



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية الإدارة والاقتصاد قسم ادارہ الأعمال

دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة

بحث مقدم من الطالب (احمد فاضل شتال عبدالله) الى قسم ادارہ الأعمال وهو جزء من
متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في ادارة الاعمال

بأشراف د. علاء عبد السلام مصطفى

المحتوى	الموضوع	الصفحة
	العنوان .	
	المحتوى	
	الملخص	١
	المقدمة	٢
	التمهيد	٣
	مشكلة البحث	٣
	فرضيات البحث	٣
	أهمية البحث	٣
	أهداف البحث	٤
	منهج البحث	٤
	الدراسات السابقة	٤
	الفصل الأول	٦
	المبحث الأول	٦
	المبحث الثاني	١٢
	الفصل الثاني	١٦
	المبحث الأول	١٧
	المبحث الثاني	١٩
	الفصل الثالث	٢٧
	المبحث الأول: استبانة البحث	٢٧
٢٩	المبحث الثاني: الإحصائية الوصفية	
٣٧	المبحث الثالث: اختبار فرضيات البحث	
٤٧	الفصل الرابع	

٤٧	الاستنتاجات
٤٨	التوصيات
٤٩	المصادر
٥٢	استبانة

الملخص

إن ظهور الثورة الصناعية وما لحقها من تطورات وتغيرات جذرية مست العديد من المجالات بالأخص المجال الاقتصادي. التدقيق الداخلي حديث النشأة مقارنة بالتدقيق الخارجي، إلا أنه يقدم العديد من الخدمات للمؤسسة، حيث أنه أصبح يشمل العديد من المجالات داخل المؤسسة، فبسبب الأوضاع السائدة حول المؤسسة بالأخص بيئتها التنافسية، وجب على المؤسسة أن تسطر خطط تمكنها من بلوغ أهدافها، وهذا يحتاج إلى مراجعة وتقييم أدائها بالأخص أدائها المالي،

المقدمة

إن ظهور الثورة الصناعية وما لحقها من تطورات وتغيرات جذرية مست العديد من المجالات بالأخص المجال الاقتصادي، حيث تأثر أداء المؤسسات بهذه الأوضاع باعتبارها إحدى الوحدات الاقتصادية المهمة، فتعددت الأنشطة التي تقوم بها وتنوعت كما أنها اتسعت لتضم العديد من الفروع في عدت مناطق في سبيل تحقيق أهدافها، نتيجة انفصال الملكية عن الإدارة، لكن هذا الأمر ولد العديد من المشاكل في المؤسسة، بالإضافة إلى ظهور الغش والتزوير واختلاس أموالها والتلاعب بنتائج مركزها المالي، دفع كل هذا بأصحاب رأس و المال للاستعانة بشخص يقوم بالتأكد من حسابات المؤسسة وقوائمها، حتى يطمئنوا على دقة وتعبير قوائم النتيجة والميزانية على نتيجة المؤسسة ومركزها المالي وإلى صحة ما جاء بتقرير مجلس الإدارة من بيانات، وهذا في إطار ما يسمى بمهنة التدقيق. يعتبر التدقيق الداخلي حديث النشأة مقارنة بالتدقيق الخارجي، إلا أنه يقدم العديد من الخدمات للمؤسسة، حيث أنه أصبح يشمل العديد من المجالات داخل المؤسسة، فبسبب الأوضاع السائدة حول المؤسسة بالأخص بيئتها التنافسية، وجب على المؤسسة أن تسطر خطط تمكنها من بلوغ أهدافها، وهذا يحتاج إلى مراجعة وتقييم أدائها بالأخص أدائها المالي، فالمؤسسات التي يكون لديها تدقيق داخلي يلعب هذا الأخير دورا في تحسين الأداء المالي لها، من خلال تحسين المؤشرات الدالة عليه.

مشكلة البحث

إشكالية الدراسة يمكن صياغتها ضمن التساؤل التالي:

ما هو دور التدقيق الداخلي في تحسين مؤشرات الأداء المالي في المؤسسة ؟

إن التساؤل الرئيس يقود البحث إلى طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية والمتمثلة فيما يلي:

ما المقصود بالتدقيق الداخلي وفيما تكمن أهميته؟

ما المقصود بالأداء المالي للمؤسسة؟ وفيما تتمثل مؤشراتاته؟

كيف يساهم التحليل المالي الذي يقوم به المدقق في تحسين مؤشرات الأداء المالي؟ كيف

يساهم التدقيق الداخلي في تحسين النسب المالية ومؤشرات التوازن المالي في المؤسسة؟

فرضيات البحث

ومن أجل دراسة مشكلة الموضوع انطلق البحث من الفرضيات التالية والمتمثلة في:

- التدقيق هو فحص انتقادي يقوم به شخص من داخل المؤسسة للتأكد من صحة وسلامة الحسابات في الدفاتر والسجلات المحاسبية والاجراءات الادارية المعمول بها في المؤسسة، تكمن أهميته في الكشف عن الأخطاء والانحرافات ومحاولة تصحيحها.
- يقصد بالأداء المالي مدى تحقيق الأهداف ذات الطابع المالي في المؤسسة، وتتمثل مؤشراتاته في مختلف المؤشرات التي تعكس مستوى الأداء المالي في المؤسسة من نسب مالية ومؤشرات التوازن المالي.

أهمية البحث: يلعب التدقيق الداخلي دورا في العديد من المسائل داخل المؤسسة، لهذا تكمن أهمية هذه الدراسة في إبراز ضرورة وحتمية وجوب تبني هذا النوع من التدقيق، رغم عدم الزاميته من الناحية القانونية، وذلك لأثره ودوره في اكتشاف الثغرات والنقائص التي قد تتم داخل المؤسسة.

أهداف البحث: تتلخص الأهداف التي تتطلع هذا البحث إلى الوصول إليها فيما يلي: توضيح أهمية وفائدة التدقيق الداخلي ومدى توفر خدماته في المؤسسة؛ بلورة الأفكار المتعلقة بمفهوم الأداء المالي، وبيان أهميته وفائدته في المؤسسة؛ توضيح مؤشرات الأداء المالي، والبحث في طرق حسابها؛

منهج البحث:

لأجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري، حيث أنه يقوم على جمع معلومات وبيانات من مختلف المصادر والمراجع من أجل تكوين صورة متكاملة حول الظاهرة المدروسة، ومن أجل محاولة الإجابة بقدر الإمكان عن الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية

الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات بين رسائل ماجستير ودكتوراه تطرقت لموضوع هذه الدراسة إما بشكل كلي أو إلى جزء منه من بينها:

١- دراسة دادن عبد الغني، سنة ٢٠٠٦ ٢٠٠٧، قياس وتقييم الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية نحو إرساء نموذج للإنذار المبكر باستعمال المحاكاة المالية. حالة بورصتي الجزائر وباريس- . ولقد خلص الباحث إلى مجموعة من النتائج من بينها أن معدل النمو الداخلي للمؤسسة يساهم في الرفع من قيمة المؤسسة وذلك من خلال معاينة درجة الهامش

الذي تتمتع به المؤسسة (النتيجة الصافية/المبيعات) ومعدل دوران الأصل الاقتصادي، وسياسة توزيع الأرباح و مالها من تأثير مباشر على مستويات النمو.

٢- دراسة شجري معمر سعاد، سنة ٢٠٠٨ ٢٠٠٩، دور المراجعة الداخلية المالية في تقييم الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة سونلغاز. ولقد خلص الباحث إلى نتيجة مفادها أن المراجعة الداخلية المالية تقوم بتقييم المشروع من الناحية المالية من حيث السيولة داخل المؤسسة بهدف التحقق من مختلف المعلومات المالية والمحاسبية للتأكد من صدقها وصحتها، فقيام المراجع الداخلي المالي بفحص مختلف البيانات المالية للمؤسسة وضمان دقتها لا بد أن يكون في ظل وجود نظام فعال للرقابة الداخلية، كما أن تقييم الأداء المالي يسمح بتوضيح المكانة التي وصلت إليها المؤسسة.

٣- دراسة مشعل جهم المطيري، سنة ٢٠١٠ - ٢٠١١، تحليل وتقييم الأداء المالي لمؤسسة البترول الكويتية. ولقد خلص الباحث إلى نتيجة مفادها أن هناك علاقة بين المؤهلات والخبرات الفنية التي يملكها الكادر المالي والمحاسبي العامل في مؤسسة البترول الكويتية وبين الأداء المالي، وهناك علاقة بين كل من التطور التكنولوجي والأداء المالي و بين هذا الأخير والتعليمات والقوانين في مؤسسة البت رول الكويتية

٤ - دراسة صالح بلاسكة، سنة ٢٠١١ - ٢٠١٢، قابلية تطبيق بطاقة الأداء المتوازن كأداة لتقييم الإستراتيجية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية - دراسة حالة بعض المؤسسات - ولقد خلص الباحث إلى نتيجة مفادها أن بطاقة الأداء المتوازن تلعب دور كبير في عملية التقييم، وذلك نظرا للمعلومات التي توفرها نتيجة التشخيص الشامل الذي يسبق إعداد هذه البطاقة، إلا أنه من خلال دراسة واقع بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية قد تبين عدم توافر المؤسسات على المقومات اللازمة لتطبيق هذا النموذج، وذلك للصعوبات التي تعترضها والتي من أهمها نقص الوعي لدى مديري ومسؤولي المؤسسات. بالرغم من أن هناك العديد من الدراسات تناولت هذا الموضوع إلا أنه ما يميز هذه الدراسة أنها سلطت الضوء على: -

بطاقة الأداء المتوازن كأساس لتقييم الأداء المالي. -تطرقت إلى كل من التحليل الأفقي والرأسي الذي يقوم به المدقق الداخلي مع تحديد أهميته في تقييم الأداء المالي.

هيكل الدراسة من أجل الإجابة عن الإشكالية الرئيسية وعلى الأسئلة الفرعية وإثبات صحة الفرضيات قسمت الدراسة إلى ثلاث فصول وهي كالتالي: -

الفصل الأول تحت عنوان الإطار النظري للتدقيق الداخلي، تم التطرق في هذا الفصل إلى تحديد مفهوم التدقيق الداخلي من خلال مبحثين، حيث تم التطرق في المبحث الأول

الفصل الأول

التدقيق

تمهيد الفصل:

إن التدقيق وظيفة مهمة في المؤسسة نظرا للدور الهام الذي يلعبه في التأكد من صحة المعلومات المحاسبية الواردة في القوائم المالية ومدى تعبيرها عن الوضعية المالية الحقيقية للمؤسسة، حيث يقوم على مجموعة من المبادئ والفروض التي تعتبر بمثابة الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها ، وينقسم إلى عدة أنواع من بينها التدقيق الداخلي. ، يعتبر التدقيق الداخلي وظيفة تقييمية مستقلة نسبياً تنشأ داخل المؤسسة، تقوم بفحص وتقييم مدى فعالية الاجراءات الادارية القائمة في المؤسسة، تخضع هذه الوظيفة لمجموعة من المعايير التي تعمل على تنظيمها وتوضيح كيفية سير أعمالها. ولدراسة أعمق وأكثر تفصيلا لما ذكر سابقاً، تم تقسيم هذا الفصل إلى المبحثين التاليين:

المبحث الأول: مفهوم التدقيق.

المبحث الثاني: عموميات حول التدقيق الداخلي.

المبحث الأول : مفهوم التدقيق

يعتبر التدقيق وظيفة ظهرت نتيجة العديد من التطورات والأحداث التي ولدت الحاجة إليها، ككبر حجم المؤسسات وتعدد الخدمات والأنشطة التي تقوم بها وتعقد العمليات وتداخلها، حيث حظي بالعديد من التعاريف ويسعى إلى تحقيق العديد من الأهداف. ومن خلال هذا المبحث سيتم التطرق إلى مفاهيم حول التدقيق من خلال عرض: -

• نشأة التدقيق وتعريفه.

• - أهداف التدقيق وأهميته .

المطلب الأول: نشأة التدقيق وتعريفه

. أولا : نشأة التدقيق:

ظهر التدقيق منذ القدم، حيث يعتبر المصريين القدماء واليونان والرومان أول من استخدم وسائل بدائية في تدقيق أموال الدولة، فكان المدقق وقتها يستمع إلى القيود المسجلة بالدفاتر المحاسبية للتأكد من مدى صحتها، وهكذا نجد كلمة تدقيق Auditing مشتقة من الكلمة اللاتينية Audire وتعني يستمع.(عبدالله ، ٢٠٠٠ : ٨١) ، اتسع وتطور مفهوم التدقيق نتيجة الثورة الصناعية وما نتج عنها من آثار، إضافة إلى كبر حجم المؤسسات واتساع نشاطاتها وتعددتها، مما أدى إلى انفصال الملكية عن الإدارة، ونتيجة لهذه الأوضاع ظهرت الحاجة إلى وسيلة ليطمئن بها أصحاب رؤوس الأموال بأن الحسابات الختامية المعروضة عليهم من قبل مجلس الإدارة تعطي صورة صادقة وصحيحة عن المركز المالي للمؤسسة وعن نتيجة أعمالها، ولهذا السبب ظهرت الحاجة لتعيين مدقق يقوم بالتأكد من صحة حسابات المؤسسة ودفاترها ومستنداتها والقوائم المالية الناتجة عنها، ففي البداية كان المدقق المعين هو أحد أصحاب رؤوس الأموال، حيث كان التدقيق بصفة صورية وغير فعالة نظرا لعدم توفر المؤهلات الفنية للقيام بهذا العمل، إلا أنه فيما بعد ظهر قانون الشركات في إنجلترا ١٨٥٥ - ١٨٥٦ الذي ينص على أنه ليس من الضروري أن يكون المدقق من أصحاب رؤوس الأموال

كما هو الحال في السابق، مما أتاح للمؤسسات تعيين مدقق خارجي.(خضر ، ١٩٩٦ : ٣) نظرا لاحتياجات الإدارة لإحكام عملية الرقابة على المستويات التنفيذية وللتأكد من فعالية الأنظمة الإدارية ظهرت عدة أنواع من التدقيق وتنوعت أهدافه لتتعدى مجال الحسابات الختامية وعناصر المركز المالي لتدرس مختلف آل وظائف في المؤسسة وخططها وتحدد الانحرافات والعمل على رفع مستوى الأداء والكفاءة.(بوتين ، ٢٠٠٨ : ٩) .

ثانيا : تعريف التدقيق:

حظي التدقيق بعدة تعاريف منها: عرفته جمعية المحاسبة الأمريكية على أنه: " عملية منظمة للحصول على القرائن المرتبطة بالعناصر الدالة على الأحداث الاقتصادية ، وتقييمها بطريقة موضوعية لغرض التأكد من درجة مسايرة هذه العناصر للمعايير الموضوعية، ثم توصيل نتائج ذلك إلى الاطراف المعنية".(الصبان ، ٢٠٠١ : ٦) - عرف خالد أمين التدقيق على أنه: "فحص أنظمة الرقابة الداخلية والبيانات والمستندات والحسابات والدفاتر الخاصة بالمشروع تحت التدقيق فحصاً انتقادياً منظماً، بقصد الخروج برأي فني محايد على مدى دلالة القوائم المالية عن الوضع المالي لذلك المشروع في نهاية فترة زمنية معلومة، ومدى تصويرها لنتائج أعمالها من ربح وخسارة عن تلك الفترة".(طواهر وصيدي ، ٢٠٠٣ : ٩)

كما عرفته منظمة العمل الفرنسي على أنه: " مسعى أو طريقة منهجية مقدمة بشكل منسق من طرف مهني يستعمل مجموعة من تقنيات المعلومات والتقييم بغية إصدار حكم معلل ومستقل، استناداً على معايير التقييم ،وتقدير مصداقية وفعالية النظام والاجراءات المتعلقة بالتنظيم". (المصدر السابق نفسه : ١٠)

ثالثا : فروض عملية التدقيق

تقوم عملية تدقيق الحسابات على مجموعة من الفروض، حيث يعرف kohler الفرض بأنه "قاعدة تحظى بقبول عام ويعبر عن التطبيق العملي ويستخدم في حل نوع معين من المشاكل"، اتفق الباحثين على أن هناك فروض علمية يمكن أن يبنى عليها التدقيق ومن أهم هذه الفروض ما يلي: (جمعة ، ٢٠١٥ : ٥-١٥) فرض عدم التأكد: ويظهر ضرورة وجود مجموعة من أدلة الإثبات الكافية لإزالة حالة عدم التأكد، ويرجع عدم التأكد في المجال المحاسبي إلى الاستخدام غير المتكامل للبيانات المحاسبية، وعدم القدرة على تقدير كافة الظروف المستقبلية عند اتخاذ القرارات، وعدم وجود نظام جيد للاتصال في التنظيم؛ فرض استقلال المدقق: فالمدقق عندما يمارس عمله يعتبر حكم أ يعتمد على رأيه فيما كلف به من أعمال، ويعتمد هذا الفرض على نوعين أساسيين من المقومات، مقومات ذاتية تتعلق بشخص المدقق وتكوينه العلمي والعملي، ومقومات موضوعية وهي ما تتضمنه التشريعات وما تصدره الهيئات المهنية من أحكام وقواعد وضمانات؛ - ، فرض توافر تأهيل خاص للمدقق: فالمدقق يستخدم حكمه الشخصي عند ممارسة وظيفته، وهو يتعرض عند الفحص لمشاكل محاسبية أو ضريبية أو فنية وذلك يتطلب قدرة وخبرة علمية وعملية كافية لأداء مهمته؛

فرض توافر نظام كاف للرقابة الداخلية: فنظام الرقابة الداخلية يشمل هيكل يتكون من بيئة الرقابة، وتقدير المخاطر، وأنشطة الرقابة والمعلومات والاتصال، ففهم المدقق لنظام الرقابة الداخلية يعتبر نقطة البداية لأداء مهمته؛ فرض الصدق في محتويات التقرير: حيث يعتبر تقرير المدقق الأساس عند توزيع الأرباح أو قبول الاقرار الضريبي، فعبء الإثبات يقع على المدقق باعتباره محل ثقة جميع الاطراف المتعاملين مع المؤسسة أو المستفيدين من تقريره.

رابعا : أهداف التدقيق:

شهدت أهداف التدقيق عدة تطورات وفق المراحل التي مر بها التدقيق، حيث يمكن تقسيم أهداف التدقيق إلى ما يلي: (عبدالله ، ١٩٩٩ : ٥١) أ- الأهداف التقليدية: يمكن حصرها فيما يلي: التأكد من دقة وصحة البيانات المحاسبية المثبتة في دفاتر المشروع وسجلاته، وتقرير مدى الاعتماد عليها؛ الحصول على أري فني محايد حول مطابقة القوائم المالية لما هو مقيد

بالدفاتر والسجلات؛ اكتشاف ما قد يوجد بالدفاتر من أخطاء أو غش؛ تقليل فرص الأخطاء والغش عن طريق زيارات المدقق المفاجأة للمشروع، وتدعيم أنظمة الرقابة الداخلية المستخدمة؛ ب- الأهداف الحديثة: من أهمها ما يلي: مراقبة الخطط الموضوعية ومتابعة تنفيذها؛

تحقيق أقصى قدر ممكن من الكفاية الإنتاجية عن طريق الحد من الإسراف في جميع نواحي نشاط المشروع؛ تقييم نتائج أعمال المشروع مقارنة بالأهداف المرسومة؛ تحقيق أقصى قدر ممكن من الرفاهية لأفراد المجتمع الذي يعمل فيه المشروع. إضافة للأهداف التقليدية والأهداف الحديثة هناك أهداف أخرى للتدقيق متمثلة في الأهداف العملية وهي تضم: (طواهر وصديقي ، مرجع سابق : ٨١) الوجود والتحقق: وهو التأكد من أن جميع الأصول والخصوم الواردة في الميزانية وفي القوائم المالي الختامية موجودة فعلاً؛ ملك للمؤسسة الملكية والمديونية: وذلك من خلال التأكد من أن كل عناصر الأصول هي والخصوم هي إلتازم عليها، فالتدقيق بذلك يعمل على تأكيد صدق وحقيقة المعلومات المحاسبية الناتجة عن نظام المعلومات المولد لها، والتي تقدم إلى اطراف عدة سواء داخلية أو خارجية؛ - الشمولية أو الكمال: بغية الوصول إلى الشمولية ينبغي التأكد من دقة وصحة البيانات المحاسبية المثبتة بالدفاتر والسجلات من جهة ومن جهة أخرى العمل على تجهيز هاته البيانات بشكل يسمح بتوفير معلومات شاملة ومعبرة عن الوضعية الحقيقية للمؤسسة، والذي يعتبر من أهم أهداف التدقيق لإعطاء المصدقية لمخرجات نظام المعلومات المحاسبية؛ التقييم والتخصيص: يقصد به ضرورة تقييم الأحداث المحاسبية وفقاً للطرق المحاسبية المعمول بها كطرق اهتلاك الاستثمارات، أو تقييم المخزونات، ثم تخصيص هذه العملية في الحسابات المعنية، وبانسجام مع المبادئ المحاسبية المقبولة قبولاً عاماً العرض والإفصاح: تسعى الاطراف الطالبة للمعلومات المحاسبية إلى الحصول على معلومات ذات مصداقية ومعبرة عن الوضعية الحقيقية للمؤسسة من خلال إفصاح هذه الأخيرة عن مخرجات نظام المعلومات التي أعدت وفقاً لمعايير الممارسة المهنية، وتجهيزها بشكل يتماشى والمبادئ المحاسبية، تعتبر هذه

المعلومات محل الفحص من قبل المدقق ليتأكد من صحتها ومصداقيتها؛ إبداء الرأي: يسعى المدقق من عملية التدقيق إلى إبداء أري فني محايد حول مدى الالتزام بتطبيق المبادئ المحاسبية وعن صدق وصحة المعلومات الناتجة عن نظام المعلومات المحاسبية.

خامسا : أهمية التدقيق

تظهر أهمية تدقيق الحسابات في أنه وسيلة تخدم العديد من الجهات في اتخاذ قراراتهم ورسم سياستهم وهذه الجهات هي: (جربوع ، ٢٠٠٠ ، ٨-٩) الخطط إدارة المشروع: تعتمد اعتماداً كلياً على البيانات المحاسبية في وضع ومراقبة الأداء وتقييمه، كما أنه وسيلة لإثبات أن إدارة المشروع قد مارست أعمالها بنجاح مما يؤدي إلى إعادة انتخاب وتجديد مدة أعضاء مجلس الإدارة لفترة أخرى وكذلك زيادة مكافآتهم؛ المستثمرون: نتائج التدقيق تطمئنهم بأن أموالهم لن تتعرض للاختلاس والسرقة وذلك نتيجة قيام المدقق بمراقبة تصرفات مجلس الإدارة والتأكد من عدم انتهاك العقد الأساسي، وأيضاً يعتمد المستثمرون على القوائم المالية المدققة عند اتخاذ أي قرار في توجيه المدخ ارت والاستثمارات بحيث تحقق لهم أكبر عائد ممكن؛ البنوك: قبل أن توافق على منح القروض للمؤسسة فإنها تقوم بفحص وتحليل المركز المالي ونتيجة أعمال هذه المؤسسات بناءً على نتائج التدقيق، وذلك لضمان قدرت هذه المؤسسات على سداد القروض مع فوائدها وفي المواعيد المحددة لها؛

الجهات الحكومية: تعتمد أجهزة الدولة على البيانات التي تصدرها المشاريع في العديد من الأغراض منها مراقبة النشاط الاقتصادي أو رسم السياسات الاقتصادية للدول أو فرض الضرائب، ولا يمكن للدولة القيام بتلك الأعمال دون بيانات موثوق فيها ومعتمد من جهات محايدة تقوم بفحص البيانات فحصاً دقيقاً وبدأ الرأي الفني المحايد والعاقل عليها.

المبحث الثاني : التدقيق الداخلي

أولاً : عموميات حول التدقيق الداخلي.

يعتبر التدقيق الداخلي إحدى أنواع التدقيق من حيث الجهة القائمة بالتدقيق، حيث نشأ بناءً على احتياجات الإدارة لضمان تحقيق أهدافها وحماية أصولها، ولكي تحقق الإدارة هذه الغاية لا بد لها من أن تعتمد مصلحة للتدقيق الداخلي، أو شخص مهني يقوم بأعمال التدقيق الداخلي لتقييم والحكم على الأنظمة القائمة في المؤسسة مما يساعدها في اتخاذ القرارات. ومن أجل الإحاطة بعموميات حول التدقيق الداخلي سيتم التطرق إلى: -

تعريف التدقيق الداخلي. -

وظائف التدقيق الداخلي وخدماته . -

المطلب الأول: تعريف التدقيق الداخلي.

للتدقيق الداخلي عدة تعاريف منها: - عرف بأنه: " نشاط تقييمي مستقل تقوم به إدارة أو قسم داخل المؤسسة مهمته فحص الأعمال المختلفة في المجالات المحاسبية والمالية والتشغيلية وتقييم أداء الإدارات والأقسام في هذه المؤسسة، وذلك كأساس لخدمة الإدارة العليا كما أنه رقابة إدارية تؤدي عن طريق قياس وتقييم فعالية الوسائل الرقابية الأخرى". (حجازي ، ٢٠١٠ : ١١) عرفه مجمع المراجعين الداخليين بالولايات المتحدة الأمريكية (the Institute of Internal Audition) على أنه: "وظيفة يؤديها موظفين من داخل المؤسسة وتتناول الفحص الانتقادي للإجراءات والسياسات والتقييم المستمر للخطط والسياسات الإدارية وإجراءات الرقابة الداخلية، وذلك بهدف التأكد من تنفيذ هذه السياسات الإدارية والتحقق من أن مقومات الرقابة الداخلية ومعلوماتها سليمة ودقيقة وكافية". (سرايا ، ٢٠٠١ : ٦٢١) ، - كما عرف على أنه: " وظيفة تقييمية مستقلة تنشأ داخل تنظيم معين بغرض فحص وتقييم الأنشطة التي يقوم بها هذا التنظيم، ويهدف التدقيق الداخلي إلى مساعدة الأفراد داخل هذا التنظيم للقيام بمسؤولياتهم بدرجة عالية من الكفاءة وذلك عن طريق توفير التحليل، التقييم، التوصيات، المشورة، والمعلومات التي تتعلق بالأنشطة التي تتم مارجعتها". (السوافري ، ٢٠٠٣ : ٢٨) من خلال التعاريف السابقة نجد أن للتدقيق الداخلي هدفين أساسيين هما: (الصحن ، ٢٠٠١ : ٣١٢) - التحقق من مدى الالتزام بالسياسات والإجراءات ووسائل الرقابة الداخلية المصرح بها في المستويات الإدارية المختلفة؛ التحقق من مدى كفاءة وفعالية أداء الإدارة والأقسام المختلفة. وبصفة عامة يمكن القول بأن التدقيق الداخلي عبارة عن نشاط تقييمي مستقل يقوم به شخص من داخل المؤسسة من أجل إبداء الاري حول صحة وسلامة الدفاتر والسجلات المحاسبية ومدى فعالية الأنظمة والإجراءات الإدارية القائمة في المؤسسة.

ومن التعاريف السابقة نجد أيضاً أن لعملية التدقيق الداخلي عدة خصائص وهي: (يونس ومصطفى ، ٢٠١١ : ٧٣) تأكيدية: تطمئن الإدارة العليا بالمخاطر التي تواجه المؤسسة، مما يساعد في السيطرة على هذه المخاطر في الوقت المناسب؛ - استشارية: تقدم لإدارة المؤسسة

كل الدراسات والاستشارات والاقتراحات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة؛ - مستقلة: أي أنها وظيفة مستقلة عن كل الوظائف الأخرى بالمؤسسة ومرتبطة بالإدارة العليا فقط؛ - موضوعية: أن يؤدي المدقق الداخلي مهامه بأداء جيد وموضوعي.

المطلب الثاني: وظائف التدقيق الداخلي وخدماته. ١

١- وظائف التدقيق الداخلي:

يهدف التدقيق الداخلي إلى التأكد من صحة وسلامة ومصادقية الدفاتر والسجلات المحاسبية ومدى فعالية الأنظمة الإدارية القائمة في المؤسسة وهذا لا يكون إلا من خلال القيام بالوظائف التالية: (الصفحة ٢١٨-٢٢٠) مرجع سابق :

أ- الفحص:

يشمل الفحص السجلات والدفاتر المحاسبية ومراقبة الأصول والتحقق من و التقارير المالية، وأيضا يقوم المدقق الداخلي بزيارة الفروع المختلفة للمؤسسة، وكما يمتد الفحص والتحقق إلى التقارير المستخرجة من سجلات المشروع، حيث تعتمد الإدارة إلى حد كبير على المعلومات والبيانات الواردة في هذه التقارير لتسيير النواحي التشغيلية واتخاذ القرارات التي تكون سليمة إذا كانت مبنية على تقارير صحيحة ومن أمثلة الفحص نجد قيام المدقق بمقارنة أرقام التقارير بالمعلومات المستخرجة منها، التأكد من القيود المسجلة؛

ب- التقييم:

إن فحص السجلات المحاسبية والتقارير يمنح للمدقق الداخلي المقدرة للحكم على مدى قوة النظام الموضوع ونقاط الضعف فيه، وعلى هذا يستطيع أن يقيم النظام ويقترح التعديلات المناسبة عليه، من خلال التقييم يستطيع المدقق الداخلي أن يوفر للإدارة ما يلي: المعلومات الكافية والدقيقة؛ المحافظة على مواردها من الضياع أو السرقة أو الإهمال؛ - مراقبة جميع الخطوات التشغيلية وتقييم الكفاية المحاسبية؛ تقييم العمل لجميع الإدارات؛

ج- مراقبة التنفيذ:

لن تكون السياسات الموضوعية والاجراءات التنظيمية والرقابية ذات قيمة إلا إذا أتبعت فعلاً ، وعلى هذا فإن من أغراض التدقيق الداخلي مراقبة تطبيق النظم والسياسات الموضوعية ويكون هذا من خلال ملاحظة وفحص السجلات والتقارير المعدة والتأكد من أن العمل قد تم كما هو مرسوم.

٢ - خدمات التدقيق الداخلي:

يقدم التدقيق الداخلي عدة خدمات داخل المؤسسة من أهمها ما يلي: (سريا ، مرجع سابق)
٢٠١٩-٢٠١٨ :

• خدمات وقائية:

وهي عبارة عن مجموعة من الاجراءات التي يضعها المدقق الداخلي في المؤسسة لتحقيق الحماية الكاملة للأصول والممتلكات من السرقة أو الاختلاس أو الإسراف، وحماية السياسات المختلفة في المؤسسة من تحريفها أو تغييرها دون مبرر؛

• خدمات تقييمية:

تتمثل في الأساليب والاجراءات التي يستخدمها المدقق الداخلي في مجال قياس وتقييم مدى فعالية نظم و إجراءات الرقابة الداخلية المطبقة في المؤسسة، وقد يستخدم المدقق الداخلي نفس الأدوات التي يستخدمها المدقق الخارجي بالتعاون معاً لما في ذلك من تيسير لمهمة كل منهما؛

• خدمات إنشائية:

وتتمثل في مساعدة المدقق الداخلي لإدارة المؤسسة بتوفير البيانات في مجال تحسين الأنظمة الموضوعية داخل المؤسسة سواء كانت هذه الأنظمة الملائمة إدارية أو مالية أو فنية؛

• خدمات علاجية:

تتمثل في الاجراءات والأساليب التي يستخدمها المدقق الداخلي في مجال تصحيح أي أخطاء قد اكتشفها أو التوصيات التي يتضمنها تقرير مراجعته والخاصة بإصلاح أي أخطاء أو علاج أوجه القصور في مختلف نظم المشروع.

الفصل الثاني

الأداء المالي

تمهيد الفصل:

إن المؤسسة الاقتصادية مهما كان نوعها سواء عامة أو خاصة تهدف إلى الربح وهذا من خلال تنسيق مواردها وجهودها لتحقيق الأهداف المرجوة، لذلك فتقييم الأداء يقدم أداة رئيسية لازمة لإجراء الرقابة في المؤسسة، حيث تعتمد المؤسسة على مجموعة من الأدوات والأسس لتقييم أدائها حتى تكشف عن نقاط القوة والضعف. يعتبر التدقيق الداخلي أحد الوظائف التي تعتمد عليها المؤسسة للوصول إلى الأداء الجيد الذي أصبح شرطاً أساسياً لتأمين بقاء المؤسسة

في بيئتها الذي تسمح مؤشرات المتوقعة بالحكم على درجة أمان المؤسسة وذلك من خلال التأكد من صحة المعلومات الواردة في القوائم المالية التي يعتمد عليها لحساب تلك المؤشرات. لذلك فالغرض من هذا الفصل هو عرض الإطار النظري لتقييم الأداء المالي وتدقيق القوائم المالية، ومن أجل ذلك سيتم التطرق في هذا الفصل إلى: -

- المبحث الأول: ماهية تقييم الأداء المالي.
- المبحث الثاني: التدقيق الداخلي للقوائم المالية.

المبحث الأول :

ماهية تقييم الأداء المالي

يعتبر موضوع الأداء أحد المفاهيم ذات الأهمية في المؤسسة بالأخص الأداء المالي، حيث تسعى المؤسسة لتقييمه من أجل الوقوف على وضعيتها المالية الحقيقية، وذلك من خلال مراحل وباستخدام أدوات لتقييمه، لذلك الهدف من هذا المبحث هو معالجة النقاط التالية: **المطلب الأول: تعريف الأداء المالي.**

١ - تعريف الأداء:

لم يتفق الباحثين على إعطاء تعريف واحد لمصطلح الأداء باعتبار أن هذا المصطلح يشمل العديد من المجالات، فمنهم من اعتمد على الجوانب الكمية في صياغة تعريف له ومنهم من اعتمد على أبعاد تنظيمية واجتماعية. من بين التعاريف نجد: -تعريف الأداء المالي. -تعريف تقييم الأداء المالي. -مراحل عملية تقييم الأداء المالي والأدوات المستخدمة في تقييمه. الأداء هو " نشاط تنموي مستمر يعكس قدرة المؤسسة على استغلال إمكانياتها وفق أسس ومعايير معينة تضعها بناء على أهدافها طويلة الأجل". (عبادة ، ٢٠٠٨ : ٨١) عرف (KHEMKHEM) الأداء على أنه: " أداء مركز مسؤولية (ورشة، وحدة، مؤسسة...) ويعني الفعالية الإنتاجية، حيث يحقق هذا المركز الأهداف التي سبق وأن سطرها". (عدون ، بدون سنة : ٢١) - - كما عرفه (P. DRUKER) على أنه: " قدرة المؤسسة على الاستمرار والبقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين والعمال". (الداوي ، ٢٠١٠ : ٢١٨) - وبصفة عامة يمكن القول أن الأداء هو تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة وضمان بقائها واستمرارها في نشاطها. ٢

- تعريف الأداء المالي: للأداء المالي عدة تعاريف نذكر منها: الأداء المالي هو " تشخيص الصحة المالية للمؤسسة لمعرفة مدى قدرتها على إنشاء القيمة لمواجهة المستقبل، وذلك من خلال الاعتماد على الميزانيات، جدول حسابات النتائج، الجداول الملحق". (دريد ، ٢٠٠٩ : ١٣٠) كما يعرف الأداء المالي أيضا على أنه: " مدى تحقيق القدرة الإرادية والقدرة الكسبية في المؤسسة، حيث الأولى تعني قدرة المؤسسة على توليد إيرادات سواء من نشاطاتها الجارية أو ال أرسمالية أو الاستثنائية، بينما تعني الثانية قدرة المؤسسة على تحقيق فائض من أنشطتها، والبعض يعرفه بمدى تمتع وتحقيق المؤسسة لهامش أمان يزيل عنها العسر المالي و ظاهرة الإفلاس". (عبدالغني ، ٢٠٠٧ : ٥٣) - وبصفة عامة يمكن القول أن الأداء المالي هو عبارة عن تحقيق الأهداف ذات الطابع المالي في المؤسسة والتي تمكن من تحقيق هامش أمان لمواجهة المستقبل والتصدي للمخاطر والصعوبات المالية.

المطلب الثاني:

تعريف تقييم الأداء المالي

١ - تعريف تقييم الأداء المالي:

قبل التطرق لتعريف تقييم الأداء المالي تجدر الإشارة إلى أن هناك اختلاف بين استخدام مر كلمتي التقويم والتقييم في اللغة العربية، لذلك سيكون استخدام كلمة تقييم في البحث . لكلمة تقويم، فهناك عدة تعاريف لتقييم الأداء منها: - أذفه يقصد بتقييم الأداء المالي " قياس النتائج

المحققة أو المنتظرة في ضوء معايير محددة سابقاً". (جمعة ، ٢٠٠٠ : ٨٣) ويعرف تقييم الأداء أيضاً على أنه: " عملية لاحقة لعملية اتخاذ القرارات، الغرض منها فحص المركز المالي والاقتصادي للمؤسسة". كما يعرف على أنه: " العملية التي تقوم فيها المؤسسة بمقارنة الأداء الفعلي بالأداء المستهدف وتحديد نواحي القوة والضعف في الأداء، مع تحديد أسباب ذلك للتأكد من مدى مساهمة الأداء في ضمان بقاء واستمرار المؤسسة". (بلاسكة ، ٢٠١٢ : ٦) انطلاقاً من التعاريف السابقة يمكن تعريف تقييم الأداء المالي على أنه المقارنة بين الأداء الفعلي والمخطط بالاعتماد على معايير محددة سابقاً من مؤشرات ونسب مالية.

٢- أهمية تقييم الأداء المالي:

لعملية تقييم الأداء المالي أهمية كبيرة ومتعددة منها: (جمعة ، مرجع سابق : ٣٨-٤٠) تحديد مستوى تحقيق الأهداف من خلال قياس ومقارنة النتائج مما يسمح بالحكم على الفعالية؛ تحديد الأهمية النسبية بين النتائج والموارد المستخدمة مما يسمح بالحكم على الكفاءة؛ يقدم أداة رئيسية لازمة للإجراء الرقابي في المؤسسة تظهر عن طريق تصحيح وتعديل الإستراتيجية والخطة وترشيد استخدام الموارد المتاحة؛ و - يسمح بالكشف عن نقاط القوة والضعف من خلال قياس حالة التقدم أو التأخر في المؤسسة، حيث أن الأداء الجيد يصبح شرطاً أساسياً لتأمين بقاء المؤسسة في بيئة تنافسية تسمح بمؤشرات المتوقعة بالحكم على درجة أمان المؤسسة. المطلب الثالث: مراحل عملية تقييم الأداء المالي والأدوات المستخدمة في تقييمه

١ - مراحل عملية تقييم الأداء المالي:

تمر عملية تقييم الأداء بعدة مراحل كما يلي: (الكرفي ، ٢٠١٠ : ٩٣) جمع البيانات والمعلومات الإحصائية: تتطلب عملية تقييم الأداء توفير البيانات والمعلومات والتقارير والمؤشرات اللازمة لحساب النسب والمعايير العملية المطلوبة عن نشاط المؤسسة والتي يمكن الحصول عليها من حسابات الإنتاج والأرباح والخسائر والميزانية والمعلومات المتوفرة عن الطاقات الإنتاجية والاستخدامات وأرس المال وعدد العاملين وأجورهم وغير ذلك؛

تحليل ودارسة البيانات والمعلومات الإحصائية: للوقوف على مدى دقتها وصلاحياتها إذ يتعين توفر مستوى من الموثوقية والاعتمادية ف هذه البيانات لحساب المعايير والنسب والمؤشرات اللازمة لعملية تقييم الأداء؛ - إجراءات عملية التقييم: وهذا باستخدام المعايير والنسب الملائمة للنشاط الذي تمارسه الوحدة الاقتصادية على أن تشمل عملية التقييم النشاط العام للوحدة، بهدف التوصل إلى حكم موضوعي ودقيق يمكن الاعتماد عليه؛ - اتخاذ القرار المناسب عن نتائج التقييم: بما أن نشاط الوحدة المنفذ كان ضمن الأهداف المخططة وأن الانحرافات التي حصلت في النشاط قد حصرت جميعها، وأن أسبابها قد حددت وأن الحلول اللازمة لمعالجة هذه الانحرافات قد اتخذت وأن الخطط قد وضعت للسير بنشاط الوحدة نحو الأفضل في المستقبل؛ - تحديد المسؤوليات ومتابعة العمليات التصحيحية للانحرافات: إضافة إلى تغذية نظام الحوافز بنتائج التقييم وتزويد الإدارات التخطيطية والجهات المسؤولة عن المتابعة بالمعلومات والبيانات التي نتجت عن عملية التقييم للاستفادة منها في رسم الخطط القادمة

٢ - الأدوات المستخدمة في عملية تقييم الأداء:

هناك العديد من الأدوات المستخدمة في عملية تقييم الأداء من أهمها: (المطيري ، ٢٠١١ : ٨١) . - مقاييس الكفاءة: تعتبر عنصر من عناصر النمو والتقدم للأفراد والمؤسسات، يقصد بها القدرة على تحقيق المطلوب إنجازه؛ مقاييس الفعالية: يقصد بها تحقيق الأهداف المرجوة وهي تتعلق بالحصول على النتائج المتوخاة؛ مقاييس الاقتصاد: وهو يشير إلى العلاقة المادية والكمية بين عناصر رأس المال والعمل وبين المنتج النهائي؛ مقاييس المسؤولية الاجتماعية: وهي تتعلق بدمج المؤسسة بين الاهتمامات المجتمعية والبيئية في تعاملها مع أصحاب المصالح والملاك والمساهمين والعملاء في الأسواق المستهدفة بشكل طوعي؛ - المؤشرات المالية: وهي تلك المؤشرات التي يعتمد في حسابها على المعلومات المالية والمحاسبية بالمؤسسة، مثل العائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية. تعريف القوائم المالية: هناك عدة تعاريف للقوائم المالية منها: القوائم المالية هي عبارة عن سجلات رسمية للأنشطة المالية لمؤسسة معينة، هذه القوائم تعطي ملخص عن الوضع المالي وربحية هذه المؤسسة على

المدى القصير والمدى الطويل. (عبدالخالق ، ٢٠١٠ : ١٦٩) - تعرف كذلك بأنها عبارة عن مخلص للأنشطة والعمليات الإنتاجية والتمويلية والاستثمارية بالمؤسسة. - وتعرف أيضاً على أنها بيان للمركز المالي للوحدة الاقتصادية في نقطة معينة من الزمن، وكذلك نتائج عملياتها خلال فترة زمنية سابقة. من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن القوائم المالية هي عبارة عن سجلات رسمية لأنشطة المؤسسة تظهر المركز المالي لها خلال فترة زمنية معينة. (الدهراوي ، ٢٠٠١ ، ٢٠٣):

المبحث الثاني : التدقيق الداخلي للقوائم المالية

تعتبر القوائم المالية من أهم العناصر التي تعتمد عليها عملية تقييم الأداء المالي كونها تعتبر ملخصاً لأنشطة المؤسسة خلال فترة معينة، كما أنها تعتبر أساس لحساب النسب المالية ومؤشرات التوازن المالي، حيث يهتم المدقق بالتأكد من سلامتها وصحتها وهذا ما سيتم التطرق له في هذا المبحث بالتركيز على أحد هذه القوائم المالية والمتمثلة في الميزانية باعتبارها منطلقاً لحساب المؤشرات والنسب المالية. المطلب الأول: نطاق تدقيق القوائم المالية. ينطوي تدقيق القوائم المالية على تجميع الأدلة عن البيانات التي تشتمل عليها القوائم المالية لأية مؤسسة، واستخدام هذه الأدلة للتأكد من مدى تطبيق المؤسسة للمبادئ المحاسبية المقبولة قبولاً عاماً. فطبقاً للمعيار الدولي للتدقيق رقم ٢٠٠ الخاص بالأهداف والمبادئ العامة التي تحكم أداء عملية تدقيق القوائم المالية، فإن الهدف من تدقيق القوائم المالية هو تمكين المدقق من التعبير عن رأيه عما إذا كانت هذه القوائم قد تم إعدادها في كافة النواة، الجوهرية طبقاً لإطار عمل محدد لإعداد التقارير المالية، وأري المدقق هذا يرتبط بالقوائم المالية المأخوذة كوحدة واحدة وليس على جانب محدد منها. ولإبداء الرأي على القوائم المالية محل التدقيق يجب على المدقق أن: (لطي ، ٢٠٠٥ : ٣٦٠) يتأكد مما إذا كانت البيانات الموجودة في السجلات المحاسبية أو أي مصادر أخرى هي بيانات يمكن الاعتماد عليها وكافية لإعداد القوائم المالية؛ يتأكد مما إذا كانت هذه المعلومات والبيانات قد نقلت سليمة إلى تلك القوائم المالية؛ مطابقة القوائم المالية مع

السجلات المحاسبية ومصادر المعلومات الأخرى؛] دراسة الأسس المحاسبية التي أعدت بموجبها القوائم المالية، وأن يقوم بتقييمها ويتأكد من استمرارية تطبيقها وصحة تبويبها.

المطلب الثاني: تحليل القوائم المالية.

عرف التحليل المالي (Financial analysé) بأنه دراسة القوائم المالية بعد تبويبها وباستخدام الأساليب الكمية وذلك بهدف إظهار الارتباطات بين عناصرها والتغيرات الطارئة على هذه العناصر وحجم وأثر هذه التغيرات واشتقاق مجموعة من المؤشرات التي تساعد على دراسة وضع المؤسسة من الناحية التشغيلية والتمويلية وتقييم أداء هذه المؤسسة وكذلك تقديم المعلومات اللازمة للأطراف المستفيدة من أجل اتخاذ القرارات الإدارية السليمة. (محمد وآخرون ، ٢٠٠٨ : ٢١) يستخدم المحلل المالي والمدقق نوعين من التحليل المالي هما: - التحليل الأفقي: يقصد بالتحليل الأفقي مقارنة الأرقام الواردة بالقوائم المالية لعدة فترات محاسبية متتالية (إثنين أو أكثر)، أي أن المقارنة تكون بين قيمة البند ذاته ولكن على مدار عامين متتاليين أو أكثر، مثل المقارنة بين صافي الربح على مدار عدة سنوات سابقة؛ ١ إن واقعية نتائج التحليل الأفقي ترتفع كلما كانت الفت ارت الزمنية المالية المقارنة طويلة، كما يساعد هذا التحليل في تحديد المجالات التي يحدث فيها اختلاف على نطاق واسع، ويمكن المحلل المالي من تكوين صورة أدق عن وضعية المؤسسة وعن اتجاهاتها المستقبلية، ويمكن أيضا في ظل هذا التحليل استخدام النسب المالية خلال عدة سنوات ودراسة اتجاه تلك النسب خلال فترة محل الدراسة، بالإضافة إلى قياس درجة التغير في تلك النسب. (لطي ، ٢٠٠٥ : ٢٣٠)

٢ - التحليل الرأسي:

يتمثل هذا التحليل في إظهار النسبة المئوية لكل عنصر من عناصر الميزانية للمجموع الذي ينتمي إليه هذا العنصر، وهذا يعني أن مجموع العناصر ستتحول إلى رقم مئوي، هذا النوع من التحليل يجب أن يتم على بيانات من نفس الفترة المحاسبية الواحدة، مثال ذلك أن يتم

حساب نسبة النقدية مثلاً إلى مجموع عناصر الأصول في نفس ميزانية السنة الواحدة، وأن لا نقوم بمقارنة هذا العنصر بمجموع عناصر الأصول الواردة قبل عامين. (داود ، ٥٣ : ٢٠١٢)

المطلب الثالث: تدقيق عناصر الميزانية.

تتم عملية تدقيق المازنية أو ما يسمى بقائمة المركز المالي من خلال تدقيق كل من جانب الأصول وجانب الخصوم كما يلي: ١ - تدقيق الأصول: (فضالة ، ١٩٩٥ : ١٦-١٧) إن التحقق من عناصر الميزانية يستدعي التحقق من ثلاث أمور رئيسية بالنسبة للأصول الثابتة والمتداولة وهي:

أ- وجود الأصل: في هذه المرحلة يتأكد المدقق من وجود الأصل عن طريق مطابقة ما هو موجود بالدفاتر المحاسبية مع ما هو موجود فعلياً، كما يحصل المدقق كذلك على خطابات التصديق من المدينين بما يثبت مديونيتهم، كما يتأكد من أن بعض الأصول الثابتة مؤمن عليها؛

ب- ملكية الأصل: هنا يطلب المدقق العقود والمستندات الخاصة بالعقارات والاستثمارات للتأكد من ملكية المؤسسة للأصل، كما يحصل على شهادة من الشهر العقاري تأكد تسجيل ملكية الأصل مع خلوه من الرهونات، وكذلك يحصل على شهادات من الغير بأن الأصول التي في حوزتهم ليست لتغطية دين ما؛

ج- تقييم الأصول: يجب على المدقق أن يطلب المستندات الدالة على سعر التكلفة للأصل وكذا مستندات الرسوم الجمركية ومصرفيات النقل وغيرها، كما يجب عليه التحقق من كفاية مخصصات الإهلاك ومخصصات الديون المشكوك في تحصيلها، وتتبع العمليات المحاسبية في الدفاتر الخاصة بالأصول في الفترة المالية التالية لإقفال الحسابات وإظهار القوائم المالية الختامية وذلك للتأكد من مدى بيع الأصول أو تحصيل الديون؛ فمثلاً للتحقق من الموجودات الثابتة يقوم المدقق بما يلي: التحقق من وجود الأصل في تاريخ إعداد قائمة المركز المالي؛ -

التحقق من ملكية المؤسسة للأصل الموضح في قائمة المركز المالي ومن نوع هذه الملكية؛ -
التحقق من صحة تقييم الأصل.

٢ - تدقيق الخصوم:

لكي يتمكن المدقق من إبدأ رأيه عن مدى تعبير الميزانية عن المركز المالي يجب عليه أن يقوم بالتحقيق من عناصر الخصوم بنفس الكفاءة والعناية التي يتحقق بها من عناصر الأصول. (عشماوي ، بدون سنة : ٣٣٤)

ملكية الأصل مع خلوه من الرهونات، وكذلك يحصل على شهادات من الغير بأن الأصول التي في حوزتهم ليست لتغطية دين ما؛ ج- تقييم الأصول: يجب على المدقق أن يطلب المستندات الدالة على سعر التكلفة للأصل وكذا مستندات الرسوم الجمركية ومصرفيات النقل وغيرها، كما يجب عليه التحقق من كفاية مخصصات الإهلاك ومخصصات الديون المشكوك في تحصيلها، وتتبع العمليات المحاسبية في الدفاتر الخاصة بالأصول في الفترة المالية التالية لإقفال الحسابات وإظهار القوائم المالية الختامية وذلك للتأكد من مدى بيع الأصول أو تحصيل الديون؛ فمثلا للتحقق من الموجودات الثابتة يقوم المدقق بما يلي: - التحقق من وجود الأصل في تاريخ إعداد قائمة المركز المالي؛ - التحقق من ملكية المؤسسة للأصل الموضح في قائمة المركز المالي ومن نوع هذه الملكية؛ -

- التحقق من صحة تقييم الأصل.

٢ - تدقيق الخصوم: لكي يتمكن المدقق من إبدأ رأيه عن مدى تعبير الميزانية عن المركز المالي يجب عليه أن يقوم بالتحقيق من عناصر الخصوم بنفس الكفاءة والعناية التي يتحقق بها من عناصر الأصول. (عشماوي ، بدون سنة : ٣٣٤)

ويمكن تقسيم تدقيق عناصر الخصوم إلى: أ- تدقيق الخصوم (الإلتزامات) قصيرة الأجل: تتمثل الخصوم قصيرة الأجل في الديون المستحقة على المؤسسة تكون عادة مطلوبة خلال فترة قصيرة من الزمن هي سنة، وهي تتكون من الدائنين، أوراق الدفع، المصروفات المستحقة،

الإيرادات المؤجلة؛ يتم التحقق من الخصوم قصيرة الأجل من خلال: (جربوع ، بدون سنة : ٢٠٥-٢١٥) التحقق من وجود الإلتزام: يتأكد المدقق من أن كافة الإلتزامات الواردة في الميزانية مستحقة فعلاً على المؤسسة؛ - التحقق من قيمة الإلتزام: يتأكد المدقق من أن قيمة الإلتزام الواردة في السندات التي تثبت نشأتها مطابق لما هو موجود في الميزانية؛ فمثلاً عند القيام بالتحقق من أرصدة الدائنين يجب على المدقق أن يتأكد من: - صحة حسابات الدائنين من الناحية الحسابية؛ - أن أرصدة حسابات الدائنين صحيحة ومستحقة فعلاً على المؤسسة في تاريخ إعداد الميزانية؛ عدم إغفال قيد الإلتزامات بالدفاتر. ب- تدقيق الخصوم(الإلتزامات) طويلة الأجل: تتمثل الخصوم طويلة الأجل في الديون المستحقة على المؤسسة غالباً ما تكون هذه الديون مضمونة برهن أحد الأصول، وتكون عادة مطلوبة خلال فترة زمنية تتجاوز سنة؛ يتم التحقق من الخصوم طويلة الأجل من خلال: (جربوع ، مصدر سابق : ٣٠٥)

التأكد من وجود هذه الإلتزامات على المؤسسة وأنها قد أثبتت بالدفاتر بقيمتها الحقيقية؛ التأكد من أن المؤسسة قد كونت المخصصات الكافية للإلتزامات التي ستستحق مستقبلاً مثل احتياطي رد السندات أو احتياطي سداد السندات؛ التأكد بأن العملية قد أنجزت من الجهة المسؤولة التي لها سلطة الاعتماد؛ فمثلاً عند تدقيق السندات يطلع المدقق على كافة الوثائق والمستندات المتعلقة بالسندات.

خلاصة الفصل:

إن الأداء المالي هو عملية التعرف على مدى تحقيق الأهداف المالية للمؤسسة التي تمكن من تحقيق هامش أمان لمواجهة المستقبل ،لذا تهتم المؤسسة بتقييم أدائها المالي لاتخاذ القرارات كونه يعتبر أداة رقابية تسمح بتصحيح وتعديل الإستراتيجية من خلال من المراحل ابتداء من جمع البيانات والمعلومات الإحصائية وصولاً إلى تحديد المسؤوليات ومتابعة العمليات التصحيحية، وهذا بالاعتماد على أسس معينة متمثلة في بطاقة الأداء المتوازن والقوائم المالية والنسب والمؤشرات المالية المختلفة. يعتبر تدقيق القوائم المالية إحدى الطرق التي ينتهجها المدقق لتقييم الأداء المالي والتعرف على مستوى مؤشرات من خلال التأكد من صحة

المعلومات الواردة في هذه القوائم التي تعتبر أساس لحساب النسب المالية ومؤشرات التوازن المالي.

الفصل الثالث :

الاطار العملي للبحث

سنتطرق في هذا المطلب إلى الدراسة العملية لبحث دور نظم دعم القرار في اتخاذ القرارات وتأثيره على تدفق المعلومات في أي منظمة، حيث أن هناك تدفق المعلومات الداخلي، الذي يتم داخل المؤسسة بين مختلف مصالحها وأقسامها وكذلك التدفق الخارجي للمعلومات وهو تبادل المعلومات بين المؤسسة ومحيطها الخارجي، وتعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورياً رئيسياً يتم من خلاله انجاز الجانب العملي التطبيقي من الدراسة، فمن خلالها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة والتي وردت في الإطار النظري، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها. وبناء على ذلك تناول هذا المبحث وصفاً للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها ومدى صدقها وثباتها، ويضم المبحث الثالث المعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج

المبحث الأول : استبانة البحث

تم إعداد استبانة لاستطلاع رأي عينة البحث في مفهوم نظام المعلومات الإداري وبيان أثره ودوره في صناعة القرار الإداري وذلك من خلال مجموعة من العاملين في شركة بيتروجينا العراقية . وتتكون هذه الاستبانة من ثلاثة أقسام رئيسية :

القسم الأول : يتكون من خمسة أسئلة تتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوث (الجنس العمر، التحصيل العلمي

العمر، عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، عدد سنوات الخدمة الإجمالي)

القسم الثاني : وهو مؤلف من ثلاثة محاور

أ- المحور الأول : يتعلق بقياس رأي العينة المبحوثة في دعم الادارة العليا لنظام المعلومات الإداري

ويتكون من ٥ أسئلة.

ب المحور الثاني : يبحث في رأي عينة البحث في الامكانيات الفنية التي توفرها الشركة لنظام المعلومات الإداري موزع على ٥ أسئلة. ت المحور الثالث : ويتعلق بالبحث برأي عينة البحث الامكانيات البشرية الموجودة لدى الشركة وقدرتها على التعامل مع نظام المعلومات الإداري ويضم ٥ أسئلة.

القسم الثالث : ويتعلق بقياس رأي عينة البحث بعملية اتخاذ القرارات الادارية ويتكون من ١٠ أسئلة.

مقياس البحث : صممت استمارة الاستبيان الملحق رقم (٢) و مقياس البحث بالاعتماد على مقياس (Likert) الثلاثي (أتفق محايد لا أتفق ، كما تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الاحصائي IBM SPSS Version ٢٢ بالتعاون مع عدد من المختصين في هذا المجال وتم إخضاعه للاختبارات الآتية :

أ-انساق وثبات مقياس البحث : قام الباحث بالتأكد من اتساق وثبات مقاييس البحث بطريقة معامل ألفا كرونباخ وقد بلغت قيمة معامل الثبات (٠,٨٨٢)، وهي مقبولة إحصائياً في

البحوث الإدارية والسلوكية لأن قيمتها أكبر من (٠,٧٠)، وتدل على الانساق الداخلي للمقياس

Reliability Statistic

ach's Alph	em
٠,٨٨٢	٠,٧٠

الجدول رقم (١) معامل ألفا كرونباخ للاستبانة من إعداد الباحث باستخدام برنامج spss

ب الصدق الظاهري لمقياس البحث : بهدف التأكد من الصدق الظاهري لمقياس البحث تم عرضه بصيغته النهائية على عدد من المختصين في الجامعة وعلى الدكتور المشرف على البحث ، وقام الباحث باعتماد الملاحظات التي أبدوها ، وتم تعديل فقرات الاستبانة بما يتلاءم والمقترحات المذكورة

المبحث الثاني : الإحصائيات الوصفية

جدول (١) توزيع عينة الدراسة

تمارات المع من	ترجع	من	ترجاع
الاستمارات	الاستمارات	من الاستمارات	٠٩,٦٦٪

	٣٣,٩١		٣٩,٣٧ %			

إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الجانب الميداني

١- الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية :

من خلال تحليل البيانات الشخصية لعينة البحث نجد أن نسبة مشاركة الذكور في عينة البحث قد بلغت ٦٦,٠٩ % بينما بلغت نسبة مشاركة الإناث ٣٣,٩١ ،

أما توزيع نسبة المشاركة حسب العمر قد بلغت ١٦,٥٢ % للشريحة العمرية ثلاثين عاماً فما دون و ٣٧,٣٩ % للشريحة العمرية بين ٣١ و ٤٠ عاماً و ٢٤,٣٥ % للشريحة العمرية من ٥٠٠٤١ عاماً، وأخيراً ٢١,٧٤ % للشريحة أكبر من ٥٠ عاماً وهذه النسبة تتسجم مع واقع الحال لتوزع الشرائح العمرية في الوظيفة العامة، وإلى درجة كبيرة في القطاع الخاص. أما توزيع نسبة المشاركة في الاستبيان بحسب التحصيل العلمي فقد بلغت ٤,٣٥ % لحاملي شهادة الدكتوراه، و ١٣,٩١ % لحاملي درجة الماجستير، و ٢,٦١ % لحاملي درجة الدبلوم العالي و ٣٧,٣٩ % لحاملي شهادة البكالوريوس و ٢١,٧٤ % لحملة الشهادة الإعدادية. كذلك الأمر فإن هذه النسب تتسجم مع موضوع وهدف البحث كونه يتعلق بأثر نظم إدارة

المعلومات على العمل الإداري ومن الطبيعي أن تكون غالبية أفراد العينة من المختصين في هذا المجال أو المطلعين عليه من حملة الشهادة الجامعية فما فوق. أما نسبة توزيع عينة البحث حسب عدد سنوات الخدمة الكلي فقد بلغت ٨,٧٠ % لشريحة ١٠ سنوات فما دون، و ١٧٤ % للشريحة من ١-١٥ سنة، و ٣٩,١٣ % لشريحة من ٢٠١٦ سنة و ٣٠,٤٣ % لشريحة فوق ٢١ سنة خدمة، وهي نسبة أيضاً تتسجم مع أهداف البحث والعينة المستهدفة . أما توزيع العينة حسب عدد سنوات الخدمة في الموقع الحالي فتجد أن نسبة المشاركة قد بلغت ٦,٠٩ % لشريحة أقل من سنتين و ١٤,٧٨ % للشريحة من ٣-٥ سنوات، أما شريحة من ٦-٨ سنوات فقد بلغت النسبة ٤٣,٤٨ % ، و ٣٥,٦٥ % للشريحة فوق ٨ سنوات خدمة.

		الجنس				المجموع		
		ذكر		انثى				
		Count	%	Count	%	Count	%	
العمر	أقل أو يساوي ثلاثين عاما	14	12.17	5	4.35	19	16.52	
	40-31	27	23.48	16	13.91	43	37.39	
	50-41	16	13.91	12	10.43	28	24.35	
	أكبر من 50	19	16.52	6	5.22	25	21.74	
	المجموع	76	66.09	39	33.91	115	100	
التحصيل العلمي	إعدادية	16	13.91	9	7.83	25	21.74	
	بكالوريوس	29	25.22	14	12.17	43	37.39	
	دبلوم عالي	16	13.91	10	8.70	26	22.61	
	ماجستير	12	10.43	4	3.48	16	13.91	
	دكتوراة	3	2.61	2	1.74	5	4.35	
	المجموع	76	66.09	39	33.91	115	100	
عدد سنوات الخدمة في		2 فأقل	6	5.22	1	0.87	7	6.09
المنصب الحالي	من 3-5	10	8.70	7	6.09	17	14.78	
	من 6-8	34	29.57	16	13.91	50	43.48	
	أكثر من 8	26	22.61	15	13.04	41	35.65	
	المجموع	76	66.09	39	33.91	115	100	
عدد سنوات الخدمة الكلي	10 فأقل	6	5.22	4	3.48	10	8.70	
	15 - 11	14	12.17	11	9.57	25	21.74	
	٢٠ - 16	34	29.57	11	9.57	45	39.13	
	21 فأكثر	22	19.13	13	11.30	35	30.43	
	المجموع	76	66.09	39	33.91	115	100.00	

الجدول رقم (٢) توزع عينة البحث حسب السمات الشخصية من إعداد الباحث باستخدام برنامج spss

٢-الإحصائيات الوصفية لمتغيرات الدراسة:

القسم الأول نظم دعم القرار : وهي نظم تفاعلية تعتمد الحاسوب ونماذج القرارات وقواعد البيانات لمساعدة عملية صنع القرار، ويتوقف نجاحها على دعم الادارة العليا وتوفير

الامكانات المادية والبشرية. وتضمن هذا القسم ثلاث أبعاد تبين فيما يلي نتائج التحليل الاحصائي لها:

المحور الأول : دعم الادارة العليا : كان الهدف من هذا المحور هو التعرف على رأي العينة المبحوثة بمبدأ دعم الإدارة العليا لتعميم وتطبيق نظام المعلومات الإداري ورأيهم بنجاعة الاجراءات التي تقوم بها الشركة بتوفير متطلبات نجاح العمل بنظام المعلومات الإداري وقد جاءت النتائج كما يلي :

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
تقوم ادارة الشركة بتهيئة الكادر اللازم لتنفيذ نظم دعم القرار.	115	2	3	2.63	.045	.484	.234
تقوم ادارة الشركة بتشجيع العاملين على استخدام نظم دعم القرار.	115	2	3	2.63	.045	.484	.234

تهتم ادارة الشركة بنظم دعم القرار كونها تمثل جزء من عملية التطوير التنظيمي.	115	1	3	2.46	.061	.653	.426
تقوم ادارة الشركة بالتغلب على جميع المعوقات التي تعترض تطوير نظم دعم القرار.	115	1	3	1.68	.065	.695	.483
تقوم ادارة الشركة بتوفير الاجهزة والبرامج اللازمة لاستخدام نظم دعم القرار.	115	1	2	1.82	.036	.388	.151
متوسط البعد				2.24	0.050	0.541	0.306

الجدول رقم (٣) احصائيات متغيرات الدراسة للمحور الأول من إعداد الباحث باستخدام برنامج spss

من الجدول السابق نجد أن محور دعم الإدارة العليا لنظام المعلومات الإداري قد حقق وسطاً حسابياً موزوناً مقداره (٢،٢٤)، وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (٢) ، بانحراف

معياري بلغ (٠,٥٤١) وهذا يدل على أن عينة البحث تتوفر لديها القناعة بدور الإدارة العليا وإدراكها أهمية تطبيق نظام المعلومات الإداري ويدعم ذلك انخفاض قيمة الانحراف المعياري، مما يؤشر إلى اتساق إجابات أفراد العينة بخصوص البعد المذكور . وبملاحظة الجدول السابق رقم (٣) نجد أن الاجابات على السؤال رقم (٤) ضمن هذا البعد في الاستبانة الموزعة " تقوم إدارة الشركة بالتغلب على جميع المعرفات التي تعترض تطوير نظم دعم القرار . " قد أعطى وسطاً حسابياً (١,٦٨) و بانحراف معياري (٠,٦٩٥) وهو أقل من الوسط الفرضي مما يعني أن عينة البحث ترى تقصيراً من الإدارة العليا في بذل ما يمكن للتغلب على المعوقات التي تعترض تطوير نظم دعم القرار، وكذلك نجد أن السؤال رقم (٥) ضمن هذا البعد " تقوم ادارة الشركة بتوفير الاجهزة والبرامج اللازمة لاستخدام نظم دعم القرار " . قد أعطى وسطاً حسابياً (١,٨٢) و بانحراف معياري (٠,٣٨٨) وهو أقل من الوسط الفرضي مما يعني أن عينة البحث ترى تقصيراً من الإدارة العليا في توفير الأجهزة والبرمجيات اللازمة لاستخدام نظم دعم القرار نظم دعم القرار،

ونرى أنه لا بد لإدارة الشركة العليا من القيام ببذل جهد أكبر في حل المشكلات التي تعترض تطوير نظام دعم القرار ورفده بما يحتاجه من تقنيات وبرامج حديثة وتطوير ذلك بشكل بما يساعد في تحقيق السرعة في اتخاذ القرار لتحقيق الأهداف.

ب المحور الثاني : الامكانيات الفنية : مدى ملائمة الأجهزة والتقنيات المستخدمة لنظام المعلومات) : حاولنا في هذا المحور التعرف على رأي وقياس مدى معرفة العينة المبحوثة بمدى ملائمة الأجهزة والتقن وقد جاءت النيات والبرمجيات التي تستخدمها الشركة لنظام المعلومات الإداري وقد توصلنا إلى النتائج التالية

	N	Minimu	Maximu	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statist	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
مل ادارة الشركة على تهيئة برامج نظم دعم القرار حديثة وسهلة التعلم وملائمة لمتطلبات العمل.	115	1	2	1.50	.047	.502	.252
مل ادارة الشركة على توفير برامج متخصصة بنظم دعم القرار في الشركة.	115	1	2	1.60	.046	.492	.242
مل ادارة الشركة على توفير برامج تتميز بالقدرة على التبادل المرن للمعلومات بين مستخدمي نظم دعم القرار.	115	1	2	1.47	.047	.501	.251
مل ادارة الشركة على تحديد برامج نظم دعم القرار التي تتوافق مع الاجهزة التي يتم استخدامها.	115	1	2	1.60	.046	.492	.242
مل ادارة الشركة على تقييم فاعلية برامج نظم دعم القرار من قبل مستخدميها.	115	1	3	2.21	.061	.656	.430
متوسط البعد	115			1.68	0.050	0.521	2.2

الجدول رقم (٤) احصائيات متغيرات الدراسة للمحور الثاني من إعداد الباحث باستخدام برنامج spss

من الجدول السابق نجد أن هذا البعد قد حقق وسطاً حسابياً مقداره (١,٦٨)، وهو أقل من الوسط الفرضي البالغ (٢) ، بانحراف معياري بلغ (٠,٥٢١) وهذا يدل على أن عينة البحث ترى أنه لا تتوفر في البرمجيات والتجهيزات والتقنيات المختلفة الامكانيات اللازمة لحسن سير عمل نظام المعلومات الإداري والاستفادة منها في صنع القرار، ويدعم ذلك انخفاض قيمة الانحراف المعياري مما يؤشر إلى اتساق إجابات أفراد العينة بخصوص البعد المذكور، مع ملاحظة أن السؤال " تعمل ادارة الشركة على تقييم فاعلية

برامج نظم دعم القرار من قبل المستخدمين يساعد في تحسين الأداء قد حقق متوسطاً بلغ ٢,٢١ وهو اعلى من المتوسط الفرضي وبانحراف معياري ٠,٦٥٦ وهو يعني أن عينة البحث ترى أن قيام الإدارة بالعمل على تقييم فاعلية برامج نظم دعم القرار من قبل المستخدمين هو أمر يساعد في تحسين الأداء .

في الخلاصة فإن نتائج البحث في هذا البعد تبين ضرورة إيلاء الشركة الاهتمام الكافي بتطوير التقنيات والبرمجيات المستخدمة في عملية دعم القرار وهو ما يتفق مع نتيجة البعد الأول السابق ولاسيما السؤال رقمه منه

ت-المحور الثالث : الامكانيات البشرية : (مهارات العاملين في العمل على نظام المعلومات الإداري): في هذا المحور قمنا بالتعرف على رأي عينة البحث وقياس مدى مهاراتها في التعامل مع نظام المعلومات الإداري وقد جاءت النتائج كما يلي :

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
يمتلك العاملون في الشركة المهارة الكافية في استخدام أجهزة الحاسوب والبرمجيات.	115	1	3	2.41	.066	.712	.507
يتم تدريب العاملين في الشركة على نظم دعم القرار باستمرار.	115	1	3	1.78	.056	.604	.365
يستطيع العاملون في الشركة التعامل مع أجهزة الحاسوب بسهولة.	115	1	2	1.82	.036	.388	.151
تعتمد الشركة على مبرمجين داخليين في تطوير البرامج المستخدمة.	115	1	3	2.14	.065	.699	.489
يمتلك العاملون على نظم دعم القرار في الشركة القدرة على التكيف مع المتطلبات الجديدة للعمل.	115	1	3	2.15	.056	.596	.355
متوسط البعد	115			2.06	0.059	0.600	0.373

الجدول رقم (٥) احصائيات متغيرات الدراسة للمحور الثالث من إعداد الباحث باستخدام برنامج spss

من الجدول السابق نجد أن هذا البعد قد حقق وسطاً حسابياً مقداره (٢.٠٦)، وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (٢) ، بانحراف معياري بلغ (٠.٦٠٠) وهذا يدل على أن عينة البحث تتوفر لديها القناعة بالمهارات المتوفرة لدى العاملين في الشركة التي تتيح لهم التعامل مع التقنيات اللازمة لتطبيق نظام المعلومات الإداري ، ويدعم ذلك انخفاض قيمة الانحراف

المعياري مما يؤشر إلى اتساق إجابات أفراد العينة بخصوص البعد المذكور. مع ملاحظة أن موضوع " يتم تدريب العاملين في الشركة على نظم دعم القرار باستمرار و يستطيع العاملون في الشركة التعامل مع اجهزة الحاسوب بسهولة قد حقق متوسط اقل من الوسط الافتراضي مما يعني أن عينة البحث ترى أن هذين الموضوعين بحاجة إلى عناية أكبر من قبل إدارة الشركة، ونجد أيضاً أن هذه النتيجة تتفق مع النتائج الواردة في البعدين السابقين وهو ما يؤكد مرة أخرى ضرورة الاهتمام بنوعية البرمجيات والتقنيات المستخدمة وضرورة إقامة الدورات التدريبية للعاملين في أقسام منظومة دعم القرار

القسم الثاني عملية اتخاذ القرارات الادارية تتضمن عملية اختيار بديل من عدة بدائل لحل مشكلة قائمة او متوقعة خلال فترة زمنية معينة في ضوء معطيات البيئة الداخلية والخارجية والموارد المتاحة للمنظمة

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
تسهل المنظمة دعم القرار في اتخاذ عملية اتخاذ القرارات بكفاءة وقاطعية.	115	2	3	2.37	.045	.484	.234
تسهل المنظمة دعم القرار في تسهيل عملية اتخاذ القرارات فيما يخص العمليات الادارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، والرقابة).	115	1	3	2.32	.056	.600	.360
تسهل المنظمة دعم القرار في تسريع عملية صنع القرارات.	115	2	3	2.22	.039	.414	.172
تتوافر في شركتنا الكفاءات القيادية الموهبة علمياً وعملياً في اتخاذ القرارات.	115	1	3	1.95	.035	.371	.138
تسهل المنظمة دعم القرار في اختيار أفضل الحلول للمشكلة.	115	2	3	2.16	.034	.365	.133
تتخذ الإدارة القرارات بعد التعرف على حاجات الأفراد.	115	1	3	2.16	.046	.488	.238
تسهل المنظمة دعم القرار في تحليل جوانب المشكلة موضوع القرار.	115	1	3	1.89	.046	.491	.241
تسهل المنظمة دعم القرار في اتخاذ القرار المتعلق بحل مشكلة معينة.	115	1	3	2.28	.052	.555	.308

يتم اشراك العاملين أو ذوي الاختصاص في سبيل الوصول إلى القرار السليم.	115	1	3	1.76	.064	.683	.467
تسهل المنظمة دعم القرار في إزالة المعوقات التي تحول دون تحقيق الاهداف التنظيمية.	115	1	3	2.11	.064	.685	.470
متوسط البعد	115			2.12	0.048	0.514	0.276

الجدول رقم (٦) احصائيات متغيرات الدراسة عملية اتخاذ القرار (من إعداد الباحث باستخدام برنامج spss

ذلك من الجدول السابق رقم (٦) جد أن هذا البعد قد حقق وسطاً حسابياً مقداره (٢٠١٢)، وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (٢) ، بانحراف معياري بلغ (٠،٥١٤) وهذا يدل على أن عينة البحث تتوفر لديها القناعة الكافية بأهمية المعلومات التي توفرها نظم دعم القرار في عملية اتخاذ القرار ، ويدعم انخفاض قيمة الانحراف المعياري مما يؤشر إلى اتساق إجابات أفراد العينة بخصوص البعد المذكور وقد حازت البنود التالية " تتوفر في شركتنا الكفاءات القيادية المؤهلة علمياً وعملياً في اتخاذ القرارات. تسهم أنظمة دعم القرار في تحليل جوانب المشكلة موضوع القرار يتم اشراك العاملين أو ذوي الاختصاص في سبيل الوصول الى القرار السليم " على متوسط اقل من المتوسط الفرضي وهو ما يجب للمنظمة الانتباه إليه وأخذة بعين الاعتبار ولاسيما ما يتعلق باشراك العاملين ذوي الاختصاص في عملية اتخاذ القرار السليم .

المبحث الثالث : اختبار فرضيات البحث

اعتمد الباحث على معامل ارتباط (Pearson) من أجل اختبار الفرضيات وتبينت النتائج التالية :

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين نظم دعم القرار وعملية اتخاذ

القرارات الإدارية

Correlations

	خاذا قرار	قرار
	٠,٨٤٦	٠,٠١
on Correlation Sig. (٧) عملية اتا		
on Correlation Sig نظم دعم قرار		

الجدول رقم (٧) معامل الارتباط بيرسون للفرضية الرئيسية الأولى من إعداد الباحث باستخدام برنامج spss

من الجدول رقم (٧) نجد ان قيمة معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين نظم دعم القرار وعملية اتخاذ القرار قد بلغت ٠,٨٤٦ وهذا يدل على وجود علاقة قوية ذات دلالة عند مستوى ٠,٠١ أي وجود علاقة طردية قوية بين نظام دعم القرار واتخاذ القرارات الإدارية.

- اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى : توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين دعم الإدارة العليا وعملية اتخاذ القرارات الإدارية. يظهر تحليل ارتباط بيرسون للعلاقة بين دعم الإدارة العليا وعملية اتخاذ القرارات الإدارية أن قيمة معامل الارتباط قد بلغت ٠,٧٢٦ وهي ذات

دلالة معنوية عند مستوى ١... مما يعني وجود علاقة طردية قوية بين دعم الإدارة العليا واتخاذ القرارات الإدارية.

Correlations

	ره العليا ٠٥٣٦	خاذا القرار ٠٠٠١
on Correlation Sig دعم الإدارة العليا		
on Correlation Sig عملية اتخاذ القرار		

الجدول رقم (٨) معامل الارتباط بيرسون للفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الأولى من إعداد الباحث باستخدام برنامج spss

اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الامكانيات الفنية (تجهيزات وبرمجيات) وعملية اتخاذ القرارات الإدارية. أظهر تحليل معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين الامكانيات الفنية وعملية اتخاذ القرار أن قيمة المعامل قد بلغت ٠٥٣٦ ، كما هو مبين في الجدول رقم (٩) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة ٠٠١ ، مما يعني وجود علاقة طردية بين الامكانيات الفنية وعملية اتخاذ القرار الإداري.

Correlations

	تأخذ القرار	الفنية
	٠,٥١٠	٠,٠١
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)		
اتخاذ القرار		
امكانات		

Correlation is significant at the ٠,٠١ level (٢-tailed).

الجدول رقم (٩) معامل الارتباط بيرسون للفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الأولى من إعداد الباحث باستخدام برنامج

اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة : توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الامكانات البشرية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية. أظهر تحليل معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين الامكانات البشرية وعملية اتخاذ القرار (الجدول رقم (١٠) أن قيمة المعامل قد بلغت ٠,٥١٠ وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة ٠,٠١. مما يعني وجود علاقة طردية بين الامكانات البشرية وعملية اتخاذ القرار الإداري

Correlations

البشرية	خاذا القرار	
		n Correlation Sig. (٧) عملية اتخاذ القرار
		n Correlation Sig. (٧) الامكانات

الجدول رقم (١٠) معامل الارتباط بيرسون للفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الأولى من إعداد الباحث باستخدام برنامج

اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية : هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لاعتماد نظم دعم ..
القرار في تحسين

عملية اتخاذ القرارات الإدارية

Model Summary

		re	ed R. Squarer	error of the Es
	٠,٧١٣	٠,٧١٥		

--	--	--	--	--

الجدول رقم (١١) نتائج معاملات الارتباط لنموذج الانحدار للفرضية الرئيسية الثانية من إعداد الباحث باستخدام برنامج spss يبين الجدول (١١) أن قيمة العلاقة بين عملية اتخاذ القرار في الشركة موضع البحث وبين منظومة دعم القرار التي تم استخدامها بقيمة اثر (R=٠,٨٤٦) وهي قيمة ايجابية مرتفعة مما يشير إلى علاقة ايجابية طردية بين المتغير المستقل منظومة دعم القرار والمتغير التابع منظومة اتخاذ القرارات الإدارية، وبلغت قيمة معامل التحديد (R=٠,٧١٥) وقيمة معامل التحديد المعدلة (٠,٧١٣) ، وهي النسبة التي تفسر تغير منظومة اتخاذ القرار بتغير منظومة دعم القرار، أما المتبقي من النسبتين فيعود لتغيرات أخرى غير ملحوظة بالدراسة ويبين الجدول رقم (١٢) نتائج تحليل التباين لاختبار دلالة نموذج الانحدار التي تم التوصل إليها من خلال التحليل.

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	83.646	1	83.646	10.442	.005
Residual	7.354	14	.525		
Total	91.000	15			

عملية اتخاذ القرار: a. Dependent Variable
 b. Predictors: (Constant)

الجدول رقم (١٢) اختبار دلالة نموذج الانحدار للفرضية الرئيسية الثانية من إعداد الباحث باستخدام برنامج spss

- اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لدعم الإدارة العليا على عملية اتخاذ

القرارات الإدارية.

Model Summary

		re	ed R Square	ror of the Es
٠,٧٢٦	٠,٥٢٧	٠,٥٢٣		

(a. Predictors: (Constant دعم الإدارة العليا

الجدول رقم (١٣) اختبار دلالة نموذج الانحدار للفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثانية من إعداد الباحث باستخدام

spss برنامج

من خلال تحليل نتائج الاستبانة تبين أن قيمة العلاقة بين عملية اتخاذ القرار في الشركة وهي قيمة إيجابية مرتفعة مما يشير ($R=0,726$) موضع البحث وبين دعم الإدارة العليا كانت إلى علاقة إيجابية طردية بين المتغير المستقل دعم الإدارة العليا والمتغير التابع منظومة اتخاذ وقيمة معامل التحديد المعدلة ($R=0,527$) القرارات الإدارية، وبلغت قيمة معامل التحديد ($0,523$)، وهي النسبة التي تفسر تغير منظومة اتخاذ القرار بتغير دعم الإدارة العليا، أما المتبقي من النسبتين فيعود لتغيرات أخرى غير ملحوظة بالدراسة كما هو مبين في الجدول (١٣) أعلاه.

اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للإمكانات الفنية على - عملية اتخاذ القرارات الإدارية من خلال تحليل نتائج الاستبانة تبين أن قيمة العلاقة بين عملية وهي ($R=0,536$) اتخاذ القرار في الشركة موضع البحث وبين توفر الامكانات الفنية كانت قيمة إيجابية مقبولة مما يشير إلى علاقة إيجابية طردية بين المتغير المستقل الامكانات الفنية ($R^2=0,287$) والمتغير التابع منظومة اتخاذ القرارات الإدارية، وبلغت قيمة معامل التحديد وقيمة معامل التحديد المعدلة ($0,281$) ، وهي النسبة التي تفسر تغير منظومة اتخاذ القرار بتغير الامكانات الفنية، أما المتبقي من النسبتين فيعود لتغيرات أخرى غير ملحوظة بالدراسة. ونلاحظ هنا أن العلاقة بين الامكانات الفنية واتخاذ القرار هي أقل أهمية من العلاقة بين اتخاذ

(١٤) القرار ودعم الإدارة العليا كما هو مبين في الجدول رقم

Model Summary

		re	ed R Square	ror of the Es
٠,٥٣٦	٢٨٧,٠	٠,٢٨١		

الامكانات الفنية Predictors: (Constant .

الجدول رقم (١٤) اختبار دلالة نموذج الانحدار للفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية من إعداد الباحث باستخدام

spss برنامج

اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للإمكانات البشرية على عملية اتخاذ القرارات الإدارية من خلال تحليل نتائج الاستبانة تبين أن قيمة العلاقة بين عملية اتخاذ القرار في الشركة موضع البحث وبين الامكانات البشرية كما هو مبين في الجدول وهي قيمة ايجابية مقبولة مما يشير إلى علاقة ايجابية طردية بين $(R=0,510)$ (١٥) كانت المتغير المستقل الامكانات البشرية والمتغير التابع منظومة اتخاذ القرارات الإدارية، وبلغت وقيمة معامل التحديد المعدلة $(0,253)$ ، وهي النسبة التي $(R^2=0,260)$ قيمة معامل التحديد تفسر تغير منظومة اتخاذ القرار بتغير الامكانات البشرية، أما المتبقي من النسبتين فيعود لتغيرات أخرى غير ملحوظة بالدراسة. ونلاحظ هنا أن العلاقة بين الامكانات البشرية واتخاذ القرار هي الأقل أهمية من الأبعاد الأخرى (دعم الإدارة العليا- الامكانات الفنية في التأثير بمنظومة اتخاذ القرار

Model Summary.

		re	ed R Square	ror of the Es
٠,٥١٠	٠,٢٥٣	٢٠,٢٦٠		

(a. Predictors: (Constant

الجدول رقم (١٥) اختبار دلالة نموذج الانحدار للفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية من إعداد الباحث باستخدام برنامج

الفصل الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

المبحث الأول : الاستنتاجات

إن نظم دعم القرار تكون قراراتها معتمدة على الظروف وتقوم باسترجاع وتوليد المعلومات المتعلقة بمشكلة معينة وتعمم للاستخدام مع عمل التحليلات السريعة وإعطاء الرسوم والبيانات ومعالجة قاعدة البيانات. أظهرت الدراسة ان الفاعلية متمثلة بعناصر لازمة الوجود لتحقيق أهداف الشركة ووفق معايير بنسبة من

١- المدخلات ويعد هذا بمثابة تقييم لأداء الشركة. وجود حاجة موضوعية لإدارات قادرة على تحديد المتطلبات لنظم دعم القرار المطلوب تنفيذه مع وجود تقنيات وادوات لدعم القرارات المعقدة الخاضعة لظروف المخاطرة وعدم التأكد.

٢- إن المنظمات تكون فاعلة بإنجاز أهدافها عند امتلاكها لرسالة محددة ومدعومة مادياً ومعنوياً لتحقيق فاعليتها وترسل نتائجها إلى المجتمع والبيئة، بالإضافة إلى انها تسهم بإرشاد المديرين للأداء وللأقسام الوظيفية.

٣- إن بعدي الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي أكثر الأبعاد ارتباطاً بنظم دعم القرار يسبب أهمية الوصول للأهداف المحددة للشركة وتحقيق الفاعلية،

٤- فالرضا الوظيفي هو اتجاه ونتيجة تهم المديرين، وهذا ما أثبتته علاقة الارتباط المعنوية لنظم دعم القرار في تحقيق الفاعلية التنظيمية.

٥- أظهرت الدراسة العملية وجود علاقة ارتباط طردية قوية في شركة بيتروجينا بين منظومة دعم القرار

٦- أظهرت الدراسة وجود تأثير كبير لمنظومة دعم القرار في الشركة المدروسة على نظام دعم القرار.

٧- أظهرت نتائج التحليل أن بعد دعم الإدارة العليا كان له المرتبة الأولى في العلاقة مع اتخاذ القرارات الإدارية، واحتل بعد الامكانيات الفنية الدرجة الثانية وحلت الامكانيات البشرية في الدرجة الثالثة. الترتيب ذاته ينطبق على نتائج تحليل التأثير بين مكونات دعم القرار واتخاذ القرار.

المبحث الثاني : التوصيات

١- من الضروري توافر في الشركة عينة الدراسة تقنيات الكترونية حديثة في مجال نظم المعلومات لتمكن صناع القرار من اتخاذ قرارات معتمدة على صنع القرار الفردي أو الجماعي معلوماتياً.

٢- ضرورة إيلاء الشركة الاهتمام الكافي بمنظومة دعم القرار ورفدها بما تحتاجه من تقنيات وبرامج حديثة وتطوير ذلك بشكل مستمر، بما يساعد على تحقيق السرعة في اتخاذ القرار لتحقيق الأهداف العمل على توفير قاعدة بيانات وتهيئة كوادر وسيطة لتشغيل المكونات المادية (الحاسبات) وإدارة النظم المختلفة من ذوي الخبرة والكفاءة، فضلاً عن توافر مهارة خاصة بالمعلوماتية تساهم في زيادة كفاءة التشغيل ودعم صناع القرار.

٣- العمل على تدريب العاملين في الشركة على نظم دعم القرار باستمرار، والتأكد من قدرة العاملين في الشركة على التعامل مع أجهزة الحاسوب بسهولة.

٤- يتحتم على إدارات الشركة الحصول على الموارد المختلفة من أجل تكامل عملياتها الانتاجية من خلال استثمارها لأجل تحقيق الأهداف المرسومة وتحقيق الفاعلية التنظيمية. ٥- ضرورة استخدام نظم دعم القرار وبشكل واسع في مختلف الشركات والمنظمات وادخال البرمجيات المطلوبة والضرورية لتحسين مستوى الأداء بالإضافة لدعم متخذي القرارات في مجالات استثمار الشركة.

٦- على لإدارة العليا في الشركة القيام ببذل جهد أكبر في حل المشكلات التي تعترض تطوير نظام فعال لصنع القرار. ضرورة إيلاء الشركة الاهتمام الكافي بتطوير التقنيات والبرمجيات المستخدمة في عملية دعم القرار

المصادر

- ١- إدريس وائل محمد صبحي، الغالي طاهر محسن منصور ،سلسلة إدارة الأداء الاستراتيجي أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن، دار وائل للنشر، الأردن. ٢٠٠٥،
- ٢- الأنصاري أسامة عبد الخالق، الإدارة المالية، مصر.
- ٣- بوتين محمد ،المراجعة ومراقبة الحسابات من النظرية إلى التطبيق، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠٠٨.
- ٤- البيومي محمود محمد عبد السلام ،المحاسبة والمراجعة في ضوء المعايير وعناصر الإفصاح في القوائم المالية، منشأة المعارف، مصر، ٢٠٠٣.
- ٥- جربوع يونس محمود ،مراجعة الحسابات بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٠.
- ٦- جمعة أحمد حلمي ،الاتجاهات المعاصرة في التدقيق والتأكد- الداخلي - الحكومي- الإداري الخاص- البيئي - المنشآت الصغيرة -، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن. ٢٠٠٩،

- ٧- جمعة أحمد حلمي ، المدخل الحديث لتدقيق الحسابات، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن ٢٠٠٠.
- ٨- جمعة أحمد حلمي ، المدخل إلى التدقيق والتأكد وفقا للمعايير الدولية للتدقيق، الطبعة الثانية، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن ٢٠١٥
- ٩- حجازي وجدي حامد ، أصول المراجعة الداخلية - مدخل علمي تطبيقي -، دار التعليم الجامعي، مصر ٢٠١٠.
- ١٠- دحدوح حسين احمد، القاضي حسين يوسف ،مراجعة الحسابات المتقدمة الإطار النظري والإجراءات العلمية، الجزء الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن ٢٠٠٩،
- ١١- الدهراوي كمال الدين ،تحليل القوائم المالية لأغراض الاستثمار، الدار الجامعية، مصر ٢٠٠١.
- ١٢- سرايا محمد السيد ،أصول المراجعة والتدقيق الشامل - الإطار النظري - المعايير والقواعد -مشاكل تطبيق العمل -، المكتب الجامعي الحديث، مصر ٢٠٠٨.
- ١٦-السوافري فتحي رزق، محمد أحمد عبد المالك ،دارسات في الرقابة والمراجعة الداخلية، الدار الجامعية، مصر ٢٠٠٢- ٢٠٠٣.
- ١٧- الصبان محمد سمير ،نظرية المراجعة وآليات التطبيق، الدار الجامعية، مصر ٢٠٠١- ٢٠٠٠،
- ١٨- الصحن عبد الفتاح محمد، كامل سمير ،الرقابة والمراجعة الداخلية، الدار الجامعية الجديدة للنشر، مصر ٢٠٠١.
- ١٩- طواهر محمد التهامي، صديقي مسعود ،المراجعة وتدقيق الحسابات – الإطار النظري والممارسة التطبيقية - ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ٢٠٠٣.

- ٢٠- عبد الخالق محمد ،الإدارة المالية والمصرفية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٠.
- ٢١- عدون ناصر دادي، الواحد عبد الله قويدر، مراقبة الادارة والأداء في المؤسسة الاقتصادية، دار المحمدية العامة، الجزائر.
- ٢٢- عدون ناصر دادي ،تقنيات مراقبة الادارة - تحليل مالي-، الجزء الأول، الجزائر ١٩٩٠.
- ٢٣- عدون ناصر دادي ،تقنيات مراقبة الادارة - تحليل مالي -، دار المحمدية العامة، الجزائر ٢٠٠٠،
- ٢٤- عشاوي إبراهيم علي، أساسيات المراجعة والمراقبة الداخلية، طوخي مطر، الأردن
- ٢٥- عقل مفلح محمد ،مقدمة في الإدارة المالية والتحليل المالي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن ،٢٠٠٦. ٣-فضاله أبو الفتوح علي ،المراجعة العامة، الطبعة الثانية، دار الكتاب العلمية للنشر والتوزيع ،مصر ،١٩٩٥.
- ٣٤- الكرفي مجيد ،تقويم الأداء في الوحدات الاقتصادية باستخدام النسب المالية، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن ،٢٠١٠
- ٣٥- لطفي أمين السيد أحمد ،إعداد وعرض القوائم المالية في ضوء معايير المحاسبة، الدار الجامعية ،مصر ،٢٠٠٧.
- ٣٦- لطفي أمين السيد أحمد ،التحليل المالي لأغراض التقييم ومراجعة الأداء والاستثمار في البورصة، الدار الجامعية، مصر ،٢٠٠٥.
- ٣٧- لطفي أمين السيد أحمد ،مراجعات مختلفة لأغراض مختلفة، الدار الجامعية، مصر ٢٠٠٥، ٣٨- محمد منير شاكر وآخرون ،التحليل المالي مدخل صناعة القرار، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر ،الأردن ،٢٠٠٨.

٣٩- المطارئة غسان فلاح ،تدقيق الحسابات المعاصر، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن ،٢٠٠٩.

الاستبانة



م \ استبانة

السادة والسيدات المحترمون

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تمثل استمارة الاستبانة هذه جزءاً من متطلبات إعداد بحث تخرج في ادارة الاعمال والموسوم (دور) نظم دعم القرار في تحسين اتخاذ القرارات الادارية، دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في

شركة بترोजना في ميسان).

وتعد مشاركتكم في تقديم الصورة الحقيقية ذات اثر ايجابي في إخراج هذه الرسالة بالمستوى المطلوب، لذا نرجو تفضلكم باختيار الإجابة التي ترونها مناسبة لكل سؤال علماً بأن البيانات المدونة تتسم بطابع السرية والأمانة العلمية ولا داعي لتثبيت الاسم.

ملاحظة عامة:

يرجى الإجابة على الأسئلة جميعها، لأن ترك أي سؤال دون الإجابة يعني عدم صلاحية الاستمارة

للتحليل.

يرجى وضع علامة (✓) في الحقل الذي يمثل وجهة نظرك.

باستطاعة الباحث الإجابة على أسئلتكم واستفساراتكم الخاصة بالاستمارة

المشرف

الباحث

د. علاء عبدالسلام مصطفى

أولاً: بيانات عامة - يرجى وضع علامة (✓) في المربع المناسب

١ - الجنس:

أنثى		ذكر	
------	--	-----	--

٢ - الفئة العمرية:

٢٠-٢٩ سنة	٣٠-٣٧ سنة	٣٨-٤٣ سنة	٤٤-٥٠ سنة	٥١ سنة فأكثر

٣ - التحصيل الدراسي:

بكالوريوس	دبلوم	دبلوم عالي	ماجستير

٤ - الاختصاص:

اداري		فني	
-------	--	-----	--

٥- عدد سنوات الخدمة الوظيفية:

١-٥ سنوات	١٠ سنوات	١٠-١٥ سنة	١٦ سنة فأكثر

ثانيا : الاسئلة المتعلقة بمتغيرات البحث

الرجاء وضع علامة (✓) أمام الاختيار المناسب.
ثانياً: نظم دعم القرار هي نظم تفاعلية تعتمد الحاسوب ونماذج القرارات وقواعد البيانات لمساعدة عملية صنع القرار، ويتوقف نجاحها على دعم الادارة العليا وتوفير الامكانيات المادية والبشرية.

١. دعم الادارة العليا:

ت	الفقرات	اتفق ٣	محايد ٢	لا اتفق ١
١	تقوم ادارة الشركة بتهيئة الكادر اللازم لتنفيذ نظم دعم القرار.			
٢	تقوم ادارة الشركة بتشجيع العاملين على استخدام نظم دعم القرار.			
٣	تهتم ادارة الشركة بنظم دعم القرار كونها تمثل جزء من عملية التطوير التنظيمي.			
٤	تقوم ادارة الشركة بالتغلب على جميع المعوقات التي تعترض تطوير نظم دعم القرار.			
٥	تقوم ادارة الشركة بتوفير الأجهزة والبرامج اللازمة لاستخدام نظم دعم القرار			

٢. الامكانيات الفنية:

ت	الفقرات	اتفق ٣	محايد ٢	لا اتفق ١
١	تعمل إدارة الشركة على تهيئة برامج نظم دعم القرار حديثة وسهلة التعلم وملائمة لمتطلبات العمل.			
٢	تعمل ادارة الشركة على توفير برامج متخصصة بنظم دعم القرار في الشركة			
٣	تعمل ادارة الشركة على توفير برامج تتميز بالقدرة على التبادل المرن للمعلومات بين مستخدمي نظم دعم القرار.			
٤	تعمل ادارة الشركة على تحديد برامج نظم دعم القرار التي تتوافق مع الاجهزة التي يتم استخدامها			
٥	تعمل ادارة الشركة على تقييم فاعلية برامج نظم دعم القرار من قبل المستخدمين يساعد في تحسين الأداء			

ت	الفقرات	اتفق ٣	محايد ٢	لا اتفق ١
١	يمتلك العاملون في الشركة المهارة الكافية في استخدام اجهزة الحاسوب والبرمجيات.			
٢	يتم تدريب العاملين في الشركة على نظم دعم القرار باستمرار.			
٣	يستطيع العاملون في الشركة التعامل مع اجهزة الحاسوب بسهولة			
٤	تعتمد الشركة على مبرمجين داخليين في تطوير البرامج المستخدمة.			
٥	يمتلك العاملون على نظم دعم القرار في الشركة القدرة على التكيف ،مع المتطلبات الجديدة للعمل			

ثالثاً: عملية اتخاذ القرارات الادارية: اختيار بديل من عدة بدائل لحل مشكلة قائمة او متوقعة خلال فترة زمنية معينة في ضوء معطيات البيئة الداخلية والخارجية والموارد المتاحة للمنظمة

ت	الفقرات	اتفق ٣	محايد ٢	لا اتفق ١
١	تسهم انظمة دعم القرار في انجاز عملية اتخاذ القرارات بكفاءة وفاعلية.			
٢	تسهم انظمة دعم القرار في تسهيل عملية اتخاذ القرارات فيما يخص العمليات الادارية التخطيط التنظيم التوجيه والرقابة			
٣	تسهم انظمة دعم القرار في تسريع عملية صنع القرارات			
٤	تتوافر في شركتنا الكفاءات القيادية المؤهلة علمية وعملية في اتخاذ القرارات			
٥	تسهم انظمة دعم القرار في اختيار افضل الحلول للمشكلة.			
٦	تتخذ الادارة القرارات بعد التعرف على حاجات الافراد			
٧	تسهم انظمة دعم القرار في تحليل جوانب المشكلة موضوع القرار			
٨	تسهم انظمة دعم القرار في اتخاذ القرار المتعلق بحل مشكلة معينة.			
٩	يتم اشراك العاملين أو ذوي الاختصاص في سبيل الوصول الى القرار السليم			
١٠	تسهم انظمة دعم القرار في ازالة المعوقات التي تحول دون تحقيق الأهداف التنظيمية			