أثر أبعاد بيئة العمل الصحية في تعزيز أداء خط الدفاع الثالث في القطاع الحكومي

محمد حسين كريم كاظم
م. د. عبد الرسول عبد العباس صاحب

The Impact of Healthy Work Environment Dimensions on Enhancing the Performance of the Third Line of Defense in the Government Sector

كلية الإدارة والاقتصاد، قسم المحاسبة، جامعة كربلاء.

المستخلص: يهدف البحث إلى قياس أثر أبعاد بيئة العمل الصحية في تعزيز أداء خط الدفاع الثالث في القطاع الحكومي اذ اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، واستُهدفت عينة مكونة من (200) موظفاً (محاسبين، مدققين، اكاديميين) في المؤسسات والدوائر الحكومية والجامعات، باستخدام الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسة وبرنامج (SPSS) لتحليل البيانات وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي دلالات قوية على ثبات وأمانة أداة القياس؛ حيث تراوحت معاملات كرونباخ ألفا لأبعاد المتغيرات بين (80.85% و 86.54%)، بينما بلغت قيمة الصدق الذاتي لمحوري الدراسة (93.36% لبيئة العمل الصحية، و 94.49% لأداء خط الدفاع الثالث)، مما يؤكد الصلاحية العالية للأداة في القياس والتحليل الاعتمادي باستخدام برنامج (SPSS) تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في تزويد متخذي القرار في القطاع الحكومي بمؤشرات علمية تسهم في تطوير البيئات التنظيمية والوظائف الرقابية، بما يضمن حماية المال العام والحد من المخاطر.

Abstract: This research aims to measure the impact of healthy work environment dimensions on enhancing the performance of the third line of defense (internal audit) in the government sector. The study adopted a descriptive-analytical approach, targeting a sample of 200 employees (including accountants, auditors, and academics) across government institutions, departments, and public universities. Data was gathered using an electronic questionnaire as the primary tool and analyzed via the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

The statistical analysis results demonstrated robust indicators of the measurement tool's reliability and validity; Cronbach's alpha coefficients for the variables' dimensions ranged between 81.63% and 86.54%, while the intrinsic validity reached 93.36% for the healthy work environment axis and 94.49% for the performance of the third line of defense. These findings confirm the high validity and dependability of the tool for measurement and analysis using SPSS.

The practical significance of this study lies in providing decision-makers in the government sector with scientific indicators that help develop organizational environments and oversight functions, thereby safeguarding public funds and mitigating risks.

المقدمة Introduction

فرضت التحولات المتسارعة في بيئة الأعمال المعاصرة تحديات كبرى على مؤسسات القطاع الحكومي، مما جعلها مطالبة بتحقيق أعلى مستويات الكفاءة والشفافية والمساءلة. وفي ظل هذه التغيرات، برز مفهوم بيئة العمل الصحية كمرتكز استراتيجي يوفر الظروف المادية والنفسية والتنظيمية الملائمة للعاملين، بما يحفزهم على الأداء المتميز ويخدم كفاءة العمليات الإدارية والرقابية داخل المنظمة. وفي سياق الحوكمة والرقابة المؤسسية، يُمثل خط الدفاع الثالث (التدقيق الداخلي) الركيزة الأساسية لتقديم تأكيدات مستقلة وموضوعية حول سلامة العمليات وإدارة المخاطر. ومع التحول الاستراتيجي لدور التدقيق الداخلي نحو تقديم القيمة المضافة، أصبحت فعالية أدائه مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بطبيعة بيئة العمل السائدة؛ فكلما كانت البيئة صحية وداعمة للاستقلالية والتطوير، ازدادت قدرة المدققين على أداء مهامهم بكفاءة وموضوعية، مما ينعكس إيجاباً على تعزيز الحوكمة والحد من الفساد.

وانطلاقاً من هذا الترابط، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر أبعاد بيئة العمل الصحية في تعزيز أداء خط الدفاع الثالث (التدقيق الداخلي) في القطاع الحكومي، لتقديم مؤشرات علمية وعملية تدعم متخذي القرار في تطوير البيئات التنظيمية والوظائف الرقابية.

المنهجية Methodology

تشكل المنهجية خطة عمل أساسية لتُلقي الضوء على مشكلة البحث وتوجهها، وبذلك فإنها تقلل الصعوبات المعرفية والتطبيقية التي قد تطرأ عليها، مما تسهم في تحقيق فهم شامل للظاهرة قيد البحث وكشف العلاقات البينية بين متغيراتها، في هذا السياق تتمثل المنهجية خطوة حيوية لتحقيق الأهداف المنشودة من هذا البحث.

مشكلة البحث Research problem

يُعد خط الدفاع الثالث (التدقيق الداخلي) أحد الركائز الأساسية لدعم وتطوير نظم الرقابة الداخلية في المؤسسات الحكومية. ونظراً لتباين واختلاف معدلات أداء هذا الخط من وحدة تنظيمية إلى أخرى، تبرز الحاجة الملحة لتوفير بيئة عمل ملائمة للمدققين الداخليين تضمن رفع كفاءتهم واستقلاليتهم. وتلعب أبعاد بيئة العمل الصحية بمختلف تجلياتها (المادية، النفسية، الاجتماعية، التنظيمية، التكنولوجية، وبرامج العافية) دوراً محورياً في تمكين المدققين من أداء وظائفهم الرقابية بكفاءة وفاعلية عالية.

وعلى النقيض من ذلك، فإن تدني الاهتمام بتأمين بيئة عمل صحية ومتكاملة في بعض الوحدات الحكومية ينعكس سلباً على أداء خط الدفاع الثالث؛ مما يترتب عليه نتائج سلبية تخلخل كفاءة المدققين وتحد من فاعلية أنشطتهم الرقابية. ومن هذا المنطلق، تتبلور مشكلة الدراسة في تساؤل رئيس يسعى إلى معرفة وفحص: ما أثر أبعاد بيئة العمل الصحية في تعزيز أداء خط الدفاع الثالث في القطاع الحكومي؟

أهمية البحث Importance of the Research

أهمية البحث من الناحية النظرية: في ظل سعي الوحدات الحكومية إلى مواكبة التغيرات الإدارية والرقابية الحديثة مع التحديات التنظيمية والمهنية المعقدة، تكمن أهمية البحث من التغيرات الجوهرية التي تطرأ على بيئة الأعمال العراقية. إذ تمثل أبعاد بيئة العمل الصحية مساراً حيوياً لإحداث قفزة نوعية في الأداء المؤسسي، عن طريق توفير المناخ المادي والنفسي والتكنولوجي الملائم للموظفين، وتوفير بيئة تدعم الاستقلالية والتدريب، وهو ما يعد ضرورة استراتيجية لتعزيز كفاءة الأجهزة التنظيمية.

أهمية البحث من الناحية العملية: تكمن في تسليط الضوء على الدور المتوقع لأبعاد بيئة العمل الصحية في تعزيز أداء خط الدفاع الثالث (التدقيق الداخلي)، والذي يعد انعكاساً مباشراً لكفاءة الأنظمة الرقابية وفاعليتها، وتمثل مخرجاته عاملاً مهماً في دعم متخذي القرار، والحد من المخاطر، وحماية المال العام في المؤسسات الحكومية.

هدف البحث Research Objective

يهدف هذا البحث بشكل رئيس إلى دراسة وتقييم أثر أبعاد بيئة العمل الصحية في تدعيم أداء خط الدفاع الثالث (التدقيق الداخلي)

حدود البحث

الحدود المكانية Spatial Scope: مجتمع البحث في المؤسسات والدوائر الحكومية والجامعات الرسمية في البيئة المستهدفة وعينة البحث المتكونة من المحاسبين والمدققين والاداريين .

الحدود الزمانية Temporal Scope: تمثلت بمدة توزيع الاستبانة الالكترونية من (2026/1/20-2026/7/1)

منهج البحث وأسلوب جمع البيانات

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى تحليل العلاقة بين أبعاد بيئة العمل الصحية وخط الدفاع الثالث ، فقد تم جمع البيانات عن طريق استبانة قُسِّمت إلى :

المتغير المستقل: اختص ب أبعاد بيئة العمل الصحية عبر (25) فقرة، ويتألف من (6) أبعاد وهي:

(السلامة النفسية، النزاهة التنظيمية، العدالة التنظيمية وتكافؤ الفرص، برامج العافية، البعد المادي، البعد التكنولوجي)، حيث كان لكل من البعد الأول والثالث والرابع والخامس والسادس(4) فقرات اما البعد الثاني (5) فقرات.

والمتغير التابع : فتناول خط الدفاع الثالث(التدقيق الداخلي) من خلال (13) فقرة توزعت على ثلاث ابعاد وهي:

(كفاءة التدقيق الداخلي، استقلالية وموضوعية التدقيق الداخلي، تغطية المخاطر والحيادية)، فكان نصيب البعد الأول (5) فقرات اما الثاني والثالث (4) فقرات.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي وفقًا للتدرج:(أتفق تمامًا، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق تمامًا)

ويعد هذا المقياس من أكثر المقاييس استخدامًا لقياس الآراء والاتجاهات واتفاق المبحوثين، بالإضافة إلى سهولة فهمه من قبل المبحوثين. وأخيرًا تم احتساب الدرجات وفقًا للقيم التالية: 1,2,3,4,5

دراسات سابقة Previous studies

ينطلق الرقي الفكري عن طريق الالمام بالتراث العلمي السابق، في ضوء ذلك يطمح هذا المبحث الى عرض وتحليل عدد من الدراسات السابقة (المحلية ،العربية والاجنبية) ذات الصلة بشأن البحث الحالي ومتغيراته للإحاطة بالأهداف والنتائج التي انتهت اليها هذه الدراسات واهم التوجيهات التي اوصت بها.

1.دراسة (حمدي ،2024) "دور أبعاد بيئة العمل الداخلية في تحسين جودة حياة العمل (دراسة استطلاعية لآراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك التقنية)"

سعت الدراسة الحالية إلى تفسير الصلة بين بيئة العمل الداخلية، بأبعادها المادية والاجتماعية والتنظيمية، وكفاءة حياة العمل في جامعة دهوك التقنية، وقد استعمل المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الباحثة استبانة (Google Forms) للحصول على البيانات من افراد الهيئة التدريسية في الجامعة المبحوثة. اذ تسلمت الباحثة (57) استبانة قابلة للتحليل من افراد الهيئة التدريسية في (الكلية التقنية الادارية والمعهد التقني الاداري)، إذ تم تحليلها بواسطة الأساليب الإحصائية بالاستناد على برنامج (SPSS. V22). بناءً على ذلك توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات جوهرها وجود ضعف في بيئة العمل المادية، مع تحقق علاقة ارتباط إيجابية بين أبعاد بيئة العمل (المادية، الاجتماعية، والتنظيمية) و(جودة حياة العمل)، ونتيجة لذلك تم عرض عدد من المقترحات لتعزيز البيئة الداخلية في الجامعة المبحوثة، مثل تطوير المرافق والخدمات، وتدعيم برامج الصحة والسلامة، وتعزيز نظام الصيانة، وتحسين نظام الرواتب والتعويضات، وتطوير التواصل بين أعضاء الهيئة التدريسية و الإدارة.

2.دراسة (Dumitriu et al., 2025)

"The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees' Well-Being"

"دور بيئة العمل في تشكيل الرفاهية لدى الموظفين"

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم آثار بيئة العمل على رفاهية الموظفين مع التركيز على الأبعاد المادية والاجتماعية، وخصائص الوظيفة التنظيمية، والعوامل الجوهرية للوظيفة ووجهات نظر الموظفين حول أدوارهم، إذ أشارت النتائج إلى أن تحسين ظروف العمل والعلاقات فيه يُمكن أن يؤثر إيجابا على رفاهية الموظفين مع آثار أوسع نطاقا على إنتاجية المنظمة واستبقاء الموظفين، كما أكدت هذه الدراسة على ضرورة اتباع نهج شامل لتصميم مكان العمل، يدمج

العناصر المادية والاجتماعية لتعزيز مستويات أعلى من مشاركة الموظفين.

3. دراسة (حمدن و والي ، 2025) " دور نموذج الخطوط الثلاثة في تعزيز جودة التدقيق الداخلي"

سعى هذا البحث إلى تفسير وظيفة نموذج الخطوط الثلاثة الذي حسنه معهد المدققين الداخليين (IIA) في تدعيم جودة التدقيق الداخلي، ويرتكز النموذج إلى تقسيم المهام بين ثلاث منظومات اساسية هيه (الإدارة التنفيذية، ووظائف إدارة المخاطر والامتثال، والتدقيق الداخلي)، لتحقيق الحوكمة الفعالة وضمان الأهداف الاستراتيجية، إذ استخدمت منهجية بحث مركبة (نوعية وكمية) كما تضمنت دراسة الأدبيات وتفسير دراسة الحالة واستطلاعات المختصين. وتوضح النتائج أن النموذج يدعم الشفافية ويعززها ويحجم من تضارب المصالح ويرفع من كفاءة التدقيق، ولكن انجازه يواجه صعوبات مثل التباس الأدوار وخصاصة الموارد. كما قدمت الدراسة توجيهات عملية لتفعيل النموذج، مثل تدوين الأدوار واستعمال التكنولوجيا.

4.دراسة (Geapca , 2025)

"Factors Affecting the Internal Audit Effectiveness: Empirical Evidence from the Professionals' Perception within an Emerging Country"

"العوامل المؤثرة على فعالية التدقيق الداخلي: دليل تجريبي من تصورات المهنيين في بلد ناشئ"

الهدف الرئيسي لهذا البحث هو ملاحظة ومناقشة تصورات المهنيين العاملين في مجال التدقيق الداخلي بشأن تأثير العوامل المحتملة، التي يرى الأدب العلمي أنها مؤشرات محتملة لجودة التدقيق الداخلي، و فعالية عمليات التدقيق الداخلي. تبحث الورقة في البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الاستبانات كأداة رئيسية لطريقة البحث التطبيقية، والتي قدمت إلى المهنيين العاملين في أنشطة التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر داخل قطاع الشركات في رومانيا. وتشير النتائج الأولية إلى أن تصور المستجيبين يعني أن استقلالية التدقيق الداخلي وامتثال وكفاءات التدقيق الداخلي قد يكون لهما دور مساهم في تعزيز فعالية التدقيق الداخلي، في سياق اقتصاد ناشئ. حتى الآن، تظهر الدراسة الحالية العديد من الآثار المترتبة على البحث في مجال التدقيق الداخلي والتي تشمل كلاً من النتائج العملية والنظرية.

الجانب النظري Theoretical side

1.3مفهوم بيئة العمل الصحية Concept of a Healthy Work Environment

بيئة العمل الصحية هي إطار متكامل تشرع فيه المنظمة بأنشاء ثقافة تنظيمية وإدارة مشجعة تصير العمل مُرضيًا وآمنًا نفسيًا وجسديًا. تفترض أن الموظف المبتهج والهادئ يكون اكثر إنتاجية وكفاءة. تتسم هذه البيئة بوجود "ثقافة صحية" تتجلى في مواقف ومعتقدات مترابطة تدعم برامج الصحة والسلامة، مع خلق بيئة اجتماعية نموذجية تعزز الصحة النفسية والبدنية. حيث تمتد لتغطي بيئة العمل الداخلية والعلاقات بين المنظمة والمجتمع المحيط. المنظمات الاعظم نجاحًا وتنافسية هي التي تنفذ هذا المفهوم الشامل، كما انه يراعي السياسات الاجتماعية والاقتصاد والبيئة المحيطة لتأكيد استدامة صحة وسلامة العمال وجودة عملهم. (Grabovac & Mustajbegović, 2015, p. 3).

أهمية بيئة العمل الصحية في المنظمات الحديثة The Importance of a Healthy Work Environment in Modern Organizations

تسهم بيئة العمل الصحية في رفع معنويات الموظفين وتحسين إنتاجيتهم وخفض معدلات الغياب. كما تساهم في تقليل تكاليف الرعاية الصحية للمؤسسات وتحسين الصورة الإيجابية للشركة. هذه البيئة تدمج الصحة الجسدية والنفسية للموظفين وتنجز التوازن بين قبولهم الوظيفي وأهداف المؤسسة. توظيف الجهد في برامج الصحة والرفاهية بالمكان يحقق فوائد ملموسة على كل من الموظفين وأصحاب العمل على المدى الطويل . (Proper & Van Oostrom, 2015, p. 2)كما يرى Brill et al) ان اهمية بيئة العمل المادية على صحة الأفراد توجز بالتالي:

1. المناخ الداخلي الجيد والإضاءة الطبيعية يدعمان الصحة البدنية والنفسية.
2. مساحات التركيز والتعاون تخفض الضوضاء وتعزز العلاقات الاجتماعية.
3. التواصل مع الطبيعة يقلل التوتر ويحول دون الإرهاق المهني.
4. التوازن بين متطلبات العمل والموارد يحمي من اضطرابات النوم والصداع (Brill et al., 2022, p. 30) .

أهداف بيئة العمل الصحية Objectives of a Healthy Work Environment

تهدف بيئة العمل الصحية إلى تحسين صحة ورفاهية العاملين بواسطة تطبيق برامج السلامة والصحة المهنية ودرء المخاطر، بما يساهم في خفض الأمراض والغياب وتطوير جودة الحياة الوظيفية. كما تتجه إلى تحقيق توقعات الموظفين وتعزيز رضاهم، الأمر الذي يترتب عليه انعكاسا إيجابيًا على سمعة المنظمة ونمو قدرتها التنافسية. وأخيرًا، تسعى بيئة العمل الصحية إلى تحسين مستوى الإنتاجية والربحية عن طريق خلق بيئة عمل محفزة وآمنة تدعم الأداء الفعّال والتنمية المستدامة. (CDC, 2016, p. 2) اما (Pilotti et al.) فيرون ان بيئة العمل الصحية تهدف إلى تحسين صحة ورفاهية العاملين بواسطة تطبيق ممارسات السلامة والصحة المهنية والتقليل من المخاطر الجسدية والنفسية والاجتماعية، بما يسهم في دعم انجاز أهداف التنمية المستدامة، وخصوصا المتعلقة بالصحة الجيدة والعمل اللائق، عبر ايجاد بيئة عمل آمنة ومحفزة. كما تركز على تعزيز إنتاجية العاملين وربحية المنظمات عن طريق برامج تعزيز الصحة التي تحد من التغيب وتقلل من الأمراض غير المعدية، اضافتا الى سعيها لتلبية توقعات العاملين ورفع رضاهم وانخراطهم، حيث

يسهم هذا في جذبهم والاحتفاظ بهم وتحسين سمعة المنظمة وأدائها. (Pilotti et al., 2024, pp. 2–3)

ابعاد بيئة العمل الصحية Dimensions of a Healthy Work Environment

1- البعد المادي: تتمَّثل الظروف المادية التي تحيط بالأفراد في العمل؛ بالضوضاء، ودرجة الحرارة، والإضاءة، والرطوبة والنظافة، وتصميم المكاتب، والتجهيزات الفنية، ووسائل الأمن والسلامة"، وغيرها من الظروف المادية لوقاية الأفراد العاملين والحد من إصابات العمل، مما يساهم في تحسين أداء الأفراد العاملين وزيادة كفاءتهم وإنتاجيتهم . (الغامدي والشماسي، 2021، ص 5–6) كما يرى (البريكي وآخرون) ان عناصر بيئة العمل المادية للمكتب يمكن إدراكها من خلال التعريف الذي يدل على أن البيئة المادية للمكتب هي كل ما يحيط بالموظف من عوامل مادية داخل المكتب، وتتمثل عناصر البيئة المادية في التالي:

العناصر غير المباشرة لبيئة العمل: وتتمثل في تصميم المكتب ، الأثاث والتجهيزات المكتبية.

العناصر المباشرة لبيئة العمل :

- **النظافة والترتيب:** لها أثار طيبة على نفوس الموظفين وصحتهم وزيادة معنوياتهم وعلى انسيابية وانتظام العمل.
- **عنصر الإضاءة:** يساعد الضوء الطبيعي في تحسين إنتاجية الموظفين بسبب أثره على النوم والحيوية، حيث يتأثر إيقاع الجسم اليومي بالعمليات الحيوية مثل النوم والاستيقاظ وإفراز الهرمونات، والعوامل البيئية، بما في ذلك الضوء الطبيعي، مع توفر ضوء طبيعي أقل، في الغالب قد يكابد الموظفون عواقب اضطرابات يومية، والتي تشمل اضطرابات النوم والاكتئاب ،وتسهم الإضاءة الطبيعية في تقليل إجهاد العين، وهو أمر مهم جدا نظًرا لان الموظفين يقضون اكثر وقتهم في النظر إلى شاشات الكمبيوتر، وهو في حد ذاته سبب إجهاد العين.
- **خصائص الإضاءة الجيدة:** متمثلة في (كمية الإضاءة، قوة الإضاءة، شدة اللمعان، توزيع الإضاءة ، شدة الانعكاس، تجنب الوهج ، ثبات الإضاءة وعدم اهتزاز المصابيح).
- **أنظمة الإضاءة داخل المكاتب :** وتتمثل في (الإضاءة المباشرة، الإضاءة غير المباشرة، إضاءة شبه المباشرة، نظام الإضاءة الموجهة).
- **مصادر الإضاءة أنواعها وتتمثل في:** الإضاءة الطبيعية، الإضاءة الصناعية.
- **الهدوء والحد من الضوضاء والإزعاج :** للضوضاء تأثير على العاملين وإعاقة انجاز العمل لما تسببه في المدى البعيد على القدرة السمعية لدى الموظف ومن ثم على الحاسة السمعية (البريكي وآخرون، 2025، ص 280–281).

2- السلامة النفسية :تتمثل بيئة العمل المعنوية في البيئة النفسية والاجتماعية التي تتضمن التعامل الإنساني في العمل، والاضطرابات التي تحصل من العمل مثل القلق والتعب والارهاق والملل، والعلاقة ما بين الإدارة والعاملين، ويتوجب فيها أن تكون مريحة ومحفزة، أن بيئة العمل النفسية والاجتماعية تحتوي المناخ الاجتماعي العام، والروابط الاجتماعية والصلات السائدة بين الموارد البشرية في موقع العمل، والصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين، حيث ان هذه الجوانب لها انعكاس كبير على الناحية النفسية للعاملين في المنظمة. إلى أن كون تلك المعوقات في بيئة العمل تسهم في تحقيق ميزة تنافسية في المنظمات باجتذاب الكفاءات المتميزة، المحافظة على راس المال البشري وعلى العاملين اصحاب المهارات والخبرة، إعادة تنظيم الأنشطة ليصبح العمل أكثر رضا للعاملين، الحد من الصراعات بين العاملين والإدارة بواسطة تحقيق مناخ تنظيمي تعم فيه روح التعاون، زيادة الولاء التنظيمي لدى العاملين، انجاز فرص النمو والتقدم من خلال الخبرات المتاحة لدى العاملين. كما أن بيئة العمل الصحية تقتضي وجود عدد من العوامل لتكون بيئة صحية منها الحرص على التدريب وصقل خبرات المتدربين، توفر الحوافز المادية والعينية وفق معايير منصفة وموضوعية، تحقق السلامة في محيط العمل، زيادة معنويات العاملين وتعزيز علاقات العمل. (عقران، 2023، ص 425–426).

3- النزاهة التنظيمية: تُعد النزاهة التنظيمية من الركائز الأساسية لبيئة العمل الصحية، إذ تعكس مدى التزام المنظمة بالقيم الأخلاقية والمهنية في ممارساتها وقراراتها الإدارية. وتشير إلى اتساق سلوك المنظمة والعاملين فيها مع المبادئ المعلنة، بما يعزز الشفافية والمساءلة والثقة المتبادلة بين مختلف الأطراف. كما تسهم النزاهة التنظيمية في الحد من الممارسات غير الأخلاقية وتعزيز السلوك المسؤول، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على كفاءة الأداء واستدامة المنظمة وقدرتها على تحقيق أهدافها بفاعلية. (Isséki & Ferhani, 2025).

4- العدالة التنظيمية وتكافؤ الفرص: تمثل العدالة التنظيمية وتكافؤ الفرص أحد المقومات الرئيسة لبيئة العمل الصحية، إذ ترتبط بإدراك العاملين لعدالة القرارات والإجراءات الإدارية وتكافؤ فرص التطور والترقية والمشاركة في العمل. ويسهم شعور العاملين بالعدالة في تعزيز الثقة بالمنظمة ورفع مستويات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، فضلاً عن تشجيع التعاون وتقليل النزاعات داخل بيئة العمل. كما يؤدي توفير فرص متكافئة لجميع العاملين إلى تنمية الشعور بالانتماء وتحفيز الأداء وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية. (Mäkikangas et al., 2024)

5- البعد التكنولوجي: تكنولوجيا المعلومات: تعرف بأنها التقنية التي تعتمد على استخدام الكمبيوتر والإلكترونيات الدقيقة، والاتصالات والألياف الضوئية، بالإضافة إلى البرمجيات وشبكات المعلومات . كما يمكن تعريفها بأنها جهد منظم يهدف إلى توظيف نتائج البحث العلمي في تطوير أساليب أداء العمليات الإنتاجية بمفهومها الواسع، والذي يشمل الخدمات والأنشطة الإدارية

والتنظيمية والاجتماعية، بهدف ابتكار أساليب جديدة يفترض أنها أكثر فائدة للمجتمع.

الرقمنة: (Digitization) تعرف الرقمنة بانها الإجراء المنظم الذي يتم بمقتضاه تحويل البيانات والمعلومات من صورتها المادية التقليدية إلى صيغة رقمية، بغض النظر عن طبيعة هذه المعلومات سواء كانت نصوصاً مكتوبة، أو صوراً، أو تسجيلات صوتية، أو أياً من الأشكال الأخرى للبيانات. ويشير مفهوم الرقمنة الى ترجمة المعلومات الى نماذج يمكن فهمها عبر الاستعانة ببرامج الحاسب الآلي، كما يمكن تناقلها عبر الانترنت. والجدير بالذكر أن مصطلح الرقمنة لا ينصرف فقط الى الآلات والعمليات الرقمية فحسب، بل يتضمن أيضا السياق السياسي والاجتماعي والاقتصادي بأكمله والبنية التحتية. (درفوف، 2025، ص1350)

أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الموظفين :

لتكنولوجيا المعلومات والاتصال أثر معنوي على الموظفين يعود بالنفع على الإدارة، وهذا الأثر المعنوي يتمثل في:

العمل الجماعي: إن التحفيزات الكبيرة التي تمنحها تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة تسمح بتحسين تنظيم العمل وتسييره بين الموظفين في ظل تقاسم المهام وتجزئة الأدوار وصولا إلى إتمامه، وهذا يتطلب وسائل تكنولوجية مثل الرسائل الالكترونية.

المنتديات: تسمى بمنتديات الحوار وهي طريقة منتشرة في التكنولوجيا الحديثة وهذه الساحة تسمح لمجموعة من الأشخاص بالارتباط على الشبكة وتبادل الآراء حول موضوع مشترك ثم توزع الآراء أوتوماتيكيا لبقية المشاركين الذين لهم الحق في الإدلاء برأيهم، وتسمح هذه المنتديات بوجود فرص لتبادل مفتوح حول مواضيع عدة بطريقة مستمرة دون عوائق مكانية أو زمانية، فتطوير معلوماتي صغير يسمح بالاعتماد على مساحة حوار كنموذج إلكتروني ضروري من أجل خلق قواعد عمل وبالتالي يصبح هناك فضاء دائم للتكوين والتدريب.

أما الأثر الكمي والنوعي للاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال يمكن أن نوضحه في النقاط الآتية:

- تقليل العمالة الروتينية بحيث يحل الحاسب محل العمالة الروتينية البطيئة.
- السرعة في الأداء وتحقيق عمليات كثيرة في وقت وجيز بفضل التكنولوجيا بحيث تسمح للموظفين بالاهتمام بالأمور الأكثر أهمية مثل اتخاذ القرار.
- **قدرة أعلى على التخطيط بحيث أصبح التخطيط ومختلف المعاملات الإدارية من خلال الاستخدام السريع للمعلومات المتاحة بفضل التكنولوجيا أفضل وأسرع. (عدوم & عبد الكريم، 2021، ص. 249)**

6- برامج العافية: التعريف الاصطلاحي للعافية : حيث عرفها دليل الطالب الجامعي على انها مفهوم شامل يتضمن حالة متوازنة من العافية البدنية والوجدانية والنفسية والاجتماعية والروحية والمهنية والبيئية والمالية واتخاذ قرارات واعية بخصوصها. اما التعريف الاصطلاحي للرعاية الذاتية : الرعاية الذاتية ضمن سياق العافية تشير إلى الأنشطة والممارسات التي يقوم بها الأفراد بهدف الحفاظ على صحتهم الجسدية والنفسية والاجتماعية، بما يعزز جودة الحياة والقدرة على التكيف مع ضغوط الحياة.

يعد مفهوم العافية من المفاهيم التي تتعدد تعريفاتها وتفسيراتها بين الأفراد، مما يخلق نوعًا من الفجوة الصامتة بين ما يُفهم من العافية وما يتم تطبيقه في الحياة اليومية. فبينما يربط البعض العافية بالصحة الجسدية فقط، يراها آخرون مفهومًا أوسع يشمل الجوانب النفسية والاجتماعية. هذا التنوع في التصورات يؤدي إلى اختلافات كبيرة في ممارسات العافية اليومية، إذ قد لا يدرك بعض الأفراد أهمية العوامل النفسية والاجتماعية في تحقيق العافية الشاملة، مما يؤدي إلى إغفال جوانب مهمة من الرعاية الذاتية.

ومن أبرز محاور العافية الذاتية ما يلي:

1.العافية الجسدية : تعنى بالحفاظ على اللياقة البدنية من خلال النشاط البدني المنتظم، التغذية الصحية المتوازنة، والنوم الكافي، كما تشمل الوقاية من الأمراض والكشف المبكر، والالتزام بالعادات الصحية. هذه العافية تمثل الأساس الحيوي لتمكين الفرد من أداء وظائفه اليومية بكفاءة ونشاط.

2.العافية النفسية : ترتبط بقدرة الفرد على التعامل مع الضغوط والانفعالات بطريقة مرنة ومتزنة، وتشمل استراتيجيات التكيف مع القلق والتوتر، وتعزيز مشاعر الأمان والرضا الداخلي. وهي محور جوهري في تحسين جودة الحياة والتمكين الذاتي في البيئات الأكاديمية.

3.العافية الاجتماعية : تتمثل في بناء علاقات إيجابية قائمة على التفاهم والدعم والتواصل الفعال، مع المحافظة على التوازن بين الخصوصية والتفاعل الاجتماعي، وهي تعكس قدرة الفرد على الانخراط في بيئة داعمة تعزز من مشاعر الانتماء والقبول.

4.العافية المهنية : تركز على تحديد التوجه المهني للفرد، وبناء المهارات والقدرات اللازمة لتحقيق الأهداف الأكاديمية والمهنية، مع تحقيق الرضا عن التقدم الوظيفي. وتعد ضرورية للطالب الجامعي الذي يسعى لرسم مستقبله بثقة وواقعية .

5.العافية البيئية : تعبر عن وعي الفرد بتأثير بيئته المحيطة عليه، وسعيه للمحافظة على بيئة نظيفة وصحية ومستدامة. كما تتضمن ممارسة سلوكيات تساهم في حماية الموارد الطبيعية، ما يعزز المسؤولية المجتمعية والوعي البيئي.

6.العافية المالية : ترتبط بقدرة الفرد على إدارة موارده المالية بشكل واع، واتخاذ قرارات اقتصادية متزنة، وتجنب الضغوط المالية، وتعد منا لمهارات الحياتية الأساسية التي تسهم في استقرار الفرد ورفع مستوى جودة حياته.

7.العافية الروحية : تتمحور حول إيجاد المعنى والهدف من الحياة من خلال الالتزام بالقيم والمبادئ العلياء. والممارسات

الروحية أو الدينية التي تمنح الإنسان السكينة والسلام الداخلي. وهي تعزز الصلابة النفسية وتضفي اتزانا عميقا على الشخصية.

8.العافية الوجدانية : تركز على فهم الذات وإدارة المشاعر بذكاء ووعي، سواء في العلاقة مع الذات أو مع الآخرين، وتشمل القدرة على التعبير عن المشاعر بشكل صحي، وتنمية التعاطف، وبناء المرونة الانفعالية. (المطيري، 2025، ص. 746–747)

خط الدفاع الثالث (التدقيق الداخلي) The Third Line of Defense (Internal Audit)

لقد تعددت تعاريف التدقيق الداخلي والتعريف الأكثر قبولا هو ذلك الصادر عن المعهد الأمريكي للمدققين الداخليين في عام 1999 والمعدل في عام 2010 من خلال النسخة المعدلة من معايير الممارسة المهنية الدولية الصادرة في عام 2008، والمتمثل فيما يلي: "التدقيق الداخلي هو نشاط مستقل وموضوعي يقدم تأكيدات وخدمات استشارية بهدف إضافة قيمة للمؤسسة وتحسين عملياتها، وتساعد هذه الوظيفة في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال إتباع أسلوب منهجي لتقييم وتحسين فعالية عمليات الحوكمة والرقابة وإدارة المخاطر . وأدى هذا المفهوم الحديث للتدقيق الداخلي إلى توسيع واجباته وإبراز دوره الواسع الذي تحول من كونه أداة للرقابة الداخلية ليشمل أيضاً التعريف بالمخاطر التي تتعرض لها المؤسسة وتقديم الاستشارات اللازمة للإدارة العليا في هذا الخصوص (كاست علي، 2018، ص. 72) وقد عرفه (الختاتنه ،2024) على انه عملية تقييم ومراجعة للعمليات والنظم والإجراءات داخل منظمة أو مؤسسة، تنفذ من قبل فريق مستقل من الموظفين المختصين وغير الاختصاصيين في المحاسبة أو الإدارة يهدف التدقيق الداخلي إلى تقديم تقييم مستقل وموضوعي لفعالية وكفاءة العمليات وتوفير توصيات لتحسينها . (الختاتنه، 2024، :352).

اهداف التدقيق الداخلي Objectives of Internal Audit

يمكن تحديد أهداف التدقيق الداخلي بكونها ضمان لالتزام العاملين بالسياسات والإجراءات الصادرة ، وللحفاظ على أصول الوحدات الاقتصادية من سوء الاستخدام والتلاعب والسرقة والاختلاس ، ومنع حدوث التحريفات والأخطاء ، ودقة القيد في السجلات المالية والحسابية ، وتوفير المعلومات المطلوبة من قبل الإدارة في الوقت المناسب . في حين أوضح مجلس الإشراف المحاسبي على شركات التدقيق بأن الهدف من التدقيق الداخلي هو لتمكين الوحدات الاقتصادية من إعداد وتقديم قوائم مالية يستند عليها أصحاب العلاقة عند اتخاذهم لقراراتهم الاقتصادية . (عباس وفالح وطالب، 2024، ص. 56)ويرى (درفوف & خديم) ان وظيفة التدقيق الداخلي من أهم المقومات والركائز الأساسية التي تعتمدها الشركات للحفاظ على كيانها وضمان استمرارها، وقد تزايدت هذه الأهمية في الكثير من الاقتصاديات الناشئة والمتقدمة. حيث يساعد التدقيق الداخلي الشركة على تحقيق أهدافها، حيث يعمل على تأكيد فعالية نظام الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر مع مجلس الإدارة كما يضمن أيضا صحة المعلومات المفصح عنها ويحسن العمليات الداخلية للشركة. ولا يتم ذلك إلا باستقلالية وظيفة التدقيق الداخلي واتصالها بلجنة التدقيق وتبعيتها لمجلس الإدارة لضمان التطبيق السليم لحوكمة الشركات. (درفوف & خديم، 2025، ص. 217).

خصائص خط الدفاع الثالث (التدقيق الداخلي) Characteristics of the Third Line of Defense (Internal Audit)

يتميز التدقيق الداخلي بمجموعة من الخصائص أهمها:

- **الاستقلالية التنظيمية :** يكون التدقيق مستقلاً عن كافة الأنشطة والعمليات التي تخضع للتدقيق، وعليه من الأفضل أن يرتبط المدقق الداخلي مع لجنة التدقيق التابعة لمجلس الإدارة.
- **تأكيد موضوعي :** أن يكون المدقق الداخلي بعيداً عن التحيز أثناء القيام بالمهام المختلفة، كما وتكون أعمال المدقق منضبطة وتخضع للأساليب العلمية والمهنية السليمة في تأدية المهام موضوع التدقيق، لذا فالأفضل تعيين مدير لتأكيد الجودة في إدارة التدقيق الداخلي.
- **استشاري:** ان يكون هناك نشاط استشاري للإدارة العليا ومجلس الإدارة في المواضيع المختلفة التي ترى الإدارة ضرورة وجود راي قانوني في عملية التدقيق . (الجبول، 2021: 28).

ابعاد خط الدفاع الثالث (التدقيق الداخلي) Dimensions of the Third Line of Defense (Internal Audit)

كفاءة التدقيق الداخلي: وفقاً للإطار الدولي للممارسات المهنية (IPPF)الصادر عن معهد المدققين الداخليين(IIA) ، يتم الإشارة إلى الكفاءة كجزء من معايير الجودة والتحسين (حسب المعيار رقم 1300)، ويُمكن صياغة المفهوم بأن كفاءة التدقيق الداخلي هي القدرة على تخطيط وتنفيذ وتنظيم مهام التدقيق بأقل استهلاك ممكن من الموارد (مثل ساعات العمل المخططة والتكاليف المالية)، دون الإخلال بجودة مخرجات التدقيق أو الالتزام بالمعايير المهنية.

اذ يقوم المدقق الداخلي بدراسة وتقييم أنظمة الرقابة الداخلية بقصد العمل على تحسينها وإحكامها حيث نصت معايير الممارسة المهنية لتدقيق الداخلي الصادرة عن معهد المدققين الداخليين في أمريكا على أنه يجب أن يتضمن مجال عمل التدقيق الداخلي فحص وتقويم كفاية وفعالية أنظمة الرقابة الداخلية في المؤسسة والحكم على درجة متانتها. يقوم المدقق الداخلي بفحص كيفيه نظام الرقابة الداخلية وفاعليته بغرض تحديد ما إذا كان النظام الموضوع يوفر تأكيدا معقولا بان أهداف المؤسسة سيتم تحقيقها بطريقه اقتصاديه وبكفاءة وتعد الرقابة كافية إذا

قامت الإدارة بالتخطيط وتصميم الأنظمة الرقابية بطريقة ملائمة ويلي ذلك تحقيق التكامل بين المفاهيم والأنشطة والأشخاص بالطريقة التي تمكن من تحقيق أهداف الموضوع حيث يتم توفير التأكيد المعقول عندما تتخذ إجراءات بتكاليف معقولة لجعل الانحرافات في حدود المستوى المسموح به و يفيد ذلك التدقيق الداخلي في تحديد الأخطاء المهمة والأعمال غير المشروعة واكتشافها من اجل تصحيحها خلال مده معقولة أي أن الغرض من فحص فاعليه نظام الرقابة الداخلية هو تحديد ما إذا كان النظام يعمل كما هو محدد له(مراكش وبن خيره، 2022، ص. 22-23).

استقلالية وموضوعية التدقيق الداخلي: حسب ما جاء في معايير الـ (IIA) يجب أن يكون نشاط التدقيق الداخلي مستقلاً، وتتحقق هذه الاستقلالية عندما يتبع نشاط التدقيق تنظيماً لإدارة عليا تتيح له القيام بمسؤولياته دون تدخل. ويجب على رئيس التنفيذيين للتدقيق (CAE) أن يرفع تقاريره إلى مستوى داخل المنظمة يسمح لنشاط التدقيق الداخلي بالوفاء بمسؤولياته (مثل التبعية الفنية للجنة التدقيق المنبثقة عن مجلس الإدارة، والتبعية الإدارية للمدير التنفيذي).

تنقسم الاستقلالية الى:

1. الاستقلالية التنظيمية: يكون التدقيق مستقلاً عن كافة الأنشطة والعمليات التي تخضع للتدقيق، وعليه من الأفضل أن يرتبط المدقق الداخلي مع لجنة التدقيق التابعة لمجلس الإدارة.

2. تأكيد موضوعي: أن يكون المدقق الداخلي بعيداً عن التحيز أثناء القيام بالمهام المختلفة، كما وتكون أعمال المدقق منضبطة وتخضع للأساليب العلمية والمهنية السليمة في تأدية المهام موضوع التدقيق، لذا فالأفضل تعيين مدير لتأكيد الجودة في إدارة التدقيق الداخلي.

3. استشاري: ان يكون هناك نشاط استشاري للإدارة العليا ومجلس الإدارة في المواضيع المختلفة التي ترى الإدارة ضرورة وجود راي قانوني في عملية التدقيق. (الجبول، 2021، ص. 28) ويرى (زيات & هادي) ان خصائص التدقيق الداخلي تتمثل بالتالي:

- **وظيفة تقييم مستقلة:** يعني أن يكون المدقق الداخلي مستقلا عن الأنشطة التي يقوم بتدقيقها.
- وظيفة استشارية: تمنح إدارة ومجلس إدارة الشركة بالدارسات والاستشارات المناسبة لاتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب.
- **وظيفة تأكيدية:** يعمل على تقييم كفاية وفعالية نظام الرقابة الداخلية ومدى قدرته على التعامل مع المخاطر، ومن خلال نتائج التقييم يتم تقدير مستوى هذه المخاطر بهدف طمأنة الإدارة إلى أن المخاطر مفهومة ويمكن التعامل معها في الوقت المناسب.
- **وظيفة موضوعية:** يعني أن يقوم المدقق بالأداء دون التحيز ويمارس التجرد والعدالة في جمع وتقييم أدلة الإثبات والنتائج، وتعتبر الموضوعية خاصية أساسية فهي تسمح للمدقق أن يوفر خدمات التأكد والاستشارة إلى مجلس الإدارة وجميع الأطراف ذات المصلحة في الشركة.

تغطية المخاطر والحيادية

1.إدارة المخاطر: يساهم المدقق الداخلي في عملية إدارة مخاطر المؤسسة من خلال توفير تأكيدات معقولة حول عملية إدارة المخاطر، وأن المخاطر يتم تقييمها بشكل صحيح، وأن عملية إدارة المخاطر قد تم تقييمها بشكل صحيح، وأن المخاطر الرئيسية قد تم تحديدها وأن الإبلاغ عنها قد تم تحديده بشكل صحيح. اضافة الى ذلك يجب على وظيفة التدقيق الداخلي الحديثة فهم المخاطر الرئيسية للمؤسسة وأن تحدد بشكل استباقي المخاطر الناشئة من أجل إضافة قيمة إلى المؤسسة، وهذا يسمح للتدقيق الداخلي بمساعدة المؤسسة في تخصيص الموارد بكفاءة وفعالية لتخفيف المخاطر ومواصلة تطوير دورها الاستراتيجي. كما أنه وعند تحديد دور التدقيق الداخلي في إدارة المخاطر يجب مراعاة ما إذا كان النشاط يشكل تهديدات الاستقلالية وموضوعية عمليات التدقيق الداخلي؛ وما إذا كان من المحتمل أن يؤدي ذلك إلى تحسين عمليات إدارة المخاطر والرقابة والحوكمة في المؤسسة. حيث يجب التأكد من أن التدقيق الداخلي يوفر تأكيد مستقل وموضوعي بشأن إدارة المخاطر ومراقبة المخاطر، مما يساهم في إدارة المخاطر بشكل فعال، ذلك لأن الجمع بين أنشطة المخاطر والتدقيق الداخلي يثير قضايا وحالات عدم التأكد حول موضوعية تأكيد التدقيق الداخلي بشأن إدارة المخاطر، وبالتالي يستوجب على الإدارة فصل الوظيفتين وضمان عدم تداخلهما السلبي بأي شكل من الأشكال. (بولفراخ، 2023، ص. 112)

2. الحيادية: وكما ورد في (معهد المدققين الداخليين [IIA]، 2024) تُعد الحيادية من المقومات الأساسية لفاعلية التدقيق الداخلي في تغطية المخاطر وتقديم التأكيدات الموضوعية للإدارة العليا ومجالس الإدارة، إذ تقتضي من المدقق الداخلي ممارسة مهامه بعقلية مهنية محايدة ومستقلة عن أي تأثيرات أو مصالح شخصية قد تؤثر في أحكامه المهنية. وتساعد الحيادية المدققين الداخليين على تقييم المخاطر والضوابط الرقابية استناداً إلى تحليل متوازن لجميع الظروف والحقائق ذات الصلة، بما يضمن توجيه جهود التدقيق نحو المجالات الأكثر عرضة للمخاطر دون تحيز أو تدخل من الأطراف الأخرى. كما تؤكد المعايير العالمية للتدقيق الداخلي أن المحافظة على الحيادية تتطلب التعرف على التهديدات الفعلية أو المحتملة التي قد تؤثر في موضوعية المدققين والعمل على تجنبها أو الحد منها، الأمر الذي يعزز

موثوقية نتائج التدقيق وجودة التوصيات المقدمة لدعم الحوكمة وإدارة المخاطر في المنظمة.

الجانب العملي Practical Side

تحليل العلاقة بين ابعاد بيئة العمل الصحية وخد الدفاع الثالث(التدقيق الداخلي) واختبار فرضيات البحث

يركز هذا الجزء على الجانب العملي لدعم الجانب النظري وتأكيد الفرضية المطروحة اذ تم اختيار المشاركين من فئات وظيفية مختلفة تشمل المديرين، ورؤساء الأقسام، والمحاسبين، والمدققين، والإداريين، باعتبارهم على تماس مباشر مع موضوع البحث، ولديهم القدرة على تقديم معلومات دقيقة ومفيدة.

تم توزيع (200) استبانة على الموظفين وتم استخدام برنامج SPSSلتحليل البيانات، واستخلاص النتائج التي تسهم في تفسير الظاهرة المدروسة ودعم أهداف البحث.

الجدول رقم (1) المعلومات الديموغرافية

التفاصيل	الفئة	العدد	النسبة
العمر	20-30سنة	52	26.0
	31-40سنة	61	30.5
	41-50سنة	48	24.0
	51-60سنة	29	14.5
	أكثر من 60 سنة	10	5.0
	المجموع	200	100.0
الجنس	ذكر	118	59.0
	أنثى	82	41.0
	المجموع	200	100.0
المؤهل العلمي	دبلوم (تقني)	12	6.0
	دبلوم عالي	18	9.0
	بكالوريوس	96	48.0
	ماجستير	54	27.0
	دكتوراه أو ما يعادلها	20	10.0
	المجموع	200	100.0
التخصص العلمي	المحاسبة	92	46.0
	إدارة الأعمال	38	19.0
	المالية والمصرفية	24	12.0
	الاقتصاد	16	8.0
	أخرى	30	15.0
	المجموع	200	100.0
العنوان الوظيفي	أكاديمي	42	21.0
	مدير إدارة	28	14.0
	مدير مالي	24	12.0
	مدير تدقيق	18	9.0
	محاسب قانوني	54	27.0
	مدقق	22	11.0
	أخرى	12	6.0
	المجموع	200	100.0
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	38	19.0
	6-15سنة	74	37.0
	16-25سنة	48	24.0
	26-35سنة	28	14.0
	36سنة فأكثر	12	6.0
	المجموع	200	100.0

المصدر :إعداد الباحثين

يوضح الجدول أعلاه النتائج الديموغرافية والمهنية لعينة الدراسة البالغة (200) مشاركاً. فمن حيث العمر، شكلت الفئة العمرية (31-40 سنة) النسبة الأكبر بـ (30.5%)، تليها الفئة (20-30 سنة) بنسبة (26.0%)، مما يشير إلى أن غالبية أفراد العينة يقعون في فئة الشباب والمنتصف المهني النشط. أما من حيث الجنس، فقد كان الذكور هم الغالبية بنسبة (59.0%) مقابل (41.0%) من الإناث، مما يدل على الهيمنة النسبية للذكور في مجتمع الدراسة الحالي.وفيما يتعلق بـ المؤهل العلمي، فإن حملة شهادة البكالوريوس شكلوا قرابة نصف العينة بنسبة (48.0%)، تليها شهادة الماجستير بنسبة (27.0%)، ثم الدكتوراه بنسبة (10.0%)، وأخيراً حملة الدبلوم العالي والدبلوم التقني بنسب بلغت (9.0%) و(6.0%) على التوالي، وهو ما يعكس المستوى التعليمي المرتفع لأفراد العينة وقدرتهم على فهم أبعاد الدراسة. وبالنظر إلى التخصص العلمي، تركزت الكتلة الأكبر في تخصص المحاسبة بنسبة (46.0%)، يليه تخصص إدارة الأعمال بنسبة (19.0%)، مما يظهر توجهاً متوافقاً مع طبيعة الدراسة المالية والإدارية.أما من حيث العنوان الوظيفي، فقد تصدر المحاسبون القانونيون العينة بنسبة (27.0%)، يليهم الأكاديميون بنسبة (21.0%)، ثم مديرو الإدارات والمصارف والتدقيق بنسب متقاربة، مما يضفي تنوعاً مهنياً يثري نتائج البحث. وأخيراً، وفيما يتعلق بـ سنوات الخدمة، فإن النسبة الأكبر كانت لفئة (6-15 سنة) بنسبة (37.0%)، تليها فئة (16-25 سنة) بنسبة (24.0%)، مما يبرهن على أن العينة تميل بوضوح نحو ذوي الخبرة المتوسطة إلى المتقدمة، وهو مؤشر إيجابي يعزز من مصداقية وموثوقية الإجابات والآراء المستطلعة."

اختبار ثبات الاستبيان (Questionnaire reliability test)

من خلال حساب معاملات كرونباخ الفا، وبالاستعانة ببرنامج (spss)، لابد من التأكد من ثبات وقياس الاستبيان، حيث يبين الجدول رقم (2) معاملات كرونباخ الفا Cronbach's Alpha لاختبار ثبات الاستبيان.

الجدول رقم (2) معاملات كرونباخ الفا Cronbach's Alpha لاختبار ثبات الاستبيان

المحور	البعد	معامل كرونباخ الفا	
		للبعد	للمحور
المحور الأول: بيئة العمل الصحية	البعد المادي	81.63%	83.16%
	السلامة النفسية	83.41%	
	النزاهة التنظيمية	80.85%	
	العدالة التنظيمية وتكافؤ الفرص	84.72%	
	البعد التكنولوجي	82.94%	
	برامج العافية	85.38%	
المحور الثاني: أداء خط الدفاع الثالث (التدقيق الداخلي)	كفاءة التدقيق الداخلي	85.38%	86.4
	استقلالية وموضوعية التدقيق الداخلي	84.87%	
	تغطية المخاطر والحيادية	86.54%	

المصدر : اعداد الباحثين

يوضح الجدول رقم (2) نتائج اختبار الاتساق الداخلي لأبعاد ومحاور الدراسة وتشير المعايير الإحصائية المتعارف عليها إلى أن قيم معامل كرونباخ ألفا التي تزيد على (70%) تعد مقبولة، في حين تعكس القيم التي تتجاوز (80%) مستويات مرتفعة من الثبات والاعتمادية، بما يعزز من صلاحية الأداة لقياس المتغيرات المستهدفة وتحقيق أهداف الدراسة.

الجدول رقم (3) معاملات التجزئة النصفية split-half reliability لاختبار ثبات الاستبيان

المصدر : اعداد الباحثين

المحور	معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية	الصدق الذاتي لمحاور الدراسة
بيئة العمل الصحية	87.16%	93.36%
أداء خط الدفاع الثالث (التدقيق الداخلي)	89.28%	94.49%

الباحثين

يتضح من الجدول رقم (3) نتائج اختبار الثبات والصدق لأداة الدراسة باستخدام معامل الثبات بالتجزئة النصفية والصدق الذاتي للمحاور الرئيسة والاستبانة ككل. وتعد هذه الاختبارات من المؤشرات الأساسية للحكم على مدى صلاحية أداة الدراسة ودقتها في قياس المتغيرات المستهدفة، إذ إن ارتفاع معاملات الثبات والصدق يعكس جودة الاستبانة وقدرتها على توفير بيانات يمكن الاعتماد عليها في اختبار فرضيات البحث وتحقيق أهدافه.

قياس الاتساق الداخلي للاستبيان Measuring the internal consistency of the questionnaire

يعني ذلك فحص مدى ارتباط كل سؤال في الاستبيان بالمحور (البُعد أو المقياس) الذي يفترض أن يقيسه، والهدف منه الكشف عن الأسئلة التي قد تكون غير مرتبطة بما فيه الكفاية بالمحور وتحتاج إلى تعديل أو حذف. كما يهدف الفحص إلى التأكد من أن الأسئلة ضمن كل محور تُساهم بصورة متناسقة في قياس نفس المفهوم. يتم ذلك عادةً باستخدام معامل ارتباط بيرسون، ويوضح الجدول رقم (4) نتائج هذا الفحص والاتساق الداخلي للمحور الأول (تطبيقات المحاسبة الرقمية).

الجدول رقم (4) الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول (بيئة العمل الصحية)

البعد	البعد المادي	السلامة النفسية	النزاهة التنظيمية	العدالة التنظيمية وتكافؤ الفرص	البعد التكنولوجي	برامج العافية
البعد المادي	1.000	*0.781	*0.744	*0.792	*0.768	*0.725
السلامة النفسية		1.000	*0.753	*0.804	*0.776	*0.748
النزاهة التنظيمية			1.000	*0.765	*0.741	*0.718
العدالة التنظيمية وتكافؤ الفرص				1.000	*0.823	*0.787
البعد التكنولوجي					1.000	*0.794
برامج العافية						1.000

المصدر: اعداد الباحثين

يبين جدول (4) نتائج اختبار الاتساق الداخلي بين أبعاد المحور الأول (بيئة العمل الصحية) باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وذلك للتحقق من مدى الترابط بين الأبعاد المكونة للمحور ومدى مساهمتها في قياس المفهوم الذي تنتمي إليه. وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.05)، كما هو موضح بالرمز (*) المصاحب لقيم الارتباط، مما يشير إلى وجود درجة مرتفعة من الاتساق الداخلي والتجانس بين أبعاد المحور

الجدول رقم (5) الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الثاني (أداء خط الدفاع الثالث)

البعد	كفاءة التدقيق الداخلي	استقلالية وموضوعية التدقيق الداخلي	تقييم الضوابط الرقابية
كفاءة التدقيق الداخلي	1.000	*0.836	*0.801
استقلالية وموضوعية التدقيق الداخلي		1.000	*0.848
تغطية المخاطر والحيادية			1.000

المصدر من اعداد الباحثين

يبين جدول (5) نتائج اختبار الاتساق الداخلي بين أبعاد المحور الثاني (أداء خط الدفاع الثالث – التدقيق الداخلي) باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وذلك للتحقق من مدى الترابط بين الأبعاد المكونة لهذا المحور ومدى مساهمتها في قياس مفهوم أداء التدقيق الداخلي بوصفه خط الدفاع الثالث في الوحدات التنظيمية. وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.05)، كما يشير إليه الرمز (*)، مما يؤكد وجود درجة مرتفعة من الاتساق الداخلي والتجانس بين الأبعاد الثلاثة المكونة للمحور.

تحليل إجابات أفراد العينة Analysis of the sample members' responses

بعد التأكد من الثبات والاتساق الداخلي للاستبيان، قامت الباحثة بتوزيعه على الأفراد عينة الاستبيان للتعرف على واقع تأثير تطبيقات المحاسبة الرقمية في تعزيز جودة التقارير المالية، وفيما يلي نتائج الإحصاء الوصفي لاستجابات (الإجابات التي تم الحصول عليها):-

ابعاد بيئة العمل الصحية

1. البعد الأول: البعد المادي

يبين الجدول رقم (6) نتائج التحليل الوصفي لفقرات البعد الأول (البعد المادي) ضمن محور أبعاد بيئة العمل الصحية. وتظهر النتائج أن هذا البعد حظي بمستوى مرتفع من الاتفاق بين أفراد العينة، إذ بلغ الوسط الحسابي الكلي للبعد (4.46) وهو أعلى من الوسط الافتراضي لمقياس ليكرت الخماسي البالغ (3) درجات، في حين بلغ الانحراف المعياري (0.88) ومعامل الاختلاف (19.73%)، مما يدل على وجود درجة عالية من التجانس والتقارب في استجابات المبحوثين الأمر الذي يعكس إدراكاً واضحاً لأهمية توافر المقومات المادية في دعم بيئة العمل الصحية وتحسين كفاءة أنشطة التدقيق الداخلي.

الجدول رقم (6) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف وترتيب الأهمية لآراء العينة المبحوثة حول البعد المادي

ت	التفاصيل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية
1	البعد المادي	4.46	0.88	19.73	..

المصدر : اعداد الباحثين

1. البعد الثاني : السلامة النفسية

الجدول رقم (7) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف وترتيب الأهمية لآراء العينة المبحوثة حول السلامة النفسية

ت	التفاصيل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية
1	السلامة النفسية	4.35	0.95	21.84	..

المصدر: اعداد الباحثين

تبين وتظهر النتائج أن هذا البعد حقق مستوى مرتفعاً من الاتفاق بين أفراد العينة، إذ بلغ الوسط الحسابي الكلي (4.35) وهو أعلى من الوسط الافتراضي لمقياس ليكرت الخماسي البالغ (3) درجات، بينما بلغ الانحراف المعياري (0.95) ومعامل الاختلاف (21.84%)، مما يشير إلى وجود درجة جيدة من التجانس في استجابات المبحوثين تجاه فقرات البعد. الذي يعكس إدراك أفراد العينة لأهمية السلامة النفسية في توفير بيئة عمل صحية تسهم في تعزيز فاعلية التدقيق الداخلي وتحسين جودة مخرجاته..

2. البعد الثالث : النزاهة التنظيمية

الجدول رقم (8) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف وترتيب الأهمية لآراء العينة المبحوثة حول النزاهة التنظيمية

ت	التفاصيل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية
1	النزاهة التنظيمية	4.34	0.95	21.89	—

المصدر :اعداد الباحثين

يوضح الجدول رقم (8) الوسط الحسابي الكلي (4.34) وهو أعلى من الوسط الافتراضي لمقياس ليكرت الخماسي البالغ (3) درجات، في حين بلغ الانحراف المعياري (0.95) ومعامل الاختلاف (21.89%)، مما يشير إلى وجود درجة جيدة من التقارب والتجانس في آراء المبحوثين تجاه فقرات البعد. الأمر الذي يعكس إدراكاً واضحاً لأهمية النزاهة التنظيمية في دعم بيئة العمل الصحية وتعزيز فاعلية أنشطة التدقيق الداخلي..

3. البعد الرابع : العدالة التنظيمية وتكافؤ الفرص

الجدول رقم (9) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف وترتيب الأهمية لآراء العينة المبحوثة حول العدالة التنظيمية وتكافؤ الفرص

ت	التفاصيل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية
1	العدالة التنظيمية وتكافؤ الفرص	4.20	0.95	22.62	—

المصدر :اعداد الباحثين

يوضح الجدول رقم (9) ان الوسط الحسابي الكلي (4.20) وهو أعلى من الوسط الافتراضي لمقياس ليكرت الخماسي البالغ (3) درجات، في حين بلغ الانحراف المعياري (0.95) ومعامل الاختلاف (22.62%)، مما يدل على وجود درجة جيدة من التجانس في آراء المبحوثين بشأن أهمية العدالة التنظيمية وتكافؤ الفرص في دعم بيئة العمل الصحية وتعزيز فعالية التدقيق الداخلي. ، الأمر الذي يعكس اقتناع أفراد العينة بأهمية تطبيق مبادئ العدالة والموضوعية داخل الوحدات التنظيمية.

4. البعد الخامس : البعد التكنولوجي

الجدول رقم (10) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف وترتيب الأهمية لآراء العينة المبحوثة حول البعد التكنولوجي

ت	التفاصيل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية
1	البعد التكنولوجي	4.27	0.91	21.31	—

المصدر: اعداد الباحثين

يوضح الجدول رقم (10) أن الوسط الحسابي الكلي (4.27) وهو أعلى من الوسط الافتراضي لمقياس ليكرت الخماسي البالغ (3) درجات، بينما بلغ الانحراف المعياري (0.91) ومعامل الاختلاف (21.31%)، مما يشير إلى وجود مستوى جيد من التجانس والتقارب في آراء المبحوثين حول أهمية التكنولوجيا في دعم أعمال التدقيق الداخلي وتحسين كفاءته. الأمر الذي يعكس إدراك أفراد العينة للدور المحوري للتقنيات الحديثة في تعزيز الأداء الرقابي ورفع جودة مخرجات التدقيق

.

5. البعد السادس : برامج العافية

الجدول رقم (11) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف وترتيب الأهمية لآراء العينة المبحوثة حول برامج العافية

ت	التفاصيل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية
1	برامج العافية	4.43	0.89	20.09	—

المصدر :اعداد الباحثين

يوضح الجدول رقم (11) أن الوسط الحسابي الكلي (4.43) وهو أعلى من الوسط الافتراضي لمقياس ليكرت الخماسي البالغ (3) درجات، في حين بلغ الانحراف المعياري (0.89) ومعامل الاختلاف (20.09%)، مما يدل على وجود درجة جيدة من التجانس والتقارب في استجابات المبحوثين تجاه أهمية برامج العافية في تعزيز كفاءة المدققين الداخليين وتحسين بيئة العمل الصحية. الأمر الذي يعكس إدراكاً واضحاً للدور الذي تؤديه برامج العافية في دعم الأداء المهني وتحسين جودة العمل الرقابي.

المحور الثاني: خط الدفاع الثالث (التدقيق الداخلي)

1. البعد الأول : كفاءة التدقيق الداخلي

الجدول رقم (12) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف وترتيب الأهمية لآراء العينة المبحوثة حول كفاءة التدقيق الداخلي

ت	التفاصيل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية
1	كفاءة التدقيق الداخلي	4.44	0.90	20.27	—

المصدر : اعداد الباحثين

يظهر الجدول رقم (12) الوسط الحسابي الكلي (4.44) وهو أعلى من الوسط الافتراضي للمقياس البالغ (3) درجات، في حين بلغ الانحراف المعياري (0.90) ومعامل الاختلاف (20.27%)، مما يدل على وجود درجة جيدة من التجانس في آراء المبحوثين تجاه دور كفاءة التدقيق الداخلي في دعم الحوكمة وتحسين الأداء المؤسسي..

2. البعد الثاني: استقلالية وموضوعية التدقيق الداخلي

الجدول رقم (13) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف وترتيب الأهمية لآراء العينة المبحوثة حول استقلالية وموضوعية التدقيق الداخلي

ت	التفاصيل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية
1	استقلالية وموضوعية التدقيق الداخلي	4.43	0.91	20.54	—

المصدر : اعداد الباحثين

يوضح الجدول رقم (13) أن الوسط الحسابي الكلي (4.43) بانحراف معياري مقداره (0.91) ومعامل اختلاف بلغ (20.54%)، وهي قيم تعكس درجة جيدة من التجانس في آراء المبحوثين تجاه أهمية استقلالية وموضوعية التدقيق الداخلي في تعزيز الحوكمة المؤسسية وتحسين فعالية الرقابة داخل الوحدات التنظيمية.

3. البعد الثالث: تغطية المخاطر والحيادية

الجدول رقم (14) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف وترتيب الأهمية لآراء العينة المبحوثة حول تغطية المخاطر والحيادية

ت	التفاصيل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية
1	تغطية المخاطر والحيادية	4.48	0.88	19.64	—

المصدر : اعداد الباحثين

يوضح الجدول رقم (14) أن الوسط الحسابي الكلي (4.48) وهو أعلى من الوسط الافتراضي للمقياس البالغ (3) درجات، في حين بلغ الانحراف المعياري (0.88) ومعامل الاختلاف (19.64%). وتشير هذه القيم إلى وجود درجة عالية من التجانس والتقارب في آراء المبحوثين بشأن أهمية تغطية المخاطر والالتزام بالحيادية المهنية في تعزيز فاعلية التدقيق الداخلي ودعم الحوكمة المؤسسية.

اختبار فرضيات البحث (Hypotheses Testing)

بعد التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة وتحليل الخصائص الوصفية لمتغيرات البحث، يتناول هذا المبحث اختبار فرضيات الدراسة الرئيسة المتعلقة بالعلاقات الارتباطية والتأثيرية بين أبعاد بيئة العمل الصحية وأداء خط الدفاع الثالث (التدقيق الداخلي) وحوكمة الوحدات التنظيمية. وقد تم الاعتماد على معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاختبار فرضيات الارتباط، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار فرضيات التأثير، فضلاً عن اختبار التأثير غير المباشر للتحقق من الدور الوسيط لأداء خط الدفاع الثالث في العلاقة بين بيئة العمل الصحية وحوكمة الوحدات التنظيمية.

الفرضية العامة : العلاقة بين أبعاد بيئة العمل الصحية وأداء خط الدفاع الثالث

تنص الفرضية الرئيسة الأولى على:

فرضية العدم :(H0) لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد بيئة العمل الصحية وأداء خط الدفاع الثالث (التدقيق الداخلي).

الفرضية البديلة (H1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد بيئة العمل الصحية وأداء خط الدفاع الثالث (التدقيق الداخلي).

الجدول رقم (15) ملخص نموذج اختبار الفرضية

المتغير	معامل الارتباط(r)	P-value
البعد المادي	0.621	0.0014
السلامة النفسية	0.716	<0.001

المتغير	معامل الارتباط(r)	P-value
النزاهة التنظيمية	0.694	0.0016
العدالة التنظيمية وتكافؤ الفرص	0.743	<0.001
البعد التكنولوجي	0.781	<0.001
برامج العافية	0.655	0.0018
بيئة العمل الصحية ككل	0.812	<0.001

المصدر : اعداد الباحثين

أظهرت نتائج اختبار الارتباط الواردة في جدول (15) وجود علاقات ارتباط موجبة ومعنوية إحصائياً بين جميع أبعاد بيئة العمل الصحية وأداء خط الدفاع الثالث (التدقيق الداخلي)، إذ كانت جميع قيم الدلالة الإحصائية أقل من (0.05)، مما يشير إلى وجود ارتباط حقيقي وليس عشوائياً بين المتغيرين. كما بلغ معامل الارتباط الكلي بين بيئة العمل الصحية وأداء خط الدفاع الثالث (0.812)، وهي قيمة مرتفعة تعكس قوة العلاقة بين المتغيرين، الأمر الذي يدعم الفرضية البديلة ويرفض فرضية العدم.

وتشير النتائج إلى أن البعد التكنولوجي سجل أعلى معامل ارتباط مع أداء خط الدفاع الثالث بلغ(r=0.781) ، مما يدل على أن توافر الأنظمة الإلكترونية الحديثة وقواعد البيانات المتكاملة والبرمجيات المتخصصة يمثل عاملاً أساسياً في رفع كفاءة التدقيق الداخلي وتعزيز قدرته على تقييم المخاطر والضوابط الرقابية بصورة أكثر دقة وفاعلية. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طبيعة العمل الرقابي الحديثة أصبحت تعتمد بدرجة كبيرة على نظم المعلومات والتقنيات الرقمية التي تتيح الوصول السريع إلى البيانات وتحليلها، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة الأداء التدقيقي.كما أظهرت النتائج أن العدالة التنظيمية وتكافؤ الفرص في حين بلغ معامل الارتباط الخاص بـ البعد المادي (0.621)، وهو أدنى معاملات الارتباط بين أبعاد بيئة العمل الصحية، إلا أنه ما يزال يمثل علاقة موجبة ومعنوية ذات أهمية إحصائية. ويشير ذلك إلى أن توافر التجهيزات المادية والبنية التحتية المناسبة يسهم في دعم أداء التدقيق الداخلي، إلا أن تأثيره يبدو أقل مقارنة بالعوامل التنظيمية والتكنولوجية والنفسية.وتنسجم هذه النتائج مع المنطق النظري للدراسة الذي يفترض أن فعالية خط الدفاع الثالث لا تعتمد فقط على المهارات المهنية للمدققين، بل تتأثر أيضاً بالبيئة التي يمارسون فيها أعمالهم. فكلما كانت بيئة العمل أكثر

5.المناقشة Discussion

تتفق النتائج الميدانية مع الأطر النظرية لمعايير (IASB) والتدقيق الداخلي، حيث أثبتت المؤشرات الإحصائية المرتفعة للثبات والارتباط $r=0.812) أن توفير بيئة عمل صحية بأبعادها المادية والتكنولوجية والنفسية يعد ركيزة استراتيجية لتعزيز أداء خط الدفاع الثالث. إذ ساهم البعد التكنولوجي (r=0.781) والعدالة التنظيمية في تخفيف العبء والضغوط المهنية، مِمَّا مَكَّن المدققين من تحقيق مستويات أعلى من الاستقلالية، وتغطية

حققت معامل ارتباط مرتفعاً بلغ (0.743)، وهو ما يشير إلى أن شعور العاملين بالعدالة والمساواة في توزيع المسؤوليات والفرص الوظيفية يسهم في تعزيز الالتزام المهني وتحسين مستوى الأداء الرقابي. فكلما ارتفعت مستويات العدالة التنظيمية ازدادت ثقة العاملين بالإدارة وارتفعت درجة تعاونهم مع أنشطة التدقيق الداخلي.وفيما يتعلق ببعد السلامة النفسية فقد بلغ معامل الارتباط (0.716)، مما يعكس أهمية البيئة النفسية الآمنة في تشجيع العاملين على الإفصاح عن الأخطاء والمخالفات والمخاطر دون خوف أو ضغوط تنظيمية، الأمر الذي يزود التدقيق الداخلي بمعلومات أكثر دقة ويساعده في أداء دوره الرقابي بصورة أكثر فاعلية.

أما النزاهة التنظيمية فقد حققت معامل ارتباط بلغ (0.694)، وهي قيمة تؤكد أن الالتزام بالقيم الأخلاقية والشفافية التنظيمية يسهم في دعم استقلالية التدقيق الداخلي وتعزيز مصداقية نتائجه وتوصياته. كما سجل برامج العافية معامل ارتباط بلغ (0.655)، مما يدل على أن الاهتمام بصحة العاملين الجسدية والنفسية وتقليل ضغوط العمل ينعكس إيجابياً على جودة الأداء الرقابي، وإن كانت قوة العلاقة أقل نسبياً مقارنة بالأبعاد الأخرى.

دعماً من الناحية المادية والنفسية والتنظيمية والتكنولوجية، ازدادت قدرة التدقيق الداخلي على أداء مهامه بكفاءة واستقلالية وموضوعية أعلى.وعليه، تؤكد النتائج صحة الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد بيئة العمل الصحية وأداء خط الدفاع الثالث (التدقيق الداخلي)، كما تشير إلى أن تحسين بيئة العمل الصحية يمثل أحد المتطلبات الأساسية لتعزيز كفاءة وفاعلية التدقيق الداخلي في الوحدات التنظيمية الحكومية.

المخاطر، والحيادية. وتعززت هذه النتيجة بوعي عينة الدراسة وخبراتهم المتنوعة من (محاسبين قانونيين ومديري تدقيق)، الذين أكدت استجاباتهم المرتفعة (بأوساط حسابية تخطت 4.20) أن تحسين مناخ العمل ليس مجرد إجراء تنظيمي بل ضرورة حتمية لضمان موثوقية الرقابة والشفافية الحوكمية.

6.الاستنتاجات والتوصيات Conclusions and Recommendations

1.6 الاستنتاجات Conclusions

1.تبينت النتائج أن جودة أداء خط الدفاع الثالث (التدقيق الداخلي) ليست مجرد مهارات مهنية يمتلكها المدقق، بل هي انعكاس مباشر لمدى صحة بيئة العمل التنظيمية؛ فالمناخ الداخلي الداعم هو الوقود الحقيقي لتمكين الرقابة الفعالة.

2.لم تعد البيئة التكنولوجية رفاهية إدارية، بل أصبحت الأداة الاستراتيجية الأولى لتطوير الفكر المحاسبي والرقابي، حيث تسهم الأنظمة الرقمية في تسريع تدفق البيانات وتحقيق دقة التمثيل الصادق وتغطية المخاطر بكفاءة تتجاوز النظم التقليدية.

3.إن قدرة المدقق الداخلي على الالتزام بالحيادية والموضوعية مشروطة بوجود بيئة عمل تضمن "السلامة النفسية" و"العدالة التنظيمية"؛ إذ إن غياب الأمان المهني والإنصاف يضعف من قدرة المدقق على كشف المخالفات والإفصاح عنها بحرية.

4.أظهرت الدراسة أن نجاح التحول التقني والتنظيمي في البيئات الاقتصادية الناشئة يتطلب دمج الرصانة العلمية للأكاديميين مع الخبرة الميدانية للمحاسبين القانونيين والمدققين، مما يخلق وعياً جماعياً يسهم في إنجاح خطط الإصلاح المالي والمؤسسي.

5.يُستنتج من المؤشرات الإحصائية العالية للثبات والصدق والاتساق الداخلي لأداة الدراسة أن بناء المقاييس استناداً إلى الأطر النظرية الرصينة ومعايير (IASB) يضمن دقة المخرجات وصلاحيتها للاعتماد عليها في اتخاذ القرارات ورسم السياسات التطويرية.

2.6 التوصيات Recommendations

1.ضرورة توجه المؤسسات المبحوثة نحو رقمنة أعمال التدقيق الداخلي بالكامل، وتبني برمجيات التدقيق المستمر والذكاء الاصطناعي، نظراً للدور الجوهري للتكنولوجيا في رفع كفاءة الرقابة وتغطية المخاطر.

2.يوصى بوضع ميثاق أخلاقي وتنظيمي صارم يضمن تكافؤ الفرص والعدالة في توزيع المسؤوليات داخل الوحدات التنظيمية، مما ينعكس إيجاباً على تعزيز استقلالية وموضوعية المدققين.

3.حث الإدارات العليا على توفير بيئة عمل آمنة نفسياً وتفعيل برامج العافية المهنية لتقليل ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي، بما يضمن تدفق المعلومات والتقارير الرقابية بنزاهة ودون تزييف.

4.توصي الدراسة بعقد دورات تدريبية تخصصية متقدمة للمدققين الداخليين والمحاسبين القانونيين تدمج بين معايير التدقيق الدولية الحديثة والتطبيقات الرقمية، للاستفادة القصوى من خبراتهم الميدانية الحالية.

المصادر References

1. البريكي، كريمة ميلود، إسماعيل، نورية صالح، واندير، جمال محمد (2025). بيئة العمل المادية وأثرها في أداء مراكز البحوث. المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 4(1)، 276–298.
2. بولفراخ، سارة (2023). دور التدقيق الداخلي في إدارة المخاطر في المؤسسات الجزائرية: دراسة ميدانية لمجموعة من المؤسسات(أطروحة دكتوراه). جامعة فرحات عباس سطيف 1، الجزائر.
3. الجبول، ميسر منيزل (2021). أثر تطبيق مبدأ الاستقلالية على جودة التدقيق الداخلي في الشركات الأردنية المدرجة ببورصة عمان. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 5(17)، 23–41.
4. درفوف، محمد أمين، & خديم، آمال (2025). حوكمة الشركات والتدقيق الداخلي: علاقة تكاملية لتعزيز الأداء المؤسساتي (دراسة استقصائية لمجموعة من المؤسسات الجزائرية). المجلة العلمية، 11(3).
5. زيات، أيوب، & هادي، وفاء (2025). التدقيق الداخلي كآلية لتحسين جودة المعلومات المحاسبية: دراسة حالة مؤسسة الإسمنت عين الكبيرة SCAEK (رسالة ماجستير)، جامعة فرحات عباس سطيف 1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
6. عباس، إيمان كاظم مال الله؛ فالح، محمد حامد؛ وطالب، مامون علي (2024). التحديات وآفاق المواجهة لأنشطة التدقيق الداخلي في عالم الميتافيرس / بحث تطبيقي في هيئة استثمار البصرة. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، 14(3)، 56.
7. عدوم، حميدة، وعبد الكريم، هشام (2021). التنمية الإدارية المحلية وأهمية اليقظة التكنولوجية في تدريب وتكوين الموظفين المحليين. مجلة الفكر، 16(1)، 245–262.
8. عرين ضامن الختاتنه (2024). أهمية التدقيق الداخلي للحساب الختامي والميزانيات في البلديات. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية (HNSJ)، 5(6)، 350-362.
9. عقران، أريج أحمد (2023). أثر تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في بيئة العمل على جودة الحياة: دراسة تطبيقية على عينة من العاملات بمراكز التسوق في مدينتي جدة وأبها. مجلة العلوم التربوية، 31(4).
10. الغامدي، ليلى علي متعب، والشماسي، أريج عبد الرحمن (2021). دور أبعاد بيئة العمل الداخلية في الحد من الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على الإداريين بجامعة جدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 5(11)، 1–25.
11. كاست علي (2018). التدقيق الداخلي كمدخل حديث لإدارة مخاطر الأمن المعلوماتي وفق نموذج خطوط الدفاع الثلاثة. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية - العدد الاقتصادي، 12(2)، 68-84.
12. مراكش محمد ساعد بن عيسى، وبن خيره يوسف عماد (2022). *التدقيق الداخلي كأداة لتقييم نظام الرقابة الداخلية (مذكرة ليسانس). قسم علوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة.
13. المطيري، عبير سفر (2025). تأثير الإدراك الاجتماعي في ممارسات العافية والرعاية الذاتية لدى طالبات جامعة حفر الباطن. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية (HNSJ) ، 6(8)، 746
14. Brill, M., Weidemann, S., & BOSTI Associates. (2022). The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. Journal of Corporate Real Estate, 25(1), 29–49.

15. Centers for Disease Control and Prevention. (2016). Workplace health promotion, p2.https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/tools-resources/pdfs/Workplace-Health-Promotion.
16. Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383. https://doi.org/10.2307/2666999
17. Grabovac, I., & Mustajbegović, J. (2015). Healthy occupational culture for a worker-friendly workplace. Arhiv za higijenu rada i toksikologiju, 66(1), 1-7.
18. Isséki, F., & Ferhani, M. (2025). Organizational integrity as a driver of ethical performance and sustainable governance. Journal of Business Ethics, 190(2), 411–428.
19. Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U., & Hyvönen, K. (2024). Organizational justice and employee well-being: The role of fairness perceptions in the workplace. Journal of Managerial Psychology, 39(3), 245–261.
20. Pilotti, P., et al. (2024). Workplace health promotion programs. ResearchGate, p2- . https://www.researchgate.net/profile/Yudi-
21. Proper, K., & Van Oostrom, S. (2015). Employers' views on the promotion of workplace health and wellbeing. BMC Public Health.https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12889-015-2029-2.
22. Wang, C., & Ning, Y. (2024). The employee's perception of psychological safety: Construct dimensions, scale development and validation. BMC Psychology, 12, 770. https://doi.org/10.1186/s40359-024-02295-3