



## الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية دراسة تطبيقية على أعضاء الجهاز المركزي للمحاسبات

إعداد

د. هنده السايح العانسي  
أستاذ مساعد بقسم المحاسبة

كلية إدارة الاعمال - جامعة الحدود الشمالية  
المملكة العربية السعودية

د. سامر أحمد النجار  
أستاذ مساعد بقسم الموارد البشرية

كلية إدارة الأعمال - جامعة الحدود الشمالية  
المملكة العربية السعودية

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الرابع - العدد الأول – الجزء الثالث - يناير ٢٠٢٣

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

النجار، سامر أحمد؛ العانسي، هنده السايح (٢٠٢٣). الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية: دراسة تطبيقية على أعضاء الجهاز المركزي للمحاسبات. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٤(١)، ٣-٤١٣-٤٥٧.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

## الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية

### دراسة تطبيقية على أعضاء الجهاز المركزي للمحاسبات

د. سامر أحمد النجار؛ د. هنده السايح العائسي

#### الملخص

تهدف الدراسة الي التعرف علي الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وجمع المعلومات النظرية من المصادر المكتبية، والبيانات من خلال استبانة وزعت على (٣٨٤) مفردة من أعضاء الجهاز وقد تم استخدام الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها الي وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي وجودة التقارير الرقابية، وكذلك وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي وضغوط العمل وكذلك تبين وجود علاقة بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية بتوسيط الالتزام التنظيمي وأوصت الدراسة بضرورة التخفيف من الآثار السلبية لضغوط العمل من خلال التركيز على برامج التدريب المستمر، والتأكيد على ربط المكافآت والحوافز المادية والمعنوية بمجموعة من المعايير والمقاييس الموضوعية التي تتناسب مع ضغوط العمل الرقابي وبما يتماشى مع أبعاد ومتطلبات جودة التقارير الرقابية، ووضع مقاييس لقياس ضغوط العمل وأثرها على جودة العمل الرقابي والعمل على التخفيف من وطأتها والاسترشاد بالتجارب العالمية في هذا الشأن، والعمل على تأسيس علاقات جيدة مع العاملين لزيادة التزامهم التنظيمي.

#### الكلمات المفتاحية:

ضغوط العمل - الالتزام التنظيمي - جودة التقارير الرقابية.

## مقدمة:

تُعتبر الرقابة أداة لمساعدة الدولة في متابعة، وتنفيذ خططها في مراحلها المختلفة، والكشف عن أي انحرافات مرتكبة، ومعالجتها بالسرعة الممكنة؛ لتحقيق الأهداف المخططة بما يتماشى والمبادئ والسياسات المتفق عليها، كما تعتبر الرقابة وسيلة لمتابعة بقية العمليات الإدارية، حيث تقوم بحمايتها من الغش، والانحراف، والتلاعب، وغيرها من مظاهر الفساد (خالد، ٢٠١٢).

يتعرض الأفراد العاملين في المنظمات إلى العديد من ضغوط العمل ازدادت في الآونة الأخيرة وتتنوع مصادرها مما أدى إلى حالة قلق وتوتر وانفعال انعكس ذلك على الصحة بصورة عامة والأهم على المهام والمتطلبات الوظيفية، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى صعوبة وجود وظيفة خالية من الضغوط، وذلك لاختلاف مصادر ضغوط العمل المرتبطة بمتطلبات الوظيفة. (إياد وآخرون ٢٠١٥)

ويتعرض الاعضاء الرقابيين في الاجهزة الرقابية إلى العديد من ضغوط العمل ازدادت في الآونة الأخيرة وتتنوع مصادرها مما أدى إلى حالة قلق وتوتر وانفعال انعكس ذلك على الصحة بصورة عامة والأهم على المهام والمتطلبات الوظيفية، ويعتبر العضو الرقابي محورياً اساسيا في العملية الرقابية، حيث تقع على عاتقه سير المسيرة الرقابية، فطبيعة عمله يتطلب منه التحضير اليومي للعملية الرقابية شاملة الإعداد اليومي لفحص المستندات، وتدعيمها بالوسائل القانونية والفنية وطرق العمل الرقابي والفحص المتنوعة، مع إيجاد طرق متنوعة للتحفيز والدافعية لجودة التقارير الرقابية مروراً بالتنوع في أساليب التقويم بأنواعها المختلفة المبدئية والمرحلية والختامية، وإعداد التقارير الفترية والنهائية وتصحيحها ومراجعتها ورصد المخالفات المالية والإدارية وتقويمها والوقوف على اسبابها واقتراح طرق العلاج بالإضافة إلى المشاركة في تقويم أداء الجهات الخاضعة للرقابة وإن كل هذه الأعمال والمهام تسبب ضغطاً كبيراً، وتحتاج إلى شخص لديه قدر من الكفاءة في إدارة ضغوط العمل.

ويقوم العضو الرقابي بعدة أدوار تتداخل فيما بينها قد يكمل بعضها بعضاً وقد يتعارض بعضها مع بعض الآخر، وبالطبع تختلف الأدوار تبعاً لنوع الجهة محل الفحص وطبيعة البيئة المادية الموجود بها الجهات الخاضعة للرقابة والظروف البيئية والثقافية التي تعمل بها، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى صعوبة وجود وظيفة خالية من الضغوط، وأوضح كل من (شحاته وآخرون، ٢٠٠٣) أن الضغوط تشكل تهديداً لذات الشخص وتحدث لديه معدلاً عالياً من الانفعالات. وذلك لاختلاف مصادر ضغوط العمل المرتبطة بمتطلبات الوظيفة ولما كانت قدرة الأفراد العاملين على تحمل الضغوط محدودة عند مستوى معين فإن قدرتهم على تجنبها تبدأ بالنفاد، مما يخلق حالة من التوتر والقلق تنعكس على الكفاءة الإنتاجية، وفي نفس الوقت ظهر توجه نحو إدخال مفهوم الالتزام التنظيمي

في المؤسسات سوء أكانت حكومية أو خاصة وذلك لأن الالتزام التنظيمي يمثل الشعور الإيجابي المتولد عند الموظف تجاه منظمته والارتباط بها والإخلاص لها والتوافق مع قيمها وأهدافها والحرص على البقاء بها من خلال بذل الجهد (حمود، ٢٠١٤)، وأشار (Brown, 2003) أن الالتزام التنظيمي يمثل واحد من أكبر قدر من الفعالية التي تحتضن العديد من التدابير الأكثر تحديدا لتأثير السلوكيات ويسهم في مزيد من فهم الأدوار، وأوضح (العوفي، ٢٠٠٥) أنه كلما زاد الاهتمام بفرق العمل ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين، وبرز (Khan, ٢٠١٠) أن وجود بيئة العمل المناسبة والالتزام التنظيمي يؤدي إلى ارتفاع الأداء في الوظيفة، لذا تحاول الإدارات العليا في الهيئات الرقابية جاهدة العمل على تخفيض ضغوط العمل لدى الأفراد المنتمين لها لأن ذلك يؤدي إلى تحقيق مستوى عال من جودة عملية المراجعة وبالتالي جودة التقارير الرقابية الصادرة عنها، إذ تمثل جودة عملية المراجعة العملية الأساسية التي تعبر عن المستوى المهني والأنظمة والإجراءات التي تتبعها أجهزة الرقابة المالية من أجل رفع كفاءة وجودة وأساليب الرقابة عليها والسياسات والإجراءات التي تحكم عملها، وبالتالي نستطيع القول أن ضغوط العمل التي يتعرض لها الموظف ومدى تأثيرها على التزامه التنظيمي للمنظمة وجودة أداءه لعمله أصبحت من الموضوعات الهامة التي نالت اهتمام الباحثين في الأونة الأخيرة، وذلك في إطار سعى المنظمات لاستخدام مواردها البشرية بشكل أكثر فاعلية للحصول على التميز في أدائها.

#### أولاً مصطلحات الدراسة:

ضغوط العمل - الالتزام التنظيمي - جودة التقارير الرقابية.

#### ثانياً مشكلة الدراسة:

تواجه العديد من القطاعات الرقابية الكثير من التحديات المتعلقة بجودة التقارير الرقابية، والاستغلال الأمثل للموارد المتاحة وقد أكدت العديد من الدراسات البحثية وجود العديد من المعوقات التي تواجه العمل الرقابي والتي تعوق أداء عمله منها ضغوط العمل واثبتت العديد من الدراسات الأخرى التأثير السلبي لضغوط العمل على الالتزام التنظيمي وبالتالي عدم تمكن تلك الهيئات الرقابية من تحقيق أهدافها الاستراتيجية في حماية المال العام.

وتتمثل مشكلة الدراسة " وجود قصور في جودة التقارير الرقابية بالجهة محل الدراسة والذي يعود الى ضعف إدراك المسنولين بها لفهم الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية "وبناء على ذلك يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال مجموعة من التساؤلات الآتية: -

- ١ - ما طبيعة ونوع العلاقة بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية؟
- ٢ - ما طبيعة ونوع العلاقة بين الالتزام التنظيمي وجودة التقارير الرقابية؟
- ٣ - ما طبيعة ونوع العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي؟
- ٤ - ما هو دور الالتزام التنظيمي في العلاقة بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية؟

#### ثالثاً أهداف الدراسة:

- يتمثل الهدف العام للبحث في التعرف على الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية، وعلى وجه التحديد يهدف البحث إلى ما يلي:
- الكشف عن نوع وقوة العلاقة بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية.
  - الكشف عن نوع وقوة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وجودة التقارير الرقابية
  - الكشف عن نوع وقوة العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي
  - التعرف على الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية.

#### رابعاً أهمية الدراسة:

#### ٤ / ١ - تنبثق الأهمية العلمية لهذا البحث من الآتي:

يساهم هذا البحث في معالجة الفجوة البحثية المتمثلة في ندرة الدراسات التي جمعت بين المتغيرات الثلاثة - على حد علم الباحثان - وهي الالتزام التنظيمي وضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية، بالإضافة الى ان هذا البحث يعد امتداد للدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي بصفة عامة ومحاولة متواضعة لإثراء الدراسات في مجال الموارد البشرية التي تعد العنصر الأساسي في تفعيل العمل الرقابي المالي بشكل خاص.

#### ٤ / ٢ – الأهمية التطبيقية:

- توجيه المسؤولين بالجهة محل الدراسة وبالمؤسسات الرقابية إلى أهمية أبعاد ضغوط العمل ودوره الهام في التأثير على جودة الأداء الرقابي.
- الوقوف على الدور الهام لكلا من الالتزام التنظيمي وضغوط العمل وأثر ذلك على تعزيز الدور الحيوي لجودة التقارير الرقابية بالأجهزة العليا للرقابة المالية.
- العمل على توفير بيئة تساهم في زيادة إدراك العاملين لأبعاد جودة التقارير الرقابية.
- تقديم بعض المقترحات التي من شأنها الارتقاء بمستوى جودة التقارير الرقابية بالجهة محل التطبيق.

#### خامساً فروض الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها تسعى هذه الدراسة إلى التحقق من مدى صحة مجموعة من الفروض، وقد أمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

الفرض الأول: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية في الجهة محل التطبيق

الفرض الثاني: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الالتزام التنظيمي وبين أبعاد جودة التقارير الرقابية في الجهة محل التطبيق.

الفرض الثالث: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي في الجهة محل الدراسة

الفرض الرابع: لا توجد علاقة غير مباشرة وذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في الجهة محل التطبيق

#### سادساً حدود الدراسة:

**الحدود الزمنية:** تمت هذه الدراسة خلال عام ٢٠٢١م.

**الحدود المكانية:** تشمل دراسة الجهاز المركزي للمحاسبات المصري، وتمت الدراسة في حدود البيانات التي أتاحت للباحثين في الجهة محل التطبيق.

**الحدود البشرية:** أعضاء الجهاز المركزي للمحاسبات

**الحدود العلمية:** هي متغيرات الدراسة وتشمل الالتزام التنظيمي، ضغوط العمل، جودة التقارير الرقابية.

## سابعاً الإطار النظري للبحث:

### ١/٧ - مفهوم وأبعاد الالتزام التنظيمي:

يعد الالتزام التنظيمي من الموضوعات المهمة في مجال الإدارة وقد حظي ولا يزال باهتمام متزايد عبر كثير من الأبحاث والدراسات التي ربطت الالتزام التنظيمي بالنتائج الإيجابية الفردية والتنظيمية (Paterson et al., 2002)

وقد ظهر مفهوم الالتزام التنظيمي في المنظمات خلال الأونة الأخيرة بصورة متكررة، حيث أشارت الدراسات المرجعية والأدبيات السابقة إلى تعريفه في اشكال متعددة فلا يوجد تعريف موحد وشامل ومعتمد لهذا المفهوم بعد، إذ يمكن تعريف هذا المفهوم على أنه الإيمان والعمل النابع من ذوات الأفراد بغية تحقيق الأهداف وتجسيد القيم (Ugboro, 2003)، كما يمكن تعريف الالتزام التنظيمي على أنه ذلك المستوى المقبول من الثقة لدى الأفراد العاملين في المنظمات والنابعة عن الرغبة في بقاءهم بأعمالهم ووظائفهم فيها، ويعرف أيضا على أنه درجة الاعتراف الشخصي لدى الأفراد بمنظمتهم ومستوى المشاركة التنظيمية فيها (Abedini, 2015). أما آخرون فإنهم يعرفونه على أنه يعكس المدى الذي يتم الوصول إليه من قبل العاملين والذي يركز على الاعتراف بمنظمتهم ويبين مدى التزامهم بتحقيق أهدافها المرسومة مسبقاً (Preethi & Lourthurai, 2015)

أما عن أبعاد الالتزام التنظيمي فيوجد تباين في الآراء حول تلك الأبعاد وكان هناك اجتماع على ثلاثة أبعاد هي: الالتزام التنظيمي المعياري، الالتزام التنظيمي العاطفي، الالتزام التنظيمي المستمر

يرى كلا من (Negin, et al., 2013)، (Kashefie, et al, 2013)، (Erlan, 2013)

وأن أبعاد الالتزام التنظيمي تتمثل بالآتي:

١/٧-١- **الالتزام التنظيمي العاطفي:** بان الالتزام العاطفي للعامل يتأثر بشكل مباشر بمدى قوة إدراكه للخصائص التي تميز عمله عن باقي العاملين الآخرين، ومن هذه الخصائص (مهارات العمل المطلوبة لإنجازه، ورعاية المشرفين المباشرين له وتوجيهاتهم وارشاداتهم، وحجم الاستقلالية التي يتمتع بها العامل في إطار عمله، ومدى أهمية عمله بالنسبة للإنجاز)، إضافة إلى شعوره بالرغبة في صناعة القرارات الخاصة بالعمل أو العاملين، وهذا البعد يتأثر بشكل فعال بدرجة اندماج الموظف بالمنظمة، وقوة علاقته الاجتماعية بزملاء العمل.

١/٧-٢- **الالتزام التنظيمي الاستمراري:** وهو بعد يشير إلى رغبة العامل بالبقاء بالعمل داخل الشركة لاعتقاده المطلق بأن ترك العمل سيكلفه الكثير، خصوصا إذا كان لديه عدد سنوات خبرة في الشركة،

وهنا سيكلفه ترك العمل القيمة الاستثمارية من سنوات الخبرة التي أسسها طيلة فترة بقائه في الشركة، مقارنة مع ما سيفقده من امتيازات تم حصدها خلال فترة عمله، تتمثل ب (معدل الراتب التقاعدي، علاقاته مع زملاء العمل، الموقع الوظيفي، الخ). إذن هذا البعد يمثل منفعة الموظف من المنظمة بالدرجة الأساس قياسا بما توفره له الشركات الأخرى من امتيازات ومنافع، وهو بمثابة إدراك المفهوم الربح والخسارة الناجم عن ترك العمل الحالي، وقد يكون للعوامل الديموغرافية أثرا بالغ الأهمية في تحديد هذا البعد.

٣/١/٧ - الالتزام التنظيمي المعياري: هو شعور العامل بالزامية بقاءه في المنظمة أدبا واحتراما، فالعاملين الذين لديهم مستوى مرتفع من الالتزام المعياري يشعرون بأنه ينبغي عليهم البقاء في المنظمة وعدم الرحيل عنها.

#### ٢/٧ - مفهوم ضغوط العمل:

تعود كلمة ضغوط (Stress) إلى الكلمة اللاتينية (Stringer) التي تعني يسحب بشدة، وتم استخدامها في القرن السابع عشر بمعنى الشدة أو المحنة، وفي القرنين الثامن والتاسع عشر بمعنى إكراه، قسر، وجهد قوي، وتوتر لدى الفرد أو لأعضاء الجسم أو قواه العقلية (Smith, 1991).

عرف (Jamal, et al,2000) ضغوط العمل بأنها ردود فعل الفرد تجاه ظروف العمل والنتيجة عن مثيرات بيئية، وتنظيمية، ووظيفية، وفردية، والتي تمثل تهديدا له في حالة عدم تناسب قدراته معها، مما يعرضه لزيادة متطلبات العمل، وصعوبة تكيفه معها.

وعرفت (ياركندي ٢٠٠٣) ضغوط العمل إجرائيا أنها "مواقف ومشكلات بيئية محددة تواجه مديرة المدرسة في مجال العمل والأسرة وتسبب لها المستوى المرتفع من الضغط الذي يؤدي إلى الشعور بالقلق والضيق، وعدم الراحة والاستقرار" وهي الدرجة التي تحصل عليها مديرة المدرسة في مقياس ضغوط العمل".

أما (شهاب ٢٠٠٩)، فعرف ضغوط العمل بأنها "مجموعة من التأثيرات والتفاعلات التي يتعرض لها مدير المنظمة في مواقف معينة أثناء عمله وتفاعله ما بين ظروف العمل وشخصية المدير تدفعه إلى تغيير الأسلوب الذي يمارسه.

## ١/٢/٧ - مصادر ضغوط العمل.. Sources Of Job Stress

توصل (كمال ٢٠١٢) مجموعة مصادر ضغوط العمل هي:

١. ضغوط ناتجة عن الأدوار (عدم وضوح الدور، تعدد وتضارب الأدوار، عدم التأييد من الإدارة).
٢. ضغوط ناتجة عن طبيعة وظروف العمل (عدم ملائمة طبيعة العمل وعناصره، عدم ملائمة مكان العمل، الصراع على الحوافز والترقيات، نوع الوظيفة ومتطلبات).
٣. ضغوط ناتجة عن العلاقات مع الرؤساء المرؤوسين، الزملاء، عدم القدرة على التفاوض).
٤. ضغوط ناتجة عن الهيكل التنظيمي (عدم وضوح العلاقات التنظيمية وتداخل الاختصاصات، عدم التوازن في توزيع السلطات، افتقار المشاركة، سوء الاتصالات، ساعات العمل، المركزية، الصراع).
٥. ضغوط ناتجة عن التغيير على المستوى الفردي، التنظيمي.
٦. ضغوط الوقت (الزيارات والمكالمات التليفونية العارضة، الاجتماعات والزيارات الخارجية، البريد الوارد، والصادر، غياب الرئيس المباشر، عدم تسجيل وتحليل وتنظيم الوقت المتاح).
٧. ضغوط خارجية (الاتجاهات السياسية والحزبية، الرأي العام والأعلام، أجهزة الرقابة الخارجية، الاتجاهات، الاقتصادية، العادات والتقاليد الاجتماعية).
٨. ضغوط رقابية (تعدد جهات الرقابة الداخلية، عدم وضوح المعايير الرقابية، عدم موضوعية المعايير الرقابية، الرقابة الشديدة والتدقيق المطول).
٩. ضغوط شخصية (الأسرة ومتطلباتها، العلاقات الاجتماعية، شخصية الفرد).

## ٢/٢/٧ - أبعاد ضغوط العمل

١/٢/٢/٧ - صراع الدور يظهر صراع الدور في العمل حينما يقوم الفرد بأداء مهام كثيرة تتطلب سرعة كبيرة لإنجازها، ولا يشعر الفرد بدافع لإنجاز تلك المهام ولا يعتبرها جزء من مهام وظيفته، بالإضافة إلى أن تلك المهام تكون متشعبة ومتداخلة مع مهام أو أدوار أخرى يؤديها الفرد، مثلاً تداخل عمل الفرد مع واجباته العائلية أو عدم تحقق اهتماماته الشخصية في تلك الوظيفة، وبالتالي يشعر الفرد بعدم الرغبة بعمله وبالضغوط الواقعة عليه، كذلك يظهر صراع الدور حينما يكون الفرد واقعا تحت أكثر من قيادة، ويتلقى أوامر من أكثر من رئيس يطلبون منه القيام بوظائف متناقضة (عبد الباقي، ٢٠٠٣)

٢/٢/٢٧ - **عبء العمل** ويرى جرينبرج وبارون إن عبء العمل هو تحميل الفرد بأعباء فوق طاقته وقد تكون زيادة الأعباء من الناحية الكمية إذ يطلب من الفرد القيام بأعمال أكثر مما يستطيع انجازه بالوقت المحدد، وقد تكون زيادة العبء بشكل نوعي، كان يطلب من الفرد القيام بأعمال لا تتلائم واستعداداته وقدراته الخاصة (جرينبرج وبارون، ٢٠٠٤)، إذ يحدد عبء العمل مقدار الضغط الذي يؤثر بالعاملين نتيجة لعدم قدرتهم من انجاز كامل المهام المحددة لهم (2010, Coetzee & Villiers).

٣/٢/٢٧ - **العلاقة مع الزملاء** تشر إلى افتقار الفرد إلى دعم الجماعة أو مؤازرتها وتماسكها.

٤/٢/٢٧ - **غموض الدور** يشير الى عدم تأكد الفرد من طبيعة واختصاص العمل المناط به، ويعود ذلك الى عدم تأكد الفرد من توقعات الآخرين عنه فيما يفترض أن يؤديه من واجبات، مما يؤدي الى شعور الفرد بعدم سيطرته على عمله مما يزيد من الشعور بالضغط النفسي (ماهر ٢٠٠٨) ومن الممكن أن يؤدي أحد او جميع العوامل الآتية إلى غموض الدور (أبو بكر ٢٠٠٨)

(١) عدم ملائمة إمكانيات الفرد وقدراته لظروف ومتطلبات الوظيفة التي يؤديها.

(٢) عدم أو ضعف استيعاب الفرد لجوانب وظيفته ودورها وأهميتها في المنظمة.

(٣) توتر العلاقات بين الفرد مع الأطراف الأخرى في العمل الزملاء والمرؤوسين، الرؤساء.. وغيرها.

٥/٢/٢٧ - **ظروف العمل المادية** إن اختلاف ظروف العمل المادية من تهوية وإضاءة ورطوبة وضوء، أو التعامل مع مواد كيميائية كالغازات او مواد خطيرة كالسموم يمكن أن تؤدي الى الشعور بعدم ملائمة ظروف العمل لحالة العاملين النفسية وصحتهم وسلامتهم، ونظرا للارتباط الوثيق بين تلك الأمور وصحة وسلامة الفرد البدنية فأنها يمكن أن تكون مصدرا أساسيا من مصادر ضغوط العمل (العميان، ٢٠١٠).

### ٣/٧ - جودة التقارير الرقابية

يرى لطفي جودة المراجعة على أنها الدرجة التي من خلالها تستوفي عملية المراجعة توقعات العميل تجاه اكتشاف الأخطاء والافصاح عنها في التقرير عن الأخطاء والمخالفات المرتبطة بالمنظمة تحت التدقيق وقوائمها المالية (لطفي، ٢٠٠٧). كما أن جودة المراجعة تتمثل في الأداء الجيد الذي يجب أن يتبع في كل عملية مراجعة وتدقيق للتأكد من كفاءة وفاعلية الإجراءات المتبعة والأساليب المستخدمة للوفاء بمتطلبات الجهات الخاضعة للرقابة والمجتمع (مجاهد، ٢٠١١). وفي إطار

العلاقة بين نظام الرقابة الداخلية للجهة الخاضعة للرقابة وجودة التدقيق، فقد تم تعريفها بأنها قدرة مراقب الحسابات في اكتشاف نقاط الضعف في نظام الرقابة الداخلية، وتقديم التوصيات لمعالجتها، أو الحد منها، وإمكانية تحقيق أقصى منفعة ممكنة للمنظمة (عثمان وجميل، ٢٠١٢). وأشار راضي الى مفهوم جودة المراجعة على أنه مجموعة من الخصائص التي يتميز بها الرأي المهني للمدقق لإشباع احتياجات مستخدمي القوائم المالية في الحدود العملية والاقتصادية البيئة التدقيق (راضي ٢٠٢١).

#### ١/٣/٧ - أبعاد جودة التقارير الرقابية

١/١/٣/٧ - الالتزام بالمعايير: المحاسبية والتدقيقية والتشريعات السائدة يهتم المراجع بتخطيط وتنفيذ عملية التدقيق وفقاً للمعايير المحاسبية والتدقيقية المحلية والدولية وقواعد السلوك المهني المتعارف عليها واستناداً إلى القوانين والتشريعات السائدة، إذ تعد المعايير بمثابة المقاييس التي يقاس بموجبها العمل من حيث الجودة، والأهداف التي ينبغي الوصول إليها تمثل الحد الأدنى لجودة عملية المراجعة (حسن، ٢٠٠٨)

٢/١/٣/٧ - تخطيط عملية الرقابة: يعرف التخطيط لعملية الرقابة والتدقيق بأنه تقييم وتوثيق مخاطر المراجعة والتدقيق وتحديد طبيعة ومدى إجراءات الرقابة الشاملة التي يتعين القيام بها من فريق المراجعة من أجل الحصول على أدلة مراجعة كافية وملائمة للحد من مخاطر الفحص إلى مستوى منخفض ومقبول (Huuphat:2012)، ويشير مجلس معايير المراجعة وتم التأكيد في معيار التدقيق الدولي (٣٠٠) الموسوم (التخطيط لتدقيق البيانات المالية) إن التخطيط ليس مرحلة منفصلة من التدقيق، إنما يمثل عملية مستمرة ومتكررة، أذ يبدأ بعد وقت قصير من اكتمال عملية التدقيق السابقة ويستمر حتى إكمال عملية التدقيق الحالية وتختلف طبيعة ومدى أنشطة التخطيط حسب حجم وتعقيد المنشأة وخبرة المدقق السابقة في المنشأة والتغيرات في الظروف التي تحدث أثناء عملية التدقيق (جمعة، ٢٠٠٩).

٣/١/٣/٧ - تقييم المخاطر: تنشأ مخاطر التدقيق عند إصدار المدقق تقريراً نظيفاً يعبر عن عدالة القوائم المالية، في الوقت الذي تحتوي فيه تلك القوائم على أخطاء وتصرفات غير قانونية جوهرية، وبالتالي فإنه سيكون هناك باستمرار بعض المخاطر المحيطة بعملية التدقيق والمرتبطة بكونها لا تؤدي إلى الكشف عن كافة الأخطاء والتصرفات غير القانونية حتى في ظل الالتزام بمعايير المتعارف عليها (Arens & Lobecke, 2002)

٤/١/٣/٧ - **التوجيه والإشراف:** يجب أن يتوافر التوجيه والإشراف الكافيان للمهمة على جميع المستويات بحيث توفر القناة المعقولة لمنظمة التدقيق في تنفيذ المهام بالجودة المطلوبة، وأن يكون هناك تخطيط مسبق للإشراف ومشاركة الأفراد فيه لكسبهم الخبرة والمهارة، (عطية، ٢٠٠٨).

٥/١/٣/٧ - **جودة التقارير:** تعد جودة ومحتوى التقرير من العوامل المؤثرة في جودة التدقيق، إذ يعكس رأي المدقق وجهة نظره حول حقيقة الكشوفات المالية الخاضعة للتدقيق وفعاليتها، فهو الأداة الرئيسية بين مهنة التدقيق وجمهور المستفيدين من خدماتها، كما إن جودة التقرير تتوقف على عدة عوامل من أهمها الشمولية، الدقة، الوضوح، الإيجاز، التوقيت، المتابعة (القريشي، ٢٠١١).

#### ٨- الدراسات السابقة:

#### ١/٨- دراسات تناولت العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي

هدف (عثامنة وآخرون، ٢٠٢٢) إلى التعرف على أثر ضغوط العمل على الالتزام الوظيفي في المستشفيات الجامعية في الأردن، وقد تبين من النتائج توصلت الدراسة إلى وجود مستوى عالي من ضغوط العمل التي تتعرض له الممرضات، ووجود مستوى مرتفع من الالتزام المستمر لدى الممرضات، ومستوى متوسط من الالتزام العاطفي والمعياري، ووجود أثر سلبي ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل على الالتزام الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن.

وسعي (الصباغ وآخرون، ٢٠٢٠) لاستكشاف طبيعة العلاقة المباشرة بين الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمي، واختبار الدور الوسيط للتوازن بين الحياة والعمل في تعديل قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين وتوصلت الدراسة الي وجود علاقة ارتباط معنوي بين متغيرات الدراسة الثلاثة، ووجود تأثير معنوي مباشر للضغوط الوظيفية علي الالتزام التنظيمي، وتأثير معنوي مباشر للتوازن بين الحياة والعمل علي الالتزام التنظيمي، بالإضافة الي وجود تأثير معنوي غير مباشر للتوازن بين الحياة والعمل علي العلاقة بين الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمي.

وحاول (التجاني وآخرون، ٢٠٢٠): التعرف على العلاقة بين مصادر ضغوط العمل والاستقرار الوظيفي وقد أسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية: - وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مصادر ضغوط العمل والاستقرار الوظيفي لدى أفراد الحماية المدنية بولاية إيليزي. - بالنسبة لمستويات الضغوط خلصت الدراسة إلى أن أفراد الحماية المدنية يعانون من ضغوط متوسطة المستوى. - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات ضغوط العمل بين أفراد الحماية المدنية تبعا

للحالة الاجتماعية، الرتبة، الوظيفية، سنوات الخبرة. - الاهتمام بمكان العمل يعتبر من أهم الأساليب والإجراءات لمواجهة ضغوط العمل وتعزيز الاستقرار الوظيفي لدى أفراد الحماية المدنية.

واشار (حيمر، ٢٠٢٠): إلى مدى تأثير مصادر ضغوط العمل في الالتزام الوظيفي من حيث مصادر فردية و تأثيرها على الالتزام ثم الوظيفية و في الأخير مصادر البيئة الخارجية و تأثيرها في الالتزام الوظيفي وتوصلت الدراسة إلي أن ضغوط العمل تؤثر سلبا على الالتزام الوظيفي بأبعاده المختلفة.

وقام (Anggreyani et. al.,2020) بدراسة تحديد أثر الرضا الوظيفي للموظف والتمكين، وضغط العمل على الالتزام التنظيمي لعينة من العاملين بالفنادق في إندونيسيا، وتوصلت الدراسة لوجود تأثير سلبي لضغوط العمل على الالتزام التنظيمي.

وهدف (Suriadnyana, 2020) إلى دراسة تأثير تمكين الموظف، وضغوط العمل، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي في تعاونية الخدمات المالية في دينباسار ودراسة دور الرضا الوظيفي في التوسط في تأثير تمكين الموظف على الالتزام التنظيمي في المالية، وتوصلت الدراسة الى ضغط مجال العمل إيجابي ولكنه يؤثر بشكل ضئيل على الالتزام التنظيمي.

وسعت (لطي، ٢٠١٩) إلى التعرف على مستوى تقدير كل من ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظرهم، أظهر النتائج وجود علاقة ارتباط سلبية بين صراع الدور والالتزام التنظيمي، وعدم وجود علاقة ارتباطية بين عبء الدور والالتزام التنظيمي، وعدم وجود علاقة ارتباطية بين ملائمة الدور والالتزام التنظيمي، وعدم وجود علاقة ارتباطية بين ظروف العمل والالتزام التنظيمي.

واختبر (Amin et. al., 2018) آثار ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي بين رجال الإنفاذ في منطقة بيشاور في الهند، وأشارت إلى وجد علاقة سلبية بين الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمي. إذ أن رجال الإنفاذ الذين يعانون من مستوى منخفض من ضغوط العمل كانوا أكثر ارتباطا والتزاما وظيفية، في حين أن رجال الإنفاذ الذين يعانون من مستوى عال من ضغوط العمل حققوا أقل ارتباطا والتزاما وظيفيا.

وسعي (Agarwal,2015) إلى التعرف على أثر الضغوط على الرضا عن العمل والالتزام الوظيفي عند مهندسي البرمجيات في دلهي في الهند. وأكدت وجود علاقة وتأثير للضغوط على الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي.

## ٢/٨ - دراسات تناولت الالتزام التنظيمي كدور وسيط

أشار (خليل وآخرون، ٢٠٢٠): هدفت الدراسة التعرف إلى دور الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج؛ كان أهمها: أنّ جودة الحياة الوظيفية تؤثر في السمعة التنظيمية وفسرت ما نسبته (٦٣,١٪) من التباين في المتغير التابع باستثناء متغيري الأمان والاستقرار الوظيفي والرواتب والمكافآت كان تأثيرهما ضعيفا، وتبين أنّ الالتزام التنظيمي يتوسط جزئيا العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية.

فحص (Kim, et al.,2020) بهذا البحث درجة الضغط الوظيفي للموظف والالتزام التنظيمي كمتغير وسيط يتوسطان بالتتابع العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي والأداء وتوصلت الدراسة الى درجة ضغوط العمل والالتزام التنظيمي (كوسطاء)، وكذلك القيادة الأخلاقية (كوسيط)، تعمل كآليات وسيطة في ارتباط انعدام الأمن الوظيفي بالأداء.

## ٣/٨ - الدراسات التي تناولت العلاقة بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية:

هدفت (Yunita et al.,2019) إلى فحص تأثير طفرات العمل على ضغوط العمل، وكذلك على أداء الموظف وتشير نتائج الدراسة إلى أن طفرات العمل لها تأثير سلبي على ضغوط العمل، كما أن ضغوط العمل تؤثر سلبيًا على الأداء. علاوة على ذلك، فإن ضغوط العمل تتوسط تأثير طفرات العمل على أداء الموظف. كما وجد أن هناك اختلافات بين الرجال والنساء في مواجهة طفرات العمل.

وهدف (عبدالكريم وآخرون، ٢٠١٦): إلى تسليط الضوء على دور الأجهزة العليا للرقابة وطبيعة عملها، مع التعريف بمفهوم جودة تقاريرها، وبيان واقع الجودة في تقارير ديوان الرقابة المالية الاتحادي، وقد توصل الباحثان إلى استنتاجات منها: إن جودة تقارير الجهاز الأعلى للرقابة يعد مطلباً يسعى إلى تحقيقه أي جهاز رقابي بهدف تطوير مخرجات العمل الرقابي بالشكل الذي ينعكس أثره إيجابياً على أداء الجهات الخاضعة للرقابة، وقدم الباحثان مجموعة من التوصيات منها: ضرورة زيادة وعي المجتمع بأهمية التقارير الصادرة عن ديوان الرقابة المالية الاتحادي من خلال المؤتمرات والندوات وورش العمل، وأن يسعى الجهاز إلى متابعة تقاريره والتحقق من جودتها بشكل مستمر لكون تقاريره الرقابية تمثل نتاج عمله الرقابي الذي يمارسه.

وأشار (إياد وآخرون، ٢٠١٥) تحديد الآثار المتوقعة لضغط صراع الدور، ضغط بيئة العمل المادية أحد أبعاد ضغوط العمل التنظيمية المؤثرة على جودة تدقيق ديوان الرقابة المالية الاتحادي بالعراق) توصل البحث إلى مجموعة استنتاجات من أهمها وجود علاقة ارتباط طردية وقوية ذات دلالة إحصائية معنوية بدرجة عالية بين كل من ضغط صراع الدور وضغط بيئة العمل المادية مع اكتشاف الأخطاء والتحريفات الجوهرية.

وسعي (خالد، ٢٠١٢): إلى التعرف إلى فاعلية رقابة ديوان المحاسبة في الجامعات الرسمية الأردنية أن أكثر المتغيرات تأثيراً ذات دلالة إحصائية على الفاعلية: فحص أنظمة وإجراءات العمل الرقابي، وضغوطات العمل الرقابي، والمبادئ الأخلاقية للمدققين، ولم يكن لنمط الرقابة وهيكله ومعايير العمل الرقابي. تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية على الفاعلية.

#### ٤/٨ - الدراسات التي تناولت العلاقة بين الالتزام التنظيمي وجودة التقارير الرقابية:

هدف (يونس وآخرون، ٢٠١٧) إلى بيان مستوى الالتزام التنظيمي وتحديد مستوى الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، والكشف عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء التدريسي وكشفت النتائج أنه توجد علاقة ارتباط موجبة مرتفعة بين الالتزام التنظيمي والأداء التدريسي

وأشار (عبينة، ٢٠١٥) إلى التعرف على مدى الالتزام التنظيمي وأثره على أداء العاملين في شركة كهرباء محافظة إربد وأظهرت النتائج إن مستوى "الالتزام التنظيمي" كان بدرجة كبيرة، كانت مكوناته مرتبة تنازلياً (الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري)، أن مستوى "الأداء" كان بدرجة كبيرة، وكانت مكوناته مرتبة تنازلياً (سرعة الأداء، وحجم الأداء، وجودة الأداء).

وسعي (بلال، ٢٠٢١) إلى طرح تصور نظري وفكري لمفهوم الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي ان هناك عالقة ارتباط موجبة ومعنوية بني الالتزام التنظيمي بمختلف أبعاده وبني الأداء والوظيفي أبعاده.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أن هذه الدراسات ساهمت في التركيز على مفاهيم الالتزام التنظيمي، وضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية والتعرف على أهميتها في تحديد سبل تطوير وتحسين أداء العاملين والقضاء على نواحي القصور فيها، وأوضحت تلك الدراسات أن ضغوط العمل تؤثر في الالتزام التنظيمي لدى العاملين، كما ساهمت هذه الدراسات في تحديد المشكلة وتصميم أداة الدراسة وكذلك تحديد فروضها، كما تنوعت تلك الدراسات من حيث مقياس ضغوط العمل واثرة على الالتزام التنظيمي، مقاييس الالتزام التنظيمي وأثره على أداء العاملين الأمر الذي ينعكس أثره على رفع كفاءة العاملين، كما اختلفت تلك الدراسات من حيث الهدف الخاص بكل دراسة، وبالتالي تنوع المنهج وفقاً لذلك، والذي يختلف عن هدف الدراسة الحالية والذي يتمثل التعرف على الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية لدى أعضاء الجهاز المركزي للمحاسبات.

كما تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في الجانب التطبيقي لكونها من الدراسات القليلة التي تبحث في توجيه المسؤولين بالجهة محل الدراسة وبالمنظمات الرقابية إلى أهمية أبعاد ضغوط العمل ودوره الهام في التأثير على الالتزام التنظيمي لدى الاعضاء وبالتالي جودة الأداء الرقابي.

#### تاسعاً منهجية الدراسة:

تحقيقاً لأهداف البحث السابقة ووصولاً لأفضل الأساليب والطرق للكشف عن تأثير الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية بالجهاز المركزي للمحاسبات، فقد اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة. فعلى صعيد المنهج الوصفي تم الرجوع إلى مختلف المصادر العلمية والمتمثلة في المراجع والدوريات والدراسات السابقة التقارير والنشرات، وعلى الصعيد التحليلي فقد تم جمع البيانات من خلال الاستبانة التي تم تطويرها وتحليلها بغرض استنتاج وتفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة.

#### عاشراً مجتمع الدراسة:

تم إجراء هذه الدراسة على أعضاء الجهاز المركزي للمحاسبات، حيث يتألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الجهاز والبالغ عددهم ٣٩٧٥ مفردة وقت إجراء الدراسة في ٢٠٢١ موزعين على القطاعات والإدارات المختلفة بالجهاز.

#### حادي عشر عينة الدراسة:

قام الباحثان باختيار عينة عشوائية بسيطة من أعضاء الجهاز قوامها ٣٨٤ مفردة وذلك بافتراض أن الظاهرة محل الدراسة تتحقق في المجتمع بنسبة ٥٠٪ وعند معامل ثقة ٩٥٪ يعني حدود الخطأ المسموح به ٥٪ فقد تم استخدام المعادلة التالية الحساب حجم العينة بتطبيق معادلة (Zikmund, ١٩٩١).

$$N = \frac{Z^2 \times P(1-P)}{D^2} = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2} = 384$$

N = حجم المجتمع.

Z = الدرجة المعيارية المقابلة الم = ١,٩٦٪

d = نسبة الخطأ وتساوي ٥٪.

P = نسبة توفر الظاهرة محل الدراسة = ٥٠٪.

وقد بلغ عدد الردود السليمة (٢٠٧) بنسبة استجابة (٥٣٪).

### ثاني عشر أداة القياس:

في ضوء فروض الدراسة ومتغيراتها قام الباحثان بتصميم وإعداد استمارة استبيان شملت (٧٨) عبارة، وقد جاء تنظيم استمارة الاستبيان مقسماً إلى قسمين كما يلي:

**القسم الأول:** لقياس ضغوط العمل (المتغير المستقل) وتم قياسه باستخدام (٢٥) عبارة موزعة على الأبعاد المختلفة لها وهي:

- صراع الدور العبارات (من العبارة رقم ١ وحتى العبارة رقم ٦).
- عبء العمل العبارات (من العبارة رقم ٧ وحتى العبارة رقم ١٢).
- العلاقة مع الزملاء العبارات (من العبارة رقم ١٣ وحتى العبارة رقم ١٧).
- ظروف العمل العبارات (من العبارة رقم ١٨ وحتى العبارة رقم ٢١).
- غموض الدور العبارات (من العبارة رقم ٢٢ وحتى العبارة رقم ٢٦).

**القسم الثاني:** لقياس جودة التقارير الرقابية (المتغير التابع) وتم قياسه باستخدام (٣٨) عبارة موزعة على الأبعاد المختلفة لها وهي:

- الالتزام بالمعايير العبارات (من العبارة رقم ٢٧ وحتى العبارة رقم ٣٤).
- التخطيط للمراجعة العبارات (من العبارة رقم ٣٥ وحتى العبارة رقم ٤٥).
- تقييم المخاطر العبارات (من العبارة رقم ٤٦ وحتى العبارة رقم ٥١).
- التوجيه والإشراف العبارات (من العبارة رقم ٥٢ وحتى العبارة رقم ٥٨).
- جودة التقارير العبارات (من العبارة رقم ٥٩ وحتى العبارة رقم ٦٥).

**القسم الثالث:** لقياس الالتزام التنظيمي (المتغير الوسيط) وتم قياسه باستخدام (١٣) عبارة موزعة على الأبعاد المختلفة لها وهي:

- الالتزام التنظيمي المعياري العبارات (من العبارة رقم ٦٦ وحتى العبارة رقم ٦٩).
- الالتزام التنظيمي العاطفي العبارات (من العبارة رقم ٧٠ وحتى العبارة رقم ٧٤).
- الالتزام التنظيمي المستمر العبارات (من العبارة رقم ٧٥ وحتى العبارة رقم ٧٨).

وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي (Likert) في الاستبانة بحيث قسمت الى خمس معايير حسب نموذج ليكرت تتدرج من رقم (١) غير موافق بشدة، وحتى رقم (٥) موافق بشدة.

### ثالث عشر الأساليب الإحصائية المستخدمة :

استخدم الباحثان عدد من الأساليب الإحصائية التي تحقق أهداف الدراسة وتثبت فروضها وهي:

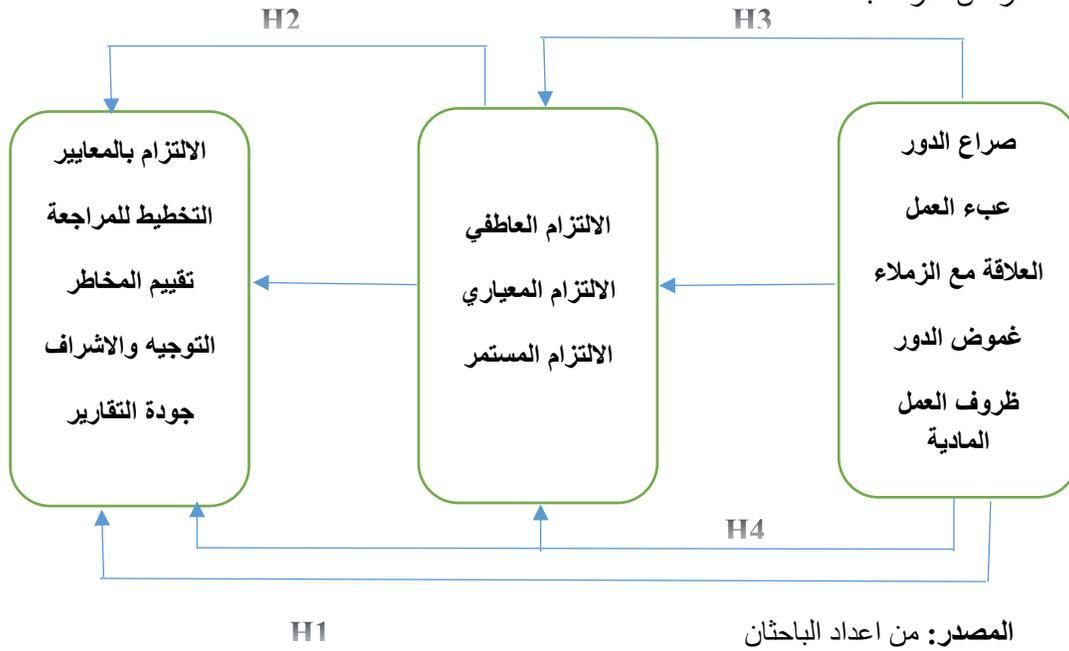
- مقاييس الاحصاء الوصفي (Descriptive Statistics) من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة وأبعادها المختلفة.
- معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات وأبعاد الدراسة.

- تحليل الانحدار المتعدد (Regression Multiple) لحساب معاملات الانحدار الجزئي لمتغيرات الدراسة.
- تحليل الانحدار المتعدد الهرمي (Hierarchical Regression Multiple) لأثر مشاركة الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية.

وتم إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)

#### رابع عشر نموذج الدراسة:

يبين الشكل رقم (١) نموذج الدراسة الذي يضم متغيرات الدراسة الحالية. فيما يتعلق بالمتغير المستقل (ضغوط العمل) تم الاستعانة بمقياس (كمال ٢٠١٢) ويضم أبعاده (صراع الدور، عبء الدور، ملائمة الدور، غموض الدور، ظروف العمل) بما يخدم أغراض الدراسة. المتغير الوسيط (الالتزام التنظيمي) تم الاستعانة بالمقياس (Allen & Meyer, 1990) الذي يضم ثلاث أبعاد رئيسية: الالتزام التنظيمي المعياري، الالتزام التنظيمي العاطفي، الالتزام التنظيمي المستمر، وتم صياغة وتطوير فقرات الخاصة بها بما يخدم أغراض الدراسة وفيما يتعلق بالمتغير التابع (جودة التقارير الرقابية) تم الاستعانة بمقياس (طاهر: ٢٠١٥) بما يخدم أغراض الدراسة.



شكل رقم (١) نموذج الدراسة

### خامس عشر العينة الاستطلاعية للدراسة

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من ٢٥ استبانة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من أعضاء الجهاز بمختلف القطاعات الرقابية بالجهاز بغرض تقنين أداة الدراسة، والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة الأصلية، ولم يتم استبعادهم من عينة الدراسة التي تم التطبيق عليها وذلك لعدم وجود مشكلات في الخصائص السيكومترية لصدق وثبات الاستبانة.

### سادس عشر الإطار العملي للدراسة

#### ١/١٥ - صدق أداة الدراسة (الاستبانة):

تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

أولاً: صدق آراء المحكمين "الصدق الظاهري" حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من تألفت من (١٠) من الأعضاء الرقابيين، وقد استجاب الباحثان لآراء المحكمين، وتم إجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

ثانياً: تم إجراء الاتساق الداخلي Internal Validity، وقد قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه والتي أوضحت أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات كل مجال والدرجة الكلية للمجال، دالة عند مستوى معنوية ( $a < 0,05$ ) وبذلك يعتبر كل مجال صادقاً لما وضع لقياسه.

ثالثاً: تم أيضاً إجراء الصدق البنائي Structure Validity، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة. ويبين جدول (٢) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ( $a < 0,05$ ) وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠,٨٣٢ - ٠,٩٦٠) والقيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (٠,٠٥)، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بمعامل صدق عال.

#### ٢/١٥ - ثبات الاستبانة Reliability

تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (١)

جدول رقم (١)

اختبار الصدق		عدد العبارات اختبار الثبات	البعد
القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون	معامل ألفا كرونباخ	
٠,٠٠٠*	٠,٨٧٦	٠,٩٣٤	الالتزام التنظيمي المعياري
٠,٠٠٠*	٠,٨٦٥	٠,٨٧٦	الالتزام التنظيمي العاطفي
٠,٠٠٠*	٠,٩٤٧	٠,٨٩٨	الالتزام التنظيمي المستمر
٠,٠٠٠*	٠,٨٩١	٠,٩٧٦	صراع الدور
٠,٠٠٠*	٠,٩٧٨	٠,٩٥٤	عبء العمل
٠,٠٠٠*	٠,٩٨٨	٠,٨٧٩	العلاقة مع الزملاء
٠,٠٠٠*	٠,٨٠٨	٠,٩٤٦	غموض الدور
٠,٠٠٠*	٠,٩٤٣	٠,٨٩١	ظروف العمل المادية
٠,٠٠٠*	٠,٨٨٩	٠,٩٥٧	الالتزام بالمعايير
٠,٠٠٠*	٠,٩٥٦	٠,٩٠٢	التخطيط للمراجعة
٠,٠٠٠*	٠,٨٩٥	٠,٩٩١	تقييم المخاطر
٠,٠٠٠*	٠,٩٢٣	٠,٨٩٥	التوجيه والإشراف
٠,٠٠٠*	٠,٨٩٣	٠,٩٧٤	جودة التقارير
		٠,٩٨٨	جميع الأبعاد

يتبين من النتائج الموضحة بالجدول (١) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل بعد حيث تتراوح ما بين (٠,٩٩١ – ٠,٨٧٤) بينما بلغت جميع فقرات الاستبانة ٠,٩٨٨ وهذا يعني ان الثبات مرتفع ودال احصائيا

ومما سبق ايضاحه من نتائج تحليل الصدق الثبات يتضح صلاحيتها لتحليل الفروض والنتائج المختلفة للدراسة.

سابع عشر نتائج الدراسة  
١/١٧ - الإحصاء الوصفي:

جدول رقم (٢)

الإحصاء الوصفي لقياس معنوية اتجاه إجابات المستقصى منهم حول أبعاد ضغوط العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
٠,٨٢٠	٣,٢١٠	صراع الدور (Z1)
١,٢٥٤	٣,٦٦٠	١ تدخل الآخرين في مجال عملي لا يتيح لي ادائه بأسلوب مناسب
١,٣١٣	٣,٠٩٠	٢ يطلب مني تنفيذ أعمال متعددة ومتناقضة من عدة إرؤساء
١,٣٤٤	٣,٠٧٠	٣ يطلب مني القيام بأعمال تتناقض مع القيم والمبادئ - التي أؤمن بها
١,٢٧٢	٣,٣٤٠	٤ تتعارض مسؤوليات عملي مع حياتي الشخصية
١,٣١٣	٣,١٥٠	٥ أحياناً أودي بعض الأعمال بطريقة اعتقد أنها خاطئة
١,٣٩٦	٢,٩٦٠	٦ العمل المكلف به بعيدة عن خبرتي ومهاراتي
٠,٧٨٠	٣,٣٨٠	عبء العمل (Z2)
١,٢٤٤	٣,٤٥٠	٧ أجد القدرة على إنهاء كل الأعمال المكلف بها في أوقات العمل
١,٢٨١	٣,٣٣٠	٨ أنا مسؤول عن عدة واجبات غير مرتبطة مع بعضها
١,٢٩٤	٣,٢٦٠	٩ أخطأ في أداء عملي بسبب كثرة الأعباء
١,٢٧٧	٣,٣٤٠	١٠ أحياناً ما تكون المهام المسندة لي معقدة أو صعبة للغاية
١,٢٧٨	٣,٦٠٠	١١ ينقصني التدريب على بعض الأعمال التي تتطلب مهارات مهنية
١,٣٤٢	٣,٢٣٠	١٢ أشعر بالملل نظراً لتكرار نفس المهام
٠,٨٧٠	٣,٢٦٠	العلاقة مع الزملاء (Z3)
١,٣٣٣	٣,٣٩٠	١٣ اجواء العمل تتسم بالتوتر والشد العصبي
١,٣٧٥	٣,١٣٠	١٤ أشعر بأن هناك شيء من عدم الثقة بيني وبين زملائي في العمل
١,٣٦٥	٢,٨٩٠	١٥ التعامل مع الجميع بقسوة يسبب ضغوط العمل
١,٢٧٦	٣,١٥٠	١٦ قليل ما شارك زملائي في مناسباتهم بسبب ضغوط العمل
١,٢٨٠	٣,٧٦	١٧ يزعجني اللامبالاة الكبيرة من قبل العاملين تجاه عملهم
٠,٩١٠	١,٣٢٠	ظروف العمل المادية (Z4)
١,٢٠٩	١,٠٢١	١٨ التجهيزات المتوفرة تتناسب مع طبيعة العمل
١,٣٠٢	١,٧٨٩	١٩ وسائل الاتصال والتقنيات الحديثة كافية ومناسبة
١,٤٨٤	١,٣٩٨	٢٠ مكان العمل غير مزدحم
١,٤٢٩	١,٠٩٨	٢١ أشعر بعدم الخوف على صحتي نتيجة ظروف عملي
١,٠٠	٣,٢٧٠	غموض الدور (Z5)
١,٢٨٢	٣,٢٠٠	٢٢ عدم وضوح الصلاحيات والمسؤوليات الملقاة على عاتقي
١,٣٣٩	٣,١٢٠	٢٣ عدم وضوح طبيعة العمل الذي أقوم به
١,٢٨١	٣,٤٧٠	٢٤ عدم وضوح الانظمة والتعليمات في الجهاز
١,٢٥١	٣,٣٦٠	٢٥ لا اعرف الطريقة السليمة لأداء المطلوب مني
١,٣٣٨	٣,٢٢٠	٢٦ لا اعرف مدى مساهمة عملي في تحقيق أهداف الجهاز
٠,٦٦٠	٢,٨٨٨	ضغوط العمل (Z)

ن = حجم العينة المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

ويتضح من الجدول رقم (٢) أن آراء العينة حول أبعاد ضغوط العمل قد جاءت متوسطة بلغت (٢,٨٨٨)، حيث تراوحت بين (١,٣٢٠) كحد أدنى و(٣,٣٣٨) كحد أعلى، أي أن درجة ممارسات وأبعاد ضغوط العمل من جانب أعضاء الجهاز بالجهة محل التطبيق كان متوسطاً.

وقد جاء بعد عبء العمل في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٣٣٨)، وهذا يعود في تقديرنا إلى ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء الجهاز بعملهم لكونها وظيفة تلاقى العديد من الضغوط ومشاكل العمل، إلا أن عنصر ظروف العمل المادية كان أقل من المتوسط وبلغ (١,٣٢٠) مما قد يحدث آثاراً سلبية أو خللاً في العمل إلى حد ما وذلك لعدم توفر البيئة المادية المناسبة التي تسمح للعاملين ممارسة عملهم بشكل يوفر الكفاءة في الاداء والفاعلية في التنفيذ وبالتالي قد ينتج عن ذلك من سلبيات مستقبلية مفادها عدم قدرتهم على أداء أعمالهم الرقابية بالشكل الامثل لوجودهم في ظروف مادية لا يستطيعون من خلالها تقديم أفضل ما لديهم من جهد.

جدول رقم (٣)

الإحصاء الوصفي لقياس معنوية اتجاه

إجابات المستقصى منهم حول أبعاد جودة التقارير الرقابية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد	رقم العبارة
١,٣٥٤	٣,٣٧٠	<b>الالتزام بالمعايير (Y1)</b>	
١,٣٥٧	٣,١١٣	يستوفي الرقباء جميع المتطلبات للمحافظة على الجودة والتركيز على التقارير المتوازنة والعادلة	٢٧
١,٣٢١	١,٢٩٨	يؤخذ رأى الجهات الخاضعة للرقابة بعين الاعتبار عند تصميم وصياغة أسلوب التقرير	٢٨
١,١٢٣	٤,٤٠٩	يكون التقرير متوازن من حيث المحتوى والأسلوب وغير مضلل، لغته محايدة وغير منحازة، غير مطول وموجز، متكامل، مصداقيته عالية	٢٩
١,٢٤٥	٤,٠٤٠	يراعي التقرير الدقة في الأدلة المقدمة والوصف لجميع النتائج بشكل صحيح	٣٠
١,١٢٤	٤,٠٠٩	يذكر في التقرير مجالات عدم الالتزام بالقوانين والسياسات والتعليمات وكذلك سوء الاستعمال للموارد	٣١
١,٣٩٧	٣,٩٠٨	يجعل جهاز المحاسبات المصري التقارير متاحة وعلى نطاق واسع من خلال النشر على مواقع الانترنت ووسائط الإعلام وغيرها	٣٢
١,٣٧٩	٣,٠٩٨	يكون التقرير شامل، ومقتنع، وسهل القراءة ومتوازن.	٣٣
١,٤٥٩	٣,٠٩٠	يتضمن التقرير العنوان، الفهرست، المقدمة، المنهج، المعايير، المؤشرات، نبذة تاريخية، النطاق، النتائج والاستنتاجات، التوصيات، المعلومات والحجج اللازمة لتوفير الفهم الكافي للموضوع، الخاتمة، مللئة وكفاءة نظام المعلومات المستخدم	٣٤
١,٢٨٢	٣,٤٥٩	<b>التخطيط للمراجعة (Y2)</b>	
١,٢٤٧	٢,٧٨٩	يقوم جهاز المحاسبات المصري بأشياء وصيانة نظام للمحافظة على جودة عملية الرقابة على الأداء	٣٥

١,٣٠٩	٣,٨٩٢	يتم اعداد التقارير النوعية للوحدات الاقتصادية ذات الأنشطة المتشابهة ومتضمنة للملاحظات المكتشفة والتوصيات المقترحة والحلول لتلك الملاحظات	٣٦
١,٢٣٤	٣,٩٨٤	يتم توجيه التقرير الى مسؤول اعلى من مستوى المسؤول عن النشاط الذي تم رقبته	٣٧
١,٢٤٠	٣,٦٤٥	يقوم الجهاز بتقديم توصيات بناءة تساهم بشكل كبير بمعالجة نقاط الضعف والمشاكل المحددة في العملية الرقابية وتقوم هذه التوصيات على أسس سليمة وتكون مرتبطة بالأهداف والنتائج والاستنتاجات.	٣٨
١,٢٥٤	٣,٩٩٧	يوضح التقرير المنهجية المستخدمة مثل أساليب جمع البيانات وتحليلها، المعايير المستخدمة، اساليب المقارنة المستخدمة، أساليب تحديد العينة.	٣٩
١,٤٥٠	٣,٣٢٧	يبين التقرير اهداف الرقابة على الأداء والنتائج المكتشفة واعطاء استنتاجات وتوصيات كافية.	٤٠
١,٥٧٨	٣,٥٦٧	يتم التحقق من أن ادارة الجهاز والهيئات والتشكيلات الأخرى تقوم بمراجعة عملية التخطيط لمهام رقابة الأداء للتأكد من دقة الاختيار للجهات والأنشطة والبرامج والمواضيع الخاضعة للرقابة	٤١
١,٤٩٠	٣,٢٠٨	التحقق من أهداف العملية الرقابية تكون مقسمة الى اسئلة رئيسية وفرعية وغير متداخلة فيما بينها وذات صلة بموضع الرقابة	٤٢
١,٤٤٧	٣,٤٣٥	التأكد من توفر الكفاءة والمهارة والخبرة والاختصاص لأعضاء الفريق الرقابي وهناك ملائمة مع العمل المكلفين به	٤٣
١,٣٣٩	٣,٠٩٨	يتم التحقق من أن نطاق الرقابة واسع وشامل لجميع الأنشطة والبرامج والادارات ويضيف قيمة العملية الرقابية والجهات الخاضعة للرقابة	٤٤
١,٢٣٧	٣,٧٨٩	يضع جهاز المحاسبات المصري سياسات واجراءات منسقة، كافية، مرنة، سهلة لإدارة عملية رقابة الجودة وضمان	٤٥

		الجودة والتي يمكن استخدامها لحل الاختلافات بالرأي بين المشرفين وفريق العمل الرقابي
١,٢٥٦	٣,٥٢٤	<b>تقييم المخاطر (Y3)</b>
١,٢٣٤	٢,٨٩٢	٤٦ يكون للجهاز الحرية الكاملة في اتخاذ القرارات بشأن ما يريد نشره من التقارير والنتائج للعملية الرقابية
١,٢٩٨	٢,٦٨٢	٤٧ تكون المواضيع المعالجة في التقرير مادية نسبية وكذلك المعلومات المقدمة تتعلق بالموضوع والمساءلة الرقابية للقضايا الراهنة وتكون ذات فائدة كبيرة للجهات الخاضعة للرقابة والجمهور
١,١٠٢	٣,٩٠٠	٤٨ يتم شرح اسباب وعواقب المشاكل في التقرير مما يسمح للقارئ فهم أهمية المشكلة موضوع التقرير بشكل أفضل ويساعد في تطبيق الإجراءات التصحيحية وتحسين أداء الجهات الخاضعة للرقابة
١,١١٥	٣,٧٨٠	٤٩ يعد الجهاز تقارير عن الاقتصاد والكفاءة في استعمال الموارد والفاعلية في تحقيق الأهداف
١,١٠٩	٤,٠١٠	٥٠ يراعي الجهاز اللوائح والقوانين والتعليمات المتعلقة بالمعلومات السرية عند أعداد واصدار التقارير ونشرها وفق التفويض والصلاحيات الممنوحة له
١,١٩٨	٣,٨٨٠	٥١ يحدد الجهاز معايير الرقابة ومصادرها في التقرير وتكون ثقة المستخدمين المستهدفين بنتائج واستنتاجات الرقابة تعتمد وبشكل كبير على تلك المعايير المستخدمة
١,٣٢٦	٣,٤٤٢	<b>التوجيه والإشراف (Y4)</b>
١,٣٢٩	٣,٠٩٨	٥٢ يتم فحص الاجراءات والتوصيات المقترحة ويؤخذ بعين الاعتبار أنه قد يكون لها تأثير سلبي ولا تؤدي الى تحسين الأداء ودون أن يتطلب تنفيذها اي موارد إضافية
١,٣٢٤	٣,٤٥٧	٥٣ تهدف التوصيات المقدمة في التقارير إلي تعزيز التحسينات عن خفض التكاليف وتبسيط الإجراءات الادارية وتحسين نوعية وحجم الخدمات المقدمة للمجتمع

١,٣٢٩	٣,٢٤٥	يتم مناقشة التقرير مع المسؤولين في الجهاز قبل ارساله الى الجهة الخاضعة للرقابة	٥٤
١,١٣٧	٣,٩٨٠	يقوم المشرفين بعملية المراجعة المستمرة لتنفيذ الرقابة على الأداء	٥٥
١,٢٤٢	٣,١١٤	يتم اجراء المتابعة السنوية المفصلة لعملية الرقابة على الأداء من قبل ادارة الجهاز والهيئات الرقابية التشخيص نقاط الضعف في المنهجيات والأساليب المتبعة وتصحيحها	٥٦
١,٢٨٦	٣,١٠١	التأكد من مراعاة ادارة الجهاز والهيئات الرقابية للجوانب المالية والاجتماعية والسياسية و غيرها من الجوانب الموضوع الرقابة على الأداء من اجل اضافة قيمة ولعلاقتها المباشرة بالجمهور والأطراف المستفيدة الأخرى	٥٧
١,٢٩٨	٢,٧١٧	هناك سياسات واجراءات تقدم تأكيداً معقولاً بأن جميع الموظفين ملتزمين بنظام رقابة الجودة ويتم ابلاغ رئيس الجهاز عن نتائج الالتزام بنظام رقابة الجودة في الوقت المناسب	٥٨
١,١٢٩	٣,٠٣٠	<b>جودة التقارير(Y5)</b>	
١,٢٩٨	٣,١١٣	يقوم جهاز المحاسبات المصري بأعداد سياسات واجراءات لتعزيز ثقافة الجودة وايصالها إلى جميع الأعضاء بالجهاز	٥٩
١,٢٨٦	٣,٠٩٠	يتم اصدار التقرير في الوقت المحدد والمناسب من أجل اتاحة المعلومات لاستخدامها لمعالجة المشاكل ونقاط الضعف في الوقت المناسب من قبل ادارة الجهات الخاضعة للقابة والأطراف المهتمة بالتقرير	٦٠
١,٣٢٧	٣,٧٨٦	يتضمن محتوى التقرير اسباب تتعلق بالشفافية والمساءلة كالموضوع واهداف واسئلة الرقابة ومصادرها والفترة الزمنية المشمولة مصادر البيانات والقيود المفروضة على البيانات المستخدمة	٦١
١,٣٠٩	٣,٢٤٥	يتم مناقشة التقرير مع الجهة الخاضعة للرقابة وتعطي الفرصة الكاملة للتعليق والإجابة على نتائج وتوصيات الرقابة قبل اصدار التقرير وينظر بعناية لتلك التعليقات	٦٢

		ويقوم الرقيب بتسجيل كافة التعليقات في اوراق العمل بما في ذلك اسباب اجراء التغييرات على التقرير او رفض التعليقات الواردة	
٦٣	٢,٥٤٠	التأكد من قيام أعضاء الجهاز بالاطلاع والتحديث المستمر للمعايير والمؤشرات والنشرات الصادرة عن الإنتوساي بخصوص موضوع رقابة الجودة	١,٢٧٦
٦٤	٢,٦٥٣	وجود آلية للجهاز للتعامل مع الشكاوى والادعاءات حول رقابة الجودة عند اجراء عملية رقابة الجودة	١,٢٩٧
٦٥	٢,٧٨٦	يعتمد اعضاء الجهاز على آليات رقابة الجودة التي يضعها الجهاز ويتم اخذ وجهات النظر بعين الاعتبار لفريق العمل الرقابي	١,٣٤٢
<b>جودة التقارير الرقابية (Y)</b>			١,١٢٩

ن = حجم العينة

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

ويتضح من الجدول رقم (٣) أن آراء العينة حول أبعاد الالتزام التنظيمي جاءت أكبر من المتوسط، حيث تراوحت بين (٣,٣٢) كحد أدنى و(٤,٧٨) كحد أعلى، أي أن درجة ممارسات وأبعاد الالتزام التنظيمي من جانب اعضاء الجهاز بالجهة محل التطبيق كان أكبر من المتوسط.

وقد جاء بعد الالتزام المستمر في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٣٩٥)، وهذا يعود في بتقديرنا إلى تمسك أعضاء الجهاز بعملهم لكونها وظيفة مرموقة، إلا أن عنصر الالتزام العاطفي ومدى قناعة الأعضاء بالعمل بالجهاز كان أقل وبلغ (٣,٩٦٠) مما قد يحدث آثاراً سلبية أو خللاً في العمل إلى حد ما وذلك لعدم توفر الرضا الوظيفي للعاملين يشعرهم بالانتماء للجهاز وبالتالي قد ينتج عن ذلك من سلبيات مستقبلية مفادها عدم شعور العاملين بالثقة بعملهم وتأهيلهم لتحمل المسؤولية.

جدول رقم (٤)

الإحصاء الوصفي لقياس معنوية اتجاه

إجابات المستقصي منهم حول أبعاد الالتزام التنظيمي وضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد	رقم العبارة
١,٣٧١	٣,٩٦٠	<b>الالتزام العاطفي (X1)</b>	
١,٢٣٤	٣,٣٢	اشعر بالسعادة لبقائي في وظيفتي في الجهاز لأطول فترة ممكنة	٦٦
١,٤٥٠	٤,٠٤٥	اشعر بالاعتزاز عند الحديث عن عملي مع الآخرين خارج الجهاز	٦٧
١,٥٦٣	٤,٢٣٠	اشعر بأنني جزء من عائلة الجهاز الكبيرة اشعر بأنني أكن الكثير من الود للجهاز الذي التي أعمل به	٦٨
١,٢٣٩	٤,٢٤٥	اشعر بانتماء قوي للجهاز الذي أعمل به	٦٩
١,١٧٦	٤,٣٢٥	<b>الالتزام المعياري (الأخلاقي) (X2)</b>	
١,٢٤٥	٤,٠٥٦	أؤمن بانه على البقاء لفترة طويلة مع الجهاز التي أعمل بها	٧٠
١,٧٦٥	٤,١٤٥	أؤمن بانه على الموظف أن يكون دائم الولاء للجهاز	٧١
١,٩٨٧	٤,٥٠٩	اشعر بان اخلاقي تحتم على الالتزام للجهاز وخدمته بقدر استطاعتي	٧٢
١,٠٩٨	٤,٧٨٥	أشعر بأنه على البقاء مع الجهاز الذي أعمل به رغم وجود عروض أفضل للعمل خارجه	٧٣
١,٠٣٢	٤,١٣٠	اشعر بانه على البقاء في الجهاز لأن ذلك يعكس على أنجاز أفضل للعمل	٧٤
١,١٧٥	٤,٣٩٥	<b>الالتزام المستمر (X3)</b>	
١,٢٧٦	٤,٥٦٧	أجد صعوبة في حال تركي لوظيفتي في الوقت الحالي	٧٥
١,٢٤٧	٤,٢٣٧	بقائي في الجهاز هو بسبب الضرورة والحاجة لا الرغبة	٧٦
١,٣٢٤	٤,١٢٠	اسعى للبقاء في عملي بسبب قلة الخيارات المتاحة	٧٧
١,٠٩٨	٤,٦٥٧	بقائي في وظيفتي يحميني من التضحية بالكثير من المنافع التي قد لا أجدها في الوظيفة الجديدة	٧٨
١,٠٠٢	٤,٢٢٠	<b>الالتزام التنظيمي (X)</b>	

ن = حجم العينة

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

ويتضح من الجدول رقم (٤) أن آراء العينة حول أبعاد الالتزام التنظيمي جاءت أكبر من المتوسط، حيث تراوحت بين (٣,٣٢) كحد أدنى و(٤,٧٨) كحد أعلى، أي أن درجة ممارسات وأبعاد الالتزام التنظيمي من جانب أعضاء الجهاز بالجهة محل التطبيق كان أكبر من المتوسط.

وقد جاء بعد الالتزام المستمر في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٣٩٥)، وهذا يعود في تقديرنا إلى تمسك أعضاء الجهاز بعملهم لكونها وظيفة مرموقة، إلا أن عنصر الالتزام العاطفي ومدى قناعة الأعضاء بالعمل بالجهاز كان أقل وبلغ (٣,٩٦٠) مما قد يحدث آثاراً سلبية أو خللاً في العمل إلى حد ما وذلك لعدم توفر الرضا الوظيفي للعاملين مما يشعرهم بالانتماء للجهاز وبالتالي قد ينتج عن ذلك من سلبيات مستقبلية مفادها عدم شعور العاملين بالثقة بعملهم وتأهيلهم لتحمل المسؤولية.

١٧ / ٢ - اختبارات صحة الفروض:

١ / ٢ / ١٧ - اختبار صحة الفرض الأول: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الالتزام التنظيمي وبين أبعاد جودة التقارير الرقابية في الجهة محل التطبيق.

لإثبات صحة هذا الفرض من عدمه فقد تم استخدام نموذج معامل الارتباط لبيرسون

جدول رقم (٥)

مصنوفة معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغيرات	الالتزام التنظيمي المعياري	الالتزام التنظيمي العاطفي	الالتزام التنظيمي المستمر	الالتزام بالمعايير	تقييم المخاطر	التخطيط للمراجعة	التوجيه والإشراف	جودة التقارير
الالتزام التنظيمي المعياري	١							
الالتزام التنظيمي العاطفي	٠,٥٠٢*	١						
الالتزام التنظيمي المستمر	٠,٤٥٩*	٠,٤٧٨*	١					
الالتزام بالمعايير	٠,٥٠٤*	٠,٤٨٧*	٠,٤٩٢*	١				
تقييم المخاطر	٠,٥٣٣*	٠,٤٣٨*	٠,٤٤٦*	٠,٤٥٩*	١			
التخطيط للمراجعة	٠,٤٨٨*	٠,٤٩٨*	٠,٤٧٧*	٠,٤٧٦*	٠,٥١٢*	١		
التوجيه والإشراف	٠,٤٥٦*	٠,٤٩٩*	٠,٥١٢*	٠,٤٧٨*	٠,٥٢٢*	٠,٥٢٤*	١	
جودة التقارير	٠,٥٢٩*	٠,٥٠٦*	٠,٤٨٨*	٠,٥١٨*	٠,٤٩١*	٠,٥٢٧*	٠,٥٠٩*	١

\* معنوية عند مستوى ٠.٠١

المصدر: اعداد الباحثان من خلال نتائج التحليل الإحصائي

وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذه العلاقات كما هو موضح في جدول (٥) السابق:

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد الالتزام التنظيمي ممثلة في كل من (الالتزام التنظيمي المعياري - الالتزام التنظيمي العاطفي - الالتزام التنظيمي المستمر) وبعد تقييم المخاطر (أحد أبعاد جودة التقارير الرقابية) بالجهة محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطا كانت ما بين الالتزام التنظيمي المعياري وتقييم المخاطر، حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٥٣٣) عند مستوى معنوية ٠,٠١، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطا ما بين الالتزام التنظيمي المعياري و التوجيه والإشراف، حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٤٥٦) عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد الالتزام التنظيمي ممثلة في كل من (الالتزام التنظيمي المعياري - الالتزام التنظيمي العاطفي - الالتزام التنظيمي المستمر) وبعد جودة التقارير (أحد أبعاد جودة التقارير الرقابية) بالجهة محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطا كانت ما بين الالتزام التنظيمي العاطفي وجودة التقارير، حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٥٠٦) عند مستوى معنوية ٠,٠١، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطا ما بين الالتزام التنظيمي العاطفي وتقييم المخاطر، حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٤٣٨) عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد الالتزام التنظيمي ممثلة في كل من (الالتزام التنظيمي المعياري - الالتزام التنظيمي العاطفي - الالتزام التنظيمي المستمر) وبعد التوجيه والإشراف (أحد أبعاد جودة التقارير الرقابية) بالجهة محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطا كانت ما بين الالتزام التنظيمي المستمر والتوجيه والإشراف، حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٥١٢) عند مستوى معنوية ٠,٠١، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطا ما بين الالتزام التنظيمي المستمر وتقييم المخاطر، حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٤٤٦) عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- وبناء على ما سبق نستنتج عدم صحة الفرض الثاني الذي ينص على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الالتزام التنظيمي وبين أبعاد جودة التقارير الرقابية في الجهة محل التطبيق".

٢/٢/١٧ - اختبار صحة الفرض الثاني: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية في الجهة محل التطبيق.

لإثبات صحة هذا الفرض من عدمه فقد تم استخدام نموذج الانحدار البسيط لمعرفة مدى وجود علاقة بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية.

جدول (٦) نتائج تحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر ضغوط العمل على جودة التقارير الرقابية

Sig.	T. Test	$\beta$	Sig.	F. Test	R <sup>2</sup>	R
٠,٠٠٠*	١٩,٧٦٤	٠,٥٦٨ -	٠,٠٠٠*	٣٩٠,٦٠٥	٠,٥٩٠	٠,٧٦٨

\* معنوية عند مستوى ٠.٠١

المصدر: اعداد الباحثان من خلال نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول (٦) أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية لضغوط العمل على جودة التقارير الرقابية، فقد بلغت درجة معامل التحديد R2 (0.590)، وهذا يعني أن ضغوط العمل يفسر ما نسبته (٠,٥٩٠) من التباين أو التغيرات في جودة التقارير الرقابية الخاص بالإدارة محل الدراسة، مما يشير إلى أن (٥٩٪) من جودة التقارير الرقابية في الإدارة محل التطبيق ناتج من ممارسات ضغوط العمل التي تمارس على العاملين، كما بلغت قيمة معامل الانحدار (Beta -0.568)، وهذا يعني أنه بافتراض تحييد أثر بقية المتغيرات ستؤدي أي زيادة في مستوى ضغوط العمل بدرجة واحدة إلى نقص بمقدار (٥٦,٨) في جودة التقارير الرقابية، ويؤكد معنوية هذه النتيجة قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (٣٩٠,٦٠٥)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١) وذات قيمة أكبر من (F) الجدولية والمحددة بـ (٣,٨٧٦)، وبالتالي فقد تم نفي صحة الفرضية الثالثة المتعلقة بعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل على جودة التقارير الرقابية.

٣/٢/١٧ - اختبار صحة الفرض الثالث: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي في الجهة محل الدراسة

لإثبات صحة هذا الفرض من عدمه فقد تم استخدام نموذج الانحدار البسيط لمعرفة مدى وجود علاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي.

جدول (٧) نتائج تحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي

Sig.	T. Test	$\beta$	Sig.	F. Test	R <sup>2</sup>	R
٠,٠٠٠*	١٤,٠٩٠	٠,٥٥٠-	٠,٠٠٠*	١٩٨,٥٤٠	٠,٤٢٣	٠,٦٥٠

\* معنوية عند مستوى ٠.٠١

المصدر: اعداد الباحثان من خلال نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول (٧) أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية لضغوط العمل على الالتزام التنظيمي، فقد بلغت درجة معامل التحديد R<sup>2</sup> (0.423)، وهذا يعني أن ضغوط العمل يفسر ما نسبته (٠,٤٢٣) من التباين أو التغيرات في الالتزام التنظيمي الخاص بالإدارة محل الدراسة، مما يشير إلى أن (٤٢,٣٪) من الالتزام التنظيمي في الإدارة محل التطبيق ناتج من ممارسات ضغوط العمل التي تمارس على العاملين، كما بلغت قيمة معامل الانحدار (Beta -0.550)، وهذا يعني أنه بافتراض تحديد أثر بقية المتغيرات ستؤدي أي زيادة في مستوى ضغوط العمل بدرجة واحدة إلى نقص بمقدار (٥٥٪) في الالتزام التنظيمي، ويؤكد معنوية هذه النتيجة قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (١٩٨,٥٤٠)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١) وذات قيمة أكبر من (F) الجدولية والمحددة بـ (٣,٨٧٦)، وبالتالي فقد تم نفي صحة الفرضية الثانية المتعلقة بعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل على الالتزام التنظيمي.

٤/٢/١٧ - اختبار صحة الفرض الرابع: أن الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط يؤثر في العلاقة بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية من وجه نظر أعضاء الجهاز بالجهة محل التطبيق.

لإثبات صحة هذا الفرض من عدمه لبحث أثر المتغير الوسيط في العلاقة فقد تم استخدام الانحدار المتعدد على ثلاث مراحل كما حددها (Baron&Kenny1986) المرحلة الأولى: ويتم فيها قياس أثر

المتغير المستقل على المتغير التابع، وفي المرحلة الثانية: يتم قياس أثر المتغير المستقل على المتغير الوسيط، والمرحلة الثالثة: يتم قياس أثر المتغير الوسيط على المتغير التابع. وفي المرحلة الرابعة: ثم يتم إدخال المتغير الوسيط في نموذج الانحدار المتعدد مع المتغير المستقل لقياس أثر الوساطة التي يقوم بها على العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع. ويلاحظ أن تأثير المتغير الوسيط على العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع أن يتحقق إلا بوجود تأثير جوهري للمتغير المستقل على المتغير الوسيط ذاته ثم وجود تأثير جوهري للمتغير المستقل على المتغير التابع. وأخيراً، فإنه عند دخول المتغير الوسيط في نموذج الانحدار فإن تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع كاد أن يختفي تماماً أو يقترب من الصفر ويصبح الارتباط غير دال إحصائية ويسمى توسط كامل (Perfect Mediation) أو ينخفض الارتباط ولكن يظل دال إحصائياً فيعتبر توسط جزئي (Partial Mediation) ويوضح الجدول رقم (٨) علاقة الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية بالجهة محل التطبيق.

#### جدول رقم (٨)

علاقة الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية بالجهة محل التطبيق

خطوات الوسيط	B	SE	$\beta$	T	Sig	R <sup>2</sup>
١	٠,٣٤٥	٠,٠٤٤	٠,٥٧٩	١٠,٠٦٧	٠,٠٠٠	٠,٣٤٧
٢	٠,٣٣٣	٠,٠٤٤	٠,٤٨٧-	٧,٣١٢	٠,٠٠٠	٠,٢٧٩
٣	٠,٤٠٢	٠,٠٥٤	٠,٣٤٣-	٧,٦٦٥	٠,٠٠٠	٠,٤٤٨
٤	٠,٢٩٠	٠,٠٥١	٠,٣٦٥-	٦,٥٦٧	٠,٠٠٠	
Sobel test results						
نوع التوسط	Z score	Direct effect	Indirect effect	Total effect	Sig	
جزئي	٥,٢٣٣	٠,٣٦٦	٠,٢٠٥	٠,٥٦٧	٠,٠٠٠	

\*\*p<0.01\*p<0.05\*\*

يتبين من جدول (٨) أن الالتزام التنظيمي يؤثر إيجابياً في جودة التقارير الرقابية (B=0.579, P ≤ 0.05)، وكذلك تؤثر ضغوط العمل في الالتزام التنظيمي تأثيراً سالباً جوهرياً (B=0.487-, P ≤ 0.05)، كما أن ضغوط العمل له تأثير سلبي ودال إحصائياً على جودة التقارير الرقابية (B=0.343-, P ≤ 0.05)، وهذا يعني تحقيق الخطوات الثلاث

الأولي. وبالإضافة إلى ذلك فإن النتائج توضح أن أخذ الوسيط بعين الاعتبار فإن قيمة معامل الانحدار انخفضت من (٠,٥٧٩) إلى (٠,٣٦٥) رغم أنها مازالت داله احصائيا وقد تحسنت نسبة التفسير من (٣٧,٦٪) إلى (٤٤,٨٪) مشيراً إلى تحسن قدره (٧,٢٪) في تفسير التباين في المتغير التابع، مما يعني أن الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة جزئياً بين ضغوط العمل وجودة التقارير الرقابية ولمزيد من التأكد تم إجراء اختبار "Sobel test" والذي تبين أن قيمة ( $Z=5.233, P \leq sig = 0.000$ ) مما يؤكد ثبوت الفرضية الثانية.

وكأحد التفسيرات لهذه النتيجة هي أن ضغوط العمل تؤثر في الالتزام التنظيمي لدى الأعضاء الرقابيين وذلك من خلال ارتباطهم وانتمائهم لجهة عملهم فإن المنظمات الناجحة يكون الالتزام التنظيمي لدى العاملين بها مرتفع ولكن ضغوط العمل التي يتعرضون لها تؤدي بهم لانخفاض التزامهم التنظيمي، وبدورها فإن المنظمة بصفة عامة والمنظمات الرقابية بصفة خاصة التي تخفف من ضغوط العمل عند موظفيها مما يكون له الأثر في مساعدة العاملين لتطوير قدراتهم واكتساب الثقة لديهم وتعلم مهارات جديدة تساعد في رفع قدرتهم على الفحص الفني الذي يؤثر على جودة العمل الرقابي ويرفع مستوى جودة التقارير الرقابية الصادرة من الجهاز محل عملهم فالأعضاء الرقابيين الذين لديهم ضغوط عمل منخفضة سيكونون مهتمين ومؤثرين في جعل الجهاز المركزي للمحاسبات المصري قادر على تطبيق جودة التقارير الرقابية ورفع مستواها مما يحقق هدفه الاستراتيجي بحماية المال العام.

#### ثامن عشر مناقشة النتائج والتوصيات:

##### ١ / ١٨ – مناقشة النتائج وتفسيرها:

١/١٨- وجود علاقة ارتباط معنوية طردية، بين كل بعد من الالتزام التنظيمي، وبين كل بعد من أبعاد جودة التقارير الرقابية، سواء مجتمعة أم منفصلة وهذه النتيجة تسمح باستنتاج أن أبعاد الالتزام التنظيمي، تلعب دوراً رئيسياً ومؤثراً في أبعاد جودة التقارير الرقابية بالجهة محل التطبيق، كما تعزز هذه النتيجة العديد من الأطر النظرية، التي أشارت إلى وجود أثر لأبعاد الالتزام التنظيمي في مؤشرات الأداء الوظيفي وجودة التقارير الرقابية، وقد أتفق ذلك مع دراسة (يونس وآخرون، ٢٠١٧)، (عباينة، ٢٠١٥)، (بلال، ٢٠٢١).

٢/١٨- وجود علاقة ارتباط معنوية عكسية، بين كل بعد من الالتزام التنظيمي، وبين كل بعد من أبعاد ضغوط العمل، سواء مجتمعة أم منفصلة وهذه النتيجة تسمح باستنتاج أن أبعاد ضغوط العمل، تلعب دوراً رئيسياً ومؤثراً في أبعاد الالتزام التنظيمي بالجهة محل التطبيق، كما تعزز هذه النتيجة العديد من الأطر النظرية، التي أشارت إلى وجود أثر لأبعاد ضغوط العمل في الالتزام

التنظيمي، وقد اتفق ذلك مع دراسة كل من (عثامنة وآخرون، ٢٠٢٢)، (الصباغ وآخرون، ٢٠٢٠)، (التجاني وآخرون، ٢٠٢٠)، (حيمر، ٢٠٢٠)، (Anggreyani et. al., 2020)، (Suriadnyana, 2020)، (لطف، ٢٠١٩)، (Amin et. al., 2018)، (Agarwal, 2015)، (حمود، ٢٠١٤).

٣/١/١٨- وجود علاقة ارتباط معنوية عكسية، بين كل بعد من جودة التقارير الرقابية، وبين كل بعد من أبعاد ضغوط العمل، سواء مجتمعة أم منفصلة وهذه النتيجة تسمح باستنتاج أن أبعاد ضغوط العمل، تلعب دورا رئيسيا ومؤثرا في أبعاد جودة التقارير الرقابية بالجهة محل التطبيق، كما تعزز هذه النتيجة العديد من الأطر النظرية، التي أشارت إلى وجود أثر لأبعاد ضغوط العمل في مؤشرات جودة التقارير الرقابية، وكذا اتفقت مع دراسة كل من (Yunita et al., 2019)، (عبد الكريم وآخرون، ٢٠١٦)، (إياد وآخرون، ٢٠١٥)، (خالد، ٢٠١٢).

٤/١/١٨- ارتفاع نسبي في النسب المئوية لمعاملات التحديد (R2) عند توسيط كل من أبعاد الالتزام التنظيمي؛ حيث يمكن القول إن أبعاد الالتزام التنظيمي تلعب دورا وسيطة تفاعلية بين أبعاد ضغوط العمل، وأبعاد جودة التقارير الرقابية، بالجهة محل التطبيق.

#### ٢ / ١٨ – التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، والاطلاع على نتائج عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وما قدم من اقتراحات في ذلك الصدد، يهدف هذا الجزء إلى طرح مجموعة من التوصيات بما ينسجم مع ما تقدم من استنتاجات، وفيما يلي عرض لأهم هذه التوصيات:

المسئول عن التنفيذ	آلية التنفيذ	التوصية
الإدارة العليا بالتعاون مع الإدارات المركزية المختلفة	<p>تخفيف الصراع الوظيفي بين الاعضاء الرقابيين، بإزالة معوقات العمل التي تحيط بالعضو الرقابي.</p> <p>بناء علاقات ايجابية بين الاعضاء الرقابيين وبين القيادات الرقابية بالإدارة العليا، وتفعيل دور اللامركزية من خلال اشراك الأعضاء في صناعة القرارات.</p> <p>تفعيل فرق العمل للحد من الخلافات المهنية بين الاعضاء والتي تؤثر بدورها على جودة التقارير الرقابية.</p> <p>تحديث طرق واساليب تقييم العمل الرقابي، بما يتوافق مع المتغيرات التكنولوجية الحديثة التي يعيشها العالم الان بما ينعكس أثره على كفاءة وعدالة نظم الترقى الوظيفي.</p> <p>توفير الاماكن الملائمة والمناسبة للعمل الرقابي بحيث يكون لكل عضو مكتب خاص يتوافر به الادوات اللازمة والدعم الفني واللوجيستي لأداء العمل الرقابي بكفاءة وفاعلية مما ينعكس أثره على جودة التقارير الرقابية.</p> <p>توزيع المهام والاعمال الرقابية بين الاعضاء الرقابيين بما يتناسب مع إمكاناتهم وقدراتهم والوقوف بجانبهم بحيث لا تتكون المهام الموكلة إليهم تمثل عائقاً نحو تطوير مهاراتهم ومعارفهم المهنية.</p>	<p>ضرورة التخفيف من ضغوط العمل التي يتعرض لها الاعضاء الرقابيين.</p>
إدارة الموارد البشرية	<p>قيام المسؤولين بإجراء استقصاءات للوقوف على مدى ادراك الاعضاء الرقابيين للالتزام التنظيمي واتخاذ نتائج هذه الاستقصاءات كأساس لاتخاذ التدابير اللازمة لتحسين مستوى الالتزام</p>	<p>تنمية وتطوير الالتزام التنظيمي لدى الأعضاء الرقابيين محل البحث</p>

	التنظيمي التي تنعكس بدورها على رفع كفاءة جودة التقارير الرقابية.	
الإدارة المركزية للتدريب	تشجيع العضو الرقابي على التدريب والتنمية الذاتية بحيث يتم إكساب المتدرب الذاتي حافز استثنائي، مما ينعكس أثره على جودة العمل الرقابي وبالتالي جودة التقارير الرقابية.	تنمية وتطوير رأس المال الفكري لدى الأعضاء الرقابيين
الإدارة العليا والإدارة العامة لنظم المعلومات	إعداد توصيف وظيفي إلكتروني لكل عضو رقابي بحيث يكون لديه المقدرة على تحديث بياناته وتكوين قاعدة بيانات لهم مع عرض أبرز المهارات والكفاءات التي يمتلكها منذ التحاقه بالعمل الرقابي.	تنمية وتطوير الفعالية الذاتية لدى الأعضاء الرقابيين
الإدارة العليا بالتعاون مع الإدارة المركزية للتفتيش الفني	وضع دليل لسياسات وإجراءات العمل الرقابي الذي يهدف الى تعزيز ثقافة الجودة وایصالها لجميع الأعضاء الرقابيين لأهميتها في تعزيز العملية الرقابية مع انشاء إدارة للرقابة على الجودة لتكون المرشد والمرجع الذي يلجأ اليه الأعضاء. صياغة معايير ومؤشرات لرقابة الجودة وذلك لأهميتها في تعزيز جودة العملية الرقابية ورصانتها وتقديم الحلول للمشاكل والانحرافات بأتم صورة. وضع آلية للشكاوى والادعاءات من قبل الجهاز حول رقابة الجودة مما يعزز من الشفافية المتبعة من قبل الجهاز وتوفير الحلول للمشاكل التي قد تكون غائبة عن الاعضاء عند القيام بعملية الرقابة على الجودة.	انشاء استراتيجية للجودة وتعزيز ثقافتها لدى الأعضاء الرقابيين

### تاسع عشر: مقترحات مستقبلية:

- ١ - يقترح الباحثان ادخال الخصائص الديموجرافية مثل النوع والحالة الاجتماعية والمستوى العلمي بنموذج البحث.
- ٢ - تأثير جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي بالجهة محل التطبيق.
- ٣ - دراسة متغيرات أخرى من الممكن أن تؤثر على الالتزام التنظيمي مثل: الثقافة التنظيمية، والمناخ التنظيمي، والدعم التنظيمي، والقيم التنظيمية، وأنماط القيادة، والصمت التنظيمي، والصمت الوظيفي بالجهة محل التطبيق.

### العشرون: المراجع

#### ١ / ٢٠ - المراجع العربية:

- العوفي، محمد بن غالب (٢٠٠٥)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية، السعودية.
- أبو بكر، مصطفى محمود، (٢٠٠٨)، " إدارة الموارد البشرية "، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- بره، التجاني، فطحيزة سعد، عبد المجيد. (٢٠٢٠). مصادر ضغوط العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، مذكرة ماستر، قسم العلم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الوادي، الجزائر.
- بلال، شنن. (2021). الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية ببلدية مقرة- المسيلة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة محمد بوضياف المسيلة.
- جرينيرج، جيرالد، بارون، روبرت (٢٠٠٤) "ادارة السلوك في المنظمات"، دار المريخ للنشر الرياض - المملكة العربية السعودية، تعريب رفاعي، محمد رفاعي، بسيوني، إسماعيل علي.

جمعة احمد حلمي، (٢٠٠٩)، "المدخل الى التدقيق والتأكيد الحديث"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

حسن، محمد، بشرى عبد الوهاب، (٢٠٠٨)، "العوامل المؤثرة في جودة التدقيق – أنموذج مقترح لتضيق فجوة التوقعات بين المدققين والمستثمرين في سوق العراق للأوراق المالية"، أطروحة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة بغداد.

حمود، موزة، (٢٠١٤) ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوي حير، سعيد، (٢٠٢٠)، تأثير ضغوط العمل على الالتزام الوظيفي، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

خالد، مرعي بني، أريج حتاملة. (٢٠١٢). الدور الرقابي لديوان المحاسبة وفاعليته في الجامعات الرسمية الأردنية، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، مجلد، ١٩، العدد ٢، الأردن.

خليل، اسماعيل ماضي، سها عمر البشيتي. (٢٠٢٠). الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في أثر جودة الحياة الوظيفية على السمعة التنظيمية الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، (٤) ٢٨.

راضي، السيد راضي (٢٠٢١) تأثير كفاية رأس المال على الأداء المالي للقطاع المصرفي في مصر، مجلة كلية السياسة والاقتصاد العدد التاسع - يناير ٢٠٢١، كلية السياسة والاقتصاد، جامعة بني سويف.

شحاته، حسن والنجار، زينب وعمار، حامد (٢٠٠٣)، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

- شهاب، شهرزاد، (٢٠٠٩). ضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية في مركز محافظة نينوى. مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية. العراق، ١٦ (٨).
- الصباغ، شوقي محمد عبد القوى، عاشور، محمد يماني زوام. (٢٠٢٠). اختبار الدور الوسيط للتوازن بين الحياة والعمل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على عينة من العاملين بالمستشفيات الجامعية. المجلة العلمية للبحوث التجارية، ٣٩ (٤)، ١-٣٣.
- طاهر، إياد، ياسر سعد عبد الأمير. (٢٠١٥). انعكاس بعض مصادر ضغوط العمل التنظيمية على جودة تدقيق الهيئات الرقابية، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد ٣٦، ١٨٢.
- عبابنة، أشرف، قيصر هياجنة. (٢٠١٥). الالتزام التنظيمي وأثره على أداء العاملين في شركة كهرباء محافظة إربد من وجهة نظرهم، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، المجلد (٢١)، العدد (١)، عبد الباقي، صالح، (٢٠٠٣)، "السلوك التنظيمي: مدخل تطبيقي معاصر"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- عبد الكريم، هشام رياض، موفق عبد الحسين محمد. (٢٠١٦). واقع الجودة في تقارير الجهاز الأعلى للرقابة. مجلة دراسات محاسبية ومالية، خاص.
- عثامنة، سيف ناصر، عبد الغني، دنيا احمد. (٢٠٢٢). أثر ضغوط العمل على الالتزام الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن. المجلة العربية للإدارة، مج ٤٢، ع ١٤، ٣١٥.
- عثمان، عثمان حسين وجميل، احمد عادل (٢٠١٢) إمكانية استخدام الذكاء الصناعي في ضبط جودة التدقيق الداخلي، دراسة ميدانية في الشركة المساهمة العامة، المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر، ذكاء الأعمال واقتصاد المعرفة، جامعة الزيتون الأردنية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. عطية، احمد صالح، (٢٠٠٨)، "أصول المراجعة الحكومية وتطبيقاتها بالمنطقة العربية"، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية.
- العميان، محمود سلمان، (٢٠١٠)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط٥، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

القريشي، إياد رشيد، (٢٠١١)، "التدقيق الخارجي، منهج علمي نظرياً - وتطبيقياً"، دار المغرب للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، بغداد العراق.

كمال، إيهاب (٢٠١٢): قوة التكيف مع أصعب الظروف، دار الحرم للتراث، القاهرة، ص ٢٥-٢٨.  
لطفي، أمين السيد احمد، (٢٠٠٧) "المراجعة بين النظرية والتطبيق"، الدار الجامعية الإسكندرية - مصر.

لطفي، هناء محمد جلال جمال الدين، (٢٠١٩). ضغوط العمل وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية. مجلة كلية التربية. بنها ٣٠ (١١٨ أبريل ج ٢) ، ٥٥-١.

ماهر، احمد (٢٠٠٨) ، " كفاءة التعامل مع وإدارة ضغوط العمل " ، الدار الجامعية- الإسكندرية.  
مجاهد، إيمان احمد أمين، (٢٠١١) مدخل مقترح لتقييم جودة أداء المراجعة "، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، العدد الرابع، كلية التجارة، جامعة الأزهر فرع البنات.

ياركندي، هانم بنت حامد. (٢٠٠٣). ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة. رسالة ماجستير منشورة، مجلة رسالة الخليج العربي الكويت، (٨٩)، ١-٤٠.

يونس، مجدي محمد، أميرة محمد علي أحمد، (٢٠١٧)، الالتزام التنظيمي مدخلا لتحقيق جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، - في مؤتمر كلية التربية الدولي الاول - في الخرطوم جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. - ٧ - ١٠ يناير.

---

---

٢/٢٠ - المراجع الاجنبية:

- Abedini, M. (2015). Relationship between job satisfaction and organizational commitment of health educators of High Schools in Hormoz Gan Province, (Unpublished PhD Thesis), Farhan Gian University, Bandar Abb-as, Iran.
- Agarwal, Richa. (2015). "Stress, Job Satisfaction and Job Commitment 's Relation with Attrition with Special Reference to Indian It Sector", International Management Conference. Faculty of Management. Academy of Economic Studies. Bucharest. Romania. 9(1): 720-731.
- Amin, Muhammad; Khattak, Alam and Khan, Muhammad. (2018). "Effects of Job Stress on Employee Engagement and Organizational Commitment", City University Research Journal. 8 (2). 200- 208.
- Anggreyani, N. M., & Satrya, I. G. H. (2020). Effect of job satisfaction, employee empowerment and job stress towards organizational commitment. American Journal of Humanities and Social Sciences Research, 4(6), 108-113.
- Arenes, Alvin, James Loeb Beke, (2002)"Auditing an Integrated Approach", 7th edition, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Brown, Barbara B. (2003). Employees' Organizational commitment and their perception of supervisors 'Relations-Oriented and task-oriented leadership behaviors. Degree of Doctor of Philosophy Unpublished Certificate in Virginia Polytechnic Institute and State University, United State.

- 
- 
- Coetzee, M. & Villiers, M., (2010), " Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution ", South African Business Review, Vol. 14, No. 1.
- Erlan, B. (2013). The Effect of Interpersonal Trust and Organizational Commitment on Perceived Organizational Performance, Journal of Applied Economics and Business Research (TABER), 3 (3): 166-180.
- Huuphat, Le Tran, 2012, "Improving the current standard editing procedure of Baker Tilly A&C Auditing and Consulting Co.", Bachelor's thesis, International Business, University of Applied sciences.
- Jamal, M., & Baba, V.V. (2000). Job stress and burnout among Canadian managers and nurses: an empirical examination. Canadian journal of public health, 91(6), 454.
- Kashefi, M., Reza, M., Hassan, R., Ghasem A., Mohammad, B., Hojjat, K. and Ghasem, N. (2013). Organizational Commitment and its Effect on Organizational Performance, Interdisciplinary Business Research, 4 (12) 501-510.
- Kim, M. J., & Kim, B. J. (2020). The performance implications of job insecurity: The sequential mediating effect of job stress and organizational commitment, and the buffering role of ethical leadership. International journal of environmental research and public health, 17(21), 7837.
- Khan, Muhammad Riaz. (2010). The Impacts of organizational commitment on employee job performance Pakistan. European Journal of Social Sciences. 15 (٣) p292-295.
- Kohútová, M., & Zikmund, M. (1991). Synthesis and thermogravimetric investigation of the complexes of general formula  $TiC^I L^{(n+m=3)}$ .

- 
- 
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of applied psychology*, 75(6), 710.
- Negin, M., and Omid, M., and Ahmad, B (2013). The Impact of Organizational Commitment on Employees, Job Performance, *Interdisciplinary Journal of Content Porary Research in Business*, 5 (5): 164-171.
- Al-Madi, F. N., Assal, H., Shrafat, F., & Zeglat, D. (2017). The impact of employee motivation on organizational commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(15), 134-145.
- Obeng, K., & Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: An assessment study. In *Journal of the Transportation Research Forum* (Vol. 42, No. 2, pp. 83-98).
- Paterson, Janice M.; Green, Andrea & Cary, Jane. (2002). The Measurement of Organizational Justice in Organizational Chan Programmers: A Reliability, Validity and Context-Sensitivity Assessment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75: 393-408.
- Preethi, B., & Lourthuraj, S. A. (2015). Organizational commitment and its impact on employee behavior. *Journal Impact Factor*, 6(1), 394-400.
- Smith, Mike. 1991 ". Analyzing organizational behavior". London. Macmillan
- Suriadnyana, I. G. (2020). The effect of employee empowerment and work stress on employee organizational commitment mediated by job satisfaction (Case study of financial services cooperatives in Denpasar). *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 7(2), 92-103.
- Yunita, P. I., & Saputra, I. G. N. W. H. (2019). The millennial generation in accepting mutations: Impact on work stress and employee performance. *International journal of social sciences and humanities*, 3(1), 102-114.

---

---

## **The Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship Between Work Stress and the Quality of Supervisory Reports: An Applied Study on the Members of the Accountability State Authority**

*Dr. Samer Ahmed Alnaggar and Henda Alsaeh Ansi*

### **Abstract**

The study aims to identify the mediating role of organizational commitment in the relationship between work stress and the quality of supervisory reports, using the descriptive-analytical approach, and collecting theoretical information from official sources, and data through a questionnaire distributed to (384) members of the Central Auditing Organization. The study concluded several results, the most important of which is the existence of a relationship between organizational commitment and the quality of supervisory reports, as well as the existence of a relationship between organizational commitment and work stress, as well as showing a relationship between work stress and the quality of supervisory reports by mediating organizational commitment. The study of the necessity of mitigating the negative effects of work pressures by focusing on continuous training programs, emphasizing the linking of rewards and material and moral incentives to a set of objective standards and measures that are commensurate with the pressures of the supervisory work and in line with the dimensions and requirements of the quality of supervisory reports, setting standards to measure work stress and its impact on The quality of the supervisory work and work to mitigate its impact and be guided by recent experiences Global in this regard, and work to establish good relations with employees to increase their organizational commitment.