

The Role of Internal Audit in Achieving Organizational Justice



Ashraf Azam Alqatamean

wamohammad460@yahoo.com

Issn print: 2710-3005. **Issn online:** 2706 – 8455, **Impact Factor:** 1.223, **Orcid:** 000-0003-4452-9929, **PP** 1-24.

Abstract: The current study aimed to identify the role of internal auditing in achieving organizational justice, and to achieve the goal of the study, the researcher used the descriptive analytical approach by applying the questionnaire tool after verifying its validity and reliability on the study sample, which consisted of (140) internal auditors working in the Securities Commission who were selected simple random method. After the responses of the study sample were analyzed on the study tool through the use of appropriate statistical analyzers. The results of the study proved that the total average of the role of internal audit in achieving organizational justice was (3.81), with a standard deviation of (1.09), The study recommended the need to develop the analytical thinking skill of the internal auditor through holding training programs to develop intellectual skills.

Keywords: Internal Audit, Organizational Justice.

دور التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية

ملخص الدراسة: سعت هذه الدراسة للتعرف على دور التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق أداة الاستبانة على عينة عشوائية تكونت من (140) مدقق داخلي يعملون في هيئة الأوراق المالية. وبعد أن تم تحليل استجابات عينة الدراسة على أداة الدراسة من خلال استخدام المحللات الإحصائية الملائمة. اثبت نتائج الدراسة أن المتوسط الكلي لدور التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية بلغ (3.81) وبانحراف معياري (1.09) ودور فعال بدرجة مرتفعة. وكذلك وجود دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha 0.05 \geq$) للتدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية.

الكلمات المفتاحية: التدقيق الداخلي، العدالة التنظيمية.

المقدمة

الإدارة على كل المستويات بالمعلومات اللازمة للمساعدة في تحقيق الضبط والحماية للأصول والعمليات التي تقع تحت مسؤوليتهم بل تجاوز ذلك لتحقيق من جودة التنظيم الإداري الداخلي للمؤسسة وتحقيق العدالة التنظيمية) خلالجية، برجى & فاطمية الزهراء، (2022).

وإذ لم يكن السوق المالي في بمعزل عن العالم شهد سوق الأوراق المال ومنذ مطلع التسعينات العديد من التوسعات بالمهام وكان أبرزها انتقال بيع وشراء الأوراق المالية والاستثمارية والمتمثلة في الأسهم السندات والخيارات والعقود الآجلة المتداولة في البورصة الأمر الذي تطلب استحداث هيئة الأوراق المالية والتي تضم المئات من الموظفين، الذين يمثلون عصب الهيئة والأعمدة الرئيسة لنجاح الهيئة وتحقيق أهدافها، كان لابد من التحقق من دور التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية في هيئة الأوراق المالية الأمر الذي دفع الباحث لدراسة دور التدقيق الداخلي على أحد أهم متغيرات إدارة الموارد البشرية الحساسة جداً والمتمثل في تحقيق العدالة التنظيمية(الشمري، 2023).

مشكلة الدراسة

تعاني كبرى المؤسسات المالية في كافة أنحاء العالم اليوم من مشكلة عدم الاستقرار الوظيفي ومخاطر الخوف من فقد الكفاءة البشرية، الأمر الذي تطلب دراسة كل ما من شأنه تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسات المالية.

وحيث أشارت العديد من الدراسات كدراسة (الشمري، 2023)، ودراسة (محسن & الياسري، 2019) الي أهمية التدقيق الداخلي في المؤسسات وفعاليتها في التحقق من سير كافة العمليات الإدارية والمالية داخل المؤسسة.

أراد الباحث دراسة فيما إذا كان التدقيق الداخلي ذو دور فاعل في تحقيق العدالة

شهد العالم برمته مؤخراً تطور كبير وغير مسبق في المجال الاقتصادي على وجه الخصوص لا سيما بعد التحولات الرقمية والتكنولوجية التي شهدتها بيئة الأعمال والتي تركت أثر مباشر على تعدد وظائف مؤسسات إدارة الأعمال من جهة وكبر حجمها من جهة أخرى وتنوع أنشطتها. الأمر الذي تطلب بدوره زيادة في حجم العاملين إذ تعد الموارد البشرية الأساس الذي تقوم عليه كافة المؤسسات والأداة الحقيقية لتحقيق أهداف المؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية (علاوي، 2018).

وإذ يعد الموارد البشرية من أكثر الموارد أهمية داخل المؤسسات لامتلاكه طاقات وقدرات متميزة تنعكس على جودة الأداء وبالتالي على مستوى المؤسسة ونجاحها وتحقيق أهدافها، اتجهت كافة الأنظار نحو كافة الممارسات التي من شأنها توفير الأمان والاستقرار الوظيفي للأفراد داخل بيئة العمل، وتمكنهم من تحقيق طموحاتهم ورفع روحهم المعنوية والاطمئنان على مستقبل مسارههم الوظيفي (حساني، راضية، دنبري & لطفي، 2016).

وتُعد العدالة التنظيمية إحدى أهم الممارسات الإدارية المرتبطة بشكل وثيق بالاستقرار الوظيفي للأفراد العاملين داخل المؤسسة لذا كان لابد من التحقق من جودة ودقة الإجراءات والقرارات الإدارية الخاصة بالموارد البشري.

وهذا ما دفع المؤسسات المالية للالتفات لأهمية التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية إذا لم يقتصر دور التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر المالية التي تواجه المؤسسات المالية من خلال التحقق من مدى التزام القوائم المالية ومدى صحتها وفقاً للتعليمات، وفحص النشاطات المالي وتقييمه سواء أكان نشاط إداري أو مالي وتزويد أفراد

أهمية الدراسة

تمثلت الأهمية في أهمية دور التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية وسيتم تناول أهمية الدراسة من الجانبين العلمي والعملي وعلى النحو الآتي:

الأهمية العلمية للدراسة: تكمن الأهمية العلمية للدراسة الحالية بما ستعرضه من أدب نظري سابق ودراسات سابقة حول كل من مفهومي التدقيق الداخلي والعدالة التنظيمية، إذ انه وعلى الرغم من تزايد الاهتمام بدراسة موضوع التدقيق الداخلي عموماً، إلا أن هناك حاجة للتطرق إليه من زاوية تأثيره على تحقيق العدالة التنظيمية.

فضلاً عن أن هناك حاجة إلى قراءة واقع هذين المتغيرين في هيئة الأوراق المالية تحديداً لما يرتجى منه تقديم إضافة علمية للباحثين المهتمين بالشأن الإداري في نظراً لأهمية الدور الذي يقوم به المدقق الداخلي، لأنه من أحد أهم الوظائف في هيئة الأوراق المالية، حيث يؤدي تحسين عمله إلى تصويب عمل الإدارة لا سيما ما يتعلق بالعاملين.

الأهمية العملية للدراسة: تكمن الأهمية العملية للدراسة الحالية بالتعرف على حقيقة دور التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية في هيئة الأوراق المالية من خلال الدراسة الميدانية، كما من المتوقع أن تكون نتائج هذه الدراسة مؤشر لدور التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسات المماثلة.

منهجية الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لأهداف الدراسة الحالية والذي يركز على تحليل البيانات ومن ثم وصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها من خلال ترجمتها لبيانات كمية وأخرى نوعية.

التنظيمية في احدى اهم المؤسسات المالية والتي تتمثل في هيئة الأوراق المالية وقد تم صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيس التالي: ما دور التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية؟

تساؤلات الدراسة الحالية

السؤال الرئيس: ما دور التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية؟
ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية

ما دور الخصائص المهنية للمدققين الداخليين في تحقيق العدالة التنظيمية؟

ما دور اهتمام الإدارة العليا بالتدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية؟

ما دور استقلالية قسم التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية؟

ما دور القوانين والتشريعات المنظمة لعمليات التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية؟

أهداف الدراسة

دراسة وتحليل دور التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية.

دراسة وتحليل دور الخصائص المهنية للمدققين الداخليين في تحقيق العدالة التنظيمية.

دراسة وتحليل دور اهتمام الإدارة العليا بالتدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية.

دراسة وتحليل دور استقلالية قسم التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية.

دراسة وتحليل دور القوانين والتشريعات المنظمة لعمليات التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية.

التدقيق الداخلي Internal Audit

مجموعة من التعليمات والأنظمة والأنشطة المستقلة داخل المؤسسة تنشئه وتشرف عليه إدارة المؤسسة للتحقق من العمليات بشكل مستمر بهدف ضمان دقة وصحة قوائم البيانات المالية والمحاسبية من خلال فحص دفاتر وسجلات وقوائم المؤسسة من خلال فريق عمل داخلي يتم تكليفه من داخل المؤسسة (عبد الكريم، 2022). ويعرفه الباحث إجرائياً في كل من (الخصائص المهنية للمدققين الداخليين، اهتمام الإدارة العليا بالتدقيق الداخلي، استقلالية قسم التدقيق الداخلي، القوانين والتشريعات المنظمة لعمليات التدقيق الداخلي).

العدالة التنظيمية

العملية المنظمة التي تدير توزيع كافة الموارد والمكافأة من خلال استخدام طرق نزيها وعدالة بين أفراد المؤسسة وتعكس العدالة التنظيمية عدالة المخرجات وعدالة الإجراءات المستخدمة في توزيع المخرجات على أفراد المؤسسة بعدل (فاطمة الزهراء، 2022). ويعرفها الباحث إجرائياً بدرجة استجابة عينة الدراسة على أداة الدراسة الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

هيئة الأوراق المالية Iraqi Securities Commission

جهة رقابية مستقلة مالياً وإدارياً منظمة تقوم على مراقبة سوق رأس المال تم أنشاءها في مطلع عام 2004 بموجب قانون رقم (74) وتهدف الي حماية كافة المستثمرين في سوق الأوراق المالية وتنظيم سوق الأموال وتطويره وكذلك حمايته من المخاطر التي قد يتعرض لها.

الدراسات السابقة

وتُعد هذه الدراسة احدى الدراسات الإيضاحية السببية، لذلك تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي الذي اعتمد على دراسة وتحليل الأدوار بين المتغير المستقل، التدقيق الداخلي وكافة أبعاده (الخصائص المهنية للمدققين الداخليين، اهتمام الإدارة العليا بالتدقيق الداخلي، استقلالية قسم التدقيق الداخلي، القوانين والتشريعات المنظمة لعمليات التدقيق الداخلي).

والمتغير التابع (العدالة التنظيمية). للوقوف على أثر المتغير المستقل في إحداث التغيير في المتغير التابع، وذلك من اجل الوصول إلى استنتاجات تسهم في تقييم دور التدقيق الداخلي وكافة أبعاده المعتمدة في الدراسة الحالية في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية.

مجتمع وعينة الدراسة

استهدفت الدراسة الحالية جميع المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية والبالغ عددهم (198) تبعاً لبيانات شؤون الموظفين في هيئة الأوراق المالية للعام 2022-2023. وقام الباحث باختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة والتي تكونت من (140) مدقق داخلي يعملون في هيئة الأوراق المالية.

حدود الدراسة ومحدداتها

الحدود الموضوعية: دور التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية.
الحدود المكانية: هيئة الأوراق المالية.
الحدود البشرية: المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية.

الحدود الزمانية: 2022-2023

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

هدفت هذه الدراسة إلى التأصيل النظري لمفهوم منهج العدالة التنظيمية من حيث الأهمية والأبعاد ودورها الفاعل في تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين الأداء وتحقيق أعلى استثمار بشري، بالشكل الذي يسهم في تحسين الأداء الجهاز المصرفي. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق أداة الاستبانة على عينة قوامها (54) موظف يعملون في البنك المركزي المصري.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن جميع العلاقات الارتباطية لأبعاد منهج العدالة التنظيمية بشكل منفرد مع أبعاد الرضا الوظيفي وتحسين الأداء مجتمعة كانت ذات علاقة موجبة ودالة معنوياً وهي إشارة واضحة إلى وجود الاعتمادية والتبادلية بين المتغيرات المبحوثة، وأن البنك المركزي المصري محل البحث وظف منهج العدالة التنظيمية داخل قطاعاته المختلفة وأن كان ذلك بدرجة محدودة.

الدراسة الثالثة: دراسة ابتسام يعقوب (2014) بعنوان " أثر التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر البنكية (دراسة حالة البنوك التجارية بولاية عين تموشنت)".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المدقق الداخلي في تفعيل إدارة المخاطر في البنوك مع استعراض لمفهوم التدقيق الداخلي في البنوك وكذا معاييرها وبيان أهميته وعلاقته بالرقابة الداخلية ومن تم التطرق إلى دور المدقق الداخلي في إدارة المخاطر المصرفية. ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق أداة الدراية الاستبانة على عينة تكونت من (73) موظف يعملون في البنوك التجارية في ولاية عين تموشنت.

تم عرض الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تطرق لها الباحث عند اختيار موضوع الدراسة، وتتضمن عنوان الدراسة وسنة إعدادها وكذلك اسم الباحث، ونبذة مختصرة عن هدف وأداة ومنهج الدراسة وكذلك عينة الدراسة وأهم النتائج والتوصيات التي توصلت لها وفقاً لحدوثها أي من الأحداث إلى الأقدم وعلى النحو الآتي:

الدراسات العربية

الدراسة الأولى: دراسة إيمان الوشي ومنال الوشي (2020) بعنوان " دور العدالة التنظيمية في تعزيز الاستقرار الوظيفي - دراسة ميدانية بمقر بلدية كوينين "

هدفت هذه الدراسة للتعرف على دور العدالة التنظيمية في تعزيز الاستقرار الوظيفي للعاملين في بلدية كوينين حيث تم دراسة الدور من خلال أبعاد العدالة التنظيمية الثلاث (الإجرائية، التوزيعية، التعاملية) وأبعاد الاستقرار الوظيفي (الرضا الإدراكي، الرضا العاطفي، الالتزام الوظيفي، الاندماج الوظيفي). ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة أداة الاستبانة من خلال توزيعها على عينة تكونت من (80) يعملون في بلدية كوينين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى مساهمة العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث في تعزيز الاستقرار الوظيفي للعاملين في المؤسسة. وكذلك أثبتت نتائج الدراسة أن العدالة التنظيمية تساهم في تعزيز الرضا الإدراكي، والعاطفي للعاملين في بلدية كوينين. وكذلك تساهم في تعزيز الالتزام والاندماج الوظيفي للعاملين في بلدية كوينين.

الدراسة الثانية: دراسة ياسر عبد الوهاب (2017) بعنوان "العدالة التنظيمية وتأثيرها على الرضا الوظيفي وتحسين الأداء دراسة حالة البنك المركزي المصري".

من (120) موظف يعملون في المؤسسات الحكومية وتوصلت نتائج الدراسة الي أن نشاط التدقيق الداخلي يساهم في تقويم وتحسين إدارة المخاطر وأنشطة الرقابة وأن التدقيق الداخلي يعمل على الحد من المخاطر وتقليلها.

الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى: دراسة DAVID O'REGAN (2011) بعنوان "Genesis of a profession: towards professional status for internal auditing مهنة: نحو المكانة المهنية للتدقيق الداخلي". هدفت هذه الدراسة الي توضيح مفهوم الاحتراف في مهنة المراجعة الداخلية وتوضيح دور معهد المدققين الداخليين كمعهد متخصص في تعزيز المهنية والاحترافية في المراجعة الداخلية واستعرضت نتائج الدراسة مقومات الاحتراف حسب نظريات متعددة كما أثبتت نتائج الدراسة أن معهد المدققين الداخليين قد أنجز شوطاً طويلاً للوصول إلى الاعتراف المهني بالتدقيق الداخلي عبر تأسيسه لمعرفة تحافظ على استقلالها الذاتي عن المعارف الأخرى، وتكريسه لإطار مؤسسي يشمل مؤسسة رسمية هي المعهد ذاته والشهادة المهنية التي يصدرها والأدبيات والنشرات الدورية والنشاطات البحثية التي يوفرها، وكذلك أشارت النتائج الي تعميم المعهد كافة المعايير المكتوبة وكذلك قواعد آداب وسلوكيات المهنة التي أصدرها.

الدراسة الثانية: دراسة Laura. Spira and Michael. Page (2003) بعنوان "Risk management the reinvention of internal control and the changing role of internal audit Accounting" إدارة المخاطر إعادة ابتكار الرقابة الداخلية

وتوصلت نتائج الدراسة الي أن المدقق الداخلي يتمتع بالاستقلالية الكافية لأداء مهامه كما يجب بالإضافة إلى وجود وعي لدى المدققين الداخليين بأهمية دورهم في إدارة المخاطر البنكية في البنوك وكذا تعاونهم الكبير مع الجهة المسؤولة عن تحديد المخاطر ويتمثل ذلك في تقديمهم للاستشارات والتوصيات بشأن إدارة المخاطر وكل ما يتعلق بذلك.

الدراسة الرابعة: دراسة جيهان الدين أبو ناهية (2012) بعنوان "مدى استخدام معايير منهج سيجما ستة لتحقيق جودة التدقيق الداخلي".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى استخدام معايير منهج سيجما ستة لتحقيق جودة التدقيق الداخلي في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وتوصلت نتائج الدراسة الي أن الجامعات الفلسطينية توظف معايير منهج سيجما الستة (دعم والتزام الإدارة العليا، التحسين المستمر، العمليات والأنظمة، الموارد البشرية والتدريب، قياس الأداء والحوافز) بدرجة كبيرة. كما أشارت نتائج الدراسة الي وجود علاقة دالة إحصائياً بين استخدام معايير منهج سيجما الستة وبين تحقيق جودة التدقيق الداخلي لدى الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

الدراسة الخامسة: دراسة إيهاب مصطفى رضوان (2012) بعنوان "أثر التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في ضوء معايير التدقيق الداخلي".

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر التدقيق الداخلي على إدارة المخاطر في ضوء معايير التدقيق الداخلي، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحلي من خلال تطبيق أداة الاستبانة على عينة تكونت

التدقيق الداخلي

بالرغم مما واجهته مهنة التدقيق الداخلي من مخاطر المسؤولية والمصدقية وفقدان الثقة في كافة المؤسسات الاقتصادية والإدارية على مستوى العالم على وجه العموم وفي دولة على وجه الخصوص لاسيما في منتصف القرن الواحد والعشرين نتيجة التحديات التي واجهتها مؤسسات الدولة والتي أثرت بدورها على مصداقية وموضوعية كافة العمليات المالية والإدارية داخل المؤسسات (شيبان، مسعود، جباري، & شوقي، 2016)

أشارت دراسة (عميار، زعبيط، & نور الدين، 2018) الى التحديات التي واجهت مؤسسات الدولة خلفت بعض من مظاهر عدم المسؤولية التي أثرت بدورها على مصداقية العمليات الإدارية والمالية. إلا أن الإقبال من قبل مؤسسات الدولة على توظيف الأدوات الرقابية المستقلة عن الإدارات داخل مؤسساتها تشهد وباستمرار تطورا يتوافق مع أدوات التدقيق الحديثة من جهة والأدوات المحاسبية الحديثة. أصبح التدقيق الداخلي ضرورة ومتطلب أساسي لا يمكن الاستغناء عنه حيث يمثل احدي الأدوات الإدارية التي يستند عليها وبشكل رئيس في التحقق من دقة المعلومات المحاسبية. وكذلك يعمل التدقيق الداخلي على التحقق المستمر من مدى التزام المؤسسات بكافة العمليات الإدارية والمالية وفقاً للتشريعات والأنظمة المنصوص عليها من جهة ووفقاً للاستراتيجيات والإجراءات الممنهجة من قبل إدارة المؤسسة (قرميطة، زايد، جريفيلي، عبد الغني، فودوا، & محمد، 2018).

وقد أشار (حياهم يسرى، & صالح صالح دكري، 2022) الي أن التدقيق الداخلي يُمثل اليوم احدي الوسائل الفعالة للرقابة الداخلية التي تساهم في تقييم كافة العمليات الإدارية

وتغيير دور المحاسبة الداخلية للتدقيق". هدفت هذه الدراسة للتعرف على طبيعة وظائف الرقابة الداخلية في ظل التحكم المؤسسي في إنجلترا، المركزة على أسلوب التنظيم الذاتي للإجراءات كجزء من مصادر الرقابة وسياسات التحكم المؤسسي، واستعرضت نتائج الدراسة التطورات في متطلبات تقارير التحكم المؤسسي الذي يوفر الفرصة المناسبة لتحديد المخاطر المرتبطة بذلك والدور الجديد للمدقق الداخلي لتقليل هذه المخاطر. كما أثبتت النتائج أنه كلما كان نظام الرقابة الداخلي قوي وفعال كان بالإمكان التقليل من المخاطر التي تواجه المشروع، وأن التطور الكبير في إدارة الشركات يتطلب الاهتمام بقسم التدقيق الداخلي وتحليل التقارير المالية الصادرة منه لمواجهة وإدارة المخاطر.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة: تتناول هذه الدراسة مجتمع جديد (المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية)، وهو ما يميزها عن الدراسات السابقة، ما يمنح المجتمع الجديد فرصة الاستفادة من خلاصة وتوصيات الباحث التي سوف يكتبها بعد إنجازه الدراسة، مما يساعد المختصين في التعرف على دور التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية. وتتميز الدراسة الحالية بقياس دور التدقيق الداخلي وأبعاده المنتقاة في هذه الدراسة (الخصائص المهنية للمدققين، اهتمام الإدارة العليا بالتدقيق، واستقلالية التدقيق والقوانين والتشريعات المنظمة للتدقيق) في تحقيق العدالة التنظيمية وهو ما لم يتم التطرق إليه في أي من الدراسات السابقة بالشكل الذي سيتم التطرق إليه في هذه الدراسة، ما يشكل فارقاً أساسياً عن كل ما تم استعراضه في الدراسات السابقة وما تم الاطلاع عليه من قبل الباحث.

التقارير النهائية (هشام رياض عبد الكريم & موفق عبد الحسين محمد، 2016).

لا تقتصر فعالية التدقيق الداخلي على تأهيل المدقق علمياً وعملياً من جهة واتصاف عملية التدقيق والمدقق بالحيادية والنزاهة من جهة أخرى بل تعد الأدوات المحاسبية المستخدمة في الدائرة تحدى الركائز الرئيسة التي إذا ما تم توظيفها لجودة عالية تساهم في زيادة فعالية عملية التدقيق الداخلي داخل المؤسسات لما لها من ميزة خاصة بارتباطها بموازنة الدولة. (زهري & براني إيمان، 2022).

ويتنامى ازدياد أهمية التدقيق الداخلي مع تنامي المؤسسات الاقتصادية وازدياد حجم بياناتها المالية، الأمر الذي بدوره استدعى وجود مجموعة من الأساليب والأدوات التي من شأنها أن تحسن من عملية التدقيق الداخلي، حيث وظفت المؤسسات الاقتصادية الأدوات المحاسبية لتلبية المتطلبات من التحقق من التزامها باللوائح والقوانين ذات العلاقة (عبد الحلیم، & عبير محمود محمد عبد الحلیم، 2022).

مفهوم التدقيق الداخلي ومتطلبات تطبيقه

ارتبط ظهور مفهوم التدقيق مع ظهور مفهوم المحاسبة إذ انه لا يمكن الفصل بينهما حيث تم توظيف التدقيق الداخلي للتحقق من كافة العمليات والإجراءات المحاسبية والتي تمثلت قبل دخول تكنولوجيا المعلومات والثورة التكنولوجية للمؤسسات الإدارية والمالية بالدفاتر والسجلات وقوائم البيانات الورقية للتأكد من سلامتها وخلوها من الأخطاء ومن كافة عمليات التلاعب والحذف والإضافة.

ازدادت أهمية التدقيق لاسيما التدقيق الداخلي توافقاً مع حجم التطورات التي حدثت على النظام المحاسبي والمتمثلة في تنوع الأدوات المحاسبية وكذلك الأساليب والاستراتيجية.

والمالية داخل المؤسسة من خلال مقارنة درجة التوافق والاتساق بين كل من الأساليب المحاسبية والخطط الاستراتيجية والتعليمات والتشريعات للمؤسسة وتحسن بدورها من جودة المعلومات المحاسبية.

احتلت عملية التدقيق الداخلي أهمية بالغة في كافة المؤسسات الاقتصادية الحكومية والخاصة على حد سواء بغض النظر عن اختلاف الأنظمة والمفاهيم الاقتصادية للمديرية حيث ازداد اهتمام الجهات الرقابية بالتدقيق الداخلي المالية الداخلية للمؤسسات الحكومية على وجه الخصوص إيماناً بأن التدقيق الداخلي يمثل اليوم الأداة الرئيسة لمراقبه الجوانب المالية والتحقق من دقة البيانات المالية وحفظ الأصول المالية، حيث يعتبر التدقيق الداخلي أداة رقابية داخلية مستقلة داخل الدائرة تعمل فحص ومراقبة وتقييم العمليات المالية (عبد السلام، 2018).

وحيث يهدف التدقيق الداخلي الي تدقيق حسابات الدائرة والتحقق من درجة تطبيق القوانين والأنظمة والتعليمات المالية النافذة من إدارة الدائرة ومن الدولة في حالة المؤسسات الحكومية وفق تشريعات وقوانين منصوص عليها. وكذلك الكشف وباستخدام الأدلة عن كافة مظاهر الفساد والاحتيال (العتيبي، 2021)

كان لابد من استحداث وحدة التدقيق الداخلي وهي وحدة تتصف بالحيادية وتهدف الي التحقق من القوائم المالية وإعطاء التوجيهات الموضوعية في التقارير بهدف حماية اقتصاد المؤسسة، تدار من قبل مدققين متخصصين مؤهلين علمياً وعملياً يقومون بالتحقق من تطبيق دوائر الدائرة الخاضعة للرقابة للمعايير والقواعد الرئيسة وكذلك يقومون بإعداد

وتصنيف وتسجيل المعلومات المالية لغرض إعداد البيانات المحاسبية من قبل المؤسسة نفسها. صنع القرار وإدارة هذه المؤسسة أو غيرها.

لهذا السبب يمكننا القول إن المحاسبة هي وظيفة بناءة لموظفي الشركة نفسها. أما بالنسبة للتدقيق، فهو يتضمن إجراءات مختلفة يقوم بها مدققون خارجيون مستقلون ومحايدون (مدققون) لتحديد ما إذا كانت المعلومات المسجلة في دفاتر الحسابات تعكس بشكل عادل الأحداث الاقتصادية (أو الفترات) التي حدثت خلال العام وأن هذه البيانات المحاسبية تستند إلى مبادئ المحاسبة المقبولة من قبل إدارة المؤسسة.

لهذا، يجب أن يكون لدى المدققين فهم جيد لهذه المبادئ، إذ يعد التدقيق الداخلي عمل منظم وحاسم يبدأ عندما يكمل المحاسبون عملهم ويقوم به أفراد مستقلون وغير متحيزين. فيما يعرف (بوراس، غانية، تفرات & يزيد، 2015) التدقيق الداخلي كوظيفة تقييم مستقلة تم استحداثها داخل المؤسسات ويوكل لها مهمة مراجعة وتقييم أنشطة المؤسسات. من الواضح أن هذا التعريف يشير إلى أن التدقيق الداخلي يغطي جميع أنشطة المؤسسة وبالتالي لا يقتصر على الأنشطة المالية والمحاسبية لعام. كما يشير إلى أن التدقيق الداخلي مستقل عن وظائف المؤسسة الأخرى وفي ذات الوقت ذو ارتباط بكافة أقسام المؤسسة.

وكذلك أشار (النمشان وآخرون، 2018) إلى أن التدقيق الداخلي يُمثل مجموعة من الأنظمة أو جوانب التشغيل المستقل للمؤسسة وهو الأداة الرئيسية التي تمكن الإدارة من تقديم خدماتها بشكل مستمر في تنفيذ الإجراءات والقيود

من جهة ونظراً لزيادة حجم الانحرافات والأخطاء التي تواجه المعلومات المحاسبية بسبب كبر حجم البيانات المحاسبية من جهة والافتقار إلى الموضوعية والموثوقية من جهة أخرى لأسباب تعود للموظفين الذين يتعاملون مع البيانات المحاسبية من جهة وأسباب أخرى تعود لضعف الأنظمة ولأسباب متعددة يصعب حصرها وتختلف باختلاف النشاط المالي للمؤسسة.

وبالرغم من اختلاف التعريفات للتدقيق الداخلي الذي تطرقت له العديد من الدراسات إلا أنها جميعها تم جمعها في التعريف الذي تطرق له (عبد السلام، 2018) حيث يرى أن كافة التعريفات اتفقت إلى أن التدقيق الداخلي يمثل إحدى الأدوات المستقلة تهدف إلى التحقق من العمليات المحاسبية والإدارية من خلال توظيف أنظمة رقابية حديثة وذات كفاءة عالية من قبل مدقق متخصص.

يُعرّف علم المحاسبة بأنه مجموعة من النظريات والمبادئ التي تحكم تسجيل وتصنيف العمليات المختلفة التي تؤديها المؤسسة والتي تؤثر على مركزه المالي من الناحية النقدية، ومن ثم عرض نتائج هذه العمليات في البيانات المالية التي توضح أعمال ينتج عن المشروع ربح أو خسارة لفترة معينة، ومركزه المالي في نهاية الفترة. أما التدقيق الداخلي فهي مجموعة من النظريات والمبادئ التي تنظم فحص البيانات المسجلة في الدفاتر والسجلات والمستندات للتأكد من صحة هذه البيانات وموثوقيتها والدرجة التي تشير بها القوائم المالية إلى نتائج أعمال المؤسسة ومعاييرها المالية (النمشان وآخرون، 2018).

يرى الباحث أن التدقيق هو فرع من فروع المحاسبة ولكنهما مختلفان ولكنهما مرتبطان ارتباطاً وثيقاً لأن المحاسبة تمثل عملية جمع

المحاسبية ومسؤولية المدراء من محتويات قوائم البيانات المحاسبية.

وكذلك التحقق من وجود كافة الأصول الفعلية واكتشاف الانحرافات وعمليات الحذف والزيادة والتغيير في البيانات المالية. إضافة الي فحص الإيرادات ومقارنتها مع حجم المصروفات والتحقق من أن ترحيل البيانات المحاسبية يخلو من الأخطاء (عميار، زعيبط، & نور الدين، 2018).

فيما يرى الباحث أن التحقق من دقة المعاملات المحاسبية والتحقق من إتمام كافة العمليات المحاسبية بصورة صحيحة تقع ضمن مهام التدقيق المحاسبي المالي.

التدقيق التشغيلي: تعد عملية التدقيق التشغيلية العملية التي تُعنى بمراجعة المنهجية لفعالية وكفاءة كافة العمليات الاقتصادية وفيما إذا كانت تتم وفق إدارة المؤسسة ويتم ضبطها جميعها من قبل الإدارة، وتهدف عملية التدقيق التشغيلية لتقديم تقارير البيانات المحاسبية إلى ذوي الاختصاص من الإداريين والمخططين لاتخاذ القرارات المناسبة، إضافة الي تقديم التوصيات المناسبة لمواجهة الانحرافات الحالية ومنع حدوثها مستقبلاً داخل المؤسسة (قلقول، شنيخر، & عبد الوهاب، 2018).

وتعد عملية التدقيق التشغيلي عملية تقييمية منتظمة وممنهجة ومستقلة لكافة الأنشطة التنظيمية كل على حدا وتعمل على التحقق من درجة عدالة عرض قوائم البيانات المحاسبية للمؤسسة. تعتمد على قوائم البيانات المحاسبية وتتم من خلال المدققين الداخليين المختصين، وتتميز بقدرتها على فحص كافة الأعمال والأنشطة التي تقوم بها المؤسسة والإشارة الي المهام والأنشطة وكذلك الاستراتيجيات التي من الممكن أن تساهم في

لضمان دقة الحسابات وللتأكد من كفاية قيمة الأصول وحمايتها.

يعد اعتماد اللامركزية في الإدارة الذي نتج عن الحجم الكبير للمشاريع وانتشارها الجغرافي، لدرجة أن الإدارة العامة تفوض بعض الصلاحيات للخدمات المركزية، ورغم تفويض الصلاحيات، فإن هذا يعني دائماً احترام هذه الخدمات. السياسات والإجراءات وتحقيق الكفاءة المطلوبة لدرجة أن الإدارة لم تعد قادرة على السيطرة عليها. لتحقيق ذلك، احدى تهم متطلبات تطوير طريقة رقابية مثل التدقيق الداخلي (عبد السلام، 2018).

فيما يرى (بوصافر، شمس، جباري، & شوقي، 2020) أن اتساع حجم المؤسسات الحديثة وتعقيد بياناتها الناتج عن ظهور الشركات المساهمة والشركات المتعددة الجنسيات والعالمية، التي تتميز بتنوع أنشطة وجنسيات أصحابها، وانتشار أعمالهم يعد من أحد اهم متطلبات تطبيق التدقيق الداخلي.

أقسام التدقيق الداخلي ومهامها

تم تقسيم التدقيق الداخلي وفقاً للعديد من الاعتبارات من قبل الباحثين المختصين وكذلك من قبل العديد من الدراسات السابقة نذكر منها وجهة نظر (بولخوة، زبيدة، بن زواي، & محمد الشريف، 2016) الذي تطرق الي أنه يتم تقسيم التدقيق الداخلي وفقاً لطبيعة النشاط الذي تقوم به أقسام المؤسسة والتي أدرجها على النحو الآتي:

التدقيق المحاسبي المالي: ويهدف هذا النوع من التدقيق الي تتبع كافة العمليات المحاسبية داخل المؤسسة ضمن فترة زمنية محددة والتحقق منها وكذلك التحقق من صدق وموضوعية قوائم البيانات المحاسبية ودرجة توافق الناتج الفعلي مع المتوقع. ويهدف التدقيق المالي للتحقق من كافة قوائم البيانات

يضمن التدقيق الداخلي سلامة الأنظمة المحاسبية للمؤسسة وسلامة كذلك الخطط والسجلات والقوائم المحاسبية وخلوها من الأخطاء، إضافة الى انه يساهم في اقتراح الحلول للمشكلات والانحرافات التي تواجه النظام المالي في المؤسسة وتحسين وتطور كذلك النظام المحاسبي (محيميد، عمار طه ياسين، & زهير خضر عباس 2021).

تساعد عملية التدقيق الداخلي إدارة المؤسسة في تنفيذ كافة مهامها بمسؤولية تامة وتقدم لهم قوائم البيانات الواقعية والموضوعية وسهلة الفهم بقصد تمكينهم من الاطلاع على الإخفاقات ومصادرها والحلول المقترحة لتجاوزها من جهة ومنع تكرارها من جهة أخرى. وكذلك فرض سيطرت إدارة المؤسسة على كافة أنشطتها والتحقق من أنها تتم وفق كفاءة عالية تخلو من الأخطاء مما يمكن المؤسسة من اكتساب نظام محاسبي مثالي يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة (Tlegray, J., & Selemani, Z. 2022).

عندما يكون هناك تدقيق داخلي يتم تسييره بانتظام، يمكن التأكد من جميع الإجراءات المحاسبية في حينها، بدءاً من الإيصالات والفواتير والعمليات الحسابية، وحتى الوصول إلى القوائم المالية، وبالتالي تصبح فرصة حصول الأخطاء شبه معدومة، بالإضافة إلى تقليل فرصة حدوث الاحتمالات المالية أيضاً. وكذلك يوفر التدقيق الداخلي قوائم البيانات المحاسبية والانحرافات التي يتعرض لها بكل وقت وحين إذ أن القسم المالي في العادة يضع القوائم بين أيدي الإدارة سنوياً أو في نهاية كل فترة زمنية محددة فيما يُمكن التدقيق الداخلي الإدارة من الاطلاع على البيانات وتتبع كافة الأخطاء على مدار السنة المالية للمؤسسة (الشمسي، 2022).

زيادة فعالية وكفاءة المؤسسة (رفيق عبد الرزاق محمد، 2017).

فيما يرى (شيبان، مسعود، جباري، & شوقي، 2016) انه وبالرغم من أن جميع أقسام التدقيق الداخلي متشابهة من حيث الأهداف وأساليب التدقيق المستخدمة إلا أن التدقيق التشغيلي يعد من أكثر أنواع التدقيق الداخلي دقة وتعمق في خصوصية الأعمال وتفصيلها الدقيقة ولا يقتصر على قسم دون آخر بل يشمل جميع الأقسام وينظر لكافة الأقسام بأنها كل متكامل. وتهدف عمليات التدقيق التشغيلية الى التحقق فيما إذا كانت كافة الضوابط والإجراءات الداخلية للأعمال داخل المؤسسة كافية لتحقيق الإنتاج المتوقع وبدرجة فاعلية مرتفعة.

أهداف التدقيق الداخلي: تهدف عملية التدقيق الداخلي الى التحقق من كفاية كافة الأصول وحماية التشريعات من جهة والتعليمات المتضمنة ضمن الخطط الاستراتيجية للمؤسسة عند التطبيق من كافة أشكال الانحراف أو التغيير (مبروك، & قرامز، 2019). وكذلك أشار (بولخراس، نسيبة، عيساوي، & نصر الدين، 2018) الى أن التدقيق الداخلي يهدف الى التحقق من فعالية كافة أنظمة الرقابة الداخلية والتزامها بالسياسات الإدارية للمؤسسة، إضافة الى أنها تهدف الى تقديم كافة المقترحات التي من شأنها تحسين الأنظمة الداخلية للمؤسسة.

يرى (قلقول، شنيخر، & عبد الوهاب، 2018) أن مطابقة الأداء الفعلي للإجراءات المحاسبية وفق المعايير الموضوعية مسبقاً بناءً على سياسة المؤسسة واكتشاف وتحديد الانحرافات وأخذها في عين الاعتبار أثناء أداء الأنشطة في المراحل اللاحقة جميعها تُعد من أهداف التدقيق الداخلي.

وعندما تكون النسبتان متساويتين تتحقق العدالة، وحيثما لا تتساوى العلاقات، المتشدد يشعر بالظلم وعدم المساواة.

وهي نتيجة الجهود المبذولة والنتائج التي تم الحصول عليها للمساهمة في تحقيق الأهداف المطلوبة (بواب، بن غالية، بولعشب & حكيمة، 2022).

ويعرفها كل من (بن زهرة، مومية & بوزيري، 2016) بالدرجة تحقيق المساواة والإنصاف". يجسد الإنصاف المبدأ القائل بأن الموظفين يجب أن يقوموا بواجباتهم تجاه المنظمة التي يعملون فيها ويلتقون بها وتأكيد الثقة التنظيمية اللازمة بين الطرفين.

فيما يعرفها كل من (بن الشيهب & بومعزة ريان، 2022) بميل الموظفين إلى مقارنة وضعهم مع وضع زملائهم الآخرين، أو تصورات الموظفين للعدالة في مكان العمل أو في مكان منظم، أي أن تصورات العدالة في مكان العمل من خلال علاقتهم بالمنظمة أو المدير المباشر، مما يؤثر في النهاية على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل.

ويرى كل من (مسعودة، حمر العين، كريمة، بوجردة & ياسين، 2015) إنه مفهوم نسبي محدد من حيث كيفية إدراك الموظف لنزاهة وموضوعية نتائج وعمليات المنظمة، مما يعني أن العملية التنظيمية التي ينظر إليها الموظف على أنها إجراء متحيز وذاتي يمكن أن ينظر إليها موظف آخر على أنها إجراء يتميز بدرجة عالية من الموضوعية وعدم الموضوعية.

أهمية العدالة التنظيمية

يعتبر مفهوم العدالة التنظيمية من الموضوعات الهامة في مجال الإدارة، لأنه متغير مهم ومؤثر في عمليات ووظائف الإدارة، ويمكن اعتباره أحد المتغيرات التنظيمية التي لها تأثير كبير على الإدارة. العمليات والوظائف

فيما يرى الباحث أن أهم الإجراءات التي يقوم بها التدقيق الداخلي هو تقييم الأصول والتحقق منها بشكل مستمر، ويتضمن ذلك التحقق منها بشكل مادي، وبناءً على هذه الإجراءات، يتم إصدار أوامر بيع أو شراء أو صيانة الأصول التي تمتلكها المؤسسة، وبهذه الطريقة يمكن للمؤسسة التأكد من أنها تمتلك أصولاً جيدة ومناسبة وفقاً لمعطيات المؤسسة.

مفهوم العدالة التنظيمية: إن إدراك الدور الكبير الذي يقوم به الفرد في العملية الإنتاجية قد وجه انتباه الباحثين والدارسين على بلورة عدد من النظريات التي تطرقت للعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي. وتعد العدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية ومفهوم متعلق بها وأحد المتغيرات التنظيمية المهمة للمؤسسات (أبورجب، & نصري، 2016).

فيما أشار (بولفراخ، 2023) الى أن العدالة التنظيمية من المتغيرات التنظيمية التي لها تأثير كبير ومباشر على أداء الموظفين في المنظمة وبالتالي من الممكن إدراك جميع مفاهيم ومعاني العدالة التنظيمية، الخصائص والأغراض المرتبطة بها والنظريات والنماذج المشتقة منها.

تعتبر العدالة التنظيمية إحدى الظواهر التنظيمية ذات الصلة بمفهومها. لذلك، نلاحظ أن هناك تبايناً في آراء المؤلفين والباحثين في تقديم تعريف متسق للعدالة التنظيمية التي تراها الجهة التنظيمية (بولخراس، نسيبة، عيساوي & نصر الدين، 2018).

وكذلك أشار كل من (بوعلاي، عباس، حكومي، محمد، علاي، & فتيحة، 2021) الى أن العدالة التنظيمية تعني المساواة أن الفرد أو العامل يقارن معدل إنتاجه بالنسبة لمدخلاته مع معدل إنتاج أقرانه الآخرين بالنسبة لمدخلاتهم،

- **البعد الثاني: العدالة الإجرائية:** مدى وعي الأفراد أو معرفتهم بالإجراءات والأساليب الآلية المستخدمة لتحديد المخرجات هي إجراء عادل وتحقق هذا النوع من النتائج العدالة هي عندما تتاح للعامل الفرصة لمناقشة القواعد بالإضافة إلى إعطائه المعلومات يكفي حول كيفية تطبيقه، ويعتمد النوع على مجموعة من القواعد والتي أشار لها كل من (خلالجية، برجى، & فاطيمة الزهراء. 2020) على النحو الآتي:

القاعدة الأولى: قاعدة الاستئناف: والتي تتضمن إمكانية الطعن في القرارات وتغييرها إذا لزم الأمر، أي أن هناك آلية لتصحيح القرارات الخاطئة.

القاعدة الثانية: القاعدة الأخلاقية: أي أن توزيع الموارد يتم وفقاً للمعايير الأخلاقية المعمول بها. لأنه يتم احترام المعايير الأخلاقية عند اتخاذ القرارات.

القاعدة الثالثة: قاعدة التمثيل: يعني أن آراء الملاك يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في عملية اتخاذ القرار. ويأخذ في الاعتبار جميع وجهات نظر الفئات المتأثرة بالقرار.

القاعدة الرابعة: قاعدة عدم المشاركة: يعني الموضوعية والمشاركة الشخصية في عمليات صنع القرار أي أن الأساليب خالية من التشوهات.

القاعدة الخامسة: قاعدة الدقة: تركز على مصادر معلومات دقيقة وعادلة وموثوقة وغير متحيزة.

البعد الثالث: العدالة التعاملية: المدى الذي يشعر به الموظف أنه يعامل بإنصاف عند تطبيق الإجراءات عليه والطريقة التي يتم بها معاملة الموظفين عند تطبيق الإجراءات الرسمية.

وقد أشار كل من (حساني، راضية، دنبري، & لطفي، 2016) الى انه يمكن تحقيق كفاءة أداء العاملين في المنظمة وأهمية العدالة من خلال:

تشرح العدالة التنظيمية حقائق أنظمة توزيع الرواتب والأجور داخل المنظمات من خلال العدالة التوزيعية.

تحدد العدالة التنظيمية جودة أنظمة المراقبة والتقييم والقدرة على تفعيل وظائف التغذية الراجعة، وبالتالي ضمان جودة العمليات التنظيمية وإنجازات أعضاء المنظمة.

تكشف العدالة التنظيمية عن المناخ التنظيمي والمناخ التنظيمي السائد في المنظمات، حيث يظهر بُعد العدالة في المعاملات.

يقلل تطبيق العدالة التنظيمية من درجة الصراع داخل المؤسسات، سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، لأنه يعيق تحقيق أهداف الجهات الفاعلة ومصالحها، مثل معايير تقييم الأداء والاختلافات داخل المنظمات.

العدالة التوزيعية موجودة ويعتبر التعامل معها من أهم الأسباب حيث تعد العدالة التنظيمية عاملاً مهماً في جذب الموارد البشرية المناسبة لأنها تجتذب المواهب وخاصة الطموحة منها.

أنواع العدالة التنظيمية

يرى العديد من الباحثين الى أبعاد قضايا العدالة التنظيمية وقد أشار (جديدي، يوسف، بوضرسة، & زهير. 2019) الى أن قضايا العدالة التنظيمية تتكون من ثلاثة أبعاد رئيسة تم وصفها على النحو الآتي:

- **البعد الأول: العدالة التوزيعية:** تهتم العدالة التوزيعية بالنتائج أو المخرجات التي تحدث إنه ناتج مطالبة الفرد بوظيفة، خاصة توزيع الأجور والترقيات والمكافآت.

ثالثاً: المتغيرات الاجتماعية: المتغيرات المتعلقة بقيم الشركة وعاداتها وتقاليدها وثقافتها التي تتعلق بسلوك الموظف وعلاقاته الشخصية وآرائه. لقادة المنظمات وتشمل هذه المتغيرات السكان ومتوسط دخل الفرد ومستوى التعليم. العدالة التي تسود في المجتمع ككل هي نفسها كما في المنظمات. وينعكس تعقيد وتطور النظام القضائي السائد في المجتمع بشكل مباشر في تعقيد الأنظمة القضائية في المنظمات.

رابعاً: المتغيرات التكنولوجية: وتعكس درجة تطبيق المعرفة العلمية في المجتمع والمنظمات من حيث السلع والخدمات. تشمل التكنولوجيا الجوانب المادية والجوانب الأخلاقية ومدى تطبيقها في الحياة العملية. يمكن أن تؤثر تقنيات المعلومات على جودة التوظيف.

لذلك يرى الباحث إن كافة المتغيرات ذات علاقة وأثر في تحقيق العدالة التنظيمية إذا نها جميعها ترتبط ارتباط وثيق بأهداف المؤسسات.

محددات العدالة التنظيمية: على الرغم من أن الدراسة الحالية تفترض العدالة التنظيمية كمتغير تابع، إلا أنه من الجدير بالذكر المحددات التي تؤثر على حكم الأفراد في المؤسسات. فقد ذكر (دانة، & فتحي، 2017) هذه المحددات على النحو التالي:

مرجع التفسير: يعكس مدى توفير معلومات كافية ودقيقة للموظفين لمساعدتهم على فهم وتبرير الممارسات الإدارية ويتطلب تفسيراً وتبريراً للقرارات، وهذا فقط عندما تتوفر الشفافية والامثال للتعليمات واللوائح الإدارية، وممارسات الأساليب الممكنة.

وهذا يعني شفافية التشريعات ودقة العمل المنفذ داخل المنظمة، وكذلك القرارات

المتغيرات الخارجية وأثرها على العدالة التنظيمية: أشارت العديد من الدراسات إلى أن العدالة التنظيمية تقتصر على فهم ما حدث داخل المنظمة، ولكن هذا الفهم يظل غير مكتمل لأن هناك عوامل خارجية أخرى مرتبطة بإدراك العدالة التنظيمية عند ولادة المنظمة وهي مرتبطة بكل من البيئة الداخلية للمنظمة وكذلك البيئة الخارجية (خضرة، صديقي، & فرخي إيمان، 2022). وبالرغم من تعدد المتغيرات والعوامل التي تؤثر تحقيق العدالة التنظيمية في كل من مكونات البيئة الداخلية للمنظمة وكذلك البيئة الخارجية المحيطة وذات العلاقة بالمنظمة إلا أن دراسة كل من (رمادنية، موزاوي، & عبد الحكيم، 2022) أشارت إلى مجموعة من المتغيرات ذات الأثر في تحقيق العدالة التنظيمية في المنظمة والتي تم ذكرها على النحو الآتي:

أولاً: المتغيرات السياسية: تشير إلى المناخ السياسي السائد في الدولة، والذي يحكم العلاقات، والذي تعمل فيه القوى السياسية على خلق المناخ المناسب للعمل في المنظمات من خلال سن القوانين واللوائح الخاصة بمنظمات الأعمال والقوانين وسن اللوائح الحكومية، وتنظم قوانين مختلفة، مثل قانون العمل، علاقة العمل بين أعضاء المنظمة وتهدف إلى حماية مصالح الموظفين.

ثانياً: المتغيرات الاقتصادية: يعكس تكوين المنظمات العاملة في الدولة القطاعين العام والخاص، بما في ذلك حقوق التخصيص للشركاء، والتي تعتبر وسائل ضرورية للانتقال إلى اقتصاد السوق الحر والأجور والحوافز والعديد من الممارسات الأخرى. التي تلعب دوراً لها تأثير مباشر على تصورات العمال للعدالة.

أما بالنسبة لبعدها عدالة الإجراءات، فقد توصلت الدراسات كدراسة (صلاح الدين محمد خليل & عبد الرحمن السيد، 2023) ودراسة (فنينش، بومجيرك، بوالفلل، & إبراهيم، 2018) إلى أن عمليات صناعة القرارات الغير عادلة ترتبط بالعديد من التبعات السلبية مثل: انخفاض التقويم الكلي للمنظمة ونقص الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. كما أشارت دراسة (قرميطة، زايد، جريفيلي، عبد الغني، فودوا، & محمد، 2018) إلى أن انخفاض مدركات العاملين لبعدها عدالة التعاملات يمكن أن يسبب العديد من النتائج السلبية مثل زيادة النزوع لترك العمل، وزيادة الضغوط الوظيفية، والصراع التنظيمي بين الأفراد.

نماذج العدالة التنظيمية: أشارت العديد من دراسة كدراسة كل من (عميار، زعبيط، & نور الدين، 2018) إلى نماذج طبيعة تأثير أبعاد العدالة التنظيمية والتي تضمنت نموذجين رئيسيين (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية) والتي تم التطرق لها على النحو الآتي:

أولاً: نموذج Factor-Tow: يفترض هذا النموذج، الذي ابتكره كل من (Folger & Konovsky)، أن العدالة الإجرائية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتقييمات الأكثر عمومية وشمولية (Chambers, A. D., & Odar, M. 2015).

في حين أن العدالة التوزيعية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعدالة النظام والتقييمات الأكثر عمومية وشمولية، حيث خلصت العديد من الدراسات كدراسة (كنزة & مسعودي، 2018) ودراسة (محمد كعوان، 2015) إلى أن العدالة التوزيعية هي محدد أكثر أهمية للتقييمات على المستوى الفردي من العدالة الإجرائية مثل: الرضا الوظيفي والرضا عن الراتب، والعدالة الإجرائية هي المحدد الأكثر أهمية. للتقييمات على

الواضحة والسهلة اتخاذها، بدرجة عالية من الموضوعية والملاءمة والوضوح. يعرفه بأنه حق كل موظف أو شركة في الوصول إلى المعلومات ومعرفة آليات اتخاذ القرار.

الحساسية: تعكس مدى مراعاة ممثلي المنظمة لمشاعر الموظفين وحماية كرامتهم. علاوة على ذلك فإنهم يتخذون قرارات في فترات متتالية ولا يحتاجون إلى أن تكون هي نفسها، حتى في الحالات التي درسها نفس الشخص وبنفس الاعتبار للبيانات، أي أنها مسألة الاعتراف بإنصاف هذه القرارات. وقد لا يكون الكثير من المعلومات الداعمة للقرار في متناول الأشخاص المتأثرين بالقرار لأن القرارات يتم اتخاذها في شكل موجز وغالباً ما يتم تجاهلها ولا يحتاج المتأثرون بالقرار إلى قبول صحتها، لذلك تمثل الشكوى ملاحظات حول مشكلات البيانات ومعايير القرارات.

الآثار المترتبة على غياب العدالة التنظيمية

أكدت معظم الدراسات كدراسة (حياهم يسرى، & صالح صالح ذكرى، 2022)، ودراسة (الشهري، 2021) أن الافتقار إلى العدالة التنظيمية أو عدم وجود نظام عدالة تنظيمية يمكن أن يكون له تأثير سلبي على الأداء التنظيمي وبالتالي يقوض توليد مجموعة متنوعة من النتائج السلبية للمؤسسة والمؤسسة وموظفيها.

وكذلك أظهرت الدراسات كدراسة (شيوخ، كريمة، خامر، فتيحة، غراز، & الطاهر، 2022) ودراسة (شيبان، مسعود، جباري، & شوقي، 2016) إلى أن إدراك الموظف لأهمية العدالة التنظيمية يمكن أن يؤدي إلى العديد من الآثار السلبية كإنخفاض حجم العمل المنجز، وتدهور جودة الخدمة، وقلة التعاون مع الزملاء، وضعف الممارسات التنظيمية. مدونات السلوك المدني.

الميدانية لاختبار نظرية العدالة لآدمز قام جرينبرج سنة 1979 بدراسة مدركات العدالة التوزيعية لدى مجموعة من الأفراد الذين يؤمنون بشدة بمبادئ وقيم البروتستانتية فتوصل إلى أن الافتراضات خاصة بهذه النظرية لا تنطبق على هؤلاء، لأنهم على استعداد لتقديم التزامات تفوق ما يحصلون عليه من فوائد في علاقات التبادل الاجتماعي كما أنهم يشعرون بالعدالة والرضا في حالة ارتفاع مدخلاتهم على عوائدهم (Rupp, D. E., Shapiro, D. L., Folger, R., Starlike, D. P., & Shao, R. 2017).

وقد وجهت العديد من الدراسات كدراسة كل من (يونس، بن دلالي، بدره، أية، بن درويش، إكرام، & بن فرحات، 2021) العديد من الانتقادات لنظرية العدالة التي جاء بها آدمز والمتمثل في تساوي ردة فعل أفراد اتجاه العوائد الزائدة (الشعور بالذنب) والعوائد المنخفضة (الشعور بالغضب) والعوائد المتساوية (الشعور بالرضا) متجاهلا بذلك عامل الفروق الفردية.

ويعد مفهوم حساسية العدالة ناتج أحدث الجهود لتطوير نظرية العدالة، بحيث يفترض كل من (يونس، بن دلالي، بدره، أية، بن درويش، إكرام، & بن فرحات، 2021) أن هناك اختلاف بين الأفراد في مدى حساسيتهم للعدالة التنظيمية، وبذلك يمكن تقسيمهم إلى ثلاث مجموعات وهي:

1. المؤثرون: وهم الأفراد المعطاءين الذين لا يشعرون بالعدالة إلا إذا زادت مدخلاتهم عن عوائدهم مدخلاتهم عند المقارنة المرجعية، ولا يشعرون بالرضا إلا إذا كانت جهودهم المبدولة تفوق عوائدهم.

2. الأنايون: وهم الأفراد الذين يشعرون بالعدالة فقط عندما تفوق عوائدهم مدخلاتهم

المستوى التنظيمي مثل الانتماء التنظيمي، والثقة في الإدارة، وميل الدوران.

ثانياً: النموذج الإضافي: صمم هذا النموذج كل من Walker & Thibaut 1975 ويفترض هذا النموذج أن كل بعد من بعدي العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية) له تأثيراته في التقييمات على المستوى الشخصي، والتقييمات على المستوى التنظيمي (Hermanson, D. R., & Rittenberg, L. E. 2003).

نظريات العدالة التنظيمية: اهتمت العديد من الدراسات كدراسة (المهاوش & نوف عبد الله، 2021) بموضوع العدالة التنظيمية وقدم كل منهم طريقة ودراسة يتبعها العامل في تقييم مدى عدالة العوائد والإجراءات والمعاملات، وقد استعرضت دراسة كل من (الوشعي، إيمان، & الوشعي، منال، 2020) بعض من النظريات والتي نستعرضها علة النحو الآتي:

أولاً: نظرية العدالة لآدمز: تعود الجذور التاريخية لهذه النظرية إلى العالم ستايسي آدمز سنة 1963 والتي لقيت اهتماما كبيرا في ذلك الحين، واعتبرت أهم النظريات المفسرة للسلوك الإنساني داخل لمنظمات ويتمثل جوهر هذه النظرية في مقارنة جهود الأفراد ومكافئتهم مع غيرهم من الأفراد في مواقف عمل متشابهة والافتراض الرئيسي لهذه النظرية هو أن الأفراد محفزين من خلال رغبتهم وشعورهم بأنهم يعاملون بشكل عادل في العمل حيث يعمل الفرد من خلال تبادله وحصوله على مكافآت في المنظمة (Rahman. 2016).

ثانياً: نظرية حساسية العدالة: تعد هذه النظرية أحد نظريات العدالة التنظيمية التي قدمت رؤية علمية مميزة للعدالة داخل المنظمات بناءً على الاعتقادات التي ووجهت لنظرية العدالة لآدمز ففي إحدى الدراسات

في مقابل ما تتطلبه المنظمة منه من بذل قصارى جهده لإنجاز عمله (قرميظ، زايد، جريفيلي، عبد الغني، فودوا، & محمد، 2018).

خامساً: نظرية الإدراك المرجعي: إن قصور نظرية العدالة "لآدمز" كإطار مفاهيمي لبحوث العدالة التنظيمية قد لوحظ من قبل العديد من الباحثين منهم "فولجر" و"لوك" و"هن" و"ميلز" حيث أشارت العديد من الدراسات كدراسة (عميار، زعبيط، & نور الدين، 2019) إلى أن القصور يتمثل في تعريف العدالة في حين تم وصفها فقط كأداة مقارنة اجتماعية أساسها نسبة العوائد إلى المدخلات، إهمال فكرة العدالة الإجرائية، انعدام الدقة في توقع ردود فعل الأفراد عند إدراكهم لعدم العدالة ولمعالجة أوجه القصور هذه اقترح "ولجر" نظرية إدراك المرجعي، حيث الاعدالة كنتيجة لعملية المقارنة الافتراضية بدلا من عملية المقارنة الاجتماعية بين شخصين، وتكون هذه المقارنة الافتراضية بين حالة واقعية وحالة من المرجح الخيالي(الوشعي، إيمان، & الوشعي، منال، 2020).

البيانات الوصفية والإحصائية

وصف أداة الدراسة المستخدمة لجمع البيانات (الاستبانة)
استخدم الباحث الاستبانة نظراً لتوافقها مع طبيعة المنهج المستخدم في الدراسة (المنهج الوصفي التحليلي) ولسهولة تعميمها على عينة الدراسة (المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية) والتي تم تطويرها من قبل الباحث بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والتي تكونت من كل مما يلي:

أولاً: مقدمة أداة الدراسة (الاستبانة): والتي تضمنت رسالة مخاطبة للمستجيبين لأداة

عند المقارنة مع الجماعة المرجعية، ويرون بأنهم يستحقون العائد العالي مقارنة بغيرهم من يقدم جهوداً أو مدخلات.

المستأؤون: وهم الأفراد الذين يشعرون بالعدالة عند تساوي نسبة مدخلاتهم إلى عوائدهم مع نسبة مدخلاتهم إلى عوائد الجماعة المرجعية.

ثالثاً: نظرية الحرمان النسبي: قرر مارتن martin أن نظرية الحرمان النسبي تتشابه مع نظرية العدالة لآدمز من زاوية كلتا النظريتان تفترضان قيام الفرد بشكل مستمر بقياس نسبة مخرجاته المدركة إلى مدركاته المدركة مع مقارنة هذه مع النسبة الخاصة بالشخص المرجعي ليقوم بالعدالة التوزيعية، حيث يواجه الفرد مشاعر الحرمان عندما تشير المقارنة الاجتماعية إلى عدم العدالة في توزيع المكافآت، وبرغم ذلك فقد أشارت دراسة (المهاوش & نوف عبد الله، 2021) إلى أن نظرية العدالة تمثل أحد محوري نظرية الحرمان وقد أشارت إلى أنواع الحرمان على النحو الآتي:

الترقيم الحرمان الذاتي الفردي: والذي يعتمد على المقارنات الفردية بين الأفراد وتعتبر نظرية العدالة عن هذا الحرمان النسبي.

الحرمان الجماعي: والذي يعتمد على المقارنات بين الجماعات ويركز هذا النوع على عدم التساوي الدائم بين الجماعات المختلفة بالاعتماد على مؤشرات توزيعية متعددة.

رابعاً: نظرية التوقع: تعود الجذور التاريخية لهذه النظرية إلى فكتور ما الذي ينظر إلى التحفيز باعتباره عملية تحكم أنماط الاختيار التي يقوم بها الفرد في موقف معين يواجه صوراً مختلفة من الأنشطة أو الأعمال البديلة. أي أن الفرد عند التحاقه بالعمل يتوقع أن يحصل على مردود مادي أو معنوي يشبع حاجات هامة لديه

ولفحص مدى موافقة عينة الدراسة والمتمثلين في المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية على فقرات أداة الدراسة اعتمد الباحث مقياس ليكرت الخماسي والذي يتم من خلاله إعطاء كل فقرة من الفقرات الواردة في أداة الدراسة (الاستبانة) درجة موافقة من خمس درجات توزعت على التوالي من (1-5).

ولتصحيح استجابات عينة الدراسة والمتمثلين في المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية على أداة الدراسة (الاستبانة) على كافة الفقرات المتعلقة بمتغيرات الدراسة والموزعة على ثلاث أبعاد رئيسية والحكم على المتوسط الحسابي لاستجاباتهم قام الباحث بتحديد ثلاث مستويات من درجة الأثر والتي توزعت على النحو التالي:

(درجة أثر مرتفعة، درجة أثر متوسطة، درجة أثر منخفضة) والتي تم تحديدها وفق معادلة تحديد درجة الأثر التالية:

طول الفترة = (الحد الأعلى للبديل - الحد الأدنى للبديل) / عدد المستويات

$$1.33 = 3/4 = 3 / (1-5)$$

واستخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي لتحديد الدرجة المقابلة لكحل فقرة من فقرات الأداة وبكافة أبعاد الأداة (الاستبانة)، وقد استخدم الباحث المعايير الوصفية التي تقابل كل درجة كمية من درجات استجابة عينة الدراسة على أداة الدراسة (الاستبانة). والتي تم تضمينها كسلم إجابات لاستجابات عينة الدراسة (المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية) على النحو الآتي (موافق بدرجة كبيرة جداً، موافق بدرجة كبيرة، موافق بدرجة متوسطة، موافق بدرجة قليلة، موافق بدرجة قليلة جداً).

التحقق من صدق وثبات الأداة

الدراسة (عينة الدراسة والمتمثلين في المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية) وتضمنت كل من اسم الجامعة وتخصص الباحث وكذلك عنوان الدراسة والهدف من أداة الدراسة (الاستبانة)، وأخيراً تعهد باستخدام البيانات والتي تمثل إجابات الأفراد على كافة فقرات أداة الدراسة لغايات الدراسة العلمي فقط.

ثانياً: البيانات الشخصية والوظيفية للمستجيبين لأداة الدراسة: والتي تضمنت كل من (المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية أي وظيفة مدقق داخلي في هيئة الأوراق المالية).

ثالثاً: فقرات أداة الدراسة (الاستبانة): والتي تكونت من ثمانية وعشرين فقرة توزعت على أربعة أبعاد رئيسية بالتساوي على النحو الآتي: قاس البعد الأول دور الخصائص المهنية للمدققين الداخليين في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية.

قاس البعد الثاني دور اهتمام الإدارة العليا بالتدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية.

قاس البعد الثالث دور استقلالية قسم التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية.

قاس البعد الرابع والأخير دور القوانين والتشريعات المنظمة لعمليات التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية.

أولاً: التحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الخصائص المهنية للمدققين الداخليين في تحقيق العدالة التنظيمية

أن درجة الارتباط بين كافة فقرات بعد دور الخصائص المهنية للمدققين الداخليين في تحقيق العدالة التنظيمية، والبعد ككل تراوحت ما بين (665 - 982). أي جميع الفقرات ترتبط بدرجة قوية إلى درجة قوية جداً مع البعد ككل. حيث جاء مستوى الدلالة لكافة فقرات بعد دور الخصائص المهنية للمدققين الداخليين في تحقيق العدالة التنظيمية أقل من (0.05) مما يدل على انتماء كافة فقرات بعد دور الخصائص المهنية للمدققين الداخليين في تحقيق العدالة التنظيمية من جهة وانتماء البعد ككل للأداة (الاستبانة) ككل.

ثانياً: التحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد دور اهتمام الإدارة العليا بالتدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية

أن درجة الارتباط بين كافة فقرات بعد دور اهتمام الإدارة العليا بالتدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية والبعد ككل تراوحت ما بين (778 - 520). أي جميع الفقرات ترتبط بدرجة متوسطة إلى درجة قوية مع البعد ككل. حيث جاء مستوى الدلالة لكافة فقرات بعد دور اهتمام الإدارة العليا بالتدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية أقل من (0.05) مما يدل على انتماء كافة فقرات بعد دور اهتمام الإدارة العليا بالتدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية من جهة وانتماء البعد للأداة (الاستبانة) ككل.

ثالثاً: صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد استقلالية قسم التدقيق الداخلي

أن درجة الارتباط بين كافة فقرات بعد دور استقلالية قسم التدقيق الداخلي في تحقيق

أولاً: التحقق من صدق الأداة: قام الباحث بالتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة والذي يتم إعداده للتحقق من قدرة أداة الدراسة (الاستبانة) على قياس التساؤلات والأهداف التي وضعت من أجلها ومن ثم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة (الاستبانة) ويتم إعداده للتحقق من أن كل فقرات من فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) متسقة مع البعد الذي تنتمي له.

❖ التحقق من صدق الأداة الظاهري:

للتحقق من صدق الأداة الظاهري للأداة قام الباحث بعرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين والبالغ عددهم (5) وذلك بعد أن اطلع عليها المشرف والأخذ بكافة التعديلات التي أشار لها بعض من المحكمين. ومن ثم قام الباحث بتعديل أداة الدراسة في ضوء آراء المحكمين وملاحظاتهم حيث تم اعتماد الفقرات التي اجمع عليها (87%) فأكثر من المحكمين كمحك لاعتماد فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) من حيث دقة الصياغة اللغوية والوضوح ومدى مناسبة وشمولية فقرات الاستبانة لجميع الأبعاد التي وضعت من أجل قياسها. والملحق رقم (2) يوضح قائمة المحكمين.

التحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات الأداة: تم حساب صدق الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات أداة الدراسة والبعد الذي ترتبط به وكذلك قياس مستوى دلالة الارتباط، حيث تم حساب صدق الاتساق لكل بعد على حدا وعلى النحو الآتي:

وأداة الدراسة (الاستبانة) ككل جاءت بمستوى دلالة أقلّ من (0.05) الأمر الذي يشير الى أن كافة أبعاد الدراسة ترتبط ارتباطاً إيجابياً قوياً وإيجابياً بين كل بعد من أبعاد أداة الدراسة (الاستبانة) والاستبيان ككل مما يدل وبشكل واضح على متانة وقوة صدق بناء أداة الدراسة.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة (الاستبانة)

للتحقق من ثبات أداة الدراسة قام الباحث باحتساب معامل الثبات (كرو نباخ ألفا) لكافة أبعاد أداة الدراسة. أن قيم معامل الثبات كرونباخ ألفا تراوحت بين (0.78- 0.84) لكافة أبعاد ومتغيرات أداة الدراسة (الاستبانة)، وحيث تشير هذه النتائج الى أن جميع قيم معامل الثبات جاءت مرتفعة، ومقبولة لأغراض الدراسة وتطبيق أدواتها أي تطبيق الجانب العملي منها.

حيث أشارت دراسات الأدب النظري السابق الى أن نسبة قبول معامل الثبات للدراسات وتطبيقها يقدر بـ (0.70) وعليه تعد قيمة معامل الثبات مقبولة لأغراض إجراء الدراسة وتطبيق أدواتها على أفراد عينة الدراسة.

إجراءات الدراسة

تمت الدراسة من خلال الخطوات التالية:

البحث في المراجع والمصادر والدراسات السابقة التي تطرقت لمتغيرات وأبعاد الدراسة.

تطوير الأداة وضبط فقراتها وتحكيمها والتحقق من صدقها وثباتها.

اختيار مجتمع وعينة الدراسة.

تعميم أداة الدراسة على كافة أفراد عينة الدراسة ومن ثم جمعها وتحليل استجاباتهم على كافة فقرات الأداة من خلال المحللات الإحصائية المناسبة.

العدالة التنظيمية والبعد ككل تراوحت ما بين (0.520- .798) أي جميع الفقرات ترتبط بدرجة متوسطة الى درجة قوية مع البعد ككل حيث جاء مستوى الدلالة لكافة فقرات البعد أقلّ من (0.05) مما يدل على انتماء كافة فقرات البعد وانتماء البعد للأداة (الاستبانة) ككل.

رابعاً: صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد القوانين والتشريعات المنظمة لعمليات التدقيق الداخلي

أن درجة الارتباط بين كافة فقرات بعد دور القوانين والتشريعات المنظمة لعمليات التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية والبعد ككل تراوحت ما بين (0.520- .798) أي جميع الفقرات ترتبط بدرجة متوسطة الى درجة قوية مع البعد ككل حيث جاء مستوى الدلالة لكافة فقرات البعد أقلّ من (0.05) مما يدل على انتماء كافة البعد وانتماء البعد للأداة ككل. وتوضح الجداول أعلاه أنّ مستوى الدلالة لكافة فقرات أداة الدراسة والموزعة على أربعة أبعاد رئيسية (الخصائص المهنية للمدققين الداخليين، اهتمام الإدارة العليا بالتدقيق الداخلي، استقلالية قسم التدقيق الداخلي، القوانين والتشريعات المنظمة لعمليات التدقيق الداخلي) جاءت أقلّ من (0.05).

مما يدل على أن جميع الفقرات ترتبط بدرجة متوسطة إلى قوية وان كافة الفقرات التي تنتمي لكل بعد من أبعاد التدقيق الداخلي جاءت بمستوى دلالة أقلّ من (0.05)، مما يدل على انتماء كافة فقرات كل بعد تنتمي للبعد الذي تندرج تحته وبالتالي انتماء كافة الأبعاد للاستبانة.

التحقق من الصدق البنائي للأداة: استخدم الباحث معامل الارتباط بيرسون للتحقق من درجة صدق أداة الدراسة (الاستبانة) البنائي: أن نتائج معامل ارتباط بيرسون بين الأبعاد

التنظيمية." الرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.69) وانحراف معياري بلغ (1.01) وبدرجة أثر مرتفعة. كما يلاحظ ومن خلال الجدول أعلاه إن إجابات أفراد عينة الدراسة على كافة الفقرات جاءت بدور فعال بدرجة مرتفعة. في حين بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.82) وانحراف معياري بلغ (1.01) ودور فعال بدرجة مرتفعة.

عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني

من السؤال الرئيس الأول

السؤال الفرعي الثاني: ما دور اهتمام الإدارة العليا بالتدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية؟ للإجابة على التساؤل الفرعي الثاني أوجد الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة على فقرات بعد دور اهتمام الإدارة العليا بالتدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية. جاءت الفقرة رقم (3) والتي تنص على "تحافظ الإدارة العليا على استقلاله المدقق الداخلي مما يساهم في تحقيق العدالة التنظيمية." بالرتبة الأولى وبأعلى متوسط حسابي بلغ (3.92) وانحراف معياري بلغ (1.43) ودور فعال بدرجة مرتفعة.

في حين احتلت الفقرة رقم (4) الرتبة الأخيرة والتي تنص على "تتخذ الإدارة العليا كافة القرارات المتعلقة بتحسين عملية التدقيق الداخلي الأمر الذي يساهم في تحقيق العدالة التنظيمية." وبمتوسط حسابي بلغ (3.77) وانحراف معياري بلغ (1.23) ودور فعال بدرجة مرتفعة. كما يلاحظ ومن خلال الجدول

توظيف البيانات التي تم تحليلها ومن ثم توظيفها في الإجابة على كافة تساؤلات الدراسة واختبار كافة فرضياتها.

تحديد نتائج الدراسة وتوصياتها وكذلك أفاقها ومعينات تطبيقها.

تحليل نتائج الدراسة

أولاً: الإجابة على تساؤلات الدراسة

الإجابة على تساؤل الدراسة الرئيس الأول: ما دور التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية؟

للتمكن من الإجابة على تساؤل الدراسة الأول قام الباحث بالإجابة على التساؤلات الفرعية المنبثقة عن التساؤل الرئيس الأول ومن ثم استنتاج الإجابة الرئيسة وعلى النحو الآتي:

الإجابة على السؤال الفرعي الأول: ما دور الخصائص المهنية للمدققين الداخليين في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية؟

للإجابة على التساؤل الفرعي الأول أوجد الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة على فقرات بعد دور الخصائص المهنية للمدققين الداخليين في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية. أن الفقرة رقم (3) والتي تنص على "تساهم قدرة المدقق الداخلي على العمل بشكل مستقل وكجزء من فريق في تحقيق العدالة التنظيمية." جاءت بالرتبة الأولى وبأعلى متوسط حسابي بلغ (3.98) وانحراف معياري بلغ (1.43) ودور فعال بدرجة مرتفعة. في حين احتلت الفقرة رقم (7) والتي تنص على "يساهم التزام المدقق الداخلي بمبادئ التدقيق ومبادئ المحاسبة في تحقيق العدالة

الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية؟

للإجابة على التساؤل الفرعي الرابع أوجد الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة على فقرات بعد دور القوانين والتشريعات المنظمة لعمليات التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية.

جاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على " يساهم ضبط التشريعات والقانون العلاقة بين قسم التدقيق وباقي الأقسام من جهة والإدارة م جهة أخرى في تحقيق العدالة التنظيمية.

" بالرتبة الأولى وبأعلى متوسط حسابي بلغ (3.87) وانحراف معياري بلغ (1.23) ودور فعال بدرجة مرتفعة. في حين احتلت الفقرة رقم (3) الرتبة الأخيرة والتي تنص على " يساهم منح القوانين والتشريعات الصلاحيات للمدقق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية" وبمتوسط حسابي بلغ (3.77) وانحراف معياري بلغ (0.41) ودور فعال بدرجة مرتفعة. في حين بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.81) وانحراف معياري بلغ (0.75) ودور فعال بدرجة مرتفعة.

الإجابة على تساؤل الدراسة الأول الرئيس بعد الإجابة على كافة التساؤلات الفرعية المنبثقة عن السؤال الأول على النحو الآتي:

السؤال الأول الرئيس: ما دور التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية؟

للإجابة على التساؤل الأول أوجد الباحث المتوسط الكلي لكافة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة

أعلاه إن إجابات أفراد عينة الدراسة على كافة فقرات البعد جاءت بدور فعال بدرجة مرتفعة. في حين بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.84) وانحراف معياري بلغ (1.31) ودور فعال بدرجة مرتفعة.

عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث من السؤال الرئيس الأول

السؤال الفرعي الثالث: ما دور استقلالية قسم التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية؟

للإجابة على التساؤل الفرعي الثالث أوجد الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة على فقرات بعد دور استقلالية قسم التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر المدققين الداخليين العاملين في هيئة الأوراق المالية. جاءت الفقرة رقم (3) والتي تنص على " يساهم منح التدقيق الداخلي الصلاحيات التي تمكنهم من العمل باستقلالية في تحقيق العدالة التنظيمية." بالرتبة الأولى وبأعلى متوسط حسابي بلغ (3.89) وانحراف معياري بلغ (1.43) ودر فعال بدرجة مرتفعة.

في حين احتلت الفقرة رقم (4) الرتبة الأخيرة والتي تنص على " اتصاف عملية التدقيق الداخلي والمدقق بالحياد يساهم في تحقيق العدالة التنظيمية." وبمتوسط حسابي بلغ (3.80) وانحراف معياري بلغ (1.25) وبدور فعال بدرجة مرتفعة. في حين بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.17) وانحراف معياري بلغ (1.38) ودور فعال بدرجة مرتفعة.

عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الرابع من السؤال الرئيس الأول

السؤال الفرعي الرابع: ما دور القوانين والتشريعات المنظمة لعمليات التدقيق

التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية.

بلغ المتوسط الحسابي الكلي دور الخصائص المهنية للمدققين الداخليين في تحقيق العدالة التنظيمية (3.82) وانحراف معياري بلغ (1.01) ودور فعال بدرجة مرتفعة.

بلغ المتوسط الحسابي الكلي لدور اهتمام الإدارة العليا بالتدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية (3.84) وانحراف معياري بلغ (1.31) ودور فعال بدرجة مرتفعة.

بلغ المتوسط الحسابي الكلي لدور استقلالية قسم التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية (3.17) وانحراف معياري بلغ (1.38) ودور فعال بدرجة مرتفعة.

بلغ المتوسط الحسابي الكلي لدور القوانين والتشريعات المنظمة لعمليات التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية (3.81) وانحراف معياري بلغ (0.75) ودور فعال بدرجة مرتفعة.

توصيات الدراسة

ضرورة تنمية مهارة الفكر التحليلي لدى المدقق الداخلي من خلال عقد البرامج التدريبية لتنمية المهارات الفكرية.

ضرورة عقد التدريبات التي تعمل على تنمية قدرة المدقق الداخلي على العمل بشكل مستقل وكجزء من الفريق.

ضرورة تنمية مهارة التواصل بين المدققين الداخليين في تحقيق العدالة التنظيمية.

ضرورة تنمية مهارة المدقق الداخلي على المحاكمة المنطقية في تحقيق العدالة التنظيمية.

ضرورة وضع الإدارة العليا سياسة خاصة بالتدقيق الداخلي يساهم في تحقيق العدالة التنظيمية.

على كافة أبعاد التدقيق الداخلي ودورها في تحقيق العدالة التنظيمية. أثبتت النتائج أن المتوسط الكلي لدور التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية بلغ (3.81) وانحراف معياري (1.09) ودور فعال بدرجة مرتفعة. وان إجابات عينة الدراسة على درجة أثر كافة أبعاد التدقيق الداخلي والمتمثلة في (الخصائص المهنية للمدققين الداخليين، اهتمام الإدارة العليا بالتدقيق الداخلي، استقلالية قسم التدقيق الداخلي، القوانين والتشريعات المنظمة لعمليات التدقيق الداخلي) جاءت مرتفعة وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.84 - 3.80)، حيث بلغ أعلى متوسط حسابي عند دور اهتمام الإدارة العليا بالتدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية فيما بلغ أقل متوسط حسابي لدور استقلالية قسم التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية.

المبحث الثالث: النتائج والتوصيات

أثبتت نتائج الدراسة أن المتوسط الكلي لدور التدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية بلغ (3.81) وانحراف معياري (1.09) ودور فعال بدرجة مرتفعة. وان إجابات عينة الدراسة على درجة أثر كافة أبعاد التدقيق الداخلي والمتمثلة في (الخصائص المهنية للمدققين الداخليين، اهتمام الإدارة العليا بالتدقيق الداخلي، استقلالية قسم التدقيق الداخلي، القوانين والتشريعات المنظمة لعمليات التدقيق الداخلي) جاءت مرتفعة وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.84 - 3.80)، حيث بلغ أعلى متوسط حسابي عند دور اهتمام الإدارة العليا بالتدقيق الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية فيما بلغ أقل متوسط حسابي لدور استقلالية قسم

ضرورة محافظة الإدارة العليا على استقلاله
المدقق الداخلي وبشكل يساهم في تحقيق
العدالة التنظيمية.

References

- Chambers, A. D., & Odar, M. (2015). A new vision for internal audit. *Managerial auditing journal*, 30(1), 34-55.
- Hermanson, D. R., & Rittenberg, L. E. (2003). Internal audit and organizational governance. *Research opportunities in internal auditing*, 1(1), 25-71.
- Rahman, A., Shahzad, N., Mustafa, K., Khan, M. F., & Qurashi, F. (2016). Effects of organizational justice on organizational commitment. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(3), 188-196.
- Rupp, D. E., Shapiro, D. L., Folger, R., Starlike, D. P., & Shao, R. (2017). A critical analysis of the conceptualization and measurement of organizational justice: Is it time for reassessment? *Academy of Management Annals*, 11(2), 919-959.