام العراقي فتبقى محل اهتمام الباحثين والمهنيين نتيجة للظروف التي مر بها العراق، وعدم وجود رغبة من الإدارات العليا في تحسين أنظمة الرقابة الداخلية لأسباب عدة، مع وجود محاولات لدعم هذه الوظيفة من قبل أجهزة الرقابة العليا مثل ديوان الرقابة المالية ولجنة مكافحة وهياة النزاهة.

المبحث الثاني

معايير التدقيق الداخلي الدولية وتطبيقاتها

International internal auditing standards and their applications

سيتناول هذا المبحث نشأة ومفهوم وأهمية وأهداف ونطاق معايير التدقيق الداخلي الدولية، ، كذلك التطرق الى مبادئ تنفيذ التدقيق الداخلي وفقا لهذه المعايير وواقع الالتزام بها وتطبيقاتها، فضلا عن ذكر مهام المدقق الداخلي في ظل تطبيق هذه المعايير .

1.2.3. نشأة ومفهوم معايير التدقيق الداخلي الدولية (Genesis and Concept of International Internal Auditing Standards)

كانت بداية العمل لوضع مجموعة معايير دولية للتدقيق سنة 1969 من خلال نشر مجموعة دراسة المحاسبين الدولية (Accountants International Study Group) تقارير عدة تركز على التدقيق الدولي، لتشير لاحقاً عملية إنشاء لجنة معايير المحاسبة الدولية سنة 1973 العديد من الدعوات لإنشاء هيئة مماثلة على جبهة التدقيق (وهذان، واخرون، 2021).

وتتم ممارسة التدقيق الداخلي في بيئات قانونية وثقافية مختلفة ومتنوعة لصالح مؤسسات تختلف من ناحية الأهداف والحجم والتعقيد والهيكلية، كما تتم ممارسة التدقيق الداخلي من قبل أشخاص من داخل المؤسسات أو من خارجها، ومن هنا فقد جاءت الحاجة لوضع معايير التدقيق الداخلي الدولية، حيث إن احتمالات تضارب المصالح جعلت من الضروري بشكل متزايد أن يوضح المدقق طبيعة العمل المنجز ودرجة مسؤوليته (جبر، 2019).

ويمكن توضيح مفاهيم معايير التدقيق الداخلي الدولية حسب آراء بعض الباحثين كما موضح بالجدول الآتي:

جدول (4)

مفاهيم معايير التدقيق الداخلي الدولية

ت	المصدر	المفهوم
1	(خلف، 2004)	تمثل معايير التدقيق الداخلي الدولية الحد الأدنى الذي يسترشد به المدقق وتساغه في تحديد خطوات التدقيق وإجراءاته التي يجب اتباعها، أي انها المقاييس المعتمدة في تقييم نتائج التدقيق والحكم على مستوى وكفاءة أجهزة التدقيق الداخلي في اداء العمل للتأكد من ان مستوى الأداء المهني يتفق مع مستويات الأداء المقبولة.
2	(صبح، 2006)	إن معايير التدقيق الداخلي الدولية هي بمثابة مقياس الأداء المهني والذي يعد النموذج المستعمل في الحكم على نوعية العمل الذي يقوم به المدقق .
3	(Carmichael & Willingham, 2013)	تعرف معايير التدقيق الداخلي الدولية بأنها مجموعة من المبادئ الدولية لتدقيق القوائم المالية من أجل التأكد من توحيد الممارسات المحاسبية والتدقيقية وزيادة الثقة في القوائم المالية .
4	(Ramamoorti, 2015)	ينظر الى معايير التدقيق الداخلي الدولية على إنها ارشادات عامة لمساعدة المدققين على تنفيذ مسؤولياتهم المهنية عند تدقيق القوائم المالية التاريخية وتنقسم المعايير الى معايير السمات والصفات، ومعايير الاداء، ومعايير التنفيذ (التطبيق) .
5	(عبد الله، 2021)	إن معايير التدقيق الداخلي الدولية هي الأساس لقياس الأداء للمدققين والوحدات الاقتصادية، وبالتالي فهي هدف مرغوب فيه ومطلوب تحقيقه او انه نمط ينشأ بالعرف او عن طريق القبول العام او يتأسس من خلال الهيئات العلمية او المهنية او الحكومية او السلطة التشريعية، وان وضع المعيار يهدف الى تكوين قاعدة اساسية للعمل يسترشد بها مجموعة من الأشخاص .
6	(وهدان ، واخرون، 2021)	تعد معايير التدقيق الداخلي الدولية مجموعة من المتطلبات الإلزامية المستندة إلى المبادئ، وتتألف من تصريحات توضح المتطلبات الأساسية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي، ولتقييم فعالية الأداء، وهي متطلبات واجبة التطبيق دولياً على مستوى المؤسسات والأفراد على السواء، كما تتألف هذه المعايير من تفسيرات توضح المصطلحات والمفاهيم الواردة في المعايير .

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المؤشرة ازاء كل مفهوم.

وبناءً على ما سبق يمكن القول إن معايير التدقيق الداخلي الدولية هي مجموعة من الإرشادات العامة التي وضعتها الجمعيات المعنية المهتمة بالتدقيق الداخلي لمساعدة المدققين الداخليين على تنفيذ مسؤولياتهم المهنية عند تدقيق أنشطة الوحدة الاقتصادية للوصول الى أهداف التدقيق الداخلي بموجب ممارسات ومصطلحات موحدة على المستوى الدولي.

2.2.3. أهمية معايير التدقيق الداخلي الدولية

(Importance of International Internal Auditing Standards):

تأتي أهمية معايير التدقيق الداخلي الدولية من خلال ضبط عمل المحاسبين وتوجيههم للعمل بصورة أكثر مثالية، وتقليل الفجوة تجاه التوقعات، وجعل إجراءات التدقيق متوقعة بصورة أكبر، ورفع مستوى أداء المدققين، والحكم عليه، وإن تطبيق المعايير على مختلف القوائم المالية سيزيد من ملاءمة المعلومات المحاسبية الواردة في هذه القوائم (لحدو، 2016).

يمكن استعمال معايير التدقيق الداخلي الدولية في جميع الوحدات الاقتصادية، حيث إنَّها تعبر عن المعايير المحاسبية التي يجب الالتزام بها في تأدية مهنة المحاسبة، وتوضع هذه المعايير لتوفير مستوى مناسب من الأداء الوظيفي والمهني يسهم في ضبط العمل، ويمكن توضيح أهمية معايير التدقيق الداخلي الدولية من خلال الآتي: (Schneider, 2009)

1. تقديم أساس لأداء وتطوير مجموعة واسعة من خدمات التدقيق الداخلي ذات القيمة المضافة للوحدة الاقتصادية بالشكل الذي يتناسب مع التغيرات والتطورات المرافقة لبيئة الأعمال المعاصرة.

2. تشكيل الأساس المناسب لتقييم أداء التدقيق الداخلي، ومن ثم المساعدة في تحديد نقاط القوة والضعف في أداء المدقق والعمل على تعزيز نقاط القوة والعمل أيضاً على معالجة نقاط الضعف.

3. إن معايير التدقيق الداخلي الدولية تعتبر دليل الالتزام بالعناصر الإلزامية لمعايير التدقيق الداخلي الصادرة عن معهد المدققين الداخليين فضلاً عن تعزيز العمليات والعمليات التنظيمية في الوحدة الاقتصادية.

4. تحدد معايير التدقيق الداخلي الدولية استقلالية وموضوعية المدققين الداخليين. حيث يجب أن يظل المدققون الداخليون مستقلين وأن يؤديوا عملهم بموضوعية للتوصل الى أفضل النتائج التي يمكن الاعتماد عليها.

وتبرز أهمية معايير التدقيق الداخلي الدولية برأي (التميمي والغزي، 2019) أيضا بالآتي:

1. تساهم معايير التدقيق الداخلي الدولية في تطوير أنظمة الرقابة وفرض الحوكمة على أنظمة المعلومات، إذ إن هذه المعايير تؤدي إلى الارتقاء بعمل التدقيق الداخلي وتعزيز قيمة حوكمة المعلومات لو تم تطبيقها بالشكل الصحيح.

2. تساعد معايير التدقيق الداخلي الدولية في التحرر من الظروف التي تخيف قدرة نشاط التدقيق الداخلي على القيام بمسؤوليات التدقيق الداخلي بحيادية، ويمكن ان تحقق المستوى المطلوب من الحرية لإجراء مهام نشاط التدقيق الداخلي بشكل فعال، ويتمتع الرئيس التنفيذي للتدقيق (رئيس قسم التدقيق) بإمكانية الوصول المباشر وغير المعوق إلى الإدارة العليا ومجلس الإدارة.

3. تهيئة الفرصة المناسبة لبحث هيكل عام للمعرفة بمهنة التدقيق الداخلي وتطويره، وإعداد قائمة بمسؤوليات المدقق الداخلي، من أجل أن يمكن المدقق الداخلي من أداء واجباته ومهامه بالشكل المطلوب.

4. المساعدة في وضع برنامج تعليمي مستمر للتدقيق الداخلي وتنمية مهارات المدققين الداخليين انسجاماً مع متطلبات بيئة الأعمال المعاصرة ووضع الأسس والبرامج اللازمة لتعريف المدقق الداخلي بمتطلبات هذه البيئة.

يتضح مما تقدم إن أهمية معايير التدقيق الداخلي الدولية تأتي من مساعدة المدقق الداخلي في أداء جملة من الأمور، هي على النحو الآتي: (عبد الله، 2021)

1. التأكد من التزام إدارة الوحدة الاقتصادية من خلال ممارسة أعمالها بتحقيق الاهداف والسياسات والإجراءات المعتمدة بكفاءة وفاعلية خلال فترة زمنية معينة.

2. التأكد من مدى ملاءمة وفعالية السياسات والإجراءات المتعلقة بالضبط الداخلي المعتمدة لبيئة وظروف العمل والتحقق من تطبيقها بالشكل الصحيح.

3. التأكد من صحة البيانات ودراسة الضبط والفحص عليها، من خلال مراجعة وتقييم ادارة المخاطر الداخلية وتدقيق البيانات بعد التأكد من اكتمالها.

4. اقتراح الاجراءات اللازمة لزيادة كفاءة وفاعلية الدوائر التنفيذية والأنشطة، تأكيدا للمحافظة على ممتلكات وموجودات الوحدة الاقتصادية.

5. تدقيق المخاطر وتدقيق فاعلية وكفاءة الاساليب المعتمدة في تقييم تلك المخاطر، والتأكد من الالتزام بالقوانين والتعليمات والأنظمة المعمول بها.

3.2.3. أهداف معايير التدقيق الداخلي الدولية

(Objectives of International Internal Auditing Standards):

جاءت الحاجة لوضع معايير التدقيق الداخلي الدولية لتكون دليلاً "عاماً" أو إرشادات عامة لمساعدة المدققين على تنفيذ مسؤولياتهم المهنية عند تدقيق القوائم المالية بالشكل الذي يجعل هذه القوائم أكثر ثقة وملاءمة لاحتياجات المستخدمين (جبر، 2019).

يمكن توضيح أهداف معايير التدقيق الداخلي الدولية من خلال مجموعة من النقاط، وهي الآتي:

1. تقديم الحد الأدنى الذي يمكن أن يسترشد به المدقق الداخلي لمساعدته في تحديد خطوات التدقيق واجراءاته التي يجب اتباعها.
2. تعد معايير التدقيق الداخلي الدولية بمثابة مقياس الأداء المهني والذي يعد النموذج المستعمل في الحكم على نوعية العمل الذي يقوم به المدقق، والتأكد من توحيد الممارسات المحاسبية والتدقيقية وزيادة الثقة في القوائم المالية. (Ramamoorti, 2015)
3. يمكن اعتبار هذه المعايير هدفاً مرغوباً فيه ومطلوباً تحقيقه أو انه نمط ينشأ بالعرف أو عن طريق القبول العام أو يتأسس من خلال الهيئات العلمية أو المهنية أو الحكومية أو السلطة التشريعية، وان وضع المعيار يهدف الى تكوين قاعدة اساسية للعمل يسترشد بها مجموعة من الأشخاص.
4. تمثل معايير التدقيق الداخلي الدولية مجموعة من المتطلبات الإلزامية المستندة إلى المبادئ، وتتألف من تصريحات توضح المتطلبات الأساسية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي، ولتقييم فاعلية الأداء، وهي متطلبات واجبة التطبيق دولياً على مستوى المؤسسات والأفراد على السواء. (Marais, 2014)
5. تقديم مقاييس معتمدة لتقييم نتائج التدقيق الداخلي والحكم على مستوى وكفاءة اجهزة التدقيق الداخلي في اداء العمل للتأكد من ان مستوى الأداء المهني يتفق مع مستويات الأداء المقبولة. (مزياني، 2012)

6. توجيه الالتزام بالعناصر الإلزامية من الإطار المهني الدولي لممارسة التدقيق الداخلي من أجل زيادة الثقة بعمل جهاز التدقيق الداخلي الأمر الذي ينعكس على زيادة الثقة في القوائم المالية التي تعدها الوحدة الاقتصادية.
7. توفير إطار مرجعي للأداء وتعزيز مجال واسع من خدمات التدقيق الداخلي ذات القيمة المضافة، فضلاً عن إرساء أسس ملاءمة لتقييم أداء التدقيق الداخلي والعمل على تعزيز الجوانب الايجابية ومعالجة الجوانب السلبية في أداء المدقق الداخلي.
8. المساعدة في تأكد المدقق الداخلي من التزام الإدارة بتحقيق الاهداف والسياسات والإجراءات المعتمدة بكفاءة وفاعلية خلال فترة زمنية معينة، والتأكد من مدى ملاءمة وفاعلية السياسات والإجراءات المتعلقة بالضبط الداخلي المستندة لبيئة وظروف العمل والتحقق من تطبيقها بالشكل الصحيح، فضلاً عن التحقق من صحة البيانات ودراسة الضبط والفحص عليها من خلال تقييم وادارة المخاطر. (Twaijry,2014)

يتضح مما تقدم إن معايير التدقيق الداخلي الدولية تهدف الى تحديد المبادئ الأساسية التي تمثل ممارسة التدقيق الداخلي، وتوفير إطار عمل لتنفيذ مجموعة واسعة من أنشطة التدقيق الداخلي ذات القيمة المضافة والترويج لها، فضلاً عن وضع الأساس المناسب لتقييم أداء التدقيق الداخلي وجعله بأفضل شكل ممكن.

4.2.3. نطاق معايير التدقيق الداخلي الدولية

(Scope of International Internal Auditing Standards):

إن توافر معايير للإداء المهني يعتبر من المقومات الأساسية لأي عمل مهني متطور وناجح، ولتنفيذ أعمال التدقيق الداخلي في بيئات متعددة الأشكال داخل الوحدات الاقتصادية التي تختلف في الهدف والحجم والهيكل وبواسطة أفراد من داخل هذه الوحدات، وتتألف معايير التدقيق الداخلي الدولية من قسمين أساسيين، هما معايير الخصائص ومعايير الأداء، فمعايير الخصائص تحدد الخصائص التي يجب توافرها في المؤسسات والأفراد الذين يمارسون التدقيق الداخلي، أما معايير الأداء تتناول طبيعة التدقيق الداخلي وتحدد معايير الجودة لقياس أداء الخدمات المقدمة (وهدان، 2021).

ولمعرفة معايير التدقيق الداخلي الدولية يمكن توضيحها من خلال الآتي:

أولاً : معايير الخصائص (Characteristics Standards) او معايير الصفات: ينظر الى معايير الخصائص على إنها المعايير التي تحدد الخصائص التي يجب توافرها في المدققين الداخليين العاملين في مختلف الوحدات الاقتصادية ، وهي أربعة معايير، تبدأ من الرقم 1000 الى 1300، وتشتمل معايير الخصائص على وثيقة التدقيق التي تشمل على كل من الأهداف والصلاحيات والمسؤوليات الخاصة بالمدقق الداخلي بالمعايير من 1000 الى 1010، فضلا عن استقلالية وموقع دائرة التدقيق على الهيكل التنظيمي وموضوعية المدققين وذلك بالمعايير من 1100 الى 1130 ، كذلك البراعة المهنية المطلوبة من المدققين لإنجاز اعمالهم بكفاءة ومهارة وخبرة ، حيث تم التطرق لها بالمعايير 1200 الى 1230 ، فضلا عن المعايير 1300 الى 1320 التي تؤكد على برنامج الضمان وتحسين جودة نشاط التدقيق الداخلي بما يضمن تغطية أنشطة الوحدة الاقتصادية كافة، ويمكن توضيح هذه المعايير عن طريق الآتي:
(IIA,2004)، (Ledentu & Brender,2012)

1. الغرض والسلطة والمسؤولية: يجب تحديد غرض وسلطة ومسؤولية نشاط التدقيق الداخلي تحديداً رسمياً ضمن ميثاق التدقيق الداخلي في الوحدة الاقتصادية، بما يتماشى مع رسالة التدقيق الداخلي ومع العناصر الالزامية من الإطار المهني الدولي لممارسة التدقيق الداخلي.
2. الاستقلالية والموضوعية: يجب أن يكون نشاط التدقيق الداخلي مستقلاً، ويجب على المدققين الداخليين أداء أعمالهم بموضوعية .
3. المهارة والعناية المهنية اللازمة: يجب إنجاز مهمات التدقيق الداخلي بمهارة، مع توشي العناية المهنية اللازمة.
4. برنامج تأكيد وتحسين الجودة: يجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق في الوحدة الاقتصادية أن يضع ويحافظ على برنامج متكامل لتأكيد وتحسين الجودة بحيث يغطي جوانب نشاط التدقيق الداخلي كافة.

ثانياً: معايير الأداء (Performance Standards): وهي عبارة عن سبعة معايير تبدأ من الرقم 2000 الى 2600. اذ ينظر الى معايير الأداء على إنها المعايير التي تتناول طبيعة التدقيق الداخلي، وتحدد معايير الجودة لقياس أداء الخدمات المقدمة، التي تصف طبيعة أنشطة

التدقيق الداخلي وتضع المقاييس النوعية التي يمكن أن يقاس إداء التدقيق الداخلي بواسطتها وتتمثل إدارة نشاط التدقيق في إعداد الخطة السنوية المبنية على اساس تعميم المخاطر وطبيعة العمل وذلك عن طريق فحص وتقييم مدى كفاءة وفاعلية نظام الرقابة الداخلية والتوصية بذلك، والتخطيط لمهمة التدقيق، وتنفيذ المهمة من خلال تقييم وتدوين معلومات كافية لتحقيق أهداف تلك المهمة في الملف الدائم والملف الجاري، وإيصال النتائج (التقارير) ثم المتابعة، ويمكن توضيح هذه المعايير من خلال الآتي: (Kontogeorgis,2018)،

1. إدارة نشاط التدقيق الداخلي: يجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق في الوحدة الاقتصادية أن يدير نشاط التدقيق الداخلي بكفاءة وفاعلية عاليتين من أجل ضمان اضافة قيمة للوحدة الاقتصادية. (المعايير 2000 الى 2070)
2. طبيعة العمل: يجب أن يقوم نشاط التدقيق الداخلي بتقييم عمليات الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة والإسهام في تحسينها وذلك من خلال اتباع أسلوب منهجي منظم وقائم على المخاطر، وتتعرز أهمية ومصداقية التدقيق الداخلي في الوحدة الاقتصادية عندما يتمتع المدققون بالاستباقية وعندما تعطى تقييماتهم رؤى جديدة وتأخذ الآثار المستقبلية في الاعتبار. (المعايير 2100 الى 2130 :Zaroug & Omar,2018)،
3. تخطيط مهمة التدقيق الداخلي: يجب أن يقوم المدققون الداخليون بوضع وتوثيق خطة عمل لكل مهمة من مهام التدقيق، تتضمن أهداف المهمة، ونطاقها، وتوقيتها، والموارد المخصصة لها. ويجب أن تأخذ الخطة في الاعتبار استراتيجيات وأهداف ومخاطر الجهة ذات الصلة بالمهمة. (المعايير 2200 الى 2240)
4. تنفيذ مهمة التدقيق الداخلي: يجب أن يقوم المدققون الداخليون في الوحدة الاقتصادية بتحديد وتحليل وتقييم وتوثيق المعلومات الكافية اللازمة لتحقيق أهداف مهمة التدقيق الداخلي في هذه الوحدة. (المعايير 2300 الى 2340)
5. تبليغ وتوصيل النتائج: يجب على المدققين الداخليين تبليغ نتائج مهام التدقيق الى إدارة الوحدة الاقتصادية بالتوقيتات المناسبة دون أي تأخير. (المعايير 2400 الى 2450)

6. مراقبة سير العمل في مهمة التدقيق الداخلي: يجب أن يقوم الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي في الوحدة الاقتصادية بوضع نظام لمراقبة ما يتخذ من أفعال إزاء النتائج التي تم إبلاغها إلى الإدارة، وأن يحافظ على هذا النظام. (المعيار 2500)

التبليغ عن قبول المخاطر: عندما يخلص الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي في الوحدة الاقتصادية إلى أن الإدارة قد قبلت مستوى من المخاطر غير مقبول بالنسبة لهذه الوحدة، فإنه يجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي أن يناقش الأمر مع الإدارة العليا. وإذا ما وجد الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي أن المسألة لم تُحل، فإنه يجب عليه إبلاغ مجلس الإدارة بالأمر. (المعيار 2600: بوغازي وتغليسيه، 2020)

وخلاصة القول إن نطاق معايير التدقيق الداخلي الدولية يتمحور حول نوعين من المعايير وهي معايير الخصائص ومعايير الأداء، فمعايير الخصائص تتعلق بالخصائص أو السمات التي يجب توافرها في المدقق الداخلي، أما معايير الأداء فتتعلق بطبيعة التدقيق الداخلي وتحدد معايير جودة التدقيق الداخلي في الوحدة الاقتصادية.

5.2.3. مبادئ تنفيذ التدقيق الداخلي وفق معايير التدقيق الداخلي الدولية

(Principles of Implementing Internal Auditing in Accordance with International Internal Auditing Standards)

يهدف التدقيق الداخلي إلى اختبار وتقييم عدد من الأنشطة المتنوعة التي تقوم بها الوحدة الاقتصادية بهدف مساعدة إدارتها في توفير المساءلة بشكل فاعل، حيث تهدف أنشطة التدقيق الداخلي إلى تقديم التوصيات والإرشادات من أجل تحسين عملية حوكمة الجودة الاقتصادية (الحوكمة الجيدة للوحدات الاقتصادية)، ومن أجل التمكن من تحقيق الأهداف والغايات التي حددتها الجودة الاقتصادية سابقاً، ففي العصر الحالي للعولمة الذي دخل عصر تطور عالم الأعمال النامي بسرعة كبيرة، أصبحت الشركات تحتاج إلى تحسين تنفيذ الحوكمة الرشيدة للشركات خاصة فيما يتعلق بمبادئ الشفافية والمساءلة، وأن تنفيذ هذا الأمر يتأثر بدور المدقق الداخلي. فكلما زاد دور أداء المدقق الداخلي في الجودة الاقتصادية، زاد تطبيق هذين المبدأين في كفاءة التدقيق الداخلي (Patricia, 2022) ولا يمكن للتدقيق الداخلي، باعتباره جزءاً أساسياً من

حوكمة الشركات، أن يضيف قيمة إلى الوجود الاقتصادية إلا إذا تم ضمان الكفاءة، ونظرا لأن التدقيق الداخلي يتم إجراؤه في بيئة ثقافية وقانونية مختلفة، من حيث الأهداف والحجم والتعقيد والهيكل، فمن الضروري ضمان تنفيذ التدقيق الداخلي في جميع أنحاء العالم وفقا لبعض المبادئ الأساسية المشتركة، ويتم إنشاء هذه المبادئ المسماة معايير التدقيق الداخلي والإعلان عنها من قبل معهد المدققين الداخليين. وهي تشمل المتطلبات الأساسية لتنفيذ التدقيق الداخلي، لكن المعايير فقط لا تقدم اقتراحات شاملة حول كيفية تنفيذ التدقيق الداخلي الفاعل، إذ تجدر الإشارة إلى أنه لا توجد أعمال قانونية لتحديد الالتزام بتطبيق هذه المعايير في الممارسة العملية، ومع ذلك فإن المتخصصين في التدقيق الداخلي في جميع أنحاء العالم يقرون بهذه المعايير ويطلبون بإصرار اتباعها لتحسين أداء هذا النشاط الحيوي (Savčuk,2007).

ويتميز التدقيق الداخلي باعتماده على مجموعة من المبادئ تجعله أداة فعالة يمكن الاعتماد عليها في دعم سياسة ورقابة الإدارة وإمداد هذه الإدارة بالمعلومات التي تمكنها من العمل على تحسين أدائها، ويمكن توضيح مبادئ تنفيذ التدقيق الداخلي وفق معايير التدقيق الداخلي الدولية عن طريق الآتي: (Brody &Lowe,2018)

1. **النزاهة:** النزاهة هي أولى قواعد الأخلاقيات الخاصة بمهنة التدقيق الداخلي، حيث حددت قواعد الأخلاقيات الحد الأدنى من السلوكيات الأخلاقية، والنزاهة هي القاعدة الأساسية لباقي المبادئ الأساسية للتدقيق الداخلي.
2. **الأمانة والأخلاق:** ويتحقق هذا المبدأ من خلال تصرف المدقق الداخلي بطريقة أخلاقية، تعتبر الثقة والنزاهة والسرية والكتمان من أهم الصفات الأساسية في مهنة التدقيق الداخلي.
3. **العرض العادل:** الالتزام بتقديم التقارير بأمانة ودقة، لإن ناتج وخلصات وتقارير التدقيق يجب أن تعكس بحق ودقة أنشطة التدقيق، ويجب أيضا أن يتضمن التقرير العقوبات الرئيسية التي ظهرت أثناء التدقيق.
4. **بذل الاهتمام المهني والاجتهاد وحسن التقدير عند إجراء التدقيق:** يجب أن يبذل المدققون الداخليون الاهتمام الذي يتناسب مع أهمية المهمة الموكلة إليهم والثقة التي وضعها فيهم عملاء التدقيق والأطراف المعنية الأخرى.

5. **الاستقلالية:** هي أساس عدم الانحياز وموضوعية نتائج التدقيق، ويجب أن يكون المدققون مستقلين تماما أثناء عملية التدقيق وبعيدين عن صراع المصالح ، ويجب أن يحافظ المدققون على الخط الموضوعي الذين يسلكونه أثناء عملية التدقيق.

6. **الأسلوب المبني على الأدلة:** هو الأسلوب الامثل والصحيح للوصول إلى استنتاجات صحيحة يعتمد عليها في عملية التدقيق المنطقية. (Kevin,2015)

ويمكن توضيح مبادئ تنفيذ التدقيق الداخلي وفقا لمعايير التدقيق الداخلي الدولية بموجب الشكل (6) الاتي:

<p>المبدأ: إظهار الكفاءة والعناية المهنية اللازمة. سلسلة المعايير: 1200- البراعة والعناية المهنية اللازمة 2000- إدارة التدقيق الداخلي 2200- التخطيط للمهمة 2300- تنفيذ المهمة 2600- الإبلاغ عن قبول المخاطر</p>	<p>المبدأ: إظهار النزاهة. سلسلة المعايير: 1000 - الغرض والسلطة والمسؤولية 1300- برنامج توكيد وتحسين الجودة 2000- إدارة التدقيق الداخلي</p>
<p>المبدأ: أن يكون متوافقاً مع استراتيجيات وأهداف ومخاطر المؤسسة. سلسلة المعايير: 2000- إدارة التدقيق الداخلي 2200- التخطيط للمهمة</p>	<p>المبدأ: أن يكون موضوعياً ومتحرراً من أي تأثيرات غير مناسبة. سلسلة المعايير: 1000 - الغرض والسلطة والمسؤولية 1100- الاستقلالية والموضوعية 2000- إدارة التدقيق الداخلي</p>
<p>المبدأ: إظهار الجودة والتحسين المستمر سلسلة المعايير: 1300- برنامج توكيد وتحسين الجودة 2000- إدارة التدقيق الداخلي</p>	<p>المبدأ: أن يكون في المركز الوظيفي المناسب ويمتلك الموارد الكافية. سلسلة المعايير: 1000 - الغرض والسلطة والمسؤولية 1100- الاستقلالية والموضوعية 1200- البراعة والعناية المهنية اللازمة 2000- إدارة التدقيق الداخلي</p>
<p>المبدأ: تقديم توكيد مرتكز على المخاطر. سلسلة المعايير: 2000- إدارة التدقيق الداخلي 2100- طبيعة العمل 2000- إدارة التدقيق الداخلي 2400- إبلاغ النتائج 2600- الإبلاغ عن قبول المخاطر</p>	<p>المبدأ: التواصل بشكل فعال. سلسلة المعايير: 1300- برنامج توكيد وتحسين الجودة 2000- إدارة التدقيق الداخلي 2000- إدارة التدقيق الداخلي 2300- تنفيذ المهمة 2400- إبلاغ النتائج 2600- الإبلاغ عن قبول المخاطر</p>
<p>المبدأ: يدعم تطوير وتحسين المؤسسة. سلسلة المعايير: 1000 - الغرض والسلطة والمسؤولية 2000- إدارة التدقيق الداخلي 2100- طبيعة العمل 2500- مراقبة سير العمل 2600- الإبلاغ عن قبول المخاطر</p>	<p>المبدأ: ذو بصيرة ومبادر وذو نظرة مستقبلية. سلسلة المعايير: 2000- إدارة التدقيق الداخلي 2100- طبيعة العمل</p>

الشكل (6)

مبادئ تنفيذ التدقيق الداخلي وفق معايير التدقيق الداخلي الدولية

المصدر: (عبد الرحيم، 2019)، (IIA, 2019)، بتصريف من الباحث

يتضح من خلال الشكل أعلاه أن معايير التدقيق الدولية قد وضعت كمجموعة من المبادئ للتدقيق الداخلي، وتتمثل هذه المبادئ بالنزاهة وإظهار العناية المهنية اللازمة والموضوعية والتوافق مع أهداف واستراتيجيات الوحدة الاقتصادية، وتوفير الموارد الكافية لإتمام عملية التدقيق وإظهار الجودة والتحسين المستمر والتركيز على المخاطر، وأن يكون المدقق ذا بصيرة ونظرة مستقبلية، كذلك دعم وتطوير الوحدة الاقتصادية.

6.2.3. واقع الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي الدولية

(Reality of Compliance with International Internal Auditing Standards)

إن واقع اقسام الرقابة والتدقيق الداخلي بحاجة الى تطوير واعادة صياغة للمعايير والتعليمات التي تحكم عملها، حيث ان الارتقاء بأداء الرقابة والتدقيق الداخلي في الوحدات الحكومية ، يؤدي الى الحد من ظاهرة الفساد الاداري والمالي، كذلك التقليل من المخالفات الوظيفية والارتقاء بالمهام الوظيفية الى مستوى تحقيق الاهداف وتجاوز الاخطاء، والامر ينطبق على الوحدات الاقتصادية في القطاع الخاص، لذلك يجب تطوير اقسام الرقابة والتدقيق الداخلي انطلاقاً من اهميتها ودورها الفاعل في تقويم المسار الوظيفي لمهنة التدقيق الداخلي، ذلك من خلال اتخاذ المعايير الدولية اساساً للتطوير وامكانية تطبيقها من خلال برنامج مخطط مستندا لتلك المعايير. (عبد الهادي وآخرون، 2021) .

وقد تم تصميم المعايير الدولية للتدقيق الداخلي من أجل تقديم أساس لأداء وتطوير مجموعة واسعة من خدمات التدقيق الداخلي ذات القيمة المضافة، وتشكيل الأساس لتقييم أداء التدقيق الداخلي، كما تعد هذه المعايير دليل الالتزام بالعناصر الإلزامية لمعايير التدقيق الداخلي، وتعزيز العمليات والعمليات التنظيمية المحسنة، وقد حددت المعايير الدولية للتدقيق الداخلي أيضاً استقلالية وموضوعية المدققين الداخليين. اذ يجب أن يظل المدققون الداخليون مستقلين وأن يؤدوا عملهم بموضوعية (IIA, 2004).

فالتدقيق الداخلي هو نظام متعدد الأبعاد يمتد ليشمل جميع القطاعات التي تطورت الى موقع رئيسي ومهم داخل الوحدات الاقتصادية، وغالباً ما يوصف المدقق الداخلي بأنه المستشار المستقل الذي يمكنه تحدي الممارسات الحالية ومناصرة أفضل الممارسات، ويكون محفزاً

للتحسين بهدف ضمان أن الوحدة الاقتصادية ككل يمكنها تحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة وفاعلية عاليتين (عز الدين،2015).

ويعد المدققون الداخليون مستشارين للإدارة فإنهم يعملون بمثابة اليد اليمنى لمجلس الإدارة في الوحدة الاقتصادية، فهم يقومون بتقديم الضمانات بشأن قدرة هذه الوحدة على تحقيق أهدافها والسعي لضبط حوكمتها وتحديد مخاطرها والتخفيف والحد منها فضلا عن وضع ضوابطها، بكفاءة عالية، وغالبًا ما يكون للمدققين الداخليين ادوارا في التخطيط الاستراتيجي وتحليل السوق والامتثال وإدارة التغيير واستخدام تكنولوجيا المعلومات (Mary & Byaruhanga,2014).

وعلى الرغم من أن التدقيق الداخلي لديه درجة من التركيز على الجوانب المالية للوحدة الاقتصادية، إلا أنه في الأساس ليس انضباطاً مالياً، وإن طبيعته المتعددة الأبعاد تتطلب نطاقاً أوسع بكثير في الوحدة الاقتصادية من نطاق التدقيق الداخلي، وتخلق طبيعة العمل اليومي للمدقق الداخلي الفرصة لاكتساب قدر كبير من العمق والاتساع في فهم استراتيجية المنظمة وعملياتها. لذلك فإن طبيعتها المتعددة الأبعاد تجعل المدققين الداخليين دائماً في قائمة المرشحين المثاليين للمناصب التنفيذية بالشكل الذي يمكن من خلاله تحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية بفاعلية (Gansberghe,2015).

إن موضوعية المعايير الدولية للتدقيق الداخلي هي وجهة نظر غير متحيزة تسمح للمدققين الداخليين بأداء المهام بطريقة لا تضر بالجودة. ولا يقوم المدققون الداخليون بإخضاع قراراتهم بشأن مسائل التدقيق للآخرين حتى يمكن الحفاظ على الموضوعية عند القيام بمهام التدقيق المختلفة، إذ يجب السيطرة على التهديدات الموضوعية على مستوى التدقيق الفردي أو الجماعي الوظيفي والتنظيمي (Miguel & Govindarajan,2016).

ان على المدققين الداخليين أداء مهامهم بأمانة واجتهاد ومسؤولية، وتغطية تحقيق الامتثال القانوني، والنزاهة تعني أن المدققين الداخليين في الوحدة الاقتصادية يجب أن لا ينخرطوا في نشاط غير قانوني أو في أعمال من شأنها أن تكون سيئة لسمعة مهنة التدقيق الداخلي أو للوحدة الاقتصادية، كما يتطلب من المدققين أن يظلوا مخلصين للوحدة الاقتصادية وأن يحترموا ويساهموا في أهدافها المشروعة والأخلاقية (Ragunandan & Mchugh,2010).

ويمنع مبدأ الموضوعية في المعايير الدولية للتدقيق الداخلي المدققين الداخليين في الوحدة الاقتصادية من أن يكونوا جزءاً من أي مهمة أو علاقة قد تقلل أو يُعتقد أنها تقلل من تقييمهم

غير المتحيز. علاوة على ذلك، لا يجوز للمدقق الداخلي قبول أي شيء قد يقلل أو يُعترض أنه يقلل من حكمه المهني (Porter & Gowthorpe,2004).

لذا يجب ان يكون المدققين الداخليين حريصين في استخدام وحماية المعلومات التي يتم الحصول عليها أثناء قيامهم بواجباتهم. علاوة على ذلك، لا يجوز للمدققين الداخليين استخدام المعلومات لأي منفعة شخصية أو بأي طريقة من شأنها أن تتعارض مع القانون أو تضر بالأهداف المشروعة والأخلاقية للوحدة الاقتصادية (Oster,2017).

ويتضح مما تقدم إن تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية يتطلب التركيز على الجوانب المالية للوحدة الاقتصادية والحفاظ على الموضوعية عند القيام بمهام التدقيق المختلفة، ويجب على المدققين الداخليين أداء مهامهم بأمانة واجتهاد ومسؤولية وأن يكونوا حريصين في استخدام وحماية المعلومات التي يتم الحصول عليها أثناء قيامهم بواجباتهم من أجل جعل جودة العملية التدقيقية في أعلى قدر ممكن.

7.2.3. تطبيقات معايير التدقيق الداخلي الدولية

(Applications of International Internal Auditing Standards) :

إن من مهام المدققين الخارجيين تدقيق مدى فاعلية التدقيق الداخلي لما يترتب عليه من تحديد درجة الفاعلية الذي قد يؤثر في تغيير بعض اجراءات التدقيق الخارجي، فعلى سبيل المثال اذا كان نظام التدقيق الداخلي ضعيف الفاعلية فان حجم تغطية عمليات التدقيق الخارجي ستكون أوسع منها في حال لو كان نظام التدقيق الداخلي أكثر فاعلية بهدف تغطية أوجه النقص المترتبة على ضعف نظام التدقيق الداخلي، لذا فان علاقة التدقيق الخارجي بالداخلي علاقة تكاملية، ويقصد بالتكامل بين التدقيق الداخلي والخارجي التنسيق بين المدقق الداخلي والمدقق الخارجي أثناء تنفيذهما لمهامهما، بما يضمن تغطية اشمل لأعمال التدقيق والتقليل بقدر الإمكان ازدواجية الجهود (Brody & Lowe,2018) .

وعليه فإن تطبيقات معايير التدقيق الداخلي الدولية تنحصر في تحقيق هدفين رئيسيين سيتم ايضاحهما بإيجاز على النحو الآتي: (Chita & Popes,2006)

1. الحماية: يحدد هذا الهدف طبيعة وظيفة التدقيق الداخلي، حيث يعني مفهوم الحماية

تدقيق الاحداث والوقائع الماضية للتحقق من صحة تطبيق الرقابة المحاسبية، وان اصول

الوحدة الاقتصادية قد تم المحاسبة عنها، وانه تم الفصل بين وظيفة الاحتفاظ ووظيفة التنفيذ ووظيفة المحاسبة واخيراً تقويم الضبط الداخلي.

2. **التقويم:** يمثل هذا الهدف التطور الحديث للتدقيق الداخلي، فهو امتداد للهدف الاول حيث يتمثل في التأكد من أن كل جزء من نشاط الوحدة الاقتصادية كان موضع مراقبة، وعليه فان تحقيق هذا الهدف يكون من خلال تأسيس برنامج للتدقيق الداخلي من خلال الخريطة التنظيمية وليس من خلال التقارير المالية.

وعليه فإن تطبيقات معايير التدقيق الداخلي الدولية تساعد في الاشراف على الرقابة الداخلية، حيث ان تأسيس رقابة داخلية كافية يعد من مسؤولية الادارة التي تتطلب اهتماما مناسباً على أساس متواصل، فالتدقيق الداخلي يوجد لمسؤولية محددة من قبل الادارة لغرض الرقابة والاشراف على عملياتها والتوصية بالتحسينات في ذلك المجال.

8.2.3. مهام المدقق الداخلي في ظل تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية

(The Tasks of Internal Auditor under the Application of International Internal Auditing Standards)

إن مهام المدقق الداخلي في ظل تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية تتمثل بمجموعة من الأمور، هي الآتي:

1. **تقييم الضوابط الأساسية وتقديم المشورة للمديرين على جميع المستويات:** يشمل عمل المدقق الداخلي تقييم لهجة وثقافة إدارة المخاطر في الوحدة الاقتصادية فضلاً عن التقييم والإبلاغ عن فاعلية وكفاءة تنفيذ سياسات الإدارة ومدى تحقيق الأهداف المرسومة لهذه الوحدة (Oprean,et.al.,2007).

2. **تقييم المخاطر:** يحدد المدققون الداخليون الأنشطة الرئيسية وعوامل الخطر ذات الصلة ويقيمون أهميتها. وتؤثر الاتجاهات المتغيرة وظروف العمل الاقتصادية على طريقة تقييم المدقق الداخلي للمخاطر، ولقد تغيرت تقنيات التدقيق الداخلي من نموذج قائم على رد الفعل والرقابة إلى نهج أكثر استباقية قائم على المخاطر، وهذا يمكن المدقق الداخلي من توقع المخاوف والفرص المستقبلية المحتملة فضلاً عن تحديد المشكلات الحالية للوحدة الاقتصادية (Nyhuis,2020).

3. تحليل العمليات وتأكيد المعلومات: يعمل المدققون الداخليون بشكل وثيق مع المديرين التنفيذيين في الوحدة الاقتصادية لمراجعة العمليات ثم الإبلاغ عن النتائج التي توصلوا إليها. ويجب أن يكون المدقق الداخلي على دراية جيدة بالأهداف الاستراتيجية للوحدة الاقتصادية، بحيث يكون لديه فهم واضح لكيفية ملاءمة عمليات أي جزء معين من المنظمة مع الصورة الأكبر (Clark,et.al.,2008).

4. تدقيق الامتثال: يضمن تدقيق الامتثال أن الوحدة الاقتصادية تلتزم بالقواعد واللوائح والقوانين ومدونات الممارسة والمبادئ التوجيهية، لأنها تنطبق بشكل فردي وجماعي على جميع أجزاء الوحدة (حسان وأمين،2021).

ويتضح مما تقدم أن مهام المدقق الداخلي في ظل تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية تتمثل بتقييم الضوابط الأساسية وتقديم المشورة للمديرين على جميع المستويات، وتقييم المخاطر، وتحليل العمليات وتأكيد المعلومات، وتدقيق الامتثال، وكل هذه المهام تزيد من جودة العملية التدقيقية ومن ثم زيادة الثقة بالقوائم المالية وإضافة قيمة للوحدة الاقتصادية.

المبحث الثالث

مخاطر التدقيق الداخلي ومخاطر بيئة الأعمال وعملية التقييم

Internal audit risks, business risks, and the evaluation process

هذا المبحث يتناول مفهوم وأنواع مخاطر التدقيق الداخلي، وتأثير تلك المخاطر في موضوعية المدقق الداخلي، فضلاً عن تقييم مخاطر التدقيق الداخلي، ودور المدقق الداخلي في إدارة تلك المخاطر، ومراحل تدقيق وتقييم وإدارة المخاطر في بيئة الأعمال، ومستويات العلاقة بين التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر، وبعدها يتم تناول دور معايير التدقيق الداخلي الدولية في إدارة وتقييم مخاطره.

1.3.3. مفهوم مخاطر التدقيق الداخلي (Concept of Internal Audit Risk):

إن أساس الحكم على مدى الافادة من عملية التدقيق الداخلي هو التقدير الصحيح لطبيعة وتوقيت ونطاق اجراءات التدقيق، اذ يتعرض المدقق الداخلي الى مجموعة من المخاطر التي يمكن أن تؤثر في نتائج عملية التدقيق، وتعد مخاطر التدقيق من العوامل المهمة التي يأخذها المدقق الداخلي بنظر الاعتبار سواء عند تخطيط عملية التدقيق أم عند تحديد إجراءات التدقيق أو عند تقويمه لأدلة وقرائن الإثبات في التدقيق، ولقد أكد معهد المحاسبين القانونيين الأمريكي على ضرورة تقييم المخاطر عند التخطيط للتدقيق في المعيار (47) الذي يشير الى : وجوب التخطيط على المدقق إذ يجب يخطط لعملية التدقيق بحيث تكون مخاطر التدقيق عند أدنى حد ممكن، ومناسباً لإبداء رأي سليم في القوائم المالية (أسماعيل، 2007).

ويمكن توضيح مفاهيم معايير التدقيق الداخلي الدولية حسب آراء بعض الباحثين كما موضح بالجدول (5) الآتي:

جدول (5) مفاهيم مخاطر التدقيق الداخلي

ت	المصدر	المفهوم
1	(المصدر، 2013)	ينظر الى مخاطر التدقيق الداخلي على إنها احتمال إبداء رأي غير سليم في القوائم المالية موضع الفحص ذلك بسبب فشل مدقق الحسابات في اكتشاف الأخطاء الجوهرية التي قد توجد في تلك القوائم التي يبدي رأيه فيها، وبالتالي التأثير السلبي في جودة هذه القوائم وما تحتويه من معلومات محاسبية.
2	(الحجامي وستار، 2015)	مخاطر التدقيق الداخلي هي مخاطر المعلومات الخاطئة التي تحدث في رصيد حساب أو مجموعة من المعاملات التي من الممكن أن تكون مادية بمفردها أو عندما تجمع مع معاملات خاطئة في أرصدة أو مجموعات أخرى لا يمكن منعها واكتشافها وتصحيحها إلا بواسطة النظام المحاسبي أو نظام الرقابة الداخلية في الوقت المناسب.
3	(Trotman, et. al., 2015)	تشمل مخاطر التدقيق الداخلي سوء التصرف من قبل أخصائي التدقيق في الصعوبة التي قد يواجهها من أجل الأداء الصحيح لعمله، ولتدقيق المعاملات الحالية في المجال الاقتصادي والتنظيمي للوحدة الاقتصادية يجب تحليل المخاطر والتعرف على طبيعة عملها.
4	(يعقوب وعلي، 2017)	مخاطر التدقيق الداخلي هي فشل المدقق الداخلي في اكتشاف الأخطاء الجوهرية من دون قصد، وأن هناك ثلاثة مكونات لخطر التدقيق، هي خطر الرقابة وخطر الاكتشاف وخطر كامن (متلازم)، وأن خطر التدقيق هذا يتأثر بعدة عوامل تتمثل بالعمليات التي يتم أداؤها بواسطة شخص واحد، وكثرة العمليات التي تحدث قرب نهاية السنة، وتعقد الهيكل التنظيمي للمنشأة، ومحاولات الإدارة لتخفيض نطاق أعمال التدقيق، وأوجه الضعف الجوهرية في هيكل الرقابة الداخلية، استعمال الإدارة لسياسات وطرق محاسبية صارمة، مثل عمالة منخفضة العدد وذات خبرة متوسطة وعدم تسجيل العمليات في الوقت السليم.
5	(ابراهيم، 2018)	يقصد بمخاطر التدقيق قيام المدقق بإعطاء رأي غير مناسب على بيانات مالية محرفة بدرجة جسيمة لكي يتمكن مراقب الحسابات من إبداء رأيه حول البيانات المالية فإنه يقوم بتصميم إجراءات تساعد على توفير القناعة المعقولة بأن البيانات المالية قد أعدت بصورة صحيحة من كافة النواحي المادية، إلا أنه يخفق بمراعاة احتمال وجود أخطاء مادية قد لا يتم اكتشافها لأسباب تعود لطبيعة الاختيارات والقصور الذاتي في إجراءات التدقيق أو إجراءات نظام الرقابة الداخلية، وعند وجود أي دلائل تشير إلى ذلك يتحتم عليه أن يتوسع في إجراءاته لتعزيز هذه الدلائل أو نفيها.

<p>مخاطر التدقيق الداخلي هي المخاطر التي تؤدي إلى قيام المدقق بإبداء رأي غير مناسب عندما تكون البيانات المالية تحتوي على أخطاء جوهرية. وتتكون مخاطر التدقيق من ثلاثة مكونات هي: المخاطر الملازمة ومخاطر الرقابة ومخاطر عدم الاكتشاف .</p>	<p>(Porcuna-Enguix, et.al.,2021)</p>	<p>6</p>
---	--------------------------------------	----------

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المؤشرة ازاء كل مفهوم.

يتضح مما تقدم إن مخاطر التدقيق الداخلي هي المخاطر المتأتية من وجود أخطاء جوهرية في القوائم المالية، ولا يمكن المدقق الداخلي من اكتشافها، الأمر الذي يؤدي الى اتخاذ الإدارة لقرارات غير رشيدة، ويجب على المدقق تحديد مستوى المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها ويقوم بذلك على مستوى كل عنصر من عناصر القوائم المالية، بمعنى أنه يقوم بتحديد مستوى المخاطر الذي يتعلق بكل رصيد من أرصدة الحسابات الواردة في القوائم المالية أو الذي يتعلق بكل نوع من المعاملات، ذلك حتى يتمكن من تحديد إجراءات المراجعة اللازمة للتحقق من كل رصيد أو كل نوع من المعاملات.

2.3.3. أنواع مخاطر التدقيق الداخلي (Types of Internal Audit Risk):

هناك عدة أنواع لمخاطر التدقيق الداخلي، فبعض الباحثين يقسم هذه المخاطر على المخاطر الملازمة ومخاطر المراقبة ومخاطر الاكتشاف، ويمكن توضيح هذه الأنواع من مخاطر التدقيق على النحو الآتي:

أولاً: المخاطر الملازمة (Inherent Risks):

ينظر الى المخاطر الملازمة على إنها قابلية رصيد أو حساب معين أو مجموعة من المعاملات، على أن تكون خاطئة بشكل جوهري، عندما تجمع مع المعاملات الخاطئة في أرصدة حسابات أو في مجموعات أخرى مع افتراض عدم وجود ضوابط داخلية ذات علاقة، ولتقييم المخاطر الملازمة يجب على المدقق استخدام قدراته المهنية لتقييم العديد من العوامل، أهمها أمانة الإدارة وخبرة ومعرفة الإدارة وطبيعة عملها، مثل احتمالات كون المنتجات أو الخدمات ذات تقنية قديمة وتعقيد هيكلية رأس المال، وحساب البيانات المالية المحتمل أن تكون قابلة للتحريف، مثل طبيعة الحسابات التي تتطلب إجراء تسويات أو التي تتضمن درجة عالية من التخمين، وتعد المخاطر الملازمة من أهم الأخطار التي يجب تقديرها بصورة دقيقة إذ إنها تؤثر بصورة جوهرية على كفاءة وفاعلية عملية التدقيق (عودة،2011) .

وهناك العديد من العوامل التي تؤثر في المخاطر الملازمة، هي موسمية النشاط، وحجم المنشأة ومقدار نشاطها، وطبيعة عمليات الوحدة الاقتصادية، وطبيعة الأخطاء المحتملة، والصناعة التي ينتمي إليها الزبون، والمركز المالي للوحدة والضغط التشغيلية التي يتعرض لها والضغط التنظيمية، ومعدل دوران الإدارة ومجلس الإدارة، تاريخ تعديل الأخطاء لحساب معين، ومدى صعوبة تحديد المبالغ في السجلات المحاسبية (المصدر، 2013).

ثانياً: مخاطر الرقابة (Control Risk):

تمثل تلك المخاطر حدوث أخطاء جوهرية في الحسابات دون أن تتوفر إمكانية منعها أو كشفها في الوقت المناسب من خلال النظام المحاسبي وأنظمة الرقابة الداخلية، أي أنها تشير إلى قصور نظام الرقابة الداخلية في منع أو اكتشاف أو تصحيح الأخطاء أو اكتشافها بعد وقوعها بفترة قصيرة من خلال التطبيق التلقائي للنظام (Steven,et.al.,2022).

وبعد أن يفهم مدقق الحسابات نظام الرقابة الداخلية للعميل يبدأ بتقييم مخاطر الرقابة، وكلما ازدادت قوة وفعالية وموثوقية نظام الرقابة الداخلية فإن مدقق الحسابات يقيم مخاطر الرقابة بقيمة منخفضة، فإذا قيم المدقق مخاطر الرقابة بقيمة مرتفعة فمعنى ذلك أن المدقق لن يعتمد على نظام الرقابة الداخلية لتخفيض مخاطر التدقيق، ومن ثم يقوم باختبارات وإجراءات موسعة بسبب انخفاض قيمة مخاطر الاكتشاف، أما إذا كانت قيمة مخاطر الرقابة منخفضة فإن المدقق يعتمد بشكل كبير على جودة نظام الرقابة الداخلية لتخفيض قيمة مخاطر التدقيق، ولهذا فإنه يقوم باختبارات وإجراءات أقل (الخطيب، 2012).

ثالثاً: مخاطر الاكتشاف (Detection Risk):

ينظر الى مخاطر الاكتشاف على إنها المخاطر التي لا يمكن لإجراءات التدقيق الجوهرية التي يقوم بها المدقق لكشف المعلومات الخاطئة الموجودة في رصيد حساب أو مجموعة معاملات التي يمكن أن تكون جوهرية منفردة أو عندما تجمع مع المعلومات الخاطئة في أرصدة الحسابات (Christensen,et.al.,2019).

عرفت مخاطر الاكتشاف أيضا بانها المخاطر الناتجة عن أخطاء البيانات التي لا يمكن أن يكشفها المدقق أو أخطاء مهمة لم يتم تصحيحها خلال عمليات المراجعة الداخلية أو عند قيامه بالإجراءات التفصيلية التي تكون موجودة في رصيد حساب أو مجموعة عمليات (أكبر، 2015).

وهناك تقسيم آخر لأنواع مخاطر التدقيق الداخلي يقسم الخطر النهائي لعملية التدقيق على نوعين من الأخطار، هما الآتي: (كرسوع،2008)

1. احتمال حدوث خطأ جوهري في القوائم المالية: يخرج هذا الخطر عن الحكم المباشر للمدقق، مما يعني إمكانية الحصول على تأكيد كامل من خلو القوائم المالية من الأخطاء، وهناك ثلاثة محددات رئيسية لهذا النوع، هي نزاهة الإدارة وقوة نظام الرقابة الداخلية والحالة المالية للوحدة الاقتصادية محل التدقيق.
2. احتمال الفشل في اكتشاف خطأ جوهري: ويدخل هذا النوع في نطاق التحكم المباشر للمدقق، وهناك محددان رئيسيان لهذا النوع من الخطر، هما خطر المعاينة (Sampling Risk) الذي يحدث لأن التدقيق يتم لجزء من المجتمع محل التدقيق، وخطر غير المعاينة (No sampling Risk) الذي يحدث نتيجة فشل المدقق في اكتشاف خطأ جوهري بسبب المشاكل الناتجة عن تفسير أو تجميع نتائج الاختبار. وهناك من يقسم مخاطر التدقيق الداخلي على ثلاثة أنواع من المخاطر التي يمكن توضيحها بالآتي: (Nelson & Proell,2018)

1. المخاطر الاستراتيجية (Strategic Risks): هي المخاطر التي تتعلق بعمل الأشياء الخطأ.
2. المخاطر التشغيلية (Operational Risks): هي المخاطر التي تتعلق بعمل الأشياء الصحيحة بالطريقة الخطأ.
3. المخاطر المالية (Financial Risks): هي المخاطر التي تتعلق بفقدان الموارد المالية أو حدوث التزامات غير مقبولة.
4. مخاطر المعلومات (Information Risks): هي المخاطر التي تتعلق بالمعلومات غير الصحيحة أو غير الملائمة، ونظم ليست ذات مصداقية وتقارير غير صحيحة أو تقارير مضللة.

ومهما كان نوع المخاطر التي يتعرض لها المدقق الداخلي، من الضروري دراسة وتقدير هذه المخاطر من أجل السيطرة عليها وإدارتها بفاعلية حتى تكون القوائم المالية معبرة عن الوضع

الحقيقي للوحدة الاقتصادية ويمكن من خلالها تقديم معلومات محاسبية تساعد المستخدمين الداخليين والخارجيين في اتخاذ قراراتهم المختلفة.

3.3.3. تأثير مخاطر التدقيق الداخلي في موضوعية المدقق الداخلي:

(Impact of Internal Audit Risks on the Objectivity of Internal Auditor):

تؤثر مخاطر التدقيق في موضوعية المدقق الداخلي، ولها أثر كبير في طريقة تفكير المدقق الداخلي، فقد تؤدي إلى التحيز أو قد تؤثر في الأحكام وتفسير النتائج التي يصل لها المدقق الداخلي، وقدمت إحدى الدراسات النادرة الصادرة عن مركز البحوث التابع لمعهد المدققين الداخليين العالمي سنة 2003 عنوانها "الاستقلالية والموضوعية: فرصتان للبحث في مجال التدقيق الداخلي"، وقد حددت أهم خمسة مخاطر تؤثر في موضوعية المدقق الداخلي، هي الآتي: (Chang,et.al.,2008)

1. التدقيق الذاتي (Self-Auditing): تنقسم المخاطر المتعلقة بالتدقيق الذاتي على

قسمين، فالقسم الأول مخاطر ناتجة عن انضمام أحد موظفي الوحدة الاقتصادية للعمل لدى التدقيق الداخلي ثم بعد ذلك ينفذ مهمة تدقيق على الأنشطة التي كان يزاولها سابقاً، والقسم الثاني، مخاطر ناتجة عن تكرار التدقيق على نفس النشاط من قبل نفس المدقق الداخلي خلال فترة سابقة قصيرة المدى.

2. العلاقات والمصالح الشخصية (Relationships and Personal Interests):

تتميز العلاقات الاجتماعية في معظم الدول العربية بالصفة القبلية والعشائرية لذلك قد يفضل المدقق الداخلي مصلحة الأقارب أو الأصدقاء وزملاء العمل على مصلحة العمل نفسه، وبالتالي قد يغض النظر عن بعض نتائج التدقيق التي قد توقعه في مواقف محرجه معهم، وهناك مخاطر ناتجة عن رغبة المدقق الداخلي في المحافظة على العلاقات الشخصية وعدم التأثير فيها.

3. الضغوط الاجتماعية (Social Pressures): إن المخاطر الناتجة عن الضغوط

الاجتماعية تلعب دوراً في توجيه تفكير المدقق الداخلي، بحيث يكون تفكيره موجه بنفس الطريقة التي تفكر بها الجهة التي يتم التدقيق عليها، وهو ما يعرف بالتفكير الجماعي

حيث يلعب الضغط الاجتماعي من قبل إدارة الجهة المدقق عليها وموظفيها دوراً رئيسياً لمنع المدقق من ممارسة الشك المهني.

وأكد (George,et.al.,2015) على النقطتين الرابعة والخامسة من المخاطر

التي تواجه المدقق الداخلي، وهما:

4. **الثقة والألفة (Trust and Familiarity):** إن مخاطر الثقة أو الألفة قد تؤثر في الموضوعية من خلال إصدار الأحكام الاستباقية من قبل المدقق الداخلي قبل الوصول إلى نتائج الفحص المطلوب، كما أن وجود علاقة ثقة مع الجهة التي يتم التدقيق عليها وعلم المدقق الداخلي ووعيه الكامل عن كافة المواضيع المتعلقة بموضوع التدقيق يجعله معرضاً لمخاطر التعاطف المفرط مع الجهة المدقق عليها، وقد يؤدي إلى قيامه بإصدار أحكام مسبقة.

5. **المنافع الوظيفية (Functional Benefits):** إن المخاطر المتعلقة بالمنافع الوظيفية قد تؤثر بشكل كبير على موضوعية المدقق الداخلي ويمكن أن تحدث نتيجة لتعرض المدقق الداخلي لضغوط لدى قيامه بالتدقيق على أعمال الجهات ذات الصلاحيات في الوحدة الاقتصادية.

إن معايير التدقيق الداخلي قد حددت الحد الأدنى للتعامل مع الحالات التي تتأثر فيها موضوعية المدقق الداخلي حيث أشار المعيار رقم 1130 المتعلق بالتأثير على الاستقلالية أو الموضوعية إلى أنه يجب الإفصاح عن تفاصيل التأثير إلى الأطراف المعنية على أن يراعى في طبيعة وطريقة الإفصاح درجة التأثير في الاستقلالية والموضوعية، ومن جانب آخر يمكن التعامل مع المخاطر التي تؤثر في الموضوعية من خلال مجموعة من الطرق المقترحة كالآتي: (IIA,2019)

1. وضع إجراءات للإفصاح والتعامل مع أي حالات يتم فيها التأثير في موضوعية المدققين الداخليين، ونشر ميثاق أخلاقيات التدقيق الداخلي والتأكيد على أهمية موضوعية المدققين الداخليين.

2. إتباع أسلوب التناوب بين المدققين عند تنفيذ مهام التدقيق المتكررة، ومناقشة المخاطر التي قد تؤثر في موضوعية المدققين الداخليين خلال التخطيط للتدقيق.

3. وجود مستويات إشرافية خلال تنفيذ مهام التدقيق، والاعتماد على فريق عمل أكثر من الاعتماد على العمل الفردي، والتدريب المستمر والتوعية في مجال موضوعية المدققين الداخليين في الوحدة الاقتصادية.

ويستخلص مما تقدم بأنه يمكن القول إن المخاطر التي تؤثر في موضوعية المدققين الداخليين ذات تأثير كبير على فعالية ونتائج التدقيق الداخلي لذلك لا بد من أن يتم التعامل مع هذه المخاطر بجدية، ولابد لرئيس فريق التدقيق الداخلي من أن يلعب الدور الأكبر في التقييم الدوري لهذه المخاطر ووضع طرق للإبلاغ والتعامل معها حال حدوثها.

4.3.3. تقييم مخاطر التدقيق الداخلي (Assessment of Internal Audit Risk):

يعد موضوع تقييم وتقدير المخاطر مسألة حساسة للإدارة، وهناك بعض القوانين كما هو الحال في أمريكا تتطلب تقديراً سنوياً للمخاطر لبعض البنوك، كما أن المبادئ الجيدة للإدارة تشجع ذلك في صناعات وقطاعات أخرى، وأي تهديد لتحقيق استراتيجيات وأهداف الوحدة الاقتصادية هو مخاطر للأعمال التجارية، وبينما يمكن تخفيض المخاطر من خلال الضوابط الرقابية، فإنه لا يمكن استبعاد هذه المخاطر بشكل كامل، ولكن مع وجود عملية تقييم فاعلة للمخاطر وضوابط رقابية ذات محتوى اقتصادي بخصوص المخاطر، فإن الإدارة تستطيع أن تحقق مدى مقبولاً للتعرض للخسارة، وتقييم المخاطر يعتبر مسألة مكملة ومسؤولية مستمرة للإدارة، وذلك بسبب أن الإدارة لا تستطيع وضع أهداف تفترض سهولة تحقيقها، وعملية تقييم المخاطر يجب أن ينظر إليها من منظور علاقتها بالنسبة للتغير والفرص والأهداف والضوابط الرقابية

(Selim & McNamee,2009).

يوفر نموذج مخاطر التدقيق حلقة وصل بين إجراءات التدقيق والرأي الذي سيقوم بإصداره المدقق، حيث يستخدم هذا النموذج لأغراض التخطيط لتقرير مقدار أدلة الإثبات التي يجب جمعها لإنجاز مهمة التدقيق، ويوضح النموذج رياضياً العلاقة بين خطر إصدار رأي غير متحفظ عن قوائم مالية تحتوي على تحريف أو خطأ جوهري، واعتماداً على النموذج يمكن تحديد التحريف الواجب اكتشافه من أجل تحديد مدى الاختبار المطلوب لتخفيض خطر وجود تحريف جوهري للقوائم المالية إلى مستوى معين، ويمكن تقدير الخطر النهائي للتدقيق يتحدد بالمعادلة الاتية: (ابراهيم،2019)

$$\{TR = IR \times CR \times DR\}$$

حيث إن:

TR : مخاطر التدقيق.

IR : المخاطر الملازمة.

CR : مخاطر الرقابة.

DR : مخاطر الاكتشاف.

وتعتمد قيمة مخاطر الاكتشاف المخططة على العوامل الأخرى في النموذج، ولا تتغير قيمتها إلا بتغير قيمة أحد العوامل الأخرى، كحجم الأدلة وكمية الاختبارات التي يخطط المدقق لجمعها، حيث تتناسب قيمة مخاطر الاكتشاف عكسيا معها، وإذا انخفضت قيمة مخاطر الاكتشاف المخططة فإن مدقق الحسابات مطالب بزيادة كمية الأدلة والاختبارات، ويتم تحديد قيمة مخاطر الاكتشاف المخططة بتطبيق المعادلة الآتية: (الخطيب، 2012)

$$PDR = AAR \div (CR \times IR)$$

حيث إن:

PDR : مخاطر الاكتشاف المخططة.

AAR : مخاطر التدقيق المقبولة.

CR : مخاطر الرقابة.

IR : المخاطر الملازمة.

وتجب ملاحظة انه كلما انخفض الخطر الملازم وخطر الرقابة، تزايد خطر الاكتشاف الذي يمكن أن يقبله المدقق الأمر الذي يعني وجود علاقة عكسية في ذلك، ولاشك في أنه بسبب دمج الخطر الملازم وخطر الرقابة يتضاعف في نموذج خطر التدقيق، فإن تأثير التغير المعين في خطر الرقابة على المستوى المناسب من خطر الاكتشاف يعتمد على مستوى الخطر الملازم، أي كلما ارتفع مستوى الخطر الملازم، زادت أهمية نسبة التغير المعين في خطر الرقابة فعلى سبيل المثال، إذا تم تثبيت الخطر الملازم عند 30% وارتفع خطر الرقابة من 50% إلى 90% فإن الخطر المشترك أو المركب سوف يرتفع من 0.15 إلى 0.27 ومن جهة أخرى يتضاعف الخطر الملازم إلى 60% فإن حجم الزيادة في الخطر المشترك سوف يتضاعف أيضا ويرتفع من 0.27 إلى 0.54 (القرشي، 2011)

ولا تتطلب معايير التدقيق الداخلي استعمال نموذج مخاطر التدقيق بشكل حرفي، بل يعتمد تطبيقه في الواقع على الحكم الشخصي والتقدير المهني للمدقق، ولأجل استخدام هذا النموذج في تقييم مخاطر التدقيق لأغراض تخطيط عملية التدقيق، فإن ذلك يتطلب من المدقق الداخلي أن يقوم بالآتي: (Spira & Page M,2013)

1. وضع المستوى المخطط لمخاطر التدقيق وتقييمها.

2. تعديل الاختبارات الجوهرية المخططة أو خطر الاكتشاف للوصول إلى المستوى

المرغوب من خطر التدقيق. (الوشلي،2008)

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن تقييم وتقدير مخاطر التدقيق تعد من الأمور المهمة التي يمكن من خلالها مساعدة المدقق في الوصول إلى المستوى المرغوب من مخاطر التدقيق بالشكل الذي يحافظ على مصداقية القوائم المالية المدققة.

5.3.3. دور المدقق الداخلي في إدارة مخاطر التدقيق الداخلي

(The Role of the Internal Auditor in Managing Internal Audit Risks)

وفي وجود المخاطر التي تحيط بعمل جهاز التدقيق الداخلي، يمكن توضيح دور المدقق الداخلي في إدارة مخاطر التدقيق الداخلي من خلال النقاط الآتية: (Steven,et.al.,2022)

1. تحديد وتشخيص المخاطر الرئيسية للأعمال

(Identify and Diagnose the Main Risks of the Business): انه من

الصعب إنشاء إطار لمخاطر الأعمال ينظم ويعطي الأولوية ويقدم لغة مشتركة للتفكير حول المخاطر ويقدم أيضا هيكلًا لجعل إدارة المخاطر عملية مستمرة.

2. تقييم اثر واحتمالية المخاطر:

(Evaluate the Impact and Potential Risks) أن بعدي المخاطر يتمثلان

بأثرهما المحتمل على تحقيق الأهداف واحتمالية حدوثها . وقياسها على الأقل على أساس الخبرة الذاتية.

3. التصرف على أساس تقييم مخاطر الأعمال: (Act on the basis of Business

(Risk Assessment): يمكن تجميع استراتيجيات الاستجابة في ثلاث مجموعات،

كالآتي: (Armour,2016)

أ. تجنب المخاطر (تأثير أعلى، احتمالية أعلى).

ب. تخفيف المخاطر من خلال الأنشطة الرقابية والتأمين.

ت. قبول المخاطر (تأثير أدنى، احتمالية أدنى).

4. المراقبة وقياس الأداء (Monitoring and Measuring Performance):

استخدام التكنولوجيا من أجل المساعدة في تسهيل عملية مخاطر التوثيق والضوابط

الرقابية، والالتزام بالضوابط الرقابية الذاتية، وإنتاج تقارير الإدارة. (Anette,2009)

ويقوم المدقق الداخلي بدور مهم في تفعيل إدارة المخاطر، ويعد هذا الدور بمثابة ضمان

موضوعي بشأن فعالية أنشطة إدارة المخاطر للمساعدة في التأكد أن مخاطر الأعمال الرئيسية

تدار بشكل مناسب وأن نظام الرقابة الداخلية يعمل بشكل فعال، وهناك عدة عوامل رئيسية ينبغي

أن تأخذ بعين الاعتبار، وهي الآتي: (بوقرة،2017)

1. تجنب أي نشاط يهدد استقلالية وموضوعية التدقيق الداخلي.

2. القيام بالأنشطة التي تسهم في تحسين نظام الرقابة الداخلية.

3. إعطاء ضمانات بشأن سير عمليات إدارة المخاطر.

4. تقييم عمليات إدارة المخاطر.

5. تقييم عملية الإبلاغ عن المخاطر الرئيسية.

6. مراجعة عمليات إدارة المخاطر الرئيسية.

وهناك جملة من المهام التي يجب على المدقق الداخلي القيام بها لضمان القيام بدور فعال في

إدارة المخاطر، هي الآتي: (Bedard & Johnstone,2014)

1. الحصول على المستندات التي تبين منهجية الوحدة الاقتصادية في إدارة مخاطرها،

والتأكد بهذه المعلومات من شمولية العمليات.

2. البحث ومراجعة واستعراض المعلومات الأساسية والمصادر التي استندت اليها الإدارة في تقنيات إدارة المخاطر لتكون قاعدة للمدقق للتأكد من صحة العمليات المستخدمة من قبل الوحدة الاقتصادية.

3. المساعدة في تحسين فعالية عمليات إدارة المخاطر من خلال الفحص والتقييم والابلاغ والتوصية.

4. التأكد من وجود آلية تحذير مبكر للالتزامات المالية، وتدقيق عملية إدارة المخاطر لكافة أوجه نشاط الوحدة الاقتصادية.

تسعى الوحدات الاقتصادية الى التطبيق الكامل لنموذج التدقيق الداخلي من أجل إدارة مخاطر التدقيق بكفاءة وفاعلية من خلال الآتي: (شيخي، 2018)

1. التوسع في أهداف التدقيق الداخلي من خلال اشتمالها على الاهداف الاستراتيجية وتدقيق البيانات غير المالية بجانب البيانات المالية.

2. توسع عناصر تقييم المخاطر وتقديم مفاهيم متنوعة عن هذه المخاطر.

3. التأكيد على أهمية وجود مديرين مستقلين في الادارة العليا مع تحديد واجباتهم ومسؤولياتهم وصلاحياتهم بدقة.

ويتضح مما تقدم إن للمدقق الداخلي دورا هاما في إدارة وتقييم مخاطر التدقيق عن طريق الحصول على المستندات التي تبين منهجية الوحدة الاقتصادية في إدارة مخاطرها والتأكد من بهذه المعلومات من شمولية العمليات، والبحث ومراجعة واستعراض المعلومات الأساسية والمصادر التي استندت اليها الإدارة في تقنيات إدارة المخاطر لتكون قاعدة للمدقق للتأكد من صحة العمليات المستخدمة من قبل الوحدة الاقتصادية.

6.3.3. مراحل تدقيق وتقييم وإدارة المخاطر في بيئة الاعمال:

(Stages of auditing, evaluating and managing risks in the business environment)

أشار العديد من الباحثين الى وجود خمس مراحل لتدقيق وإدارة المخاطر، هي تقييم اهداف وسياسة إدارة المخاطر وتحديد أو اكتشاف الاخطار وتقييمها وتقييم قرارات التعامل مع كل

تعرض للخسارة وتقييم تنفيذ تقنيات معالجة المخاطر المختارة والتقرير والتوصية بإدخال تغييرات لتحسين برنامج إدارة المخاطر، ويمكن توضيح هذه المراحل عن طريق الآتي:

1. تقييم أهداف وسياسة إدارة المخاطر

(Evaluation of Risk Management Objectives and Policy): تتمثل

المرحلة الأولى المتعلقة بتقييم برنامج إدارة المخاطر في مراجعة سياسة إدارة المخاطر التي تنتهجها الوحدة الاقتصادية ومعرفة أهداف البرنامج، حيث أنه بعد التعرف على أهداف البرنامج يتم تقييمها لتقرير مدى مناسبتها لتدقيق الموارد المالية وقدرتها على تحمل الخسائر المحتملة والتأكد من كونها متماشية مع أهداف البرنامج (براهمة، 2014).

2. تحديد أو اكتشاف الاخطار وتقييمها

(Identifying or Discovering Hazards and Evaluating them): يتم

خلال هذه المرحلة القيام بعملية مراجعة لإجراءات التعرف التي طبقت سابقا، أما في حالة تجاهل بعض المخاطر الرئيسية التي تتعرض لها المؤسسة، يترتب على المدقق أن يتعرف على المقاييس الممكن استخدامها للتصدي لها والتوصية بأحسن البدائل وأنسبها في حالة عدم التعرف عليه سابقا، فينبغي التوصية بالتدابير التصحيحية. (Brody & Lowe, 2010).

3. تقييم قرارات التعامل مع كل تعرض للخسارة

(Decisions to Deal with Each Exposure to Loss): بعد التعرف على

المخاطر التي تواجه الوحدة الاقتصادية والعمل على قياسها، يقوم المدقق الداخلي بدراسة البدائل الممكن استخدامها للتعامل مع كل خطر، كما ينبغي أن تشمل هذه الخطوة مراجعة تعامل المؤسسة مع المخاطر كالتفادي والتقليل من حدوثها (رزوقي وحسباني، 2020).

4. تقييم تنفيذ تقنيات معالجة المخاطر المختارة (Evaluate the Implementation

of Selected Risk Treatment Techniques): تتمثل هذه الخطوة في تقييم

القرارات الماضية حول كيفية التصدي لكل تعرض، والتحقق من ان القرار قد تم تنفيذه على أكمل وجه، كما تشمل هذه الخطوة مراجعة كل من تدابير التحكم في الخسارة

وتمويلها، وينبغي أن تقرر مراجعة برنامج التحكم في المخاطرة كون تدابير منع الخسارة والتحكم فيها قد طبقتها بشكل كفوء (براهمة،2014).

5. التقرير والتوصية بإدخال تغييرات لتحسين برنامج إدارة المخاطر (Report and

Recommend Changes to Improve the Risk Management

Program): عادة ما يتم إعطاء تدقيق إدارة المخاطر الطابع الرسمي، وذلك في صورة

تقرير مكتوب يبين بالتفصيل نتائج التحليل، وي طرح توصيات بإجراء تغييرات وتعديلات

لتحسين برنامج إدارة المخاطر، ويرسل التقرير الى الإدارة العليا، ومجلس الإدارة ولجنة

التدقيق (سايح،2016).

ولقد تحول التدقيق الداخلي من كونه أداة للرقابة الداخلية ليصبح أوسع واشمل من هذا المفهوم التقليدي، فلم يعد قاصرا فقط على التدقيق المنتظم لكفاية وفعالية نظام الرقابة الداخلية، وإنما امتد دوره أيضا للتعريف بالمخاطر وتقديم الاستشارات اللازمة لمجلس الإدارة، والإدارة العليا، ولجنة التدقيق في هذا الخصوص (الهادي وهشام،2018).

وعليه فإن التدقيق الداخلي من خلال دوره التأكدي والاستشاري يسهم بشكل فعال في إدارة مخاطر الوحدة الاقتصادية، وعند تحديد دور التدقيق الداخلي يجب على مسؤول التدقيق الداخلي أن يأخذ في اعتباره إن كان هذا النشاط يشكل تهديدا لاستقلالية المدققين الداخليين أم لا، فضلا عن مدى إمكانية تحسين إدارة المخاطر والرقابة.

7.3.3. مستويات العلاقة بين التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر:

(Levels of Relationship between Internal Audit and Risk Management)

إن إدارة المخاطر إحدى التخصصات المرتبطة بشكل كبير مع التدقيق الداخلي، وتشكلان أدوات مهمة ومتراصة، فقديما كانت وظيفة إدارة المخاطر جزء من عملية التدقيق، ولكن اليوم تم الفصل بين الوظيفتين من حيث المهام والتكامل التنظيمي، وتظهر مستويات العلاقة في المراحل

الآتية: (Coetzee & Fourie,2009)

مرحلة التخطيط لعملية التدقيق

(The Planning Stage of the Audit Process): عند إجراء عملية التخطيط

للتدقيق يتم تحديد الإجراءات التي تتضمن معلومات عن العمليات التي تتعرض

للمخاطر، ويتم تحديدها بناء على دليل المخاطر، حيث يتم خلال هذه المرحلة تقييم مواضع التدقيق من منظور المخاطرة.

1. مرحلة التنفيذ (Implementation stage): خلال هذه المرحلة يكون المحور

الأساسي في تنفيذ عملية التدقيق هو اختبار مدى فعالية الرقابة الداخلية في العمل على تجنب المخاطر أو الحد منها.

2. مرحلة أوراق العمل (Worksheet Stage): تضاف المعلومات المتعلقة بالمخاطر إلى

أوراق العمل الخاصة بالمدقق أثناء تنفيذه لعملية التدقيق بحث يتم الربط بين كل ملاحظة أو نتيجة، ويتم بعد ذلك صياغة التوصيات بالتعاون مع إدارة المخاطر والتدقيق الداخلي في الوحدة الاقتصادية. (اليقين، 2019)

3. مرحلة إعداد تقرير التدقيق (The Audit Report Preparation Stage): حيث يتم

وضع النتائج التي تم التوصل إليها من خلال عملية التدقيق، ويتضمن هذا التقرير تحديد المخاطر والتوصيات اللازمة، ويتم رفع التقرير للإدارة العليا التي بدورها تصدر تعليماتها إلى إدارة المخاطر بالأخذ بتوصيات المدقق.

4. مرحلة المتابعة (Follow-Up Stage): بعد القيام بإعداد التقرير تأتي مرحلة المتابعة

لتنفيذ التوصيات التي نص عليها التقرير، حيث تتم متابعة وتقييم نظام الرقابة على أساس المخاطر بالتنسيق بين وحدة التدقيق الداخلي ووحدة إدارة المخاطر، وتهدف هذه العملية إلى السيطرة على كافة المخاطر وادارتها بفاعلية.

وبناءً على ما سبق، فإن مستويات العلاقة بين التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر تتحدد بالخصائص المرتبطة بشكل كبير مع التدقيق الداخلي ومع إدارة المخاطر في الوحدة الاقتصادية بنفس الوقت، ولأنهما تشكلان أدوات مهمة ومتراصة، فقديمًا كانت وظيفة إدارة المخاطر جزء من عملية التدقيق.

8.3.3 دور معايير التدقيق الداخلي الدولية في إدارة وتقييم المخاطر: (The Role of International Internal Auditing Standards in Managing and Evaluating

Risks) تعد عملية تقييم وتحسين إدارة المخاطر أمراً مهماً وضرورياً لنجاح واستمرار الوحدة الاقتصادية، وإن عملية إدارة المخاطر تبدأ بتحديد وتقييم المخاطر المحيطة بالوحدة الاقتصادية

وترتيبها بحسب درجة الخطورة، ومن ثم تحديد التهديدات والفرص المحتملة، لذلك فإن أمام المدققين الداخليين تحدٍ كبير حول إدارة المخاطر، يتمثل بدورهم الاستشاري في مساعدة الإدارة على تحديد المخاطر والاستجابة لها (Steven,et.al.,2022).

ويمكن توضيح الدور الذي تلعبه معايير التدقيق الداخلي الدولية في إدارة وتقييم المخاطر عن طريق الآتي: (Porcuna–Enguix, et.al.,2021)

1. مساعدة المدققين الداخليين الادارة ولجنة التدقيق عن طريق اجراء الاختبار والتقييم والتوصية بالتحسينات حول كفاية وفاعلية عمليات ادارة المخاطر وتطوير التقويمات والتقارير حول تلك العمليات.
2. يجب ان يقوم التدقيق الداخلي بتحديد وعرض المخاطر المهمة في المسيرة العادية لواجباتهم، والافادة من رأي الإدارة حول دور التدقيق الداخلي الذي سيحدد بمجموعة من العوامل، مثل الثقافة وقدرة فريق التدقيق الداخلي ومهاراتهم والبيئة الخارجية.
3. مراجعة سياسات الوحدة الاقتصادية وسياسات مجلس الإدارة واجتماعات لجنة التدقيق لتحديد المنهجية المتبعة في إدارة المخاطر من خلال الحصول على المعلومات التي تبين تلك المنهجية ومدى شمولية العمليات ومناسبتها لطبيعة العمل.
4. مراجعة التقارير السابقة والخاصة بتقييم المخاطر والمعدة من قبل الإدارة وخدمات التأكيد الأخرى، وتحديد كون إجراءات إدارة المخاطر التي طبقت قد تم فهمها بشكل واضح، والتأكد من تحديث منهج إدارة المخاطر بشكل مستمر، ومدى وجود آليات تحذير مبكر لبعض الأزمات وبخاصة الأزمات المالية.
5. تقييم احتمال حدوث الاحتيال، وكيف تقوم الوحدة الاقتصادية بإدارة مخاطر الاحتيال، وغيرها من المخاطر، والمساهمة في تحسين فاعلية إدارة المخاطر من خلال الفحص والتقييم والإبلاغ والتوصية والتحقق من كفاية وتوقيت التقارير حول نتائج إدارة المخاطر.

ومما تقدم ذكره يمكن القول إن التدقيق الداخلي يحتاج لدراسة وتحديد وتقييم المخاطر ليتم العمل بعد ذلك على محورين أساسيين، الأول هو دعم الإدارة بشكل مباشر عبر التقارير الأولية والخدمات الاستشارية المتعلقة بإدارة المخاطر، والثاني أخذ عوامل المخاطر بالحسبان عند وضع خطة التدقيق وتركيز وتكثيف الإجراءات في المناطق التي تتميز بمخاطر عالية.

الفصل الرابع

التحليل الاولي والوصفي للبيانات واختبار فرضيات البحث

محتويات الفصل

المبحث الأول: مجتمع وعينة البحث والتحليل الديموغرافي للبيانات

المبحث الثاني: التحليل الوصفي للبيانات

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات

الفصل الرابع

التحليل الاولي والوصفي واختبار الفرضيات

تمهيد:

يتناول هذا الفصل الجانب العملي للبحث، إذ استخدم فيه الباحث أسلوب الاستبيان لتحليل العلاقة بين متغيرات البحث ومدى تأثير المتغير المستقل و أبعاده الفرعية في المتغير التابع، وقد كان هدف الباحث هو اثبات صدق الفرضيات من عدمه لغرض تحقيق اهداف البحث، لذا سعى الباحث الى تصميم استمارة الاستبيان بصورة تسهل عملية ابراز مكونات النظرية الثلاثية للذكاء الناجح (المتغير المستقل)، وبيان أثر توظيف هذه المكونات في قدرة المدقق الداخلي على عملية تقييم المخاطر (المتغير التابع)، فضلا عن علاقة الارتباط بين التغيرين وما يتضمنها من ابعاد. وبما ان مكونات هذه النظرية هي أنواع الذكاء (التحليلي، الابداعي والعملي) التي هي من اهتمامات المختصين في علم النفس والتربية والتعليم، فقد أراد الباحث توظيف السمات والصفات والمهارات المتجسدة في تقسيمات الذكاء كل على حدة لتصنيف المدققين الداخليين على أساس ما يمتلكونه، منها والإفادة من توزيع المهام فيما بينهم، لذا فقد قسم الجزء الخاص بالمتغير المستقل على الابعاد الثلاثة المتعلقة بالأسئلة عن أنواع الذكاء، فيما قسم المتغير التابع على ثلاثة ابعاد أيضا للإفادة من ربط كفاءة وقدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر في عملية اعتماد وتطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي، كما موضح في استمارة الاستبيان التي خضعت الى تحكيم مجموعة من الأساتذة المختصين.

المبحث الأول

مجتمع وعينة البحث والتحليل الديموغرافي للبيانات

اعتمد الباحث المحاور الآتية لغرض تحليل استمارة الاستبيان

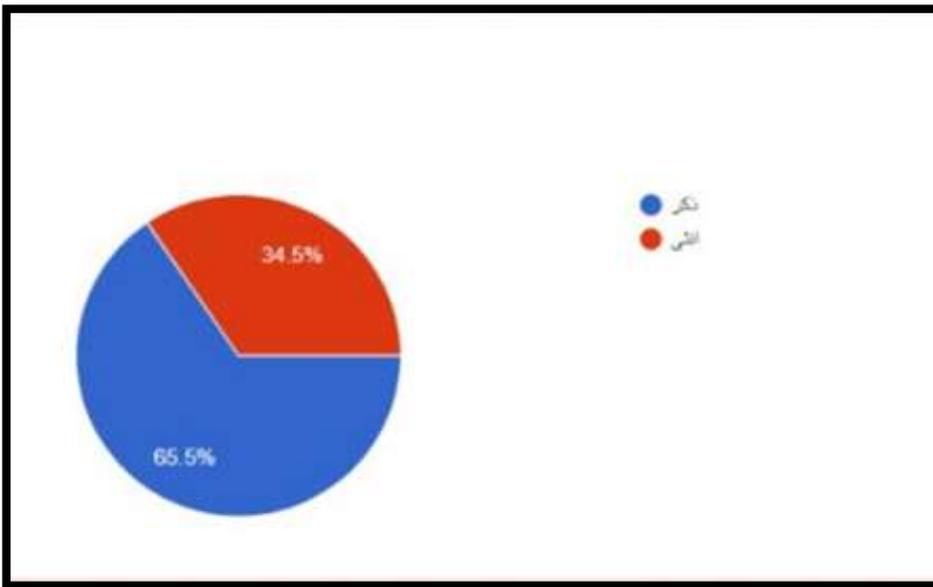
1.1.4. تفاصيل الاستبيانات الموزعة والمسترجعة:

استخدم الباحث استمارة الاستبيان الالكترونية (Google Form) لغرض الحصول على البيانات من المدققين الداخليين في عدد من الوحدات الاقتصادية، يعملون في شركات عراقية مدرجة في سوق العراق للأوراق المالية، والدوائر الحكومية وشركات القطاع العام، وقد بلغ عدد الاستمارات التي تمت الإجابة عنها (220) استمارة من أصل (240).

2.1.4. وصف العوامل الديموغرافية للمستجيبين:

1. النوع الاجتماعي

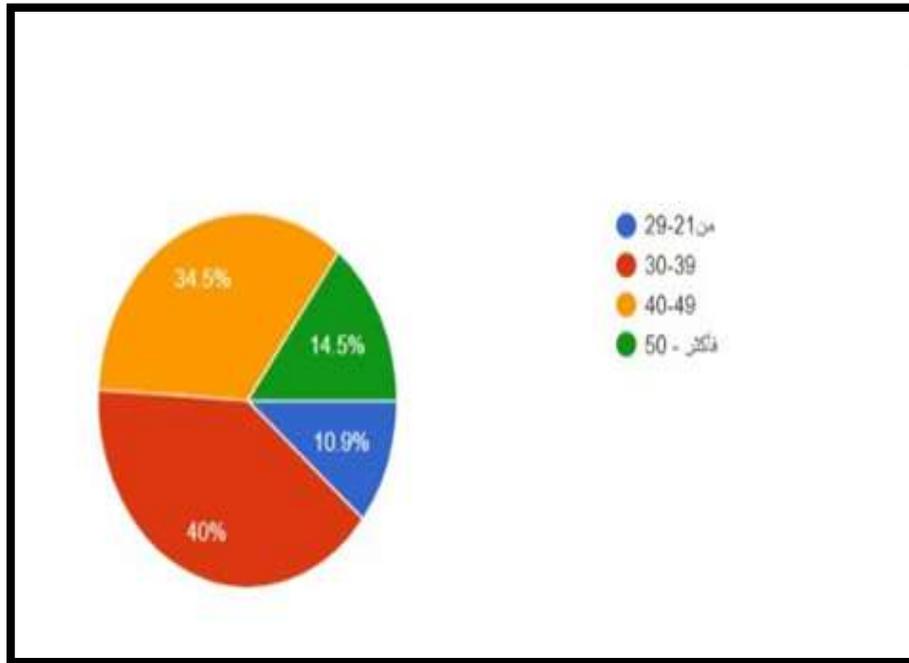
بينت نتائج التحليل الاحصائي للنوع الاجتماعي للمستجيبين أن الذكور قد شكلوا ما نسبته (65.5%) من اجمالي عينة الدراسة، فيما شكلت الاناث (43.5%) تقريبا من اجمالي العينة. ويلاحظ ان هناك تفوقاً واضحاً لعدد الذكور على عدد الاناث، الأمر الذي يتطلب من الشركات والدوائر والمؤسسات الحكومية عينة الدراسة تعزيز عمل فريق الاناث في اقسام الرقابة والتدقيق الداخلي. ويبين الشكل (7) الآتي تمثيلاً بيانياً للتوزيع النوع الاجتماعي لعينة البحث:



شكل (7) التمثيل البياني لتوزيع النوع الاجتماعي

2. الفئة العمرية

يُلاحظ من الشكل (8) ادناه الذي يمثل تمثيلا بيانيا لتوزيع الفئة العمرية لعينة البحث أن الفئة العمرية من (21-29) سنة شكلت (11%) من عدد افراد عينة البحث، وهذا يشكل عامل قوة للوحدات الاقتصادية عينة الدراسة، لأنهم من فئة الشباب ويمتلكون الطاقات البدنية والذهنية. اما الفئة العمرية (30-39) سنة فقد نالت المرتبة الثانية بنسبة (40%) وهي تقع ضمن فئة الشباب أيضا، اما الفئة (40-49) سنة فقد نالت المرتبة الثالثة بنسبة (34.5%)، في حين ان الفئة الأخيرة (50 فأكثر) قد حققت نسبة (14.5%). وهذا يعطي انطباعا عاما بان معظم المدققين هم ضمن فئة الشباب، الامر الذي يُعد ايجابيا.

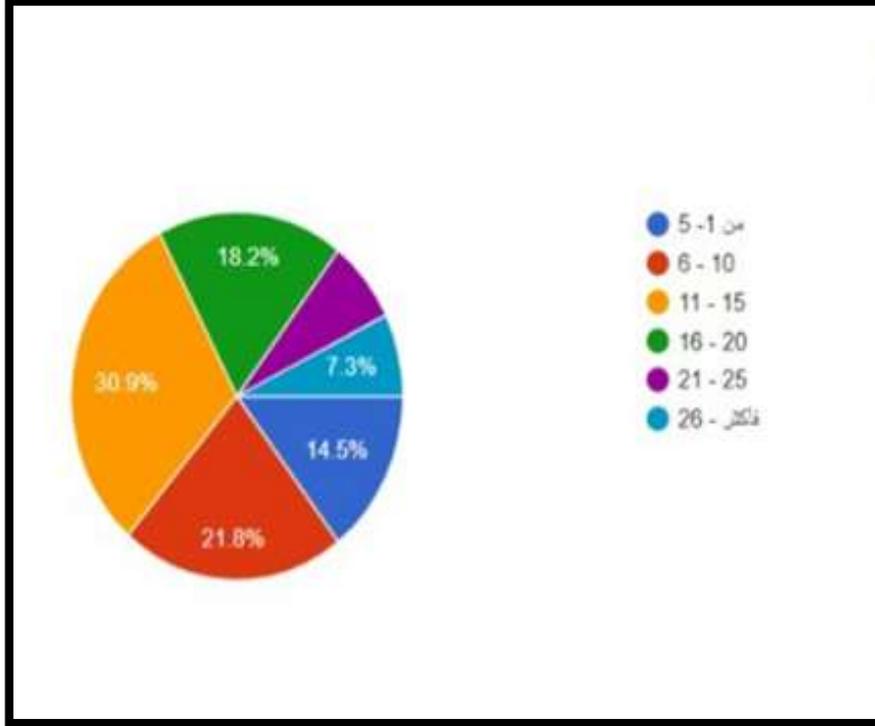


شكل (8) التمثيل البياني للفئة العمرية لعينة البحث

3. سنوات الخبرة (الخدمة)

يُلاحظ من الشكل (9) ادناه الذي يمثل تمثيلا بيانيا لتوزيع سنوات الخبرة لعينة البحث ان هناك تقارب كبير بين سنوات الخبرة من (1-5) سنة قد شكلت أكثر من (14.5%) من عدد افراد عينة البحث، وفئة سنوات الخبرة (6-10) سنة قد شكلت تقريبا (22%)، وهذا يشكل عامل قوة ايضا لموظفي التدقيق الداخلي في الوحدات الاقتصادية عينة البحث، كونهم يتمتعون بخبرة لا بأس بها في مجال العمل الرقابي والتدقيقي.

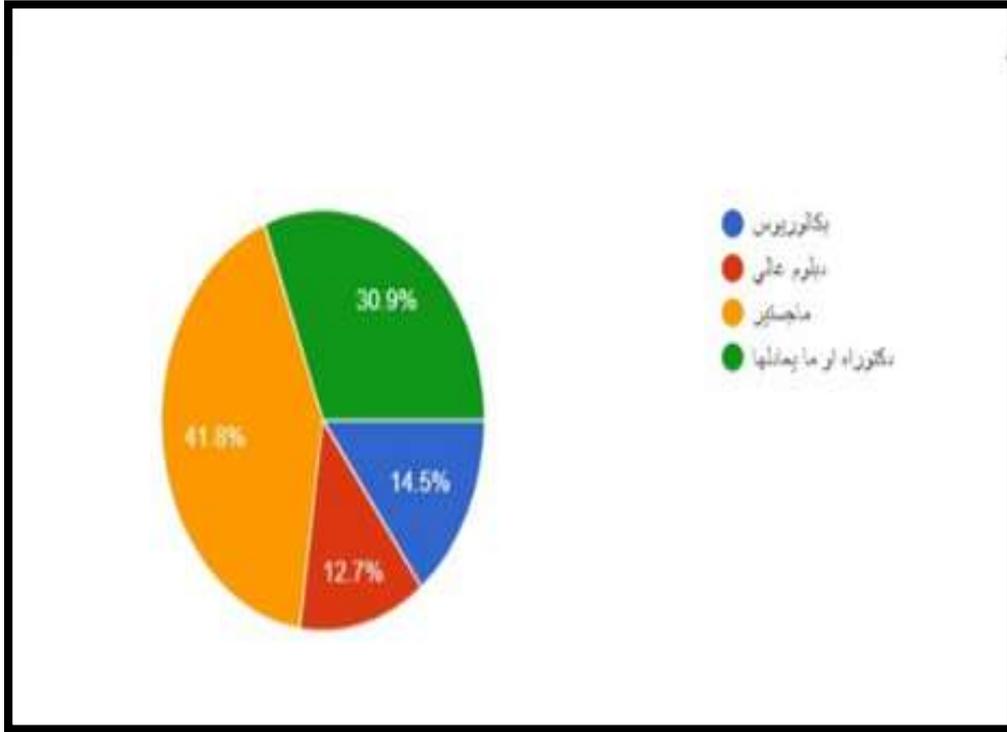
اما الفئتان العمريتان (11-15 و 16-20) سنة فقد نالتا نسباً (31% و 18%) على التوالي، وهذا يعني تمتعهم بالخبرة الكبيرة ايضاً، اما الفئتان من (21-25) سنة، و(أكبر من 26) سنة، فقد نالتا نسبة (7%) تقريباً.



شكل (9) التمثيل البياني لسنوات الخبرة

4.التحصيل الدراسي:

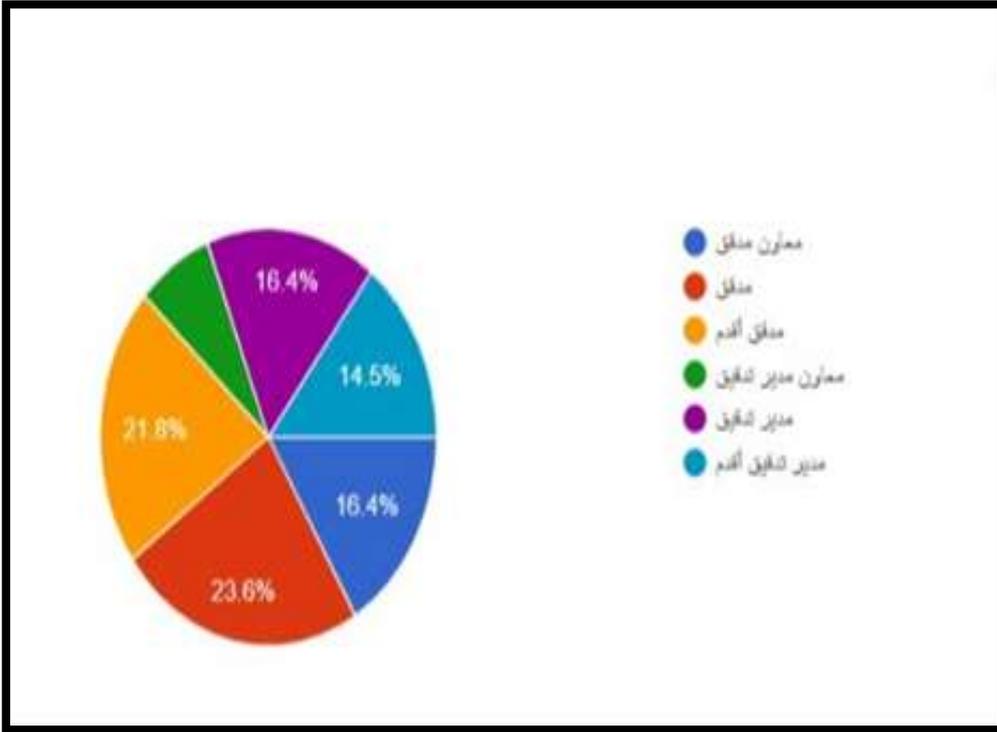
يُلاحظ من الشكل (10) ادناه الذي يمثل تمثيلاً بيانياً لتوزيع عينة البحث حسب التحصيل الدراسي، إن (14.5%) تقريباً من عدد افراد عينة البحث كانوا من حملة البكالوريوس وهذا مؤشر إيجابي جداً، ويدل على تسلح المدققين الداخليين بالمعرفة المحاسبية الأولية التي تمكنهم من فهم المستجدات المحاسبية في مجال التدقيق وتطبيقها بشكل جيد. ولقد نالت فئة حملة شهادة الماجستير (42%) وهو مؤشر جيد يدل على امتلاكهم مستوى عال يؤهلهم لمعرفة المعارف الضرورية للعمل التدقيقي، اما حملة شهادة الدبلوم العالي فقد نالوا نسبة (12.7%)، اذ يُعد ذلك مؤشراً جيداً جداً ويدل على امتلاك المدققين معرفة محاسبية وتدقيقية متقدمة تؤهلهم للإبداع في مجال عملهم. اما حملة عنوان شهادة الدكتوراه او ما يعادلها من الشهادات الأخرى فقد نالوا نسبة (40%) تقريباً وهو مؤشراً ممتازاً.



شكل (10) توزيع عينة البحث حسب التحصيل الدراسي

5.العنوان الوظيفي

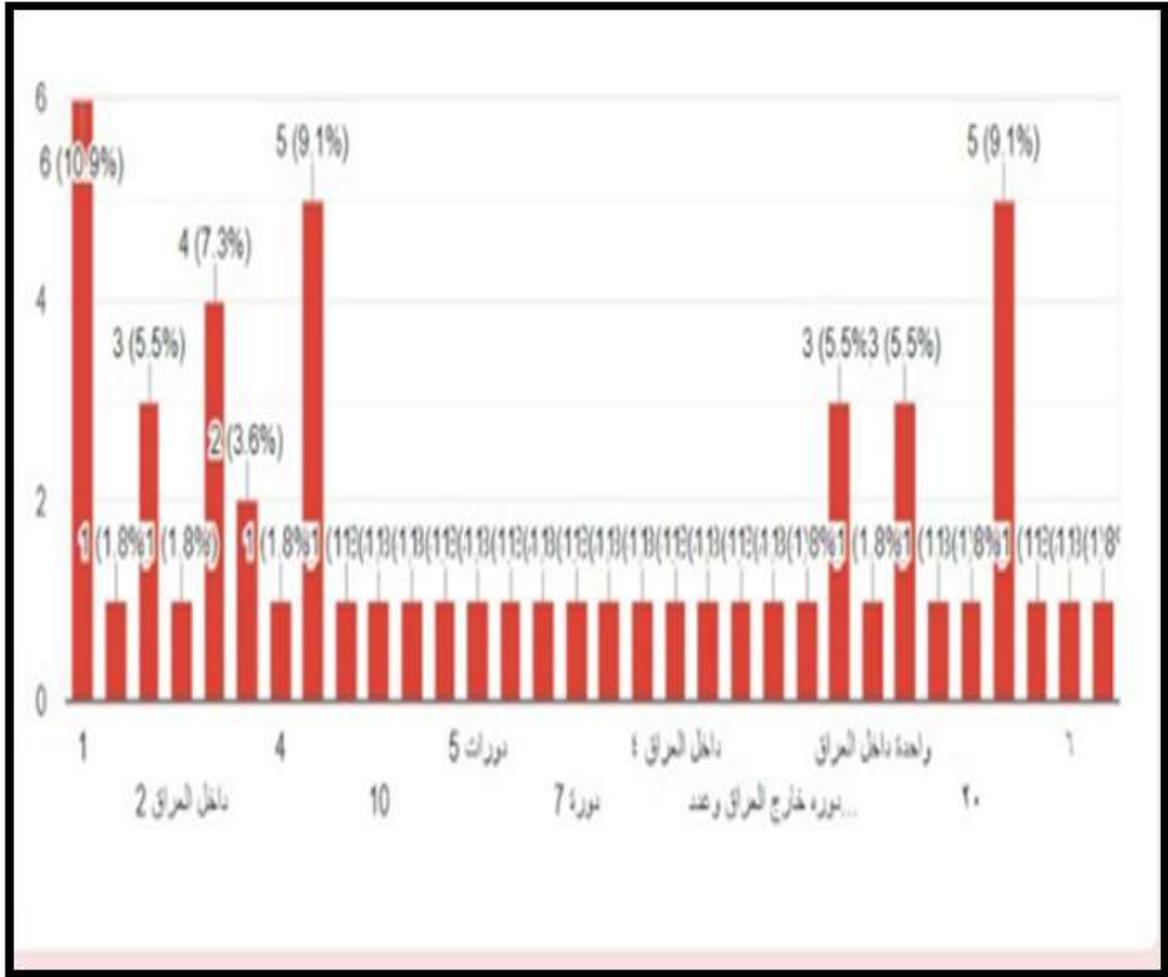
يُلاحظ من الشكل (11) ادناه الذي يمثل تمثيلاً بيانياً لتوزيع عينة البحث حسب العنوان الوظيفي، ان أكثر من (23.6%) من عدد افراد عينة البحث كانوا بعنوان وظيفي هو مدقق، وهذا مؤشر إيجابي، ويدل على ان عينة البحث هم من يقومون بالتدقيق فعلاً، وليس الاشراف على العملية التدقيقية. ولقد نالت فئة حملة عنوان مدقق أقدم ومدير تدقيق أقدم نسبة (38.2%) لكل منهم، وهذا مؤشر جيد يدل على سعة اطلاعهم ومعرفتهم بأساليب التدقيق فضلاً عن وجود خبرة تراكمية لديهم تمكنهم من المقارنة بين فاعلية تلك الأساليب واستخدام الأمثل منها. اما حملة عنوان معاون مدير تدقيق فقد نالوا نسبة (7%) تقريباً، واخيراً حملة العناوين الوظيفية الأخرى فقد نالوا نسبة (31.2%)



شكل (11) التمثيل البياني لتوزيع العنوان الوظيفي لعينة البحث

6.الدورات التدريبية

يُلاحظ من الشكل (12) ادناه الذي يمثل تمثيلا بيانيا لتوزيع عينة البحث حسب الدورات التدريبية التي تلقاها المدقق سواء كانت تلك الدورات داخل العراق أم خارجه. حيث يُلاحظ من الشكل ادناه ان معظم عينة البحث قد حقق أكثر من دورة تدريبية واحدة داخل العراق او خارجه، وهذا مؤشر إيجابي يدعم اكتساب المعرفة، ولكن يتطلب تعزيز تلك الدورات وخاصة الدورات الخارجية.



شكل (12) التمثيل البياني لتوزيع عينة البحث حسب الدورات التدريبية

3.1.4. تقييم جودة البيانات:

يعد اجراء تقييم البيانات التي تم الحصول عليها امرا مهما لضمان دقة نتائج الدراسة

عبر مؤشرات الصدق الظاهري والصدق البنائي وثبات المقياس، على النحو الاتي:

1. الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

لغرض اعداد مقياس الدراسة (الاستبيان)، اطلع الباحث على عدد من الادبيات الخاصة بموضوع الدراسة، ولم يستطع إيجاد مقياس جاهز تم اعتماده من قبل دراسات سابقة، الامر الذي ادى لقيام الباحث بصياغة عبارات المقياس، ومن ثم عرضها على خبراء في حقل الاختصاص (ملحق رقم 2)، ولقد أجرى الباحث التعديلات التي أوصى بها الخبراء كافة، وبما يظهرها بالشكل العلمي السليم.

2. حساب الاتساق الداخلي: استخدم الباحث معامل ارتباط (بيرسون) من اجل التأكد من الاتساق الداخلي بين كل بعد من أبعاد الدراسة والاسئلة المكونة له، على النحو الآتي:

أ. الاتساق الداخلي لمتغير النظرية الثلاثية للذكاء الناجح(المتغير المستقل): يبين الجدول (6) قيم علاقات الارتباط بين الأسئلة المكونة لمتغير النظرية الثلاثية للذكاء الناجح الذي يعكس الاتساق الداخلي للمتغير نفسه.

جدول (6) قيم علاقات الارتباط بين الأسئلة المكونة لمتغير النظرية الثلاثية للذكاء الناجح

البعد	السؤال	قيمة علاقة الارتباط
الذكاء التحليلي	1	0.395
	2	0.579
	3	0.712
	4	0.654
	5	0.533
	6	0.459
	7	0.612
	8	0.614
الذكاء الابداعي	9	0.610
	10	0.567
	11	0.609
	12	0.700
	13	0.585
	14	0.605
	15	0.090
	16	0.570
الذكاء العملي	17	0.450
	18	0.530
	19	0.327
	20	0.345
	21	0.412
	22	0.416

المصدر: من اعداد الباحث

يُلاحظ من الجدول أعلاه ان جميع الأسئلة حققت معاملات ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى 05% عدا السؤال 15 الذي يعود الى البعد الذكاء الإبداعي لم تكن علاقته بالبعد معنوية لذلك سيتم استبعاده من التحليلات اللاحقة.

ب. الاتساق الداخلي لمتغير قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر(المتغير التابع): يبين الجدول (7) قيم علاقات الارتباط بين الأسئلة المكونة لمتغير قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر وهو يعكس الاتساق الداخلي لهذا المتغير .

جدول (7)

قيم علاقات الارتباط بين الأسئلة المكونة لمتغير قدرة المدقق على تقييم المخاطر

العدد	السؤال	قيمة علاقة الارتباط
الكفاءة المهنية	1	0.608
	2	0.584
	3	0.715
	4	0.656
	5	0.690
	6	0.750
	7	0.456
	8	0.403
التعليم المستمر	9	0.420
	10	0.690
	11	0.616
	12	0.670
تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية	13	0.647
	14	0.524
	15	0.465
	16	0.642
	17	0.591
	18	0.777
	19	0.549
	20	0.099
	21	0.242
	22	0.688
	23	0.454
	24	0.442
	25	0.327
	26	0.692

المصدر: من اعداد الباحث

يُلاحظ من الجدول السابق ان جميع الأسئلة قد حققت معاملات ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 5% ومستوى 05%، عدا السؤال 20 الذي يعود الى بُعد تطبيق معايير التدقيق الدولية إذ تكن علاقته بالبُعد معنوية، لذلك سيتم استبعاده من التحليلات اللاحقة.

3. تحليل ثبات المقياس: يهدف الباحث الى استخدام هذا النوع من التحليل Alpha Chronbach's للتأكد من ان المقياس سيعطي نفس نتائج معامل، إذا تم إعادة التجربة مرة أخرى على نفس العينة، علما ان المختصين في العلوم السلوكية يشيرون الى انه عندما تكون قيمة معامل (الثبات) (0.60) فإنها تعد قيمة مقبولة (Urasachi,etal,2015) ، ويبين الجدول (8) ادناه قيم اختبار (الفا كرونباخ) للمتغيرات

جدول (8) قيم Chronbach's Alpha

ت	المتغير	(Alpha Chronbach's قيمة)
1	الذكاء التحليلي	0.70
2	الذكاء الإبداعي	0.72
3	الذكاء العملي	0.60
	النظرية الثلاثية للذكاء الناجح	0.76
1	الكفاءة المهنية	0.75
2	التعليم المستمر	0.60
3	تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية	0.80
	قدرة المدقق على تقييم المخاطر	0.81

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية

يتبين من الجدول أعلاه ان جميع قيم (Alpha Chronbach's) كانت ضمن القيم المقبولة إحصائياً مما يولد اطمئنان بثبات المقياس.

4.1.4. مكونات استمارة الاستبيان: يبين الجدول (9) ادناه وصفا تفصيليا للمتغيرات الرئيسية الواردة في استمارة الاستبيان من حيث المتغير المستقل (النظرية الثلاثية للذكاء)، والمتغير التابع (قدرة المدقق على تقييم المخاطر).

الجدول (9) مكونات استمارة الاستبيان

المقياس	البعد الفرعي	عدد العبارات	الرمز	مصدر المقياس
النظرية الثلاثية للذكاء (المتغير المستقل) X	الذكاء التحليلي	8	X1	من اعداد الباحث بعد الاطلاع على الأدبيات
	الذكاء الإبداعي	8	X2	
	الذكاء العملي	6	X3	
قدرة المدقق على تقييم المخاطر (المتغير التابع) Y	الكفاءة المهنية	8	Y1	من اعداد الباحث بعد الاطلاع على الأدبيات
	التعليم المستمر	4	Y2	
	تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية	14	Y3	

المصدر: إعداد الباحث

5.1.4. اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

بما ان الباحث سيعتمد على الإحصاء المعلمي (Parametric statistics) الذي يقوم على افتراض ان البيانات الخاضعة للتحليل يجب ان تتوزع طبيعياً (Normally distribution)، وإذا تم اعتماد الأساليب المعلمية لبيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي عندها لا يمكن الوثوق بالنتائج المتحصلة عن تلك الاختبارات (Field,2009).

على الرغم من إشارة الاحصائيين الى انه في حالة استخدام الباحث لعينة كبيرة قياساً بمجتمع الدراسة فانه لا داعي للقلق بخصوص التوزيع الطبيعي للبيانات (Field,2009) الا ان الباحث وحرصاً منه على دقة نتائج البحث قام بإخضاع البيانات التي تم الحصول عليها من استمارة الاستبيان الى واحد من اهم الاختبارات الخاصة بالتوزيع الطبيعي للبيانات، الا هو اختبار (Kolmogorov- Smirnov). ويبين الجدول (10) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث:

جدول (10) اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات البحث

ت	البعد	قيمة إحصاءه (Kolmogorov– Smirnov)	مستوى المعنوية
1	النظرية الثلاثية للذكاء	0.074	0.173
2	قدرة المدقق على تقييم المخاطر	0.081	0.061

المصدر: من اعداد الباحث

ويتضح من الجدول (10) قيم (Kolmogorov–Smirnov) ومستوى معنويتها، كما يُلاحظ ان البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي، اذ بلغت قيمة مستوى معنوية الاختبار أكبر من (5%) وهو المستوى المقبول، وهذا يجعل البيانات مؤهلة للخضوع للاختبار المعلمي (Parametric test)

المبحث الثاني

التحليل الوصفي للبيانات

سعى الباحث من خلال المبحث الحالي الى التعرف على مستوى توافر متغيرات البحث (النظرية الثلاثية للذكاء الناجح وقدرة المدقق على تقييم المخاطر) في الوحدات الاقتصادية مجتمع البحث، اذ سيتم تحليل الأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية وشدة الإجابة ومستواها، الامر الذي سيؤدي الى تكوين تصور عام عن مدى إدراك مجتمع البحث لتوافر متغيرات البحث فيه. علما ان الباحث اعتمد تصنيف (Nakapan & Radsiri , 2012) من اجل الحكم على الوسط الحسابي الموزون.

جدول (11) تصنيف الوسط الحسابي الموزون

الوسط الحسابي الموزون		مستوى الاستجابة	تدرج الاستبانة
الى	من		
1.80	1	منخفض جدا	لا اتفق تماما
2.60	1.81	منخفض	لا اتفق
3.40	2.61	معتدل	محايد
4.20	3.41	مرتفع	اتفق
5	4.21	مرتفع تماما	اتفق تماما

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على (Nakapan & Radsiri , 2012)

1.2.4. التحليل الوصفي لمتغير النظرية الثلاثية للذكاء الناجح:

1.1.2.4. الذكاء التحليلي:

حقق الذكاء التحليلي وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.44). ويستدل الباحث على أن المدققين يتمتعون بمستوى جيد من الذكاء التحليلي، وهذا امر يستدعي التفاؤل بإمكانية وقدرة المدققين على التحليل والتقييم. لكن يُلاحظ ان هناك تشتتاً في اجاباتهم حول البعد، اذ بلغت قيمة الانحراف المعياري (1.07)، وهذا يدل على ضعف اتفاقهم حول بعض الاسئلة، ولقد نال البعد المذكور شدة إجابة متوسطة بلغت (68.77%). وكانت أكثر الفقرات اسهاما في تعزيز هذا البعد هي الفقرة (8) التي نصت على سهولة اجراء النقد التحليلي لأداء الوحدة الاقتصادية وتقييمه من خلال وسط حسابي موزون بلغ (3.69)، وانحراف معياري بلغ (1.03) وهذا يدل على قوة اتساق إجابات المدققين بخصوص هذه الفقرة، علما ان شدة اجابتها كانت جيدة (73.82%). اما الفقرة (3) فقد حققت اقل وسط حسابي موزون بلغ (3.18) بانحراف معياري (1.03) وهذا يدل على ضعف اتفاق أفراد العينة بخصوص الفقرة قياسا بالفقرات الأخرى ضمن البعد. على الرغم من تحقيق هذه الفقرة لأقل وسط حسابي ضمن البعد، الا ان إجابات العينة كانت ضمن المستوى المعتدل، علما ان شدة إجابة الفقرة كانت متوسطة وبنسبة (63.64%)، الامر الذي يعني ان العينة تدرك بان للخبرة والممارسة والمهارة دوراً مهماً في عمل المدقق واستدلاله على المشكلات بسهولة، وفي الجدول الآتي تحليل لاستجابات العينة لبعد الذكاء التحليلي:

جدول (12) تحليل استجابات أفراد العينة لبعء الذكاء التحليلي (n=220)

ت	العبارة	الوسط الحسابي	شدة الانحراف المعياري	الإجابة %
1	يتمتع بعض المدققين بذكاء ثابت منذ الولادة ولا يمكنهم تغييره الى درجة كبيرة.	3.36	0.98	67.27
2	يساعدني ذكائي الحالي في انجاز عملي بكفاءة وفاعلية.	3.47	0.99	69.45
3	يمكن للمدققين الاستدلال على المشكلات بسهولة.	3.18	1.03	63.64
4	يمكن تقديم الحلول المناسبة للمواقف والصعوبات بعد تحليلها.	3.27	1.06	65.45
5	العديد من المدققين يمكنهم القيام بتحليل القوائم والتقارير المالية والإدارية.	3.51	1.06	70.18
6	اعتقد بأن المؤهل العلمي والأكاديمي يُعد العنصر الأهم، دون غيره ويجب توافره لدى المدقق الداخلي.	3.35	1.21	66.91
7	المدققون يمتلكون القابلية على إعطاء الحكم في مدى موثوقية وصدق القوائم المالية.	3.67	1.08	73.45
8	لا يواجه المدققون صعوبة عند اجراء النقد التحليلي للأداء وتقييمه.	3.69	1.03	73.82
	الذكاء التحليلي	3.44	1.07	68.77

المصدر: إعداد الباحث

2.1.2.4. الذكاء الإبداعي

يبين الجدول اللاحق (13) تحليل استجابات افراد العينة لبعء الذكاء الإبداعي فقد حقق وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.66).

ويستدل الباحث منه على وجود نسبة جيدة من عينة البحث ممن لديهم مجموعة من سمات الذكاء الإبداعي ويتمتعون بها وتؤهلهم لابتكار طرائق وأساليب جديدة في العمل التدقيقي تجعلهم قادرين على تقييم المخاطر، لان معدل اجاباتهم كانت ضمن المستوى المرتفع للوسط الحسابي. ويلاحظ ان هناك اتفاقاً في اجاباتهم حول البعد، اذ بلغت قيمة الانحراف المعياري (1.02) وهي قيمة قليلة، وهذا يدل على قوة اتفاقهم حول بعض الاسئلة، ولقد نال البعد المذكور

شدة إجابة جيدة بلغت (73.30%). وإن أكثر الفقرات اسهاما في تعزيز هذا البعد هي الفقرة (13) التي نصت على قيام المدقق ببناء اتجاهات تفكير منفتحة أكثر من قدراته العقلية من خلال وسط حسابي موزون بلغ (3.98)، وانحراف معياري بلغ (0.78) وهذا يدل على قوة اتساق إجابات أفراد العينة بخصوص هذه الفقرة، علما ان شدة اجابتها كانت جيدة (79.64%). اما الفقرة (14) فقد حققت اقل وسط حسابي موزون بلغ (3.31) بانحراف معياري (1.10). علما ان شدة إجابة الفقرة كانت مقبولة وبنسبة (66.18%)، الامر الذي يعني ان المدققين يعتمدون على معلوماتهم السابقة لغرض انتاج فكرة جديدة باتخاذ القرار المناسب لحل المشكلة التي يواجهونها.

جدول (13) تحليل استجابات أفراد العينة لبعد الذكاء الابداعي (n=220)

ت	العبارة	الوسط الحسابي	شدة الإجابة %	الانحراف المعياري
9	اعتقد ان قدراتي الإبداعية فطرية أكثر منها مكتسبة.	3.49	69.82	1.13
10	في الغالب الافراد المبدعون ينحدرون من اسر مبدعة.	3.53	70.55	1.11
11	تساعد بيئة العمل التي اعمل فيها على تطوير الابداع لدي ولكن ليس بدرجة كبيرة.	3.84	76.73	0.93
12	يمكن ان يتعلم أي مدقق داخلي مهارات الذكاء الإبداعي، ولكن لا يمكن ان يتحول الى مدقق مبدع.	3.64	72.73	1.00
13	يستلزم الذكاء الإبداعي من المدقق بناء اتجاهات تفكير منفتحة أكثر من قدراته العقلية.	3.98	79.64	0.78
14	لا يقوم اغلب المدققين باستخدام معلوماتهم السابقة في انتاج فكرة جديدة لحل المشكلات.	3.31	66.18	1.10
15	يبتكر بعض المدققين أساليب جديدة في الأداء بالإفادة من تراكم الخبرة العملية وتجاربهم في الحياة.			حذفت من التحليل
16	اغلب المدققين لديهم الامكانية على إضافة طرائق وفقرات مبتكرة لبرنامج التدقيق الداخلي تقلل الجهد والوقت وتضمن كفاءة وفاعلية العمليات والبرامج.	3.87	77.45	0.86
	الذكاء الإبداعي	3.66	73.30	1.02

المصدر: إعداد الباحث

3.1.2.4. الذكاء العملي: يبين الجدول اللاحق (14) تحليل استجابات افراد العينة لبُعد الذكاء

العملي حيث حقق وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.65).

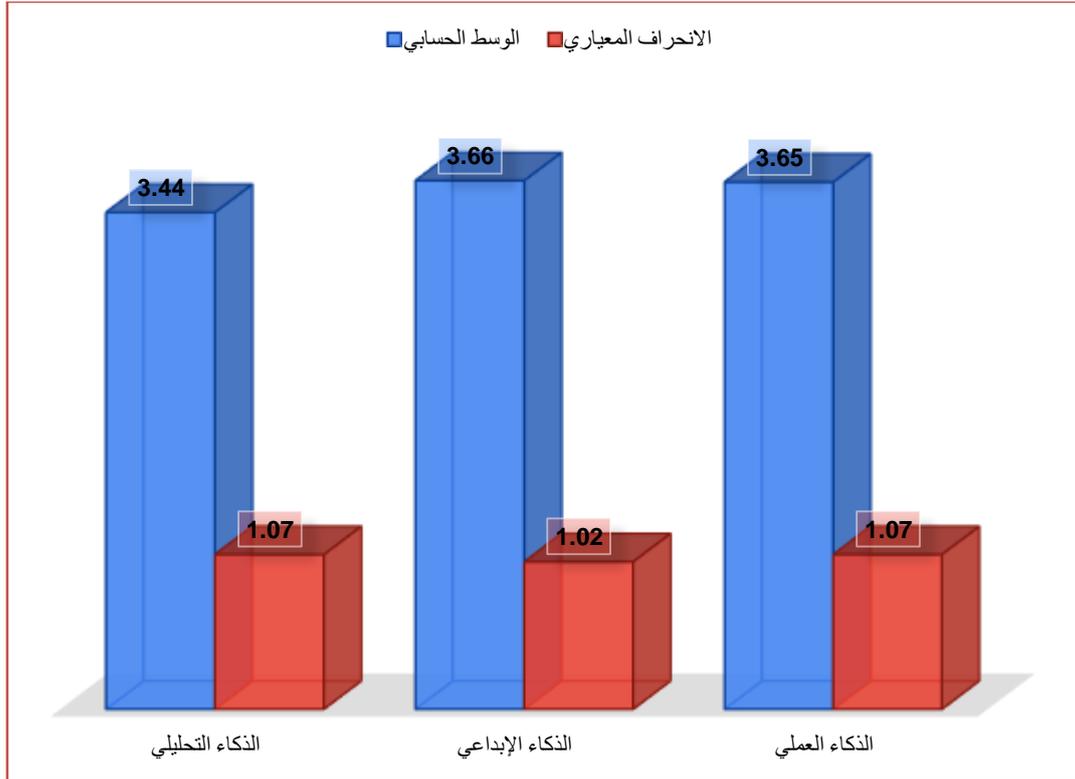
ويستدل الباحث على ان أفراد عينة الدراسة يتمتعون بمستوى مرتفع من الذكاء العملي، لان معدل اجاباتهم كانت ضمن المستوى المرتفع. ويلاحظ ان هناك تشتتاً في اجاباتهم حول البعد، اذ بلغت قيمة الانحراف المعياري (1.07)، وهذا يدل على ضعف اتقائهم حول بعض الاسئلة، ولقد نال البعد المذكور شدة إجابة جيدة بلغت (73.09%). وإن أكثر الفقرات اسهاما في تعزيز هذا البعد هي الفقرة (22) التي تقيس التزام المدقق بالأنظمة والتعليمات من خلال وسط حسابي موزون بلغ (4)، وانحراف معياري بلغ (0.92) وهذا يدل على قوة اتساق إجابات المدققين بخصوص هذه الفقرة، علما ان شدة اجابتها كانت جيدة جدا (80%). اما الفقرة (18) فقد حققت اقل وسط حسابي موزون بلغ (3.13) بانحراف معياري (1.33) وهذا يدل على ضعف كبير في اتفاق أفراد العينة حول الفقرة. علما ان شدة إجابة الفقرة كانت متوسطة وبنسبة (62.55%)، مما يعني إدراك المدققين لأهمية الالتزام بالأنظمة والتعليمات وهذا ما يوضحه ذلك الجدول في الصفحة التالية.

جدول (14) تحليل استجابات أفراد العينة لبعء الذكاء العملي (n=220)

الانحراف المعياري	شدة الإجابة %	الوسط الحسابي	العبارة	ت
1.10	69.09	3.45	يعد مهما لدى المدققين التوافق والتطبع مع بيئة العمل بما ينسجم مع الأهداف الاستراتيجية للوحدة الاقتصادية .	17
1.33	62.55	3.13	لا يعد ضروريا الالتزام والامتثال حرفيا بالقوانين والأنظمة والسياسات والإجراءات والعقود التي تعمل بها الوحدة الاقتصادية لضمان مصلحة العمل.	18
0.96	73.09	3.65	هناك بعض المدققون لا يمكنهم تكييف قدراتهم مع العمل المطلوب إنجازه بما يتوافق مع بيئة العمل.	19
0.89	77.82	3.89	يستمتع المدققون في أداء المهام الموكلة إليهم وان كلفهم ذلك الوقت والجهد المضنيين.	20
0.97	76.00	3.80	ان الخبرة العملية في التدقيق تلعب دوراً مهماً أكثر من التخصص العلمي والأكاديمي.	21
0.92	80.00	4.00	يعد الاعتماد على المعايير والسياقات المجربة ضمانا لإنجاز الاعمال المناطة لي.	22
1.07	73.09	3.65	الذكاء العملي	
1.06	71.52	3.58	النظرية الثلاثية للذكاء الناجح	

المصدر: إعداد الباحث

يتبين من الجدول السابق أيضا ان النظرية الثلاثية للذكاء الناجح بشكل عام قد حققت وسطا حسابيا موزونا بلغ (3.58) بانحراف معياري (1.06) وشدة إجابة جيدة بلغت (71.52). فيما يبين الشكل البياني (13) مقارنة بين أبعاد النظرية الثلاثية للذكاء من حيث الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري، حيث يلاحظ ان الذكاء الابداعي جاء في المرتبة الأولى من حيث امتلاكه من قبل المدققين، يليه في المرتبة الثانية الذكاء العملي، ثم في المرتبة الثالثة الذكاء التحليلي. اما من حيث قوة اتساق إجابات المدققين الداخليين فقد جاء الذكاء الابداعي في المرتبة الأولى، يليه في المرتبة الثانية كل من الذكاء العملي والذكاء التحليلي.



شكل (13)

الانحراف المعياري والوسط الحسابي لمكونات النظرية الثلاثية للذكاء الناجح

المصدر: من اعداد الباحث

2.2.4. التحليل الوصفي لمتغير قدرة المدقق على تقييم المخاطر:

1.2.2.4. الكفاءة المهنية:

يبين الجدول (15) ان الكفاءة المهنية قد حققت وسطا حسابيا موزونا بلغ (3.87). ويستدل الباحث على ان المدققين يتمتعون بالكفاءة المهنية وبشكل مرتفع، لان معدل اجاباتهم كانت ضمن ذلك المستوى. ويُلاحظ ان هناك اتفاقاً كبيراً في اجاباتهم حول البعد، اذ بلغت قيمة الانحراف المعياري (0.95)، وهذا يدل فعليا على قوة اتفاقهم حول بعض الاسئلة، ولقد نال البعد المذكور شدة إجابة جيدة بلغت (77.36%). وكانت أكثر الفقرات اسهاما في تعزيز هذا البعد هي الفقرة (7) التي نصت على التزام المدقق بأداب واخلاقيات المهنة من خلال وسط حسابي موزون بلغ (4.25)، وانحراف معياري بلغ (0.67) وهذا يدل على قوة اتساق إجابات المدققين بخصوص هذه الفقرة، علما ان شدة اجابتها كانت جيدة جدا (85.09%). اما الفقرة (2) فقد حققت اقل وسط

حسابي موزون بلغ (3.20) بانحراف معياري (1.28) وهذا يدل على ضعف اتفاق أفراد العينة حول الإجابة. علما ان شدة إجابة الفقرة كانت متوسطة وبنسبة (64%)، الامر الذي يتطلب الاهتمام بالتحصيل العلمي للمدققين، كما موضح بالجدول الاتي:

جدول (15) تحليل استجابات أفراد العينة لبعد الكفاءة المهنية (n=220)

العبارة	الوسط الحسابي	شدة الإجابة %	الانحراف المعياري
1 امتلاك المهارات في التواصل والتفاعل مع الآخرين في مجال المحاسبة والاقتصاد وتكنولوجيا المعلومات مما يؤهلني للقيام بعملية بكفاءة عالية.	3.73	74.55	1.06
2 لدي المؤهل العلمي الذي يؤهلني لأداء المهام التدقيقية الموكلة لي.	3.20	64.00	1.28
3 لدي خبرة في التدقيق الداخلي تمكيني من تجنب الكثير من المخاطر التي تواجه العمل.	4.02	80.36	0.85
4 عند القيام بعملية التدقيقي غالباً ما اتمكن من اكتشاف الاحتيال والغش بكل سهولة لتجنب المخاطر.	3.87	77.45	0.84
5 أستطيع اكمال عملي التدقيقي وفق توقيتات خطة التدقيق دون ضياع وهدر للوقت.	3.91	78.18	0.86
6 يمكنني تقديم الحلول المناسبة عند وجود مخاطر في بيئة العمل واقتراح المعالجات فوراً.	4.02	80.36	0.85
7 التزم بقواعد وآداب وسلوكيات المهنة مما يعزز من كفاءتي المهنية للحد من مخاطر العمل .	4.25	85.09	0.67
8 اتمتع بالاستقلالية الكافية مما يجعلني اعمل بكفاءة .	3.95	78.91	0.73
الكفاءة المهنية	3.87	77.36	0.95

المصدر: إعداد الباحث

2.2.2.4. التعليم المستمر

حقق التعليم المستمر وسطا حسابيا موزونا بلغ (3.64). يستدل الباحث ان المدققين يدركون وبشكل مرتفع ان التعليم المستمر مهم جدا لتحسين قدراتهم في انجاز اعمال التدقيق، لان معدل اجاباتهم كانت ضمن ذلك المستوى. ويلاحظ ان هناك اتفاق في اجاباتهم حول البعد، اذ بلغت قيمة الانحراف المعياري (1.04)، وهذا يدل على قوة اتفاقهم حول الاسئلة، ولقد نال البعد المذكور شدة إجابة جيدة بلغت (72.73%). إن أكثر الفقرات اسهاما في تعزيز هذا البعد هي الفقرة (9) التي تقيس حرص المدققين على الاشتراك بدورات تدريبية في مجال المحاسبة والتدقيق لتعزيز قدراتهم من خلال وسط حسابي موزون بلغ (3.96)، وانحراف معياري بلغ (0.83) وهذا يدل على قوة اتساق إجابات المدققين بخصوص هذه الفقرة، علما ان شدة اجابتها كانت جيدة (79.27%). اما الفقرة (12) فقد حققت اقل وسط حسابي موزون بلغ (3.05) بانحراف معياري (1.22) مما يدل على ضعف اتفاق أفراد العينة بخصوصها. علما ان شدة إجابة الفقرة كانت متوسطة وبنسبة (61.09%)، الامر الذي يتطلب من الوحدات الاقتصادية وضع خططا استراتيجية لزيادة تعلم المدققين فيها.

جدول (16) تحليل استجابات أفراد العينة لبعيد التعليم المستمر (n=220)

ت	العبارة	الوسط الحسابي	شدة الإجابة %	الانحراف المعياري
9	احرص سنوياً للدخول في دورات تدريبية كافية في مجال المحاسبة والتدقيق لزيادة قدراتي في التدقيق و تقييم المخاطر المتنوعة.	3.96	79.27	0.83
10	المؤسسة التي اعمل فيها لديها خططا استراتيجية للتعليم المستمر للعاملين في التدقيق الداخلي تمكنهم من تقييم مخاطر العمل.	3.80	76.00	0.98
11	يتمتع المدققون الداخليون بالتأهيل الأكاديمي والمهني والمعرفة الوافية التي تمكنهم من تقييم مخاطر الاحتيال وغيرها من المخاطر والحد منها	3.73	74.55	0.84
12	المؤسسة التي اعمل فيها لديها خطط استراتيجية للتعليم المستمر للعاملين في التدقيق الداخلي.	3.05	61.09	1.22
	التعليم المستمر	3.64	72.73	1.04

المصدر: إعداد الباحث

3.2.2.4. تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية:

يبين الجدول أدناه أن تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية قد حققت وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.83). ويستدل الباحث على ان المدققين يعتقدون بشكل مرتفع انهم قادرين على تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية، لان معدل اجاباتهم كانت ضمن هذا المستوى. ويلاحظ ان هناك تشتتاً قليلاً في اجاباتهم حول البعد، اذ بلغت قيمة الانحراف المعياري (0.96)، وهذا يدل على قوة اتفاقهم حول بعض الاسئلة، ولقد نال البعد المذكور شدة إجابة جيدة بلغت (76.50%). وإن أكثر الفقرات اسهاما في تعزيز هذا البعد هي الفقرة (16) التي تشير الى قيام مدير التدقيق بإبلاغ الجهات العليا عن الخطر من خلال وسط حسابي موزون بلغ (4.09)، وانحراف معياري بلغ (0.82) وهذا يدل على قوة اتساق إجابات المدققين بخصوص هذه الفقرة قياسا بالفقرات الاخرى، علما ان شدة اجابتها كانت جيدة (81.82%). اما الفقرة (22) فقد حققت اقل وسط حسابي موزون بلغ (3.49) بانحراف معياري (1.05). علما ان شدة إجابة الفقرة كانت جيدة وبنسبة (69.82%)، الامر الذي يعني فعليا ان المدققين لا يطبقوا معايير التدقيق الداخلي الدولية ولا يقوموا بتحليلها، لكنهم على استعداد لتطبيقها.

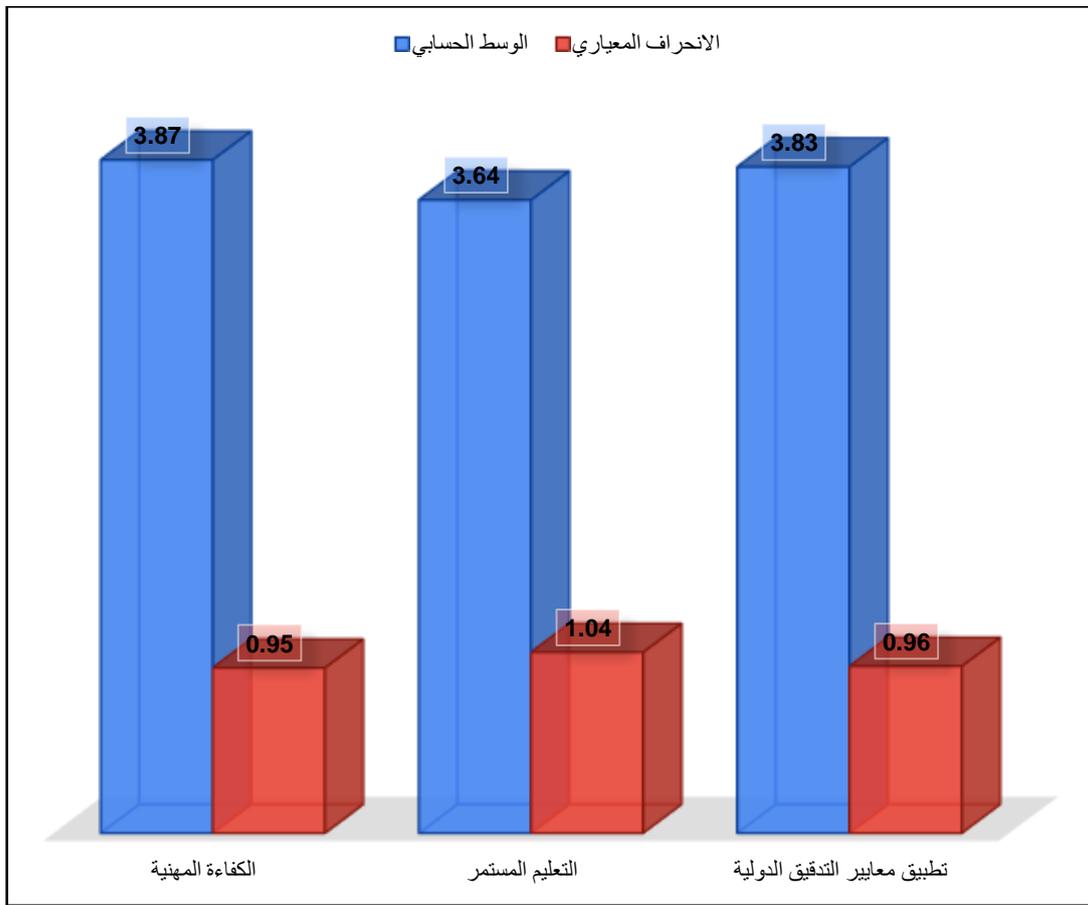
جدول (17) تحليل استجابات أفراد العينة لبعء تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية (n=220)

ت	العبارة	الوسط الحسابي	شدة الإجابة %	الانحراف المعياري
13	يتضمن تقرير قسم التدقيق الداخلي المخاطر التي قد يتعرض لها المدققون اثناء عملهم فضلا عن المخاطر التي تتعرض لها الوحدة الاقتصادية.	3.60	72.00	1.04
14	يحقق نشاط التدقيق الداخلي قيمة مضافة للوحدة الاقتصادية عندما يقدم تأكيدا موضوعيا وثيق الصلة يسهم في فاعلية وكفاءة عمليات الحوكمة وادارة المخاطر والرقابة.	3.96	79.27	0.98
15	يضع مدير التدقيق الداخلي خططا مرتكزة على المخاطر التي تم تقييمها لتحديد أولويات نشاط التدقيق الداخلي بما يتماشى مع أهداف الوحدة الاقتصادية.	3.84	76.73	0.97
16	يقوم مدير التدقيق الداخلي بإبلاغ الإدارة العليا عن الاحتمالات الهامة للتعرض للمخاطر.	4.09	81.82	0.82

1.05	76.73	3.84	17	يقوم التدقيق الداخلي بتقييم المخاطر وابلاغ الإدارة عن كيفية قيامهم بإدارة تلك المخاطر.	
0.90	79.27	3.96	18	يناقش مدير التدقيق الداخلي مع الإدارة العليا مستوى قبول المخاطر.	
0.89	77.82	3.89	19	يقوم مدير التدقيق الداخلي بالإفصاح عن حالات عدم التقيد بمعايير التدقيق الدولية الصادرة من المعهد الأمريكي للمدققين الداخليين. All	
حذفت من التحليل				20	لا تلتزم اقسام التدقيق الداخلي في الوحدات الاقتصادية بتطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية بشكل عام.
1.03	70.91	3.55	21	لا يلتزم المدققون بتطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية المتعلقة بتقييم المخاطر .	
1.05	69.82	3.49	22	يقوم المدقق الداخلي بتحليل معايير التدقيق الداخلي قبل تطبيقها.	
0.75	76.00	3.80	23	يقوم المدققون الداخليون بتطوير وتوثيق خطة عمل لكل مهمة من مهام التدقيق الداخلي تتضمن اهدافها ونطاقها وتوقيتها والموارد المخصصة لها.	
0.98	77.09	3.85	24	يقوم بعض المدققين بمناقشة زملاء المهنة حول تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية لمواكبة التحديث أولاً بأول.	
0.87	77.82	3.89	25	يقوم المدققون الداخليون بوضع استنتاجات ونتائج مهمة التدقيق على اساس اعمال التحليل والتقييم المناسبة.	
0.92	79.27	3.96	26	يقوم مدير التدقيق الداخلي بوضع إجراءات متابعة تكفل التحقق من ان الإجراءات الواجب اتخاذها من قبل الإدارة قد تم تطبيقها فعلياً للحد من المخاطر.	
0.96	76.50	3.83		تطبيق معايير التقييم الداخلي الدولية	
0.97	76.17	3.81		قدرة المدقق على تقييم المخاطر	

المصدر : إعداد الباحث

ويتبين من الجدول السابق أيضاً ان قدرة المدقق على تقييم المخاطر بشكل عام قد حقق وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.81) بانحراف معياري (0.97) وشدة إجابة بلغت (76.17%)، الامر الذي يعزز اعتقاد الباحث ان المدققين الداخليين لديهم القدرة على تقييم المخاطر، ويبين الشكل (14) ادناه مقارنة بين ابعاد قدرة المدقق على تقييم المخاطر من حيث الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري، حيث يلاحظ ان الكفاءة المهنية جاءت في المرتبة الأولى من حيث ادراك أهميتها من قبل المدققين الداخليين، يليها في المرتبة الثانية تطبيق معايير التدقيق الدولية ، ثم التعليم المستمر في المرتبة الثالثة، اما من حيث قوة اتساق إجابات المدققين الداخليين فقد جاءت الكفاءة المهنية في المرتبة الأولى، يليها في المرتبة الثانية تطبيق معايير التدقيق الدولية، ثم ثالثاً التعليم المستمر.



شكل (14)

الانحراف المعياري والوسط الحسابي لأبعاد (الكفاءة المهنية،
التعليم المستمر وتطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية)
المصدر: اعداد الباحث

المبحث الثالث

اختبار فرضيات البحث

استخدم الباحث مجموعة من الأدوات والوسائل الإحصائية لغرض اختبار فرضيات البحث وقد أجريت الاختبارات على النحو الآتي:

1.3.4. اختبار فرضيات الارتباط:

استخدم الباحث معامل الارتباط (Pearson) لغرض اختبار قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات البحث، وكما يأتي:

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى التي نصت على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين النظرية الثلاثية للذكاء الناجح وقدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر" وقد تفرعت منها ثلاث فرضيات فرعية وكما يأتي:

1.1.3.4. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذكاء التحليلي وقدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر بأبعادها، إذ يبين الجدول (18) ادناه نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

جدول (18) اختبار فرضية الارتباط الفرعية الأولى

قدرة المدقق	تطبيق معايير			
الداخلي على تقييم المخاطر	التدقيق الداخلي الدولية	التعليم المستمر	الكفاءة المهنية	الذكاء التحليلي
0.275	0.027	0.177	0.370	
220	220	220	220	N
0.004	0.779	0.065	0.000	Sig.

المصدر: اعداد الباحث

يتبين الآتي من الجدول السابق:

1. ان قيمة علاقة الارتباط بين البعد الفرعي المستقل الاول (الذكاء التحليلي)، والمتغير التابع الفرعي الاول (الكفاءة المهنية) قد بلغت (0.370) وهي قيمة موجبة وذات دلالة معنوية عند

مستوى (0.05) انه يستدل الباحث من النتيجة أعلاه ان الذكاء التحليلي للمدقق يمكن ان يسهم في تعزيز قدراته المهنية.

2. ان قيمة علاقة الارتباط بين البعد الفرعي المستقل الاول (الذكاء التحليلي)، والمتغير التابع الفرعي الثاني (التعليم المستمر) قد بلغت (0.177) وهي وان كانت قيمة موجبة الا انها غير ذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05). ويستدل الباحث من النتيجة أعلاه ان الذكاء التحليلي للمدقق لا يمكن ان يساهم بشكل كبير في جعل المدقق الداخلي ذا قدرة ورغبة في التعليم المستمر.

3. ان قيمة علاقة الارتباط بين البعد الفرعي المستقل الاول (الذكاء التحليلي)، والمتغير التابع الفرعي الثالث (تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية) قد بلغت (0.027) وهي وان كانت قيمة موجبة الا انها ضعيفة جدا وغير ذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05).

ويستدل الباحث من النتيجة أعلاه على ان الذكاء التحليلي للمدقق لا يمكن ان يسهم او يرتبط بتطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية، وهذا شيء منطقي كون التطبيق يعتمد على السياسات العامة للدولة ومدى قوة وفاعلية الجهات المهنية المعنية بذلك في فرض عملية تطبيق تلك المعايير والالتزام بها بسلطة القوانين والأنظمة والتعليمات، ولان شخصية المدقق حامل الذكاء التحليلي تهتم بجانب التركيز على التحليل للواقع العملي الحالي والمستقبلي ولايثيرها الاهتمام فيما إذا طبقت المعايير ام لم تطبق.

4. بشكل عام بلغت قيمة علاقة الارتباط بين البعد المستقل الأول (الذكاء التحليلي) وقدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر (0.275) وهي قيمة موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05) مما يعني ان الذكاء التحليلي للمدقق الداخلي يمكن ان يسهم في تعزيز قدرته على تقييم المخاطر.

ومن النقاط الاربعة اعلاه يستدل الباحث على قبول الفرضية الفرعية الأولى.

2.1.3.4. الفرضية الفرعية الثانية

"توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذكاء الابداعي وقدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر بأبعادها."

يوضح الجدول (19) ادناه نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

جدول (19) اختبار فرضية الارتباط الفرعية الثانية

المتغير التابع	الكفاءة المهنية	التعليم المستمر	تطبيق معايير التدقيق الدولية	قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر
الذكاء الابداعي	0.563	0.301	0.228	0.513
N	220	220	220	220
Sig.	0.000	0.001	0.017	0.000

المصدر: اعداد الباحث

يتبين من الجدول أعلاه الآتي:

1. ان قيمة علاقة الارتباط بين البعد الفرعي المستقل الثاني (الذكاء الابداعي)، والمتغير التابع الفرعي الاول (الكفاءة المهنية) بلغت (0.563) وهي قيمة موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05). ويستدل الباحث من النتيجة أعلاه على ان الذكاء الابداعي للمدقق يمكن ان يسهم في تعزيز قدراته المهنية.

2. ان قيمة علاقة الارتباط بين البعد الفرعي المستقل الثاني (الذكاء الابداعي)، والمتغير التابع الفرعي الثاني (التعليم المستمر) بلغت (0.301) وهي قيمة موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05). ويستدل الباحث من النتيجة أعلاه على ان الذكاء الابداعي للمدقق يمكن ان يسهم بشكل كبير في تعزيز قدراته على التعليم المستمر لما تمتلكه شخصية المدقق حامل الذكاء الإبداعي من قابلية ورغبة في زيادة قدراته الإبداعية.

3. ان قيمة علاقة الارتباط بين البعد الفرعي المستقل الثاني (الذكاء الابداعي)، والمتغير التابع الفرعي الثالث (تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية) قد بلغت (0.228) وهي قيمة موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (5%). لذلك يستدل الباحث من النتيجة أعلاه على ان الذكاء الابداعي للمدقق يمكن ان يسهم في تطبيق المدقق لمعايير التدقيق الداخلي الدولية سعياً منه في تقييم الوحدات الاقتصادية.

4. بشكل عام بلغت قيمة علاقة الارتباط بين البعد المستقل الثاني (الذكاء الابداعي) وقدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر (0.513) وهي قيمة موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05) مما يعني ان الذكاء الابداعي للمدقق الداخلي يمكن ان يسهم في تعزيز قدرته على تقييم المخاطر، ومن هذا يستدل الباحث على قبول الفرضية الفرعية الثانية.

3.1.3.4. الفرضية الفرعية الثالثة: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذكاء العملي وقدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر بأبعادها".

يبين الجدول (20) ادناه نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

جدول (20) اختبار فرضية الارتباط الفرعية الثالثة

المتغير التابع	الكفاءة المهنية	التعليم المستمر	تطبيق معايير التدقيق الدولية	قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر
الذكاء العملي	0.513	0.269	0.256	0.486
N	220	220	220	220
Sig.	0.000	0.004	0.007	0.000

المصدر: اعداد الباحث

يتبين من الجدول أعلاه الآتي:

1. ان قيمة علاقة الارتباط بين البعد الفرعي المستقل الثالث (الذكاء العملي)، والمتغير التابع الفرعي التابع (الكفاءة المهنية) بلغت (0.513) وهي قيمة موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05).

ويستدل الباحث من النتيجة أعلاه على ان الذكاء العملي للمدقق يمكن ان يسهم في تعزيز قدراته المهنية إذا ما تم استخدامه بشكل ملائم.

2. ان قيمة علاقة الارتباط بين البعد الفرعي المستقل الثالث (الذكاء العملي)، والمتغير التابع الفرعي التابع (التعليم المستمر) بلغت (0.269) وهي قيمة موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05). ويستدل الباحث من النتيجة أعلاه على ان الذكاء العملي للمدقق يمكن ان يسهم بشكل كبير في تعزيز قدراته على التعليم المستمر وبالتالي تطوير مهاراته.

3. ان قيمة علاقة الارتباط بين البعد الفرعي المستقل الثالث (الذكاء العملي)، والمتغير التابع الفرعي التابع (تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية) قد بلغت (0.256) وهي قيمة موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05). ويستدل الباحث من النتيجة أعلاه على ان الذكاء العملي للمدقق يمكن ان يسهم في تطبيق المدقق لمعايير التدقيق الداخلي الدولية.

4. بشكل عام بلغت قيمة علاقة الارتباط بين البعد المستقل الثالث (الذكاء العملي) وقدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر (0.486) وهي قيمة موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05)

وهذا يعني ان النكاء العملي للمدقق الداخلي يمكن ان يسهم في تعزيز قدرته على تقييم المخاطر.

من النتائج الاربع أعلاه يستدل الباحث على (قبول الفرضية الفرعية الثالثة)

بعد ان اتم الباحث اختبار الفرضيات الفرعية قرر اختبار الفرضية الرئيسية الأولى، اذ يبين الجدول الاتي نتائج هذا الاختبار:

جدول (21) اختبار الفرضية الرئيسية الاولي

المتغير التابع	الكفاءة المهنية	التعليم المستمر	تطبيق معايير التدقيق الدولية	قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر
النظرية الثلاثية للنكاء الناجح	0.596	0.308	0.200	0.521
N	220	220	220	220
Sig.	0.000	0.001	0.036	0.000

المصدر: اعداد الباحث

يتبين من الجدول أعلاه الاتي:

1. ان قيمة علاقة الارتباط بين النظرية الثلاثية للنكاء، والمتغير التابع الفرعي التابع (الكفاءة المهنية) بلغت (0.596) وهي قيمة موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (5%). ويستدل الباحث من النتيجة أعلاه على انه كلما امتلك المدقق عناصر النظرية الثلاثية للنكاء الناجح أسهم في تعزيز قدراته المهنية.

2. ان قيمة علاقة الارتباط بين النظرية الثلاثية للنكاء، والمتغير التابع الفرعي التابع (التعليم المستمر) قد بلغت (0.308) وهي قيمة موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05). يستدل الباحث من النتيجة أعلاه على ان عناصر النظرية الثلاثية للنكاء يمكن ان تسهم في تعزيز قدرات المدقق الداخلي على التعليم المستمر وبالتالي تطوير مهاراته.

3. ان قيمة علاقة الارتباط بين النظرية الثلاثية للنكاء، والمتغير التابع الفرعي التابع (تطبيق معايير التدقيق الدولية) قد بلغت (0.200) وهي قيمة موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (5%). ويستدل الباحث من النتيجة أعلاه على ان امتلاك المدقق الداخلي لعناصر النظرية الثلاثية للنكاء الناجح يمكن ان يسهم في تعزيز تطبيق المدقق لمعايير التدقيق الداخلي الدولية.

4. بشكل عام بلغت قيمة علاقة الارتباط بين النظرية الثلاثية للذكاء وقدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر (0.521) وهي قيمة موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.5) مما يعني ان امتلاك المدقق الداخلي لعناصر النظرية الثلاثية للذكاء يمكن ان يسهم في تعزيز قدرته على تقييم المخاطر وبشكل كبير.

ومما تقدم في النقاط الاربع يستدل الباحث على ان عليه قبول الفرضية الرئيسية الاولى.

2.3.4. اختبار فرضيات التأثير:

لغرض اجراء اختبار فرضيات التأثير المتمثلة بالفرضية الرئيسية الثانية وما انبثق منها من فرضيات فرعية استخدم الباحث معادلات الانحدار الخطي البسيط فضلاً عن معالة الانحدار الخطي المتعدد على النحو الاتي:

1.2.3.4. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية باستخدام الانحدار الخطي البسيط:

قام الباحث باستخدام الانحدار الخطي البسيط لغرض اختبار الفرضية الرئيسية الثانية التي نصت " توجد علاقة تاثير ذات دلالة إحصائية بين مكونات النظرية الثلاثية للذكاء الناجح وقدرة المدقق الداخلي في تقييم المخاطر " وما تفرع منها من فرضيات فرعية تمثلت بالاتي:

1.1.2.3.4. الفرضية الفرعية الأولى ("توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الذكاء التحليلي وقدرة المدقق على تقييم المخاطر").

يبين الجدول الاتي اختبار الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية:

جدول (22) اختبار الفرضية الفرعية الاولى للفرضية الرئيسية الثانية

قيمة R ²	قيمة F المحسوبة لأنموذج الانحدار	قيمة t المحسوبة لمعامل الانحدار	قدرة المدقق على تقييم المخاطر		المتغير المعتمد
			β	α	المتغير المستقل
0.08	8.82	2.97	0.18	3.08	الذكاء التحليلي

المصدر: اعداد الباحث

وبالنظر الى الجدول السابق يتبين الاتي:

1. ان الذكاء التحليلي يؤثر بصورة إيجابية في قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر وبمقدار

- (0.18) إذا ازداد اهتمام المدققين الداخليين بتحسين ذكائهم التحليلي بمقدار وحدة واحدة.
2. ان التأثير المنصوص عليه في الفقرة (1) أعلاه هو تأثير معنوي عند مستوى (0.5)، لان قيمة (t) المحسوبة بلغت (2.97) وهو تأثير معنوي عند المستوى المذكور.
3. بلغت قيمة (F) التي تقيس مستوى معنوية انموذج الانحدار المقدر (8.82) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.5).
4. بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) التي تقيس القدرة التفسيرية لأنموذج الانحدار (0.08)، وهذا يعني ان الذكاء التحليلي يفسر ما نسبة (8%) من التغيرات التي تطرأ على قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر، اما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى غير داخلة في الانموذج.
- ومما تقدم يستدل الباحث على قبول الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية بمعنى (ان الذكاء التحليلي يؤثر في قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر)، وان معادلة الانحدار المقدر ستأخذ الشكل الآتي:

$$\text{قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر} = 0.18 + 3.08 \times \text{الذكاء التحليلي}$$

- 2.1.2.3.4. الفرضية الفرعية الثانية ("توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الإبداعي وقدرة المدقق الداخلي في تقييم المخاطر"). ويمكن الاستدلال على اختبار الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية عن طريق الجدول الآتي:

جدول (23) اختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثانية

المتغير المستقل	قدرة المدقق على تقييم المخاطر		قيمة t المحسوبة لمعامل الانحدار	قيمة F المحسوبة لأنموذج الانحدار	قيمة R^2
	α	β			
الذكاء الإبداعي	2.49	0.37	6.28	38.65	0.26

المصدر: اعداد الباحث

يتبين من الجدول السابق الآتي:

1. ان الذكاء الابداعي يؤثر بصورة إيجابية في قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر وبمقدار (0.37) إذا ازداد اهتمام المدققين الداخليين بتحسين مستوى ذكائهم الابداعي بمقدار وحدة واحدة.
2. ان التأثير المنصوص عليه في الفقرة (1) أعلاه هو تأثير معنوي عند مستوى (0.5)، لان قيمة (t) المحسوبة بلغت (6.28) وهو تأثير معنوي عند المستوى المذكور.
3. بلغت قيمة (F) التي تقيس مستوى معنوية انموذج الانحدار المقدر (38.65) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.5).
4. بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) التي تقيس القدرة التفسيرية لأنموذج الانحدار (0.26)، وهذا يعني ان الذكاء الابداعي يفسر ما نسبة (26%) من التغيرات التي تطرأ على قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر، اما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى غير داخلة في الانموذج. ومما تقدم يستدل الباحث على قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية بمعنى (يوجد تأثير الذكاء الإبداعي في قدرة المدقق الداخلي في تقييم المخاطر)، وان معادلة الانحدار المقدر ستأخذ الشكل الآتي:

$$\text{قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر} = 0.37 + 2.49 \times \text{الذكاء الإبداعي}$$

- 3.1.2.3.4. الفرضية الفرعية الثالثة ("توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العملي وقدرة المدقق الداخلي في تقييم المخاطر"). ويبين الجدول ادناه اختبار الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية

جدول (24) اختبار الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثانية

المتغير المستقل	قدرة المدقق على تقييم المخاطر		قيمة t المحسوبة لمعامل الانحدار	قيمة F المحسوبة لأنموذج الانحدار	قيمة R^2
	α	β			
الذكاء العملي	2.10	0.43	5.77	33.33	0.24

المصدر: اعداد الباحث

يتبين من الجدول (24) السابق الآتي:

1. ان الذكاء العملي يؤثر بصورة إيجابية في قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر وبمقدار (0.43) إذا ازداد اهتمام المدققين الداخليين بتحسين نكائهم العملي بمقدار وحدة واحدة.
2. ان التأثير المنصوص عليه في الفقرة (1) أعلاه هو تأثير معنوي عند مستوى (0.5)، لان قيمة (t) المحسوبة بلغت (5.77) وهو تأثير معنوي عند المستوى المذكور.
3. بلغت قيمة (F) التي تقيس مستوى معنوية انموذج الانحدار المقدر (33.33) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.5).
4. بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) التي تقيس القدرة التفسيرية لأنموذج الانحدار (0.24)، وهذا يعني ان الذكاء العملي يفسر ما نسبة (24%) من التغيرات التي تطرأ على قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر، اما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى غير داخلة في الانموذج. ومما تقدم يستدل الباحث على قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية بمعنى (هناك تأثير واضح للذكاء العملي في قدرة المدقق الداخلي في تقييم المخاطر)، وان معادلة الانحدار المقدر ستأخذ الشكل الاتي:

$$\text{قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر} = 0.34 + 2.20 \times \text{الذكاء العملي}$$

وبعد ان اختبر الباحث الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية، قرر اختبارها بشكل إجمالي وحسب الجدول الاتي:

جدول (25) اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

المتغير المستقل	قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر		قيمة t المحسوبة	قيمة F المحسوبة	قيمة R^2
	α	β			
النظرية الثلاثية للذكاء	2.02	0.48	6.34	40.23	0.27

المصدر: اعداد الباحث

يتبين من الجدول (25) السابق الاتي:

1. ان النظرية الثلاثية للذكاء تؤثر بصورة ايجابية في قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر وبمقدار (0.48) إذا ازداد اهتمام المدققين الداخليين بتحسين مستويات الذكاء لديهم بمقدار وحدة واحدة.

2. ان التأثير المنصوص عليه في الفقرة (1) أعلاه هو تأثير معنوي عند مستوى (0.5)، لان قيمة (t) المحسوبة بلغت (6.34) وهو تأثير معنوي عند المستوى المذكور.

3. بلغت قيمة (F) التي تقيس مستوى معنوية انموذج الانحدار المقدر (40.23) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.5).

3. بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) التي تقيس القدرة التفسيرية لأنموذج الانحدار (0.27)، وهذا يعني ان النظرية الثلاثية للذكاء تفسر ما نسبة (27%) من التغيرات التي تطرأ على قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر، اما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى غير داخلة في الانموذج. ومما تقدم يستدل الباحث على قبول الفرضية الرئيسية الثانية بمعنى (توجد علاقة تأثير بين مكونات النظرية الثلاثية للذكاء في قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر)، وان معادلة الانحدار المقدر ستأخذ الشكل الاتي:

قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر = $0.48 + 2.02$ النظرية الثلاثية للذكاء الناجح

2.2.3.4. تحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطي المتعدد:

بعد ان اختبر الباحث تأثير كل نوع من أنواع الذكاء على حده باستخدام الانحدار الخطي البسيط، قرر اختبار تأثيرها مجتمعة على قدرة المدقق الداخلي في تقييم المخاطر لمعرفة أي أنواع الذكاء أكثر تأثيراً، وأياً منها يمكن حذفه كونه غير مؤثر فيما لو تم تفاعل المستويات جميعاً، ولقد اعتمد الباحث اختبار الانحدار المتعدد باستخدام طريقة (الانحدار الخطي المتعدد) وهي طريقة تعتمد حذف الابعاد التي يكون تأثيرها غير معنوي في المتغير المستقل، وكما يبينه الجدول ادناه، منطلقاً من الفرضية الرئيسية الثانية:

(توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين مكونات النظرية الثلاثية للذكاء الناجح في قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر)

يبين الجدول ادناه اختبار هذه الفرضية الرئيسية الثانية باستخدام الانحدار الخطي المتعدد:

جدول (26) اختبار الفرضية الرئيسية الثانية باستخدام الانحدار الخطي المتعدد (التدرجي)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.866	.278		6.715	.000
	X1	.000	.058	.001	.006	.995
	X2	.260	.072	.359	3.610	.000
	X3	.269	.083	.302	3.234	.002
2	(Constant)	1.866	.267		7.002	.000
	X2	.260	.067	.359	3.900	.000
	X3	.269	.082	.302	3.282	.001
a. Dependent Variable: Y						
F=26.4						
R=0.33						

المصدر: اعداد الباحث

يتبين من الجدول أعلاه ان نموذج الانحدار الأول تضمن جميع ابعاد النظرية الثلاثية للذكاء الناجح ولعدم معنوية الذكاء التحليلي (X1) قد تم حذفه من الجدول الثاني، واستقر التحليل على الشكل الاتي:

1. ان الذكاء الإبداعي (X2) يؤثر في قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر (Y) بمقدار (0.260) إذا تغير بمقدار وحدة واحدة. علما انه كان تأثيراً معنوياً لان قيمة (t) المحسوبة بلغت (3.900) وهي معنوية عند مستوى 0.05.

2. ان الذكاء العملي (X3) يؤثر في قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر (Y) بمقدار (0.269) إذا تغير بمقدار وحدة واحدة. علما انه تأثيراً معنوياً لان قيمة (t) المحسوبة بلغت (3.282) وهي معنوية عند مستوى 0.05.

3. بلغت قيمة (F) المحسوبة (26.4) وهي قيمة معنوية عند مستوى 0.05

4. بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.33) وهذا يعني ان نموذج الانحدار الثاني يفسر ما نسبته (33%) من التغيرات التي تطرأ في قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر، اما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى غير داخلة في النموذج

ومما تقدم يستدل الباحث على تأكيد قبول الفرضية الرئيسية الثانية حسب هذا الاختبار ايضا بمعنى (تؤثر النظرية الثلاثية للذكاء الناجح باجتماع مكوناتها الثلاثة في قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر) ونسبة 66%، وان معادلة الانحدار المتعدد المقدره ستأخذ الشكل الاتي:
قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر = $0.260 + 1.886$ الذكاء الإبداعي + 0.269 الذكاء العملي.

ويتضح للباحث أيضا بعد التحليل بواسطة الانحدار الخطي البسيط والمتعدد (التدرجي) استبعاد الذكاء التحليلي لعدم معنويته وهذا يشير الى ضعف تأثير القدرة التحليلية للمدققين في تعزيز قدراتهم التي تؤهلهم لتقييم المخاطر في الوحدات الاقتصادية.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

محتويات الفصل

المبحث الاول: الاستنتاجات

المبحث الثاني: التوصيات

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

تمهيد:

يقسم هذا الفصل على مبحثين، يتناول الأول منه اهم الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث، فيما خصص المبحث الثاني لما اقترحه الباحث من توصيات تسهم في تحقيق اهداف البحث، وبما يعضد الاستنتاجات الإيجابية ومعالجة ما تم تأشيره من نقاط ضعف تحتاج الى تقويم.

المبحث الأول

الاستنتاجات

بعد عرض الجانبين النظري والعملي للبحث توصل الباحث الى جملة من الاستنتاجات أهمها
الآتي:

1. تركز النظرية الثلاثية للذكاء الناجح على قدرات وسمات ومهارات يمكن تسخيرها في الإفادة من نقاط القوة وتصحيح نقاط الضعف فضلا عن التكيف مع البيئات المختلفة لأجل تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية عن طريق مكوناتها (الذكاء التحليلي الذكاء الإبداعي، الذكاء العملي).

2. ان الإفادة من مزايا النظرية الثلاثية للذكاء الناجح المتمثلة بالمهارات والقدرات والتدريب والتأهيل المطلوب بضمنها قدرة العمل والابداع في مجال الذكاء الاصطناعي في متناول المدققين الداخليين يؤهلهم لأن يصبحوا صانعي التغيير في بيئة الاعمال المحاسبية الحديثة وبشكل يتلاءم مع تلك البيئة.

3. ان الاستراتيجيات التي تنمي أنواع الذكاء (التحليلي، الابداعي والعملي) يمكن ان تسهم في زيادة قدرة المدققين الداخليين على التحليل والتقييم والتفسير للأحداث والمشكلات والمخاطر التي تمر بها الوحدة الاقتصادية، عن طريق زجهم بالدورات التي تركز على تلك الاستراتيجيات، الامر الذي يوصلهم الى مستوى ابعدهم من الذكاء، الا هو الحكمة التي تؤهلهم لإنجاز المهام الموكلة إليهم بأتم وجه وكفاءة وفاعلية.

4. ان اكتشاف مهارات المدقق الداخلي وفقا لمكونات نظرية الذكاء الناجح تمكن التدقيق الداخلي القيام بالعملية التدقيقية على أكمل وجه لتحقيق اهداف التدقيق وجعل تقرير المدقق الداخلي بالجودة المطلوبة وبالشكل الذي يساعد المستخدمين في اتخاذ قراراتهم بيسر .

5. ان مهام التدقيق الداخلي في معايير التدقيق الداخلي الدولية تتمثل في تقييم الضوابط، وتقديم المشورة، وتقييم المخاطر، وتحليل العمليات، وتأكيد المعلومات وتدقيق الامتثال بما يزيد من جودة

التدقيق وزيادة الثقة بالقوائم المالية، الامر الذي يسهم بشكل كبير في إضافة قيمة للوحدة الاقتصادية.

6. ان تقييم مخاطر التدقيق يسهم في الوصول الى المستوى المطلوب من عموم المخاطر بالشكل الذي يحافظ على مصداقية القوائم المالية.

7. بالرغم من تواجد المدققين الداخليين الذين يتمتعون بمهارات الذكاء التحليلي، الا انهم ليسوا بذلك التأثير الذي يؤهلهم من اجراء التحليل والتقييم لأداء الوحدة الاقتصادية التي يعملون فيها، فضلاً عن المخاطر التي تواجه تلك الوحدة، مع ملاحظة ضعف ادراكهم لأهمية التحصيل الدراسي لغرض تعزيز أدائهم وهو امر يجب اخذه بالحسبان.

8. ارتفاع معدل الذكاء الإبداعي لدى المدققين عينة البحث، وهذا يبرز بشكل خاص من خلال قدرتهم على بناء اتجاهات تفكير جديدة ومعقدة، ويلاحظ تعويل المدققين على تجاربهم السابقة لغرض اتخاذ قرارات مستقبلية.

9. ان الذكاء العملي من اهم مستلزمات عمل المدقق الداخلي، ويلاحظ تمتع المدققين عينة البحث به، من خلال التزامهم بالتعليمات والأنظمة. مع ضرورة التقيد التام بها.

10. ارتفاع مستوى الكفاءة المهنية للمدققين عينة البحث، اذ يتجلى ذلك بالالتزام بأداب وسلوكيات المهنة، مع ملاحظة ان هناك ضعفاً في المؤهل العلمي للمدققين، الامر الذي يستدعي الوقوف عنده.

11. يدرك المدققون عينة البحث أهمية التعليم المستمر في سبيل الارتقاء بقدراتهم الذاتية، اذ يبرز ذلك بشكل أساسي من خلال حرصهم على الاشتراك في الدورات التدريبية والتطويرية. ولكن يلاحظ ضعف اهتمام الوحدات الاقتصادية بوضع استراتيجيات محددة للتعليم والتدريب.

12. لدى المدققين الاستعداد التام لتطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية والعمل بها في حال إقرارها من قبل الوحدات الاقتصادية التي يعملون فيها، لكنهم حالياً لا يعملون فيها.

13. يرتبط الذكاء التحليلي بشكل إيجابي ومعنوي مع الكفاءة المهنية، الامر الذي يمكن الإفادة من هذا النوع من الذكاء لغرض تطوير الكفاءة المهنية للمدققين الداخليين.
14. هناك ارتباط إيجابي ومعنوي بين الذكاء الابداعي مع كل ابعاد النظرية الثلاثية للذكاء، مما يعني انه يمكن الإفادة منه لغرض تعزيز قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر.
15. اتضح ارتباط الذكاء العملي وبقوة مع قدرة المدقق الداخلي على تقييم المخاطر وبما يؤمن إمكانية الإفادة منه في تعزيز تلك القدرة لدى المدققين.
16. حققت كل ابعاد النظرية الثلاثية للذكاء (الذكاء التحليلي والذكاء الإبداعي والذكاء العملي) عند التعامل معها بصورة منفردة تأثيرات إيجابية ومعنوية في قدرة المدققين الداخليين على تقييم المخاطر، هذا يعني انه يمكن لو تم تحسين قدرات الذكاء لدى المدققين فسيتم الارتقاء بقدرتهم على تقييم المخاطر.

المبحث الثاني

التوصيات

يتناول هذا المبحث التوصيات المقترحة من الباحث لمعالجة الاستنتاجات التي شملت بعض السلبيات الواجب النهوض بواقعها ومعالجتها، فضلا عن التوصيات التي تدعم وتعزز الإيجابيات التي تم التوصل إليها في استنتاجات الباحث وهي تتمثل بالآتي:

1. اشراك وزج المدققين الداخليين بدورات تدريبية عن الاستراتيجيات المتعلقة بتنمية مهارات الذكاء بأنواعه الثلاثة لاسيما الاستراتيجيات التي تنمي الذكاء التحليلي ، الامر الذي يساعد في زيادة قدراتهم ومهاراتهم في التحليل والتقييم والابداع والتكيف مع العمل في بيئات مختلفة بما يجعل العمل التدقيقي أكثر كفاءة وفاعلية.

2. حث المدققين الداخليين للاهتمام بتقرير التدقيق وتضمينه بقرات تتعلق بتقييم المخاطر وجعله يتسم بالوضوح وسهولة الفهم وبما يتوافق مع معايير التدقيق الداخلي الدولية ورفعها الى المدير الأعلى في الوحدة الاقتصادية.

3. توظيف المدققين الداخليين كلا حسب قدراته ومهاراته وتميزه بالذكاء الذي يمتلكه أكثر من غيره من أنواع الذكاء بالمهام التي تنسجم وتتوافق مع مميزات نوع الذكاء من اجل الاستفادة القصوى من هذه المميزات بما يحقق اهداف التدقيق الداخلي بمستوى عالٍ من الكفاءة والفاعلية.

4. رفد وتعزيز ملاكات اقسام التدقيق الداخلي في الوحدات الاقتصادية بالمدققين من ذوي التأهيل العلمي الجيد لما لهذا العمل من أهمية كبيرة على مستوى نشاط كل وحدة اقتصادية.

5. تنمية وتطوير قدرات المدققين الذين يتمتعون بمهارات الذكاء الإبداعي والإفادة مما يقدمونه من طرائق جديدة وحديثة واستثمارهم بالأعمال التي تتطلب مهارات عالية لاسيما التدقيق في مجال الذكاء الاصطناعي.

6. تقديم الدعم للمدققين الداخليين الذين يمتازون بمهارات الذكاء العملي وتحفيزهم على العمل عن طريق المكافآت التشجيعية وتطوير قابلياتهم بالتعليم المستمر بما يضمن انجاز اعمال التدقيق فوراً ونشر الوعي دائماً بين المدققين.

7. التأكيد على الكفاءة المهنية وعدم تجاوز الالتزام بمعايير اخلاقيات المهنة وايلاء ذلك الأهمية العالية.

8. جعل التدريب المستمر ضمن أولويات برنامج عمل اقسام التدقيق الداخلي وربط عملية ترقية المدقق بمدى اشتراكه بالدورات التدريبية وجعل عدد الدورات ونجاحه فيها أحد المعايير المهمة لترقيته.

9. الاهتمام بتطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية على مستوى الدولة وجعله الزامياً على اقسام التدقيق الداخلي لرفع مستوى الأداء بما يواكب التطور الحاصل في مهنة التدقيق الداخلي دولياً.

المراجع والمصادر

المصادر العربية:

أولاً: الكتب:

1. أبو جمعة، نعيم حافظ (2013)، "التسويق الابتكاري"، الطبعة الأولى، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
2. بيتي، كاترين كولاريللي وهيوز، ريتشارد (2006)، "كيف تصبح قائداً استراتيجياً؟: دورك في نجاح مؤسستك الدائم"، ترجمة معين محمد الإمام، الطبعة الأولى، العبيكان للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
3. الجاسم، فاطمة أحمد (2010)، "الذكاء الناجح والقدرات التحليلية الابداعية"، الطبعة الأولى، دار دبيونو للنشر والتوزيع، عمان، الأردن (كتاب).
4. صبح، داود يوسف (2006)، "تدقيق البيانات المالية - مراجعة الحسابات من الناحية النظرية"، الجزء الأول، دار الصادر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
5. عبد الهادي، حسن محمد، (2008)، "التعلم المستند الى المخ وقوة التفكير"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
6. العواد، اسعد محمد علي وهاب (2022). التدقيق المتقدم في إطار معايير التدقيق الدولية (Vol. 1) كربلاء، العراق: دار الكتب - موزعون وناشرون.
7. القرشي، أياد رشيد (2011)، "التدقيق الخارجي منهج علمي نظرياً وتطبيقياً"، الطبعة الأولى، دار المغرب للطباعة والنشر، بغداد، العراق.
8. معلا، ناجي ورائف توفيق (2015)، "أصول التسويق"، مدخل تحليلي، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر عمان، الأردن.
9. ياسين، سعد غالب (2012)، "الإدارة الاستراتيجية"، دار اليازوري العلمية للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ثانياً: الرسائل والاطاريح:

1. العتابي، جعفر خمط جلو، (2018) "بناء برنامج تدريبي وفقاً لنظرية الذكاء الناجح لمدرسي علم الاحياء واثره في كفايات الاقتصاد المعرفي لديهم والتفكير عالي الرتبة لطلبتهم" اطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة بغداد، كلية ابن الهيثم.

2. ابراهيم، زينب خليل (2018)، مخاطر التدقيق والأهمية النسبية وأثرهم على عملية التدقيق"، رسالة ماجستير في المحاسبة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
3. البجيرمي، شادي صالح، (2018)، بحث بعنوان (دور التدقيق الداخلي في الوقاية من المخاطر غير المعتادة في المصارف السورية)، رسالة ماجستير في المحاسبة - كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة دمشق - سوريا.
4. براهيمة كمنزة (2014)، "دور التدقيق الداخلي في تفعيل حوكمة الشركات"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، قسنطينة، الجزائر.
5. بوقرة، عز الدين (2017)، "مدى مساهمة المراجعة الداخلية في تفعيل إدارة المخاطر - دراسة حالة مؤسسة حصة حليب - المسيلة"، مذكرة الماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المسيلة، الجزائر.
6. تايه، احمد محمد، (2020)، دور التدقيق الداخلي في إدارة المخاطر المصرفية في ظل جائحة كورونا وانعكاسه على قيمة الوحدات الاقتصادية العراقية رسالة ماجستير، جامعة بغداد/كلية الإدارة والاقتصاد.
7. جغوبي، فادية (2016)، " دور التحليل الاستراتيجي SWAT في تحسين أداء المنظمة - دراسة حالة مؤسسة مطاحن الزيبان القنطرة - بسكرة"، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر.
8. الجمل، عمرو محمد السيد أحمد (2021)، " برنامج قائم على نظرية الذكاء الناجح لتنمية القوة الرياضية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية"، رسالة ماجستير في طرائق التدريس، كلية التربية، جامعة المنصورة.
9. حمايزية، فارس (2016)، " دور التدقيق الداخلي في المساعدة على إدارة المخاطر في المؤسسات دراسة حالة بنك الفالحة والتنمية الريفية المفتشية الجهوية للتدقيق"، رسالة الماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أم البواقي، الجزائر.
10. الخطيب، رائد صالح، (2012)، مدى التزام مكاتب التدقيق في الأردن بنموذج مخاطر التدقيق - دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
11. الداودي، فرح مازن صالح (2018)، "السيطرة الانتباهية وعلاقتها بالذكاء الثلاثي الابعاد لدى طلبة الجامعة"، رسالة ماجستير في علم النفس التربوي، كلية التربية - ابن الهيثم، جامعة بغداد.

12. الربيعي، ضرغام سامي عبد الأمير، (2015)، " اثر برنامج تعليمي على وفق نظرية الذكاء الناجح في التحصيل وتنمية التفكير التحليلي لدى طلاب الخامس الادبي في مادة الادب والنصوص" أطروحة دكتوراه في علم النفس جامعة البصرة - كلية التربية للعلوم الانسانية - قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي.
13. سايح نوال (2016)، "مساهمة التدقيق الداخلي في إدارة المخاطر وانعكاسه على تجسيد متطلبات حوكمة الشركات في الجزائر - دراسة استقصائية لمجموعة من الشركات"، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر.
14. الصافي، رحيمة رويح حبيب،(2015) " فاعلية التدريس المستند إلى نظرية الذكاء الناجح والتعلم المنظم ذاتياً في تحصيل مادة علم الأحياء وتنمية الكفاية المعرفية المدركة لدى طالبات الصف الخامس العلمي"، أطروحة دكتوراه في علم النفس كلية التربية للعلوم الصرفة -الجامعة المستنصرية.
15. طاهر، ناجحة محمد (2006)، "الابداع بالمزيج التسويقي واثره في تحقيق التفوق التسويقي ، دراسة حالة شركة الوسام لمنتجات الالبان والمواد الغذائية"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة .
16. عبد الله، محمد خالد (2021)، " أثر التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في ضوء معايير التدقيق الداخلي - بحث تطبيقي في عينة من المصارف العاملة في مدينة أربيل في العراق"، رسالة ماجستير في المحاسبة، جامعة الشرق الأدنى، نيقوسيا.
17. عز الدين، علي عبد الغني (2015)، " أثر فاعلية نظام الرقابة الداخلية على أداء المدقق الداخلي دراسة ميدانية على الجامعات الأردنية الخاصة"، رسالة ماجستير في المحاسبة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
18. عودة، علاء الدين صالح محمود (2011)، "أثر منهج التدقيق القائم على مخاطر الأعمال على جودة التدقيق الخارجي"، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
19. قيس، فضل (2010)، "القدرة على التفكير الابتكاري وعلاقتها بالأداء المهاري في الألعاب الجماعية - دراسة ميدانية بولاية ورقلة"، رسالة ماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة الجزائر، معهد التربية البدنية وعلوم الرياضة، سيدي عبد الله.

20. كرسوع، أرزاق أيوب محمد (2008)، مخاطر المراجعة ومجالات مساهمة المراجع الخارجي في التخفيف من تأثيرها على القوائم المالية في عملية المراجعة - دراسة تحليلية لآراء المراجعين الخارجيين في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية.
21. الكواز، صلاح مهدي جواد (2016)، "دور التكامل بين تقنيتي التكلفة على أساس الوظائف الموجهة بالوقت ونشر وظيفة الجودة في تحقيق القيمة المضافة للزبون - دراسة تطبيقية"، أطروحة دكتوراه فلسفة في المحاسبة، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
22. مسعود شيبان. (2016). دور التدقيق الداخلي في دعم حوكمة المؤسسات- دراسة حالة مؤسسة الحبوب والبقول الجافة. شهادة ماستر أكاديمي في العلوم التجارية، الصفحات 1-122.
23. المصدر، مرشد عيد (2013)، "أثر مخاطر مهنة التدقيق على جودة التدقيق (دراسة ميدانية على مكاتب التدقيق في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية).
24. هيا، مروان ابراهيم لظن (2016)، مدى فاعلية التدقيق الداخلي في تقويم غدارة المخاطر وفق إطار COSO - دراسة تطبيقية في القطاعات الحكومية لقطاع غزة"، رسالة ماجستير في المحاسبة والتمويل، الجامعة الاسلامية، غزة.
25. الوشلي، أكرم محمد علي احمد (2008)، "تقييم مخاطر غش الإدارة كمدخل لأداء أعمال المراجعة الخارجية في الجمهورية اليمنية"، رسالة دكتوراه، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة إب.
26. اليقين نويشي نور (2019)، "دور التدقيق الداخلي في إدارة المخاطر في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة انتاج الكهرباء وحدة -عين جاسر"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مذكرة الماستر اكايمي، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

ثالثاً: المجلات والدوريات والبحوث:

1. إبراهيم، أسامة (2005)، " رؤية ثلاثية للموهبة العقلية : النظرية والتطبيق"، مجلة علم النفس العربي المعاصر، المجلد الأول، العدد الرابع .
2. أكبر، يونس عباس (2015)، "أثر كفاية وحجية أدلة الإثبات في مخاطر التدقيق-بحث استطلاعي للآراء عينة من مراقبي الحسابات في العراق"، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد (10)، العدد (31).

3. أميرهم، جيهان عادل (2022)، " أثر استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي على مستقبل مهنة المحاسبة والمراجعة - دراسة ميدانية"، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد (23)، العدد (2)، ص (244-294).
4. بوغازي، اسماعيل و تغليسية، لمين (2020)، "معايير الممارسات المهنية الدولية للتدقيق الداخلي وتجليات تطبيقاتها على حوكمة الشركات - دراسة ميدانية لعينة من المدققين الداخليين في شركات المساهمة الجزائرية"، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد (4)، العدد (1).
5. التميمي، أمل محمد سلمان والغزي، محمد جبار (2019)، " اثر تطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي في تعزيز قيمة حوكمة نظم المعلومات"، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد (8)، العدد (32).
6. جمعة، احمد حلمي و البرغوثي سمير، (2007)، بحث بعنوان دور المدقق الداخلي في إدارة المخاطر في البنوك التجارية الأردنية، مقدم للمؤتمر العلمي السنوي الدولي السابع.
7. الجوهر، كريمة علي كاظم (2010)، " أثر معايير الخصائص للمدقق الداخلي في تحقيق المسائلة"، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد (5)، العدد (13).
8. الجياشي، علي عبد الرضا (2018)، "حالة الابتكار في المنظمة وانعكاساتها على الابتكار التسويقي وفي الأداء - دراسة ميدانية لعينة من شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية"، المجلة الإدارية للعلوم التطبيقية 6(2).
9. الحجامي، ستار جابر خلاوي (2015)، "مخاطر التدقيق في ظل بيئة تكنولوجيا المعلومات"، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد (10)، العدد (31).
10. حسان، ياسر عامر وأمين، خالص نافع (2021)، " دور مراقب الامتثال في تطبيق قواعد الحوكمة المصرفية"، عدد خاص لبحوث التدريسيين مع طلبة الدراسات العليا، المجلد (36)، العدد (4).
11. حسن، الهام فخري احمد (2013)، "التسويق بالعلاقات"، الملتقى العربي الثاني، التسويق في الوطن العربي، عدد خاص بالملتقى، قطر.
12. الخطيب، بلال عماد (2018)، "مستوى التعليم المنظم ذاتياً وعلاقته بالذكاء الناجح لدى الطلبة الموهوبين في الأردن"، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، 1(179).

13. خلف، صلاح نوري (2004)، "أهمية التدقيق الداخلي ومدى اعتماد ديوان الرقابة المالية عليه كمدقق خارجي"، بحث مقدم الى المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية لنيل شهادة المحاسبة القانونية، جامعة بغداد.
14. خليف، لينا شحادة وديراني، محمد عيد (2011)، "نموذج إداري مقترح لتطوير مفهوم التفكير الاستراتيجي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن"، مجلة دراسات العلوم التربوية، 38(2).
15. الدردير، عبد المنعم أحمد وسليمان، شيماء وعلي، حنان عبد الإمام (2019)، "نظرية الذكاء الناجح وأهميتها في التدريس"، مجلة علم النفس التربوي 38(1).
16. زروقي، هشام وحسباني، عبد الحميد (2020)، "دور الممارسات الحديثة للتدقيق الداخلي في تفعيل إدارة المخاطر على ضوء معايير التدقيق الدولية-دراسة ميدانية"، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد (23)، العدد (2).
17. السامرائي، عمار والشريدة، نادية وجمال، محمد (2020)، "دور تقنيات الذكاء الاصطناعي باستخدام التدقيق الرقمي في تحقيق جودة التدقيق"، مجلة الدراسات المحاسبية والمالية، 6(13)، ص. 16-23.
18. شيخي، بلال ومهاوات، لعبيدي وفقير، سامية (2018)، "أهمية معايير التدقيق الدولية في تفعيل دور التدقيق الداخلي في إدارة المخاطر، المجلة الدولية للأداء الاقتصادي، المجلد (1)، العدد (1).
19. صبري، داود عبد السلام ونور علي عبد الله، (2020)، أثر برنامج تعليمي على وفق نظرية الذكاء الثلاثي في تحصيل مادة علم النفس الفسيولوجي لدى طلبة كلية التربية، المجلد 1، العدد 62.
20. الصواني، عادل فرج، وسمرة، محمد عبد العزيز & القرنشاوي، السيد عبدالنبي (2023). أثر تطبيق المراجعة الداخلية في الحد من الفساد في القطاع الحكومي الليبي. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، 2 (1) 4 ، . 354 - 305
21. طالب، هاشم علي هاشم وماهر إسماعيل بدران، (2019)، دور التدقيق الداخلي في تحديد وتقييم المخاطر التشغيلية لتكنولوجيا المعلومات في عينة من الشركات العراقية في محافظة البصرة، منشور في مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، المجلد 14، العدد 55 (31 ديسمبر/كانون الأول 2019)، ص. 76-97، 22ص.

22. عامر، ابتسام محمود، ومحمود، حنان عيسى (2017)، "الذكاء الناجح وعلاقته بكل من فعالية الذات الأكاديمية والدافعية الأكاديمية لدى عينة من طالبات الجامعة، مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق 94(1).
23. عبد الرحيم، أيمن (2019)، "ربط مبادئ التدقيق الداخلي بالمعايير الدولية"، مجلة الداخلية الأردنية، المجلد (1)، العدد (1).
24. عبد الهادي، العباس فاضل والعامري، عمار سليم وجواد، وسام هادي (2021)، "تطوير أداء اقسام الرقابة والتدقيق الداخلي في الوحدات الحكومية الخدمية من خلال تطبيق المعايير والمفاهيم الدولية - انموذج مقترح في المديرية العامة لتربية النجف الاشرف"، مجلة مركز دراسات الكوفة، المجلد (1)، العدد (61).
25. العزاوي، محمد عبد الوهاب و الجرجري، احمد سليمان (2018)، "تقانة المعلومات والاتصالات كمدخل لتحقيق التميز التسويقي دراسة تحليلية لآراء عينة من المسؤولين في عدد من المصارف التجارية العراقية"، بحث مقدم الى المؤتمر السنوي الحادي عشر، ذكاء الاعمال واقتصاد المعرفة، عمان، الأردن.
26. الغرابية، سالم علي سالم (2016)، " القدرة التنبؤية للذكاء الثلاثي بمهارة اتخاذ القرار لدى طلبة كلية التربية في جامعة القصيم"، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المملكة العربية السعودية، 4(5).
27. الفاعوري، أيهم (2011)، "تنمية الذكاء الناجح لدى الطلبة ذوي صعوبات التعلم: امثلة تطبيقية"، المركز التخصصي لصعوبات التعلم والاضطرابات النفسية عند الأطفال، دمشق، سوريا.
28. القطيفي، محمد ياسر (2016)، " فاعلية وحدة دراسية قائمة على بعض استراتيجيات نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية الذكاء المنطقي الرياضي لدى طالبات المرحلة المتوسطة بمدينة تبوك بالمملكة العربية السعودية"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 168، الجزء الثاني، أبريل لسنة 2016.
29. متولي، منار جمال محمد وعلي كمال معبد وجمال حسن السيد، (2022)، البحث بعنوان ممارسة استراتيجية التفكير الثلاثي الناجح في تدريس التاريخ لتنمية مهارات التفكير، (بحث منشور في مجلة كلية التربية - أسيوط، المجلد 38، العدد 8).

30. مزياني، نور الدين (2012)، "مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية في المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية: دراسة ميدانية"، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، المجلد (7)، العدد (13).
31. المصري، إسرائ غالب والفايز، منى قطيفان (2016)، أثر برنامج في الرياضيات مستند إلى نظرية الذكاء الناجح في تنمية مهارات حل المشكلات للطلبة الموهوبين في رياض الأطفال"، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، كمية التربية، جامعة آل البيت، 22(2) .
32. الهادي، ضيف الله محمد وهشام، لبزة (2018)، "كفاءة وفعالية المراجعة الداخلية للشركات في إدارة المخاطر"، مجلة لإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد (1)، العدد (9).
33. يعقوب، فيحاء عبد الله وعلي، نوار محمد منير، (2017)، "دور لجان التدقيق في التقليل من خطر ارتباط المدقق الخارجي وحكمه بشأن قبول التكليف- بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية الخاصة ومكاتب التدقيق"، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد (12)، العدد (38).

رابعا: شبكة الانترنت:

1. سعد، يحيى (2021)، " نظرية الذكاء الناجح ل Sternberg - مفاهيم نظرية"،
<https://drasah.com/Description.aspx?id=4965> .
2. اسماعيل، أحمد محمد صلاح الدين (2014)، "الأبعاد الست لمفهوم الاستراتيجية"،
<https://hrdiscussion.com/hr85250.html> .
3. أسماعيل، محمد (2007)، " مخاطر المراجعة ومكوناتها Audit risk and its components"،
<https://infotechaccountants.com> .
4. الجابر عبد العزيز محمد (2022)، " الذكاء والإبداع وفقاً لمستوى رفيع لـ (بيكسلز)،
<https://www.aljazeera.net/blogs/2022> .
5. جبر، مهند (2019)، "ما هي معايير التدقيق الدولية /sotor.com/https://sotor.com/
6. حسن، خالد أحمد (2014)، " نظرية الذكاءات المتعددة وتطبيقاتها التربوية"،
<https://kenanaonline.com/users/mekky/posts>

7. سليمان، سامر (2023)، " الاختلاف بين الذكاء الأكاديمي والذكاء الحقيقي"،
<https://www.sayidaty.net/node/1538516>.
8. شمخي، حمزة محمود (2021)، "ثلاثية الذكاء الإداري والقيمة التطويرية لمنظمات الاعمال في العراق"، بحث مقدم الى وقائع المؤتمر العلمي الدولي الأول لكلية إدارة الاعمال في جامعة البيان.
9. الشياظمي، محمد (2020)، " في غمرة الثورة التكنولوجية.. هل ينهي الذكاء الاصطناعي وظيفة المدقق المالي؟"،
<https://www.aljazeera.net/tech/2020/2/4>.
10. صوقار، ساهر (2021)، " ذكاء اصطناعي كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن ينقل المحاسبة إلى القرن الحادي والعشرين؟"،
<https://3sri.net>.
11. عبادي، أحمد (2021)، " مفهوم الذكاء الناجح وتطبيقاته في المؤسسات التربوية"،
<https://jawak.com>.
12. عليان، عبد الرزاق (2022)، " ذكاء الأعمال وأهميته في الشركات الناشئة"،
<https://www.alefstartup.com/blog>.
13. لحدو، ساندرا (2016)، " معايير التدقيق الدولية: المفهوم، المصدر، الأهمية، الأنواع"،
<https://mawdoo3.com>.
14. مجدي، أحمد (2018)، "النظريات العلمية - نظرية الذكاء الناجح لـ "Sternberg"،
<https://www.maktabtk.com/blog/post/155>.
15. وهدان، محمد علي، شرارة، سمر على زكي ؛ مصطفى ، محمود عبد الوهاب ، (2021) اثر حوكمة تكنولوجيا المعلومات في فعالية الرقابة دراسة "المعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي"،
<https://ae.linkedin.com/pulse>.

المصادر الأجنبية:

First: Books

1. Carmichael, D.R. & Willingham, John. (2013), "Auditing Concepts and Methods: A Guide to Current Auditing Theory and Practice, 4th ed., McGraw– Hill Bok Company.
2. Chita, M. & Popes, M., (2006) Internal audit of public institutions: theory and practice, CECCAR Publishing, București.
3. Daft, Richard L. (2010), "Management", 9th ed., South–Western Cengage Learning, Natorp Boulevard Mason, USA.
4. Dell 'Isola, D. Michael (2003), "Value Analysis" is an excerpt from "The Architect's Handbook of Professional Practice Update," a guidebook for architects published by the American Institute of Architects (AIA).
5. Field, A., (2009). "Discovering statistics using SPSS", 3rd edition. London: Sage.
6. Gregory G., Dess, Lumpkin, G & Taylor M. Strategic Management, 2 edition, McGraw– Hill Irwin, New York. (2005),
7. Horngren, Charles T.; Dater, Srikant M. & Rajan, M. (2015), "Cost Accounting: A Managerial V. Emphasis", 15th ed., Pearson Prentice–Hall, USA.
8. Ledentu, F., & Brender, N. (2012). Governance d'entreprise: Quels défis pour les PME? Genève, Suisse.

9.Moller C., (2003) Intelligence and Success in life Characteristics of Successful people, Claus Moller Consulting.

10.Oprean, I., Popa, I. E., Lenghel, R. D., (2007) Audit and financial control procedures, Risoprint Publishing, Cluj – Napoca.

11.Oster, J, S, (2017), "Multiple Goals in the Capital Budgeting Decisions," in Management Policy and Strategy, George A, Steinger and John B, Miner, eds. New York: Macmillian Publishing Company, 447–57.

12.Ramamoorti, Sridhar (2015), "Internal Auditing: History, Evolution and Prospect's" Internal Audit and Organization Governance, The Institute of Internal Auditors Research Foundation Copyright, Florida,

13.Ridley, J. (2008). Cutting Edge Internal Auditing. (Vols. 1–441). Chichester, West Sussex, England: John Wiley & Sons Ltd, The Atrium, Southern Gate, Chichester. Retrieved from <https://jabatanfungsionalauditor.files.wordpress.com/2016/06/cutting-edge-internal-auditing.pdf>.

14.Sawyer , L. B., & Dittenhofer, M. A. (2003). Sawyer's Internal Auditing: The Practice of Modern Internal Auditing (Vol. 3). Institute of Internal Auditors. Retrieved 09 18, 2022, from https://books.google.iq/books/about/Sawyer_s_Internal_Auditing.html?id=tG_dPQAACAAJ&redir_esc=y.

15.Seger, J.; Mialhe, N. & Mueller, S. (2019). The AIGO: A Framework for Planning, Developing, and Deploying Artificial Intelligence in Intergovernmental Organizations. Research Report. The Future Society. Harvard Kennedy School. pp.1–8.

16. Sternberg, R. J. (1995). In search of the human mind. Fort Worth, TX: Harcourt.
17. Sternberg, R., & Grigorinko, E., (2007), teaching for Successful intelligence, 6th Ed., California: Corwin Press.
18. Travesty, A. (2012), "Internal Control and Risk management – structures and processes, " corporate Governance final report, Aalto University school of Economics, 4(5).
19. Wheelen, Thomas L. & Hanger J. David (2008), "Strategic management and Business Policy", 11th Edition, Pearson Prentice Hall, New Jersey, USA.

Second: Teases

1. Jaaksi, J. (2018). How to Define an Organization's Maturity to Adopt Artificial Intelligence Solutions. Master's Thesis in Information Systems Science. University of Turku, pp.18–23.
2. Kevin, L.J (2015) The Effects of Internal Audit Outsourcing On Financial Statement Users Confidence in Their Protection from Fraudulent Financial Reporting. Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Tennessee.
3. NYERERE, J. K. (2022). RISK-BASED INTERNAL AUDIT, CORPORATE GOVERNANCE AND FINANCIAL PERFORMANCE OF DEPOSIT TAKING COOPERATIVE SOCIETIES IN NAIROBI METROPOLIS, KENYA. THE SCHOOL OF BUSINESS AND ECONOMICS IN PARTIAL

- FULFILMENT OF THE REQUIREMENTS. Retrieved 09 18, 2022, from <http://repository.embuni.ac.ke/handle/embuni/4060>.
4. Swinkels, W. H. (2012). EXPLORATION OF A THEORY OF INTERNAL AUDIT. (W. Swinkels, Trans.) Amsterdam Business School Research Institute. Retrieved 09 17, 2022, from <http://hdl.handle.net/11245/2.112500>.
5. Wright, R. M. (2009). Internal Audit, Internal Control and Organizational Culture. A thesis submitted in fulfillment of the requirements, pp. 1–273. Retrieved 09 18, 2022.

Third: Journals, periodicals and research:

1. Atabay, Senay & Galipogullari, Niyazi (2013), "Application of Value Engineering in Construction Projects", Journal of Traffic and Transportation Engineering, Vol. (1), No. (1), pp:(39–48).
2. Briciu, Sorin & Vrîncianu, Marinela (2016), "Towards a New Approach of the Economic Intelligence Process: Basic Concepts Analysis Methods and Informational Tools", International Journal of Economics and Management Studies, 12(6).
3. Bolander, P; Werr, A. & Asplund, K. (2017), "The practice of talent management: a framework and typology", Quantification in HRM and the example of Talent Management, Personnel Review 46(8):1523–1551.
4. Chan D. (2008), Teacher Self- Efficacy and Successful Intelligence among Chinese Secondary School Teacher in Hong Kong: The Connection with Emotional and Successful Intelligence, Educational Psychology, 62(2).

-
- 5.Chan, L. & Wu, M. (2002), "Quality Function Deployment: A Literature Review", Journal of Operational Researches, Issue (14), pp:(463–497).
 - 6.Cookson, W., (2004), Thinking about Thinking, Teaching Pre K–8, 29(2).
 - 7.Corkill, J; Cunow, T; Ashton, E. & East, A. (2015), " Attributes of an analyst: What we can learn from the intelligence analysts job description", Australian Security and Intelligence Conference Journal, 36(4).
 - 8.Eletter, S. F., Yaseen, S. G., & Elrefae, G. A. (2010). Neuro–based artificial intelligence model for loan decisions. American Journal of Economics and Business Administration, 2(1).
 - 9.Esmaili, Mahdi ; Zareh, Hamid & Golverdi, Mahdi (2014), "Spiritual Intelligence: Aspects, Components and Guidelines to Promote It " International Journal of Management, Accounting and Economics 1(2).
 - 10.Finkelstein, Sydney & Jackson, Eric M. (2005) "Immunity from implosion: Building smart leadership", Ivey Business Journal, University of Western Ontario, London, 6(1).
 - 11.Hana, Urbancova (2013), "Competitive Advantage Achievement through Innovation and Knowledge", Journal of Industrial, Economic and Business Management, 15(24), pp:(82–92).
 - 12.Henriques, J.; Catarion, G.; Alexander, Y. & Maia, A. (2015), "Value Analysis – An Approach Sustainability", International Journal of Business Management, Paco Lumiar, Portugal, Vol. (15), No. (29), pp:(1–8).
 - 13.Kamble, R. & Deepali S., (2018). "Applications of Artificial Intelligence in Human Life", International Journal of Research – Granthaalayah, Vol.6 (Iss.6), pp.29–34.

-
- 14.Kaufman S., & Singer J., (2013) Applying the Theory of Successful Intelligence to Psychotherapy Training and Practice, International. Cognition and Personality, 62(9).
- 15.Koedinger, K.; Corbett, A. & Perfetti, C. (2010), "The Knowledge–Learning–Instruction (KLI) Framework: Toward Bridging the Science–Practice Chasm to Enhance Robust Student Learning", International Journal of Carnegie Mellon, 4(2).
- 16.Lichtenthaler, U. (2020). "Five Maturity Levels of Managing AI: From Isolated Ignorance to Integrated Intelligence." Journal of Innovation Management 8 (1), pp.39–50.
- 17.Lin, Hsiu–Chuan; Lee; Yen–Duen & Tai, Chein (2012) "A study on the relationship between human resource management strategies and core competencies", International Journal of Organizational Innovation, 14(3), PP153–173.
- 18.Luo, J.; Meng, Q. & Cai, Y. (2018). "Analysis of the impact of artificial intelligence application on the development of accounting industry". Open Journal of Business and Management, 6(4), pp.850–856.
- 19.Mahdi, Ibrahim M.; Heiza, Khaled M. & Abo Elenen, N. E. (2015), "State of the Art Review on Application of Value Engineering on Construction Projects: High Rise Building", International Journal of Innovative Researches in Sciences, Engineering and Technology, (An ISO 3297: 2007 Certified Organization), Vol. (4), Issue (5), pp:(2742–2753).
- 20.Mumthas A., (2014) Taking Tribachic Teaching To Classrooms: Giving Everybody A Fair Chance, International Journal of Advanced Research, 6(3).

-
- 21.Nami Z., (2014). The relationship Between Burnout and the Quality of Learning Experience among MA, Student at Charmin University. Journal of psychological Studies, 3(2), 002:029.
- 22.Panahandeh M., & Izadi M., (2019), Fostering the Relation between Learning Style and Students, Academic Burnout, Journal of Multidisciplinary Research, 2(9), 31:32.
- 23.Park, D. (2017), " A tripartite taxonomy of character: Evidence for intrapersonal, interpersonal, and intellectual competencies in children", Contempt Educe Psychol. 2017 January ; 48: 16–27.
- 24.Pesapane, F., Codari, M., & Sardanelli, F. (2018). Artificial intelligence in medical imaging: Threat or opportunity? Radiologists again at the forefront of innovation in medicine. European Radiology Experimental, 2(1).
- 25.Pirani Z., & Moradizade S., (2012), Testing a Structural Equation Model Based on School Climate, Academic Self_ efficacy and perceived Social Support in High School Student in Lorestan province, Iran, Turkish Journal of psychology, 20(22), 20:22.
- 26.Porter, Michael E. (1990), "New Global Strategic for Competitive Advantage", Planning Review, May/1990, pp:(4–14) .
- 27.Progress, Hove; Whilhemia, Smith & Tarisai, Chikungwa (2013), "The Delineation of Porter's Five Competitive Forces Model from a Technological Marketing Perspective: A Case Study of Buffalo City Metropolitan Municipality", International Journal of Economics and Management Studies, Vol. (4), No. (2), pp:(169–182).

- 28.Reis D. (2013), Measuring Job and Academic Burnout with the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI): Factorial Invariance across Samples and Countries, *Burnout Research*, 6(1), 2:02.
- 29.Salami Ahmed (2012), "pratique et étude comparative des systèmes de suggestion a l'innovation dans le secteur industriel, revue perspective), URTSD University d' Annaba.
- 30.Solaimani, R., Mohammed, S., Rashed, F., & Elkelish, W. W. (2020). "The Impact of Artificial Intelligence on Corporate Control. *Corporate Ownership & Control*", 17(3), pp.171–178.
- 31.Solimanifar O., & Morovati Z., (2015), The Relationship Between of Academic Achievement and Academic Burnout in Postgraduate Students of Shahid Chamran University of Ahvaz, *Journal of Life Science and Biomedicine*, 2(2) 622:628.
- 32.Soni, N., Sharma, E., Singh, N. & Kapok, A., (2019). Impact of Artificial Intelligence on Businesses: from Research, Innovation, Market Deployment to Future Shifts in Business Models, *Journal of Business Research – Elsevier for consideration*, pp.6–15.
- 33.Sternberg, R., & Grigorenko, E. (2003). Teaching for successful intelligence: Principles, procedures, and practices, *Journal for the Education of the Gifted*. 27(2) 207– 228.
- 34.Tehrani, Mohammad Bolden & Rahmani, Faezeh Sami (2014), "Evaluation Strategy Michael Porter's Five Forces Models of the Competitive Environ–ment on the Industry: A Case Study in Haraz Dovish Company", *American Journal of Engineering Researches*, Vol. (3), No. (5), pp:(80–85).

- 35.Thiebes, S.; Lins, S. & Sunyaev, A. (2020). "Trustworthy artificial intelligence." *Electronic Markets*, pp.447–449.
- 36.Yang, Z. & Robin T. (2004). "Customer perceived value, satisfaction, and loyalty: The role of switching costs". *Psychology and Marketing*, 21(10):799–822.
- 37.Yi, Y. & La, S. (2014). "What Influences the Relationship between Customer Satisfaction and Repurchase Intention? Investigating the Effects of Adjusted Expectations and Customer Loyalty". *Psychology and Marketing*, 2(1):351–73.
- 38.Yu, J., & Chang K., (2016), The Relationship among Self–efficacy, Perfectionism and Academic Burnout in Medical School Students, *Korean Journal of Medical Education*, 62(0), 94:33.
- 39.Babaei,Ali,et.al,(2016), "The impact of successful intelligence on students' critical thinking and tolerance of ambiguity" – Special issue. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, Vol. (1), No. (8), pp. (380–387).
40. Azid, Nurulwahida and Ruzlan Md–Ali,(2020), "The effect of the successful intelligence interactive module on University Utara Malaysia students" analytical, creative and practical thinking skills. *South African Journal of Education*, Vol. (40), No. (3), pp. (1–11).
41. Pehlivanli, Davut and Ednan Ayvaz, (2009), "Enterprise Risk Management Based Internal Auditing and Turkey Practice"
Research published in the *Serbian Journal of Management* 5 (1) (2010) 1–20.

42. Cheng, Qiao, (2021), "Corporate Strategy and Risk-Taking Level—Based on the Regulatory Role of Audit Quality" A research published in the Open Journal of Business and Management, the ninth issue of 2021, Shanghai Maritime University, Shanghai.

43. Law, K., & Shen, M. (2020). How Does Artificial Intelligence Shape the Audit Industry? SSRN Electronic Journal, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3718343>.

44. Stagliano, A. & Tanzola, G. (2020). "Disrupting the accounting and financial reporting functions with implementation of artificial intelligence applications". 9th International Conference on Business and Economic Development.

45. Seger, J. ; Mialhe, N. & Mueller, S. (2019). The AIGO: A Framework for Planning, Developing, and Deploying Artificial Intelligence in Intergovernmental Organizations. Research Report. The Future Society. Harvard Kennedy School. pp.1–8.

46. Zenithal, V.A. (2018). "Consumer Perceptions of Price, Quality and Value: A Means – End Model and Synthesis of Evidence". Journal of Marketing, 52(3).

47. Lenz, R., & Hahn, U. (2015). A synthesis of empirical internal audit effectiveness literature pointing to new research opportunities. *Managerial Auditing Journal*, 5–33. doi:10.1108/MAJ-08-2014-1072.

48. Peursem, K. V., & Lela, D. (2005). INTERNAL AUDITORS AND INDEPENDENCE: AN AGENCY LENS ON CORPORATE PRACTICE. Financial Reporting, Regulation and Governance, 1–33. Retrieved 09 18, 2022, from: <https://www.semanticscholar.org/author/D.Lela/1395428260>.

49. Al Shbail, M. O., Alshurafat, H., Ananzeh, H., Bani-Khalid, . T., & Al Shbail, e. a. (2022, Spt. 1). The moderating effect of job satisfaction

on the relationship between human capital dimensions and internal audit effectiveness. *Cogent–Business&Management*.

doi:10.1080/23311975.2022.2115731.

50. Alajeli, E., & Wahhab, A. (2022). The Role of Internal Audit in Evaluating Sustainable Performance and its Impact on the Quality of Financial Reports. *Technium Social Sciences Journal*, 36, pp. 1–17.

doi:10.47577/tssj.v36i1.7492.

51. Al-Matari, E. M., Al-Swidi, A. K., & Binti Fadzil, F. H. (2014). The Effect of the Internal Audit and Firm Performance: A Proposed Research Framework. *International Review of Management and Marketing*, 04(01), pp. 34–41.

52. Alshawabkeh, F. A., & Shiya, T. M. (2021). JUDICIAL OVERSIGHT AS A FORM OF GOVERNANCE IN THE FACE OF ADMINISTRATION ARBITRARINESS IN ADMINISTRATIVE DECISIONS. *Journal of Governance and Regulation*, 10(4), pp. 261–271. Retrieved 09 18, 2022, from <https://doi.org/10.22495/jgrv10i4siart6>.

53. Alzeban, A., & Gwilliamb, D. (2014). Factors affecting the internal audit effectiveness: A survey of the Saudi public sector. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 74–86. doi:<https://doi.org/10.1016/j.intaccaudtax.2014.06.001>.

54. Anugrah, Y. D., & Masruro, H. W. (2022, Juni 01). The Role of Internal Audit in the Implementation of Good Governance in Islamic Banking. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam*, 1, pp. 061–067. Retrieved 09 20, 2022.

55. Azzali, S., & Mazza, T. (2018). The Internal Audit Effectiveness Evaluated with an Organizational, Process and Relationship Perspective.

International Journal of Business and Management. doi:10.5539/ijbm.v13n6p238.

56.Badara, M. a., & Saidin, S. Z. (2014). Empirical Evidence of Antecedents of Internal Audit Effectiveness from Nigerian Perspective. Middle–East Journal of Scientific Research, 460–471. doi: 10.5829/idosi.mejsr.2014.19.4.1783.

57.Badara, M. S., & Saidin, S. Z. (2013). The Journey so far on Internal Audit Effectiveness: A Calling for Expansion. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, 340–351. doi:10.6007/IJARAFMS/v3–i3/225.

58.Badara, M., & Siti, S. Z. (2013, Jul). The journey so far on internal audit effectiveness: A calling for expansion. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 340–351. doi:10.6007/IJARAFMS/v3–i3/225.

59.Coetzee, P., & Lubbe, D. (2014, July). Improving the Efficiency and Effectiveness of Risk–Based Internal Audit Engagements. *International Journal of Auditing*, 18(02), pp. 115–125. doi:10.1111/ijau.12016.

60.Eltweri, A. (2021). The Corporate Governance Effects on the Audit Committees Performance. *Information Technology innovations in Economics, Finance, Accounting, and Law*, 02, pp. 1–3. Retrieved from <https://www.alexander.it/48–CorporateGovernanceAudit.pdf>

61.Endaya, K. A., & Hanefah, M. M. (2013). Internal Audit Effectiveness: An Approach Proposition to Develop the Theoretical Framework. 4(10), pp. 92–102. Retrieved 09 18, 2022, from *Research Journal of Finance and Accounting*.

62. Endaya, K. A., & Hanefah, M. M. (2013). Internal Audit Effectiveness: An Approach Proposition to Develop. *Research Journal of Finance and Accounting*, 4(10), pp. 82–102. Retrieved 09 17, 0222.
63. Eulerich, M., & Lenz, R. (2020). Defining, Measuring, and Communicating– the Value of Internal Audit. Internal Audit Foundation, pp. –53.
64. GWILLIAM, D. R. (2003). THE DEVELOPMENT OF INTERNAL AUDIT IN. *Critical Perspectives on Accounting*, 507–531. doi:10.1016/S1045-2354(02)00158-2.
65. Jaraha, B. A., AL Jarrah, M. A., & Al-Zaqebaa, M. A. (2022, February 21). The role of internal audit in improving supply chain management in shipping companies. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(2022), pp.10231028. doi: 10.5267/j.uscm.2022.2.011.
66. Jurakulovna, J. G. (2021, Dec.). Improving the Theoretical Framework of Internal Audit in the Corporate Governance System. *MIDDLE EUROPEAN SCIENTIFIC 345 BULLETIN*, pp. 345–348. Retrieved 09 18, 2022, from <http://cejsr.academicjournal.io/index.php/journal/article/view/996>.
67. Kaawaase, T. K., & Nairuba, C. (2021, November). Corporate governance, internal audit quality and financial reporting quality of financial institutions. *Asian Journal of Accounting*, 7(2), pp. 348–366. doi:0.1108/AJAR-11-2020-0117.
68. Kaouache, R., Brewer, G. A., & Kaouache, D. E. (2020). Existing and preferred organizational culture in public organizations: The case of an electricity power plant in Algeria. *Journal of Transnational Management*, 25(2), pp.154171, doi:10.1080/15475778.2020.1734420.

69. Kruger, H. A., Steyn, P. J., & Kearney, W. (2002). Determinants of internal audit efficiency. *EconStor*, 3, pp. 5362. doi:10.4102/sajbm.v33i3.705
70. Lentner, C. (2022). Some Taxonomic Elements of the Internal Control of Public Finances and Experiences of Teaching them at the University of Public Service. *Internal control system and management science*, Special edition, pp. 7–27. doi:https://doi.org/10.35551/PFQ_2022_s_1_1.
71. Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2010). Examining the Link Between Ethical Leadership and Employee Misconduct: The Mediating Role of Ethical Climate. *Journal of Business Ethics* (95), pp. 7–16. doi:10.1007/s10551-011-0794-0.
72. Nasibah, A., Radiah, O., Rohana, O., & Kamaruzaman, J. (2009). The effectiveness of internal audit in Malaysian public sector. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 53–62. Retrieved 09 18, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/253237168_The_Effectiveness_of_Internal_Audit_in_Malaysian_Public_Sector.
73. Patricia, V. L. (2022, Maret). The Role of Internal Auditors in Supporting the Implementation of the Principles of Transparency and Accountability. *Journal of Indonesian Management*, pp. 116–123. Retrieved 09 20, 2022.
74. PGIAM; (2020). REVISED PHILIPPINE GOVERNMENT INTERNAL AUDIT MANUAL (Vol. 1). Philippine: Philippine Government Internal Audit Manual.
75. Putri, N. P. A. W, Putra, I. N. W. A, Wirakusuma, M. G, & Suputra, I. D. G. D. (2022). The Effect of Independence, Professionalism, and Experience of Internal Auditors on Fraud Prevention with Organizational

Culture as Moderating Variable. *Linguistics and Culture*, S1, pp. 565–580. doi:10.21744/lingcure. v6nS1.2108.

76.RAMAMOORTI, S. (2003). Internal auditing: history, evolution, and prospects. Altamonte Springs. 24. Retrieved 09 18, 2022, from <https://www.theiia.org/en/content/guidance/recommended/supplemental/practice-guides/practice-guide-auditing-liquidity-risk-management-for-banks-2nd-edition/>.

77.Rupšys, R., & Boguslauskas, V. (2007, December). Measuring Performance of Internal Auditing: Empirical Evidence. *Engineering Economic*, 9–15. Retrieved 09 2022, from <https://inzeko.ktu.lt/index.php/EE/article/view/11495/6193>.

78.Sabri, H. A. (2013, November). Existing and Preferred Organizational Cultures in Arab and American Organization. *International Journal of Business and Management*, 1(1), pp. 64–84, Retrieved 09 18, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/272106182_Existing_and_Preferrred_Organizational_Cultures_In_Arab_and_American_Organizations.

79.Savčuk, O. (2007). INTERNAL AUDIT EFFICIENCY EVALUATION PRINCIPLES. *Journal of Business Economics and Management*, VII (4), pp. 275–284. Retrieved 09 18, 2022.

80.Spraakman, G. (1997). Transaction cost economics: a theory for internal audit? *Managerial Auditing Journal*, 323–330. doi:<https://doi.org/10.1108/02686909710180670>.

81.Ta, T., & Thanh, N. (2022). Factors Affecting Internal Audit Effectiveness: Empirical Evidence from Vietnam. *International Journal of Financial*, 37, pp. 1–14. doi:10: 37. <https://doi.org/>.

82.Tackie, G., Yiadom, E. M., & Achina, S. O. (2016, October). Determinants of Internal Audit Effectiveness in Decentralized Local

Government Administrative Systems. *International Journal of Business and Management*, 184–195. doi:10.5539/ijbm.v11n11p184.

83. Anette, M. (2009), "Risk management and calculative cultures", *International Journal of Management and Accounting Research*, Vol. 20, no. 1, pp.18–40.

84. Armour, M. (2016), "Internal control: Governance framework and business risk assessment at Reed Elsevier", *Journal of Auditing*, Vol. 19, pp.75–81.

85. Bedard J. C. & Johnstone K. M. (2014), "Earnings Manipulation Risk, Corporate Governance Risk, and Auditors' Planning and Pricing Decisions", *The Accounting Review*, Vol. 79, no. 2, pp. 277–304.

86. Brody, R. G & Lowe, D. J (2018) The New Role of the Internal Auditor: Implications for Internal Auditor Objectivity *International Journal of Auditing* Vol 4, Issue 2, P169–176.

87. Brody, R. G. & Lowe, D. J. (2010), "The New Role of the Internal Auditor: Implications for Internal Auditor Objectivity". *International Journal of Auditing*, Vol. 4, no. 2.

88. Chang, S.I.; Tsai, C.F.; Shih, D.H.; Hwang, C.L. (2008), "The development of audit detection risk assessment system: Using the fuzzy theory and audit risk model". *Expert Syst.*, 35, 1053–1067.

89. Christensen, B.E.; Thomas, C.; Omer, M.K.; Shelley, P.; Wong, A. (2019), Affiliated former partners on the audit committee: Influence on the auditor–client relationship and audit quality. *Audit. A J. Pract. Theory*, 38, 95–119.

90. Clark, M., Gibbs, T. E., & Schroeder, R. B, (2008), "Evaluating Internal Audit Departments Under SAS No. 9. Criteria for Judging Competence, Objectivity, and Performance", *The Woman CPA*, pp.8–11.

- 91.Coetzee, P.& Fourie, H. (2009), “Perceptions on The Role of the Internal Audit Function in Respect of Risk”, African Journal of Business Management, [online] Vol.3, no 13, pp. 959–968.
- 92.Gansberghe, C.N. (2015), “Internal auditing in the public sector: a consultative forum in Nairobi, Kenya, shores up best practices for government audit professionals in developing nations”, Internal Auditor, Vol. 62 No. 4, pp. 69–73.
- 93.Kontogeorgis, G. (2018). The role of internal audit function on corporate governance and management. international journal of accounting and financial reporting, 08(04).
- 94.Marais, M. (2014), "Quality assurance in internal auditing: An analysis of the standards and uidelines implemented by the Institute of Internal Auditors (IIA)", Medicare Accountancy Research Vol. (12) m No. (2).
- 95.Mary, M; Albert, O & Byaruhanga, J. (2014). Effects of Internal Control Systems on Financial Performance of Sugarcane out grower companies in Kenya. Journal of Business and Management, 16 (12): 62 – 73.
- 96.Miguel, J. & Govindarajan, V. (2016), “The contingent relationship between the controller and internal audit functions in large organizations”, Accounting, Organizations and Society, Vol. 9 No. 2, pp. 179–88.
- 97.Nelson, M.W. & Proell, C.A. (2018), "Is silence golden? Audit team leader reactions to subordinates who speak up “in the moment” and at performance appraisal. Account. Rev, 93, 281–300.
- 98.Porcuna–Enguix, Luis; Bustos–Contell, Elisabeth; Serrano–Madrid, José & Labatut–Serer, Gregorio (2021), " Constructing the Audit Risk Assessment by the Audit Team Leader When Planning: Using Fuzzy Theory”, MDPI stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations, pp.1–22.

- 99.Porter, B. & Gowthorpe, C. (2004), "Audit expectations gap in the UK in 1999 and comparison with the gap in New Zealand in 1989 and 1999", Institute of Chartered Accountants of Scotland, Edinburgh.pp. 105–18. pp. 51–62.
- 100.Raghunandan, K. & McHugh, J.A. (2010), "Internal auditor's independence and interaction with audit committees: challenges of form and substance", *Advances in Accounting*, Vol. 12 No. 1, pp. 313–33.
- 101.Schneider, A., (2009), "The Nature, Impact and Facilitation of External Auditor Reliance on Internal Auditing", *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, Vol (13), No (04).
- 102.Selim, G. & McNamee, D. (2009), "The Risk Management and Internal Auditing Relationship: Developing and Validating a Model", *International Journal of Auditing*, Vol. 3, no. 3, pp.159–174.
- 103.Spira L. F. & Page M. (2013), "Risk management: The reinvention of internal control and the changing role of internal audit", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 16 Iss: 4, pp.640 – 661.
- 104.Steven A. Harrast, S; Debra McGilsky, D & Yan, S, (2022), "Determining the Inherent Risks of Cryptocurrency: A Survey Analysis", *Research Article*, 16(2), 1–12.
- 105.Trotman, K.T.; Bauer, T.D.; Humphreys, K.A. (2015), "Group judgment and decision making in auditing: Past and future research". *Account. Organ. Soc.* 2015, 47, 56–72.
- 106.Twaijry A. (2014), An Evaluation of the performance of internal auditing in the Arabian Gulf Region, *Accounting Arabic Review*, N 1, Vol 7, Bahrain University, Kingdom of Bahrain.

107.Zaroug, O., & Omar, I. (2018, March). The influence of internal auditing on effective corporate governance in the banking sector in Oman. *European Scientific Journal*, 14(07).

108. Urasachi, George &Horodnic, Ioana Alexandra &Zait, Adriana, 2015, How Reliable Are Measurement Scales? External Factors with Indirect Influence on Reliability Estimators, *Procedia Economic and Finance*, 20, University Alexandro Ioan Cuza Iasi, Bd. Carol I nr.11, 700504, Romania, pp 679–686.

Fourth: Websites:

1.Rameesh, K. (2003). Best Practices for Internal Audit in. pp. 1–15. Retrieved 10 28, 2022, from <https://gsdrc.org/document-library/best-practices-for-internal-audit-in-government-departments/>.

2.All. (2022, 09). The Institute of Internal Auditors. Retrieved 09 20, 2022.

3.Al-Matari, E. M., Al-Swidi, A. K., & Fadzil, F. H. (2014). The Effect of the Internal Audit and Firm Performance: A Proposed Research Framework. *International Review of Management and Marketing*, 1, pp. 34–41. Retrieved 10 28, 2022, from <https://dergipark.org.tr/en/pub/irmm/issue/32079/355041>.

4.Harvey, S. (2017, 07 11). 5 Reasons Why an Internal Audit is Important. Retrieved 09 20, 2022, from kirkpatrickpric.

5.JAMES, M. (2022, September 09). Internal Audit: What It Is, Different Types, and the 5 Cs. (P. RATHBURN, Editor) Retrieved 09 20, 2022, from Investopedia.

6.Kaouache, R., Kaouache, D. E., & Kaouache, D. E. (2020, Mar). Existing and preferred organizational culture in public organizations: The case of an electricity power plant in Algeria. *Journal of Transnational Management*, 2, pp. 154–171. Retrieved 09 18, 2022, from <https://doi.org/10.1080/15475778.2020.1734420>.

7.RAMAMOORTI, S. (2003). Internal auditing: history, evolution, and prospects. Altamonte Springs. 24. Retrieved 09 18, 2022, from <https://www.theiia.org/en/content/guidance/recommended/supplemental/practice-guides/practice-guide-auditing-liquidity-risk-management-for-banks-2nd-edition/>.

8.The Institute of Internal Auditors. (2016). ALL IN A DAY'S WORK A LOOK AT THE VARIED RESPONSIBILITIES OF INTERNAL AUDITORS. Internal Auditors. All. Retrieved 09 20, 2020.

9.IIA (Institute of Internal Auditors) (2004), "Standards for the Professional Practice of Internal Auditing", USA, www.theiia.org.

10.IIA (Institute of Internal Auditors) (2019), Implementation Guides International Professional Practices Framework for The IIA's Code of Ethics and the International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing.

11.Nyhuis, M. (2020), " Internal Auditors' Role in Risk Management", <https://www.diligent.com/insights/risk-management>.

12.Dufau, J.P. (2010). Intelligence économique. Rapport de commission de la cooperation et development, Document N19, 6-7 Juillet, Dakar, Senegal. Retrieved from [URL].

13.Güldenber, Stefan & Konrath, Heinz (2014),"Intelligent Leadership in Knowledge Based Organizations: An Empirical Study", Department of Strategic Management, Management Control and Consulting, Vienna University of Economics and Business Administration, Austria <http://www.warwick.ac.uk> .

الملاحق



قسم المحاسبة

ملحق رقم (1)



جامعة كربلاء- كلية الإدارة

((استمارة الاستبيان))

الأستاذ.....المحترم

تحية طيبة

الاستبيان الذي بين ايديكم هي جزء من بحث بعنوان (توظيف النظرية الثلاثية للذكاء الناجح لرفع قدرة المدقق الداخلي في تقييم المخاطر في ظل تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية) يرجى من حضراتكم التفضل بالتعبير عن رأيكم فيما يتعلق بموضوع البحث من خلال الإجابة على الأسئلة الواردة في هذه الاستبانة، لما لها من أهمية في الوصول إلى نتائج دقيقة تفيد في تحقيق أهداف البحث، وتخدم أغراض البحث العلمي، مؤكداً لكم أن جميع الإجابات سوف تكون موضع ثقة، وسوف تعامل بسرية تامة، ولن تستعمل لغير أغراض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

المرفقات

استمارة الاستبيان

الباحث

القسم الاول: البيانات الموضوعية

الرجاء التكرم بوضع علامة (√) في الاختيار المعبر عن رأيكم

البيانات والمعلومات							ت	
أنثى			نكر				الجنس	1
50 - فأكثر		49-40	39-30		من 29-21		الفئة العمرية	2
26 - فأكثر		25-21	20-16	15-11	10- 6	من 5 - 1	سنوات الخبرة (الخدمة)	3
اخرى ما يعادلها		ماجستير	دبلوم عالي	بكالوريوس			التحصيل الدراسي	4
مدير تدقيق أقدم		مدير تدقيق	معاون مدير تدقيق	مدقق أقدم	مدقق	معاون مدقق	العنوان الوظيفي	5
خارج العراق			داخل العراق				عدد ورات تطوير الكفاءة المهنية	6
تمويل ومصارف			زراعي	تجاري	صناعي	خدمي	القطاع	6

المحور الأول: المتغير المستقل (النظرية الثلاثية للذكاء الناجح)

ت	العبارات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
أولاً: المتغير المستقل الفرعي/1 الذكاء التحليلي						
1	يتمتع بعض المدققين بذكاء ثابت منذ الولادة ولا يمكنهم تغييره بدرجة كبيرة.					
2	يساعدني ذكائي الحالي في انجاز عملي بكفاءة وفاعلية.					
3	لا يمكن للمدققين الاستدلال على المشكلات بسهولة.					
4	من الصعوبة تقديم الحلول المناسبة للمواقف والصعوبات بعد تحليلها.					
5	هناك عدد قليل من المدققين يمكنهم القيام بتحليل القوائم والتقارير المالية والإدارية.					
6	اعتقد بأن المؤهل العلمي والأكاديمي يعد العنصر الأهم دون غيره الواجب توافره لدى المدقق الداخلي.					
7	المدققون لا يمتلكوا القابلية على إعطاء الحكم في مدى موثوقية وصدق القوائم المالية.					
8	يواجه المدققون صعوبة عند اجراء النقد التحليلي للأداء وتقييمه.					
ثانياً: المتغير المستقل الفرعي/2 (الذكاء الإبداعي)						
9	اعتقد ان قدراتي الإبداعية فطرية أكثر منها مكتسبة.					
10	في الغالب الافراد المبدعون ينحدرون من اسر مبدعة.					
11	تساعد بيئة العمل التي اعمل بها على تطوير الابداع لدي ولكن ليس بدرجة كبيرة.					
12	يمكن ان يتعلم أي مدقق داخلي مهارات الذكاء الإبداعي، ولكن لا يمكن ان يتحول الى مدقق مبدع.					

					13	يستلزم الذكاء الإبداعي من المدقق بناء اتجاهات تفكير منفتحة أكثر من قدراته العقلية.
					14	لا يقوم اغلب المدققون باستخدام معلوماتهم السابقة في انتاج فكرة جديدة لحل المشكلات.
					15	يبتكر بعض المدققين أساليب جديدة في الأداء بالإفادة من تراكم الخبرة العملية وتجاربهم في الحياة.
					16	اغلب المدققون لديهم الامكانية على إضافة طرائق وفقرات مبتكرة لبرنامج التدقيق الداخلي تقلل الجهد والوقت وتضمن كفاءة وفاعلية العمليات والبرامج.
ثالثاً: المتغير المستقل الفرعي /3 (الذكاء العملي)						
					17	لا يعد مهما لدى المدققين التوافق والتطبع مع بيئة العمل بما ينسجم مع الأهداف الاستراتيجية للوحدة الاقتصادية.
					18	لا يعد ضروريا الالتزام والامتثال حرفيا بالقوانين والأنظمة والسياسات والإجراءات والعقود التي تعمل بها الوحدة الاقتصادية لضمان مصلحة العمل.
					19	هناك بعض المدققون لا يمكنهم تكييف قدراتهم مع العمل المطلوب إنجازه بما يتوافق مع بيئة العمل.
					20	يستمتع المدققون في أداء المهام الموكلة إليهم وان كلفهم ذلك الوقت والجهد المضنين.
					21	ان الخبرة العملية في التدقيق تلعب دوراً مهماً أكثر من التخصص العلمي والأكاديمي.
					22	يعد الاعتماد على المعايير والسياقات المجربة ضمانا لإنجاز الاعمال المناطة لي.

المحور الثاني: المتغير التابع

ت	العبارات				
أولاً: المتغير التابع الفرعي/1 (الكفاءة المهنية)					
23	امتلك المهارات في التواصل والتفاعل مع الآخرين في مجال المحاسبة والاقتصاد وتكنولوجيا المعلومات مما يؤهني بالقيام بعملية بكفاءة عالية.				
24	لدي المؤهل العلمي الذي يؤهني لأداء المهام التدقيقية الموكلة لي.				
25	لدي خبرة في التدقيق الداخلي تمكنني من تجنب الكثير من المخاطر التي تواجه العمل.				
26	عند القيام بعملية التدقيقي غالباً اتمكن من اكتشاف الاحتيال والغش بكل سهولة لتجنب المخاطر.				
27	أستطيع اكمال عملي التدقيقي وفق توقيتات خطة التدقيق دون وجود ضياع وهدر للوقت.				
28	يمكنني من تقديم الحلول المناسبة عند وجود مخاطر في بيئة العمل واقتراح المعالجات أولاً بأول.				
29	التزم بقواعد وآداب وسلوكيات المهنة مما يعزز من كفاءتي المهنية للحد من مخاطر العمل.				
30	اتمتع بالاستقلالية الكافية مما يجعلني اعمل بكفاءة.				
ثانياً: المتغير التابع الفرعي/2 (التدريب المستمر)					
31	احرص سنوياً للدخول في دورات تدريبية كافية في مجال المحاسبة والتدقيق لزيادة قدراتي في التدقيق و تقييم المخاطر المتنوعة.				
32	المؤسسة التي اعمل فيها لديها خطط استراتيجية للتعليم المستمر للعاملين في التدقيق الداخلي تمكنهم من تقييم مخاطر العمل.				

					33	يتمتع المدققون الداخليون بالتأهيل الأكاديمي والمهني والمعرفة الوافية التي تمكنهم من تقييم مخاطر الاحتيال وغيرها من المخاطر والحد منها
					34	المؤسسة التي اعلم فيها لديها خطط استراتيجية للتعليم المستمر للعاملين في التدقيق الداخلي.
					ثالثاً: المتغير التابع الفرعي/3 (تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية)	
					35	يتضمن تقرير قسم التدقيق الداخلي المخاطر التي قد يتعرض لها المدققون اثناء عملهم فضلا عن المخاطر التي تتعرض لها الوحدة الاقتصادية.
					36	يحقق نشاط التدقيق الداخلي قيمة مضافة للوحدة الاقتصادية عندما يقدم تأكيدا موضوعيا وثيق الصلة يسهم في فاعلية وكفاءة عمليات الحوكمة وادارة المخاطر والرقابة.
					37	يضع مدير التدقيق الداخلي خططا مرتكزة على المخاطر التي تم تقييمها لتحديد أولويات نشاط التدقيق الداخلي بما يتماشى مع أهداف الوحدة الاقتصادية.
					38	يقوم مدير التدقيق الداخلي بإبلاغ الإدارة العليا عن الاحتمالات الهامة للتعرض للمخاطر.
					39	يقوم التدقيق الداخلي بتقييم المخاطر وإبلاغ الإدارة عن كيفية قيامهم بإدارة تلك المخاطر.
					40	يناقش مدير التدقيق الداخلي مع الإدارة العليا مستوى قبول المخاطر.
					41	يقوم مدير التدقيق الداخلي بالإفصاح عن حالات عدم التقيد بمعايير التدقيق الدولية الصادرة من المعهد الأمريكي للمدققين الداخليين All.
					42	لا تلتزم اقسام التدقيق الداخلي في الوحدات الاقتصادية بتطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية بشكل عام.
					43	لا يلتزم المدققون بتطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية المتعلقة بتقييم المخاطر.

					44	يقوم المدقق الداخلي بتحليل معايير التدقيق الداخلي قبل تطبيقها.
					45	يقوم المدققون الداخليون بتطوير وتوثيق خطة عمل لكل مهمة من مهام التدقيق الداخلي تتضمن اهدافها ونطاقها وتوقيتها والموارد المخصصة لها.
					46	يقوم بعض المدققين بمناقشة زملاء المهنة حول تطبيق معايير التدقيق الداخلي الدولية لمواكبة التحديث أولا بأول.
					47	يقوم المدققون الداخليون بوضع استنتاجات ونتائج مهمة التدقيق على اساس اعمال التحليل والتقييم المناسبة.
					48	يقوم مدير التدقيق الداخلي بوضع إجراءات متابعة تكفل التحقق من ان الإجراءات الواجب اتخاذها من قبل الإدارة قد تم تطبيقها فعليا للحد من المخاطر.

شكرا لتعاونكم

ملحق رقم (2)

أسماء السادة محكمي الاستبيان

ت	اسم الاستاذ	اللقب العلمي	الاختصاص الدقيق	موقع العمل
1	د. حيدر حسن اليعقوبي	استاذ	علم النفس التربوي	جامعة كربلاء /كلية التربية للعلوم الانسانية
2	د. علي إبراهيم حسين	استاذ	محاسبة مالية	جامعة تكريت/ الادارة والاقتصاد
3	د. محمد محمود الطائي	أستاذ	محاسبة مالية وتدقيق	جامعة بابل/ الادارة والاقتصاد
4	د. احمد كاظم بريس	استاذ	إدارة استراتيجية	جامعة كربلاء/ الادارة والاقتصاد
5	د. ماهر ناجي الساعدي	أستاذ مساعد	محاسبة مالية وتدقيق	جامعة الكوفة / الإدارة والاقتصاد
6	د. اسعد منشد محمد	أستاذ مساعد	محاسبة مالية وتدقيق	جامعة بابل / الإدارة والاقتصاد
7	د. محمد تركي عبد العباس	أستاذ مساعد	انتاج وعمليات	جامعة كربلاء/ الادارة والاقتصاد
8	د. جاسم عيدان براك	أستاذ مساعد	محاسبة مالية	جامعة كربلاء/ الادارة والاقتصاد
9	د. احمد سعد جاري	أستاذ مساعد	محاسبة دولية	الجامعة المستنصرية/الادارة والاقتصاد
10	د. أشرف هاشم فارس عبدون	أستاذ مساعد	محاسبة مالية	جامعة تكريت / الادارة والاقتصاد

Abstract:

The research aims to advance the reality of the internal audit departments by employing the components of the triple theory of successful intelligence and the distribution of work among the internal auditors according to their capabilities and skills that distinguish them from each other in accordance with the components of this theory, and to develop their capabilities through continuous training, and to indicate the correlation and influence relationships between Types of successful intelligence and the ability of the internal auditor to assess risks and include this evaluation in the auditor's report, which must be at a high level of clarity in order to achieve the most benefit, as well as keep abreast of developments in the auditing profession by applying international internal auditing standards. Therefore, the theoretical aspect of The research refers to the conceptual framework and what the triple theory of successful intelligence is and its components, as well as the topic of internal auditing and risk assessment, after referring to some previous research on the two variables of the research. As for the practical side of the research, 240 questionnaires were distributed and the number of valid forms for analysis was 220 questionnaires. It was distributed to the internal auditors in the public sector and the private sector companies listed in the Iraq Stock Exchange to find out the relationships of correlation and influence between the two variables of the research, including the dimensions, and the researcher concluded that the tripartite theory of successful intelligence and its components has a clear effect and a positive relationship between it and raising the capacity of internal

auditors in Risk assessment, and these two (influence and relationship) are reflected in turn on the quality of work of the internal audit departments, focusing on taking into account the interest in applying international internal auditing standards and the need for continuous training, especially on strategies for learning and developing the distinctive intelligence of the personality of each internal auditor, as it appeared in the results that The correlation between the practical intelligence of the auditor and the professional competence with a rate of (0.513), and this indicates the possibility of applying the three dimensions of the theory to develop the competence of the internal auditor.

**Ministry of Higher Education and Scientific
Research**

University of Karbala

College of Administration and Economics

Department of Accounting



**Employing the Triple Theory Of Successful Intelligence to
raise the ability of the Internal Auditor to assess Risks
according to application Of International Internal Auditing
Standards**

**Thesis submitted to the Council of the College of Administration and
Economics – University of Karbala**

One of the requirements for obtaining a PhD in Accounting

Preparation by

ABDULRASOOL ABDULABBAS ELSELMAN

Supervised by

Prof. Dr

ASAAD MOHAMMED ALI WAHHAB AI-AWWAD

2023 AD

1444 AH