

مدى تأثير الضغوط البيئية على جودة أداء مراجعي ديوان المحاسبة عند مراجعة القوائم المالية واعداد التقارير

■ د. مبروكة احضيري المزوغي *

● تاريخ استلام البحث 2024/06/10 م ● تاريخ قبول البحث 2024/10/18 م

■ المستخلص:

تعتبر ضغوط العمل من المواضيع الهامة التي تتعلق بعنصر مهم في المنظمات وهو العنصر البشري الذي يقضي جل وقته في العمل ويعتبر الأساس الذي تقوم عليه المنظمات حيث إن الاهتمام بهذا العنصر بشكل فعال ينعكس على الفرد وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة منها، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير ضغوط العمل على مراجعي ديوان المحاسبة والتعرف على مسببات ضغوط العمل في الديوان وسبل الحد منها، وقد اعتمدت الباحثة على وصف وتحليل البيانات الأولية للبحث والمجموعة بواسطة الاستبيان على برامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS - Science Statistical Package for Social)، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية ضمن هذا البرنامج التي تمكنا من خلالها من اثبات فرضيات البحث وتم الوصول إلى نتائج أهمها إن لضغوط العمل تأثيراً على عمل مراجعي ديوان المحاسبة ويظل هذا التأثير ضعيف بسبب وجود الخبرة الكافية لدى مراجعي الديوان والتي من خلالها يمكن التغلب على هذه الضغوطات وإن من أهم الضغوطات المؤثرة على عمل

* أستاذ مشارك بقسم المحاسبة - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة طرابلس
E - mail: m.eimezughy@uot.edu.ly

مراجعي الديوان هو الانقسام في المؤسسات داخل الدولة وأوصت الدراسة بضرورة توفير البيئة المناسبة والتي لها علاقة بمجال العمل وتوفير التحفيز المادي والمعنوي لمراجعي الديوان وكل ما من شأنه التخفيف من ضغوط العمل وعدم إدخال الأمور السياسية في أعمال ديوان المحاسبة والتي من شأنها التأثير على كفاءة وفاعلية مراجعي الديوان في أداء عملهم

● الكلمات الدالة: ضغوط العمل - مراجعي ديوان المحاسبة

■ **Abstract:**

Work stress is considered one of the important topics that relate to an important element in organizations, which is the human element that spends most of its time at work. It is considered the basis on which organizations are based, as attention to this element is effectively reflected in the individual in order to achieve the desired goals. This study aimed to identify The impact of work stress on Auditors of the Audit Bureau and identifying the causes of work stress in the Audit Bureau and ط ways to reduce it. The researcher relied on describing and analyzing the primary data for the research collected by means of a questionnaire on the Statistical Package for Social Sciences (Statistical Package for Social - SPSSScience) programs. A number of statistical methods within this program through which we were able to prove the research hypotheses and reached results, the most important of which is that work pressures have an impact on the work of the auditors of the Audit Bureau, and this effect remains weak due to the presence of sufficient experience among the auditors of the Audit Bureau, through which these pressures can be overcome and that The most important pressure affecting the work of the Audit Bureau's auditors is the division in institutions within the state. The study recommended the necessity of providing the appropriate environment that is related to the field of work, providing material and moral stimulation to the Audit Bureau's auditors, and everything that would reduce work pressures, and not introducing political matters into the work of the Audit Bureau, which would influence on the efficiency and effectiveness of the Bureau's auditors in performing their work

Keywords: work stress - Auditors

■ المقدمة:

يعتبر موضوع ضغوط العمل *work Stress* وتأثيراته على العاملين والمسؤولين من أبرز المواضيع الهامة التي حظيت بتركيز كبير من قبل العديد من الباحثين في العديد من المجالات. والكتاب من نهاية القرن الماضي وذلك لأهمية هذا الموضوع وانعكاساته السلبية على كل من سلوكيات الأفراد واتجاهاتهم وأدائهم في العمل وكذلك كلا من المنظمة والمجتمع.

وقد اجتهد العديد من الباحث بتعريف ضغوط العمل بالرغم من أن اللفظ شائع الاستخدام في حياتنا اليومية إلا إن المتخصصين يعرفون الضغوط شعور بعدم الراحة مؤقتا قد يزول بزوال المشكلات المسببة له وقد يتفاقم إذا ما اشتدت تلك المشكلات وقد تم تعريف ضغوط العمل بالانعكاس السلبي والضار على صحة الإنسان النفسية والعضوية نتيجة للمتطلبات المتزايدة في العمل والتي تفوق قدرة الشخص على العطاء في الكثير من الأحيان (ميسرة طاهر 2005، ص 29)

وأصبحت الضغوط أحد المؤثرات الواضحة على الأداء الوظيفي فلقد أشارت بعض الدراسات إلى صعوبة وجود وظيفة أو مهنة خالية من الضغوط، ولكن تختلف حدة هذه الضغوط من مهنة إلى أخرى ومن شخص لآخر وذلك لاختلاف مصادر هذه الضغوط في المنظمات والمهن المختلفة، واختلاف نسبة الاستجابة إلى هذه الضغوط من شخص لآخر؛ نظرا لاختلاف الفروق الفردية فيما بينهم وردود أفعالهم تجاه المواقف الضاغطة وذلك بعد أن تبين أن ضغوط العمل تمثل تكلفة كبيرة على الفرد والمنظمة والمجتمع من الناحية الصحية والاقتصادية والتنظيمية، فضغوط العمل لها آثار نفسية وفسيوولوجية (بدنية) ضارة مثل الاكتئاب والإرهاق والتوتر العصبي، وبجانب هذه الآثار المرضية فإن لها انعكاسات سلبية على سلوكيات الأفراد ومستوى أدائهم الوظيفي متمثلة في انخفاض الشعور بالانتماء للوظيفة، وارتفاع معدل الغياب والتسرب الوظيفي، وزيادة نسبة الأخطاء.. الخ

ولقد أشارت دراسة أمريكية إلى أن الاقتصاد الأمريكي يخسر سنويا ما يزيد عن 500 مليار دولار أمريكي نتيجة لغياب العاملين، وانخفاض الإنتاجية، وحوادث العمل، والتأمين الصحي، وهي أمور مرتبطة بضغط العمل (Greenberg and Baron 2004 Mureau 2002) كما أشارت هذه الدراسة إلى أن أربعة من كل عشرة عاملين في الولايات المتحدة يعتبرون عملهم مصدرا للضغوط الشديدة.

■ مشكلة البحث:

هناك اهتمام متزايد من الباحثين بموضوع ضغوط العمل لما لها من أهمية على مستوى الأفراد العاملين والمنظمات التي يعملون بها وتشير الدلائل إلى أن مراجعي ديوان المحاسبة يواجهون منذ بداية التحاقهم بالعمل وممارستهم لها أنواعاً مختلفة من الضغوط سواء أكانت هذه الضغوط من داخل المؤسسة أو من البيئة الخارجية والتي تشكل في مجموعها ضغوطا تساعد على التراخي في بذل الجهد والعناية اللازمة، وعدم التركيز الكافي، الأمر الذي قد يتسبب في تحميل الديوان على وجه الخصوص والمهنة على وجه العموم قدرا كبيرا من التكاليف التي تتضمن تكاليف الفرصة الضائعة وتكاليف إعادة اختبار وتدريب الأفراد، بالإضافة إلى التكاليف الناشئة عن انخفاض الروح المعنوية لباقي العاملين ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل التالي:

ما مدى تأثير الضغوط البيئية على جودة أداء مراجعي ديوان المحاسبة عند مراجعة القوائم المالية وإعداد التقارير

■ فرضيات البحث:

من خلال سردنا لمشكلة البحث فإن البحث يقوم على الفرضية التالية:
لا يوجد تأثير للضغوط البيئية على جودة أداء مراجعي ديوان المحاسبة عند مراجعة القوائم المالية وإعداد التقارير

■ أهداف البحث:

من خلال سردنا لطبيعة مشكلة البحث فإن البحث يهدف إلى:

- 1 تحديد العلاقة بين ضغوط العمل وتأثيرها على تقارير مراجعي ديوان المحاسبة
- 2 - التعرف على مسببات ضغوط العمل لمراجعي الديوان وسبل الحد منها.
- 3 - التعرف على الآثار النفسية وانعكاساتها المترتبة على سلوكيات واتجاهات العاملين في مراجعي ديوان المحاسبة

■ أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في عدة نقاط ويمكن إبراز أهمها على النحو الآتي:

- 1 - تعتبر ضغوط العمل من المواضيع الهامة التي تتعلق بعنصر مهم في المنظمات وهو العنصر البشري الذي يقضي جل وقته في العمل ويعتبر الأساس الذي تقوم عليه المنظمات حيث إن الاهتمام بهذا العنصر بشكل فعال ينعكس على الفرد وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة لها.
- 2 - أهمية الدور الذي تلعبه ضغوط العمل في الأداء الأمر الذي يتطلب التعرف على تلك المسببات وسبل الحد منها.
- 3 - ان معرفة مصادر الضغوط ومسبباته تمكن الإدارة من السيطرة على الضغوط بفاعلية للتخفيف من آثارها السلبية والاستفادة من آثارها الإيجابية المحفزة على الأداء.

■ منهجية البحث:

تم اتباع منهج الاستقراء النظري في الجانب النظري من البحث الذي يقوم على الاستقراء بهدف الوصول إلى إطار نظري شامل لموضوع البحث، أما الجانب الميداني من البحث فقد تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي بهدف وصف وتحليل البيانات ومن ثم القيام بتفسيرها.

يشمل مجتمع البحث جميع مراجعي ديوان المحاسبة في طرابلس.

■ الدراسات السابقة:

1 - دراسة جابر أوميث وأخرون (2022)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نسبة ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في القطاع المؤسساتي وأثر هذه الضغوط على أدائهم والتعرف على مصادر هذه الضغوط ومحاولة إيجاد حلول لهذه المشكلة وقد تم جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة من خلال إغارة استبانة عولجت باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي وقد تم التوصل إلى أن بيئة العمل تؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة وأوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة عمل توازن بين رضى العامل ومتطلبات العمل والقضاء على الضغوطات التي تؤثر على أداء العاملين بالمؤسسات

2 - دراسة محمد وجمعة (2021) بعنوان تأثير ضغوط العمل في أداء العاملين

دراسة تطبيقية على “ العاملين بالمصرف التجاري الوطني فرع سبها - ليبيا .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في المصرف التجاري الوطني بسبها وتأثير هذه الضغوط في أداء العاملين والتعرف على مصادر هذه الضغوط حيث تناولت بشكل رئيسي التعرف على مدى تأثير “ عبء العمل والهيكل التنظيمي وبيئة العمل “ وأثرها على أداء العاملين وقد تم جمع البيانات من خلال استمارة الاستبانة وخضعت للتحليل الإحصائي Spss على العينة وكانت النتائج تؤكد على وجود علاقة طردية بين كل من عبء العمل والهيكل التنظيمي وبيئة العمل ووبين أداء العاملين وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة اهتمام الإدارة بموضوع ضغوط العمل لدى العاملين مع توفير بيئة عمل تضمن رضاهم وإيضاح المهام الوظيفية لهم واتباع الموضوعية في تقييم الأداء.

3 - دراسة خوالدي زكرياء (2019) بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي
دراسة ميدانية ببلدية عين فكرون - أم البواقي .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي للعمال
ببلدية عين فكرون ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة وقد توصلت الدراسة
إلى نتائج أهمها: أن هنالك علاقة واضحة بين ظروف العمل والاداء الوظيفي للعمال وأوصت
الدراسة بتوفير بيئة عمل مناسبة تشجع على العطاء وترفع مستوى الأداء الوظيفي للعمال
4 - دراسة براهيمى وعباسي (2017).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العاملين فى
مؤسسة الضرائب وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في تحليل
البيانات المتعلقة بموضوع البحث وللوصول للهدف استخدمت عدة أدوات لجمع البيانات
منها المقابلة الشخصية واستمارة الاستبيان وقد توصلت الدراسة إلى أن ضغوط العمل
لها الأثر الكبير على أداء العاملين بالمؤسسة وقد أوصت الدراسة بمجموعة من الاجراءات
التي تحد من ضغط العمل وتساعد على ابتكار طرق جديدة واساليب عمل ترفع من
الكفاءة عند العاملين

5 - دراسة حاتم قصاص (2017) أثر ضغوط العمل على: أداء الموارد البشرية
دراسة مطبقة في جامعة (اليرموك) .

هدفت الدراسة إلى قياس أثر أبعاد ضغوط العمل المختلفه على الأداء الوظيفي
وكانت عينة الدراسة المطبقة مكونة من فئة الأكاديميين ووالإداريين في الجامعة وتوصلت
الدراسة إلى أنه يوجد علاقة عكسية بين مصادر وضغوط العمل المتعلقة بالبيئة الخارجية
وأداء الموارد البشرية وأوصت بالسماح للموظفين بإظهار قدراتهم ومهاراتهم ضمن حدود
العمل وتوفير كافة الوسائل التي تساهم في تخفيف عبء العمل وتخفيف الضغوط عليهم .

6 - دراسة نادر البير فانوس وآخرون (2017) استهدفت الدراسة تقييم الضغوط البيئية
والاقتصادية على رضا العاملين وأثره على جودة الخدمات الصحية بجمهورية مصر .

وقد عمدت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط البيئية التي يعاني منها العاملون والكشف عن مدى وجود علاقة بين ضغوط العمل البيئية والاقتصادية وكل من الرضا الوظيفي وجودة الخدمات ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استمارة استبيان مع المقابلة وقد استخدم المنهج التحليلي الوصفي لاختبار الفرضيات وتم التوصل إلى نتائج أهمها: أنه يوجد علاقة معنوية للضغوط البيئية والاقتصادية الناتجة عن البيئة الداخلية على الرضى الوظيفي وعلى جودة الخدمات وبناءً على ذلك أوصت الدراسة: بتوفير ظروف العمل المناسبة والاهتمام بأراء العاملين وتمكينهم من التعبير ومشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بطريقة أدائهم ووظائفهم.

7 - دراسة جاسم وسعد (2010)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على صادر ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في عشر منظمات حكومية في دولة العراق والعمل على معالجتها وتحديد علاقة التأثير بين مصادر ضغوط العمل في مستوى أداء الأفراد العاملين ولقد توصلت إلى مجموعة من الاستنتاجات منها: أن إدراك مستوى ضغوط العمل يقل بزيادة الفئات العمرية ومدة الخدمة، ووجود فروق معنوية ترجع إلى اختلاف مراحل كل من التحصيل العلمي وسنوات الخدمة وعدد الدورات وأغلب مصادر ضغوط العمل، ووجود علاقة ارتباط بين مصادر ضغوط العمل وأداء العمل، وبناء على ذلك وضعت مجموعة من التوصيات منها: تخفيف غموض الدور لدى الأفراد العاملين الأقل عمرا ومدة الخدمة من خلال القيام بتحليل ووصف الوظائف وتحديد إجراءات العمل بوضوح، مع الاهتمام بتدريب العاملين وتنمية مهاراتهم والاهتمام بإدارة الوقت والتخطيط اللازم لإنجاز الأعمال.

8 - دراسة أبو العلاء (2009) دراسة بعنوان ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي

حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر مستوى ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي عند المدراء العاملين في وزارة الداخلية والأمن بقطاع غزة ومحاولة التعرف على الأسباب التي تزيد من ضغوط العمل، وقد استخدم الباحث وسيلة الاستبيان

لجمع المعلومات من عينة قدرها 147 مديرا من مدراء وزارة الداخلية والأمن، ولقد استنتجت الدراسة بأن عبء العمل وصراع الدور من أكثر العوامل تأثيرا على ضغوط العمل وأوصت هذه الدراسة بعقد برامج تدريبية للمدراء العاملين في الوزارة بشكل عام وعقد ندوات وورش عمل وتوفير بيئة عمل أفضل من البيئة الحالية من خلال توفير احتياجاتهم لتسيير العمل بصورة صحيحة.

9 - دراسة عامر حجل (2008)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير ضغوط العمل على أداء والتزام المراجع الخارجي بوظيفته وقيامه بالمهام المسندة إليه في سورية ومعرفة أثر ضغوط العمل عليه والتزام المراجع الخارجي بتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية، وعملت هذه الدراسة على تحقيق مجموعة من الفرضيات، واستنادا على الطبيعة هذه تم اتباع منهج التحليل الوصفي بهدف الوصول إلى إطار نظري شامل لموضوع الدراسة وخلصت هذه الدراسة إلى وجود علاقة بين ضغوط العمل وأداء المراجع وأوصت بالاهتمام بتحديد إجراءات العمل بدقة وتحديد المسؤوليات والسلطات تحديدا دقيقا وتوزيع الواجبات والقيام بالتفويض لتخفيف عبء العمل.

■ الجانب العملي

● نبذة عن ديوان المحاسبة

ديوان المحاسبة الليبي هو الجهاز الأعلى للرقابة المالية والمحاسبة في ليبيا، وهو هيئة مهنية مستقلة ومحيدة، تتمتع بالشخصية الاعتبارية والذمة المالية المستقلة. يتبع الديوان السلطة التشريعية مباشرة، وهو عضو في المنظمات الدولية والافريقية والعربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة ويهدف الديوان بشكل أساسي إلى تحقيق رقابة فاعلة على المال العام والتحقق من حسن استخدامه وكيفية التصرف فيه، وذلك من خلال فحص الحسابات ومراجعتها وتقييم أداء جميع الجهات الخاضعة لرقابته وتخضع لرقابة ديوان المحاسبة جميع وحدات الجهاز الإداري للدولة، المتمثلة أساسا في مجلس الوزراء

والوزارات وكافة الهيئات والمؤسسات والأجهزة والمكاتب التابعة للدولة، بالإضافة إلى السفارات والقنصليات والبعثات الدبلوماسية الليبية.

كما يمارس الديوان رقابته على الشركات العامة والشركات والمشاريع التي تساهم فيها الدولة بما لا يقل عن 25٪ من رأس مالها، أو تلك التي منحتها الحكومة امتياز استغلال مرفق عام أو أحد موارد الثروة الطبيعية، إلى جانب الهيئات والمؤسسات ذات النفع العام، والمشاريع التي يحصل أصحابها على إعانات مباشرة وقروض من الدولة إذا اشترط عقد القرض إخضاعها لمراجعة الديوان، وأي جهة أخرى يُعهد إليه بفحصها ومراجعتها بقرار من السلطة التشريعية أو بطلب من الحكومة.

● التحليل الوصفي والاجتماعي لعينة الدراسة

من خلال جمع استمارة الاستبيان التي تم إعدادها للحصول على بعض المعلومات التي تم استخدامها في هذه الدراسة ومن بين هذه المعلومات كانت بعض الخصائص المتعلقة بمراجعي ديوان المحاسبة من الناحية الاجتماعية فقد تم الحصول على هذه الخصائص حسب كل سؤال تم توجيهه للمراجع باستمارة الاستبيان.

● أولاً: المعلومات العامة عن المشاركين:-

1) المؤهل التعليمي :

توضح نتائج الدراسة أن أعلى نسبة من العاملين الذين شاركوا بتعبئة استمارة الاستبيان من حملة الشهادة (بكالوريوس) حيث كان عددهم (46) موظفا وشكلت نسبتهم 79.3 ٪ من إجمالي حجم العينة، يليها حملة (ماجستير) بنسبة 10.3 ٪ وعددهم (6) موظف، وعدد (4) من حملة الدبلوم العالي ما نسبته (6.9 ٪)، وأما حملة الدبلوم المتوسط وأخرى تذكر فكلّاً منهم كانت بعدد (1) أي ما نسبته (1.7 ٪)

2) التخصص العلمي:

اتضح من تحليل بيانات الدراسة فيما يتعلق بالتخصص العلمي بأن النسبة العالية كانت بتخصص محاسبة بعدد (53) حيث شكلت نسبة (91.4%) من حجم العينة، وباقي العينة كانت بعدد (5) من فئة أخرى تذكر بنسبة (8.6%).

3) سنوات الخبرة:

يتبين من خلال تحليل سنوات الخبرة أن أعلى فئة هي (من 15 سنة فأكثر) وعددهم (41) فراداً من العينة أي ما نسبته 70.7% من إجمالي حجم العينة، ويليهما الفئة (أقل من 5 سنوات) بعدد (7) أفراد وشكلت نسبة 12.1% من إجمالي حجم العينة، ومن ثم الفئة (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) بنسبة 10.3% بعدد (6) أفراد من العينة، وفئة (من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة) بعدد (4) أفراد من عينة الدراسة وكانت بسبة 6.9% من إجمالي حجم العينة

4) المركز الوظيفي:

يتضح أن أعلى نسبة ممن شاركوا بتعبئة استمارة الاستبيان ممن هم موظفون بإدارة المراجعة بعدد (37) بنسبة (63.8%)، ويليهما من فئة (أخرى تذكر) بعدد (16) فرد من أفراد العينة بنسبة (27.6%)، ومن ثم المركز الوظيفي مدير إدارة المراجعة وكان عددهم (3) ما نسبته (5.2%)، والمركز الوظيفي رئيس قسم بإدارة المراجعة بعدد (2) بنسبة (3.4%).

ضبط مقياس ثبات وصدق الاستبيان

صدق الاستبيان يعني تمثيل للمجتمع المدروس بشكل جيد، أي أن الإجابات التي نحصل عليها من أسئلة الاستبيان تعطينا المعلومات التي وضعت لأجلها الأسئلة أما ثبات الاستبيان فيعني أننا إذا أعدنا توزيع هذا الاستبيان على عينة أخرى من نفس المجتمع

وبنفس حجم العينة فإن النتائج ستكون مقارنة للنتائج التي حصلنا عليها، ويتم اختبار صدق وثبات الاستبيان بأحد معاملات الثبات مثل (معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha " أو التجزئة النصفية Split - half) ومعامل الثبات يأخذ قيمةً بين الصفر والواحد الصحيح .

معامل الصدق Validity: يقصد به أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه، ويساوي رياضياً الجذر التربيعي لمعامل الثبات .

وفما يلي نستعرض النتائج التي تم الحصول عليها بعد إجراء الاختبار لأسئلة الاستبيان المصممة للدراسة

جدول رقم (1) Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded(a)	0	.00
	Total	58	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

جدول رقم (1.1) يوضح معامل الثبات (كرونباخ ألفا) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.960	92

يبين الجدول رقم (1) بأنه قد تم إدخال جميع الأسئلة المراد إجراء الاختبار عليها ولا يوجد فارق بالبيانات، ومن نتائج الاختبار بالجدول رقم (1.1) يتبين أن قيمة معامل الثبات (Cronbach's Alpha) التي هي تساوي (0.960) ويعتبر معامل عالي الدرجة

ومقبولة في العرف الإحصائي، وبالتالي أمكننا القول بأن الاستبيان ثابت بدرجة عالية .
وللحصول على معامل الصدق نأخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات ونجده يساوي
(0.979)) ويعتبر هذا المعامل قويا، وهذا مما يدل على أن الاستبيان صادق أي أنه يمثل
المجتمع الذي سحبت منه العينة .

● التحليل الإحصائي لعينة الدراسة :

تحليل الأسئلة المهنية بالدراسة المتعلقة بالسؤال (مدى تأثير الضغوط البيئية على جودة أداء
مراجعي ديوان المحاسبة عند مراجعة القوائم المالية وإعداد التقارير) ومعرفة آراء واتجاهات
المستجيبين للاستبيان وسيتم استخدام مقياس ليكارت الخماسي بحساب المتوسط المرجح .

● توضيح مقياس ليكارت الخماسي:

بما أن المتغير الذي يعبر عن الخيارات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير
موافق إطلاقاً) مقياس ترتيبي، والأرقام التي تدخل في البرنامج وهي (موافق بشدة=5 ،
موافق،=4 محايد=3) ثم Weights تعبر عن الأوزان نحسب بعد ذلك المتوسط
الحسابي (المتوسط المرجح) ويتم ذلك بحساب طول الفترة أولاً وهي في هذه الدراسة
عبارة عن حاصل قسمة 4 على 5 . حيث 4 تمثل عدد المسافات (من 1 إلى 2 مسافة
أولى، ومن 2 إلى 3 مسافة ثانية، ومن 3 إلى 4 مسافة ثالثة، ومن 4 إلى 5 مسافة
رابعة)، 5 تمثل عدد الاختيارات، وعند قسمة 4 على 5 ينتج طول الفترة ويساوي 0.80
ويصبح التوزيع حسب الجدول التالي:

المستوى	المرجح المتوسط
موافق بشدة غير	1.79 إلى 1 من
موافق غير	2.59 إلى 1.80 من

المستوى	المرجح المتوسط
محايد	3.39 إلى 2.60 من
موافق	4.19 إلى 3.40 من
بشدة موافق	5 إلى 4.20 من

وفيما يلي سيتم عرض نتائج التحليل لأسئلة الاستبيان:

● ثانياً: مدى تأثير الضغوط الداخلية والخارجية على جودة أداء مراجعي ديوان المحاسبة عند مراجعة القوائم المالية وإعداد التقارير :

(1) ضغوط العمل الداخلية :

جدول رقم (2)

م	المشكلة	المتوسط المرجح	الترتيب	النتيجة
	عبء العمل	3.1853	5	محايد
1	وقت العمل المخصص لا يسمح بأداء كل ما هو مطلوب مني	3.4828	3	موافق
2	أشعر بالتعب والإرهاق لكثرة ما يطلب مني من واجبات ومهام	3.7931	1	موافق
3	الأعمال المكلف بها غير واضحة	2.5690	8	غير موافق

م	المشكلة	المتوسط المرجح	الترتيب	النتيجة
4	العمل الموكل إلى فوق طاقتي ولا يمكن انجازه في الوقت المحدد	3.0172	6	محايد
5	ليس هناك وقت للراحة أثناء الدوام	3.5345	2	موافق
6	اشعر بالملل نظراً لتكرار نفس المهام وعدم التجديد في عملي	3.1724	4	محايد
7	تصدر لي تعليمات متعارضة من أكثر من مسؤول	2.7580	7	محايد
8	أعاني من توتر الأعصاب بسبب العمل الذي أقوم به	3.1552	5	محايد
	ظروف العمل	3.8247	1	موافق
1	أعاني من سوء الإضاءة في مكان عملي	3.5690	4	موافق
2	أعاني من كثرة الضوضاء في مكان عملي	3.5345	5	موافق
3	مساحات الغرف لا تتناسب مع عدد الموظفين	4.3621	1	موافق بشدة
4	نظام التهوية غير ملائم في مكان عملي	3.9310	2	موافق
5	كثيراً ما يتوقف العمل بسبب نقص في الاحتياجات المطلوبة	3.6207	3	موافق
6	عدم ملائمة الأثاث والتجهيزات لطبيعة عملي	3.9310	2 مكرر	موافق
	تداخل الدور	2.7555	9	محايد

م	المشكلة	المتوسط المرجح	الترتيب	النتيجة
1	يطلب مني أعمال تتناقض مع القيم والمبادئ العامة	3.2414	1	محايد
2	تدخل الآخرين في مجال عملي لا يتيح لي أداءه بأسلوب سليم	2.7414	7	محايد
3	يطلب مني تنفيذ أعمال متعددة ومتناقضة من عدة رؤساء	2.7931	6	محايد
4	أتعامل مع أكثر من مجموعة عمل ويوجد اختلاف فيما بينها	3.1379	2	محايد
5	يتدخل المسؤولون بأداء عملي بشكل كبير	2.8966	4	محايد
6	الأعمال المكلف بها بعيدة عن خبراتي ومهاراتي	2.2586	10	غير موافق
7	تتقصني المعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل	3.1034	3	محايد
8	توزيع العمل بين العاملين يتسم بالعدالة	2.6724	8	محايد
9	التعرض لضغوط من زملاء العمل عند مراجعة القوائم المالية وكتابة التقارير	3.1034	3 مكرر	محايد
10	التعرض لضغوط من رئيسي المباشر عند مراجعة القوائم المالية وكتابة التقارير	2.8448	5	محايد
11	التعرض لضغوط من المدير العام عند مراجعة القوائم المالية وكتابة التقارير	2.5172	9	غير موافق

م	المشكلة	المتوسط المرجح	الترتيب	النتيجة
	غموض الدور	2.5936	10	غير موافق
1	عدم وضوح الصلاحيات والمسؤوليات الملقاة على عاتقي	2.8966	2	محايد
2	عدم وضوح طبيعة العمل الذي أقوم به	2.5345	4	غير موافق
3	لا يوجد مدير مباشر يتم الرجوع إليه عند الحاجة	2.3103	6	غير موافق
4	عدم وضوح الأنظمة والتعليمات في ديوان المحاسبة	2.4655	5	غير موافق
5	لا أعرف مدى مساهمة عملي في تحقيق أهداف ديوان المحاسبة	2.9138	1	محايد
6	لا أعرف الطريقة السليمة لأداء العمل المطلوب مني	2.7241	3	محايد
7	لا يتفاهم الرؤساء طبيعة عملي	2.3103	6 مكرر	غير موافق
	النمو والتقدم	3.1063	6	محايد
1	لا أنال التدريب الكافي لأداء واجباتي بدقة	3.7414	1	موافق
2	لو اكتسب خبرات مالية أو فنية خلال عملي الحالي	2.9138	4	محايد
3	أعمل في وظيفة لا تتناسب مع طموحاتي وأهدافي	2.6379	6	محايد
4	فرص الترقيّة لا تمنح على أسس عادلة	2.8276	5	محايد

م	المشكلة	المتوسط المرجح	الترتيب	النتيجة
5	ترتبط فرص الارتقاء الوظيفي بالشواغر وليس بالكفاءة	2.9655	3	محايد
6	يشجعني التحفيز المعنوي على الأداء الأفضل	3.5517	2	موافق
	الأمان الوظيفي	2.8621	8	محايد
1	اقبل أية مهمة أكلف بها للمحافظة على عملي الحالي	3.1724	1	محايد
2	لا أشعر بالأمان الوظيفي داخل ديوان المحاسبة	2.6034	3	محايد
3	سأترك العمل الحالي بمجرد الحصول على فرصة عمل أفضل	2.8103	2	محايد
	عدم ملائمة الدور	2.9069	7	محايد
1	لا يتم منحي فرصة لتحمل مسؤوليات تتناسب مع قدراتي	2.9310	3	محايد
2	الوظيفة الحالية لا تتناسب مع مؤهلاتي العلمية والشخصية والمهنية	2.6897	4	محايد
3	لا أشعر بأنني في المكان المناسب	2.5000	5	محايد
4	امتلک طاقة لا يتم الاستفادة منها	3.0172	2	محايد

م	المشكلة	المتوسط المرجح	الترتيب	النتيجة
5	طاقتي تسمح لي بالقيام بأعمال أكثر صعوبة وأهمية الشخصية المهنية	3.3966	1	محايد
	التكنولوجيا	3.5948	2	موافق
1	بسبب خلل في البرامج تتعطل المعاملات وتتكدس المشاكل	3.3276	4	محايد
2	لا يتم تطوير الأجهزة بشكل مستمر	3.6897	2	موافق
3	لا يتم تدريبي على الأجهزة والبرامج المتطورة لتسهيل عملي	3.7759	1	موافق
4	عدم مواكبة التطور التكنولوجي داخل ديوان المحاسبة	3.5862	3	موافق
	تقييم الأداء	3.3473	3	محايد
1	لا يتم على أسس عملي ومعايير واضحة	3.3448	4	محايد
2	يتم تقييم أدائي بطريقة تختلف عن زملائي العاملين معي بنفس الوظيفة	3.0862	6	محايد
3	عدم نزاهة تقييم الأداء يولد الشعور بالظلم	3.6379	2	موافق
4	لا يمنحني رئيسي المباشر ما استحق في تقييم أدائي	3.2931	5	محايد

م	المشكلة	المتوسط المرجح	الترتيب	النتيجة
5	لا يمكنني الاعتراض على نتيجة التقييم	3.5172	3	موافق
6	نتائج تقييم الأداء غير مرتبطة بتحفيز مادي أو معنوي	3.7241	1	موافق
7	يتدخل أكثر من طرف في تقييم الأداء ليس لهم صلة بعملية	2.8276	7	محايد
	الهيكل التنظيمي	3.2310	4	محايد
1	الهيكل التنظيمي في ديوان المحاسبة لا يتسم بالوضوح	2.8103	5	محايد
2	عدم ملائمة الهيكل التنظيمي الحالي لفرص الترقية	3.1379	4	محايد
3	هناك صراعات بين الدوائر والأقسام مردها إلى تداخل الاختصاصات	3.2931	3	محايد
4	يعيق الهيكل التنظيمي وصول الأفكار من الموظفين إلى الإدارة العليا	3.3966	2	محايد
5	عدم وضوح العلاقة بين الدوائر والأقسام يؤدي إلى ضعف الفاعلية	3.5172	1	موافق

م	المشكلة	المتوسط المرجح	الترتيب	النتيجة
	نتيجة المحور	3.4135		موافق

يتضح من الجدول رقم (2) المبين لتحليل ضغوط العمل الداخلية التي تواجه المراجع بديوان المحاسبة أن هناك ضغوطا داخلية بسبب ظروف العمل حيث كانت نتيجة المحور باتجاه موافق بمتوسط مرجح (3.8247)، وأتت المشكلة (مساحة الغرف لا تتناسب مع عدد الموظفين) في المرتبة الأولى حيث كانت اتجاهها موافق بشدة، ومن ثم المحور الفرعي التكنولوجيا بالمرتبة الثانية بمتوسط مرجح قيمته (3.5948) باتجاه موافق حيث كانت الضغوط في عدم تدريب المراجع على الأجهزة والبرامج المتطورة لتسهيل عمله، أما الباقي من الضغوط الداخلية أخذت الاتجاه محايد، والمحور الفرعي من الضغوط الداخلية (غموض الدور) أخذ الترتيب العاشر بمتوسط مرجح قيمته (2.5936) باتجاه غير موافق .

2) ضغوط العمل الخارجية:

جدول رقم (3)

م	الفقرة	المتوسط المرجح	الترتيب	النتيجة
	الضغوط السياسية	3.1759	1	محايد
1	الانقسام الداخلي للدولة له تأثير كبير على العمل الحالي	4.4483	1	موافق بشدة
2	يوجد تمييز من قبل الإدارة بين الموظفين بناء على الانتماء السياسي	2.8276	4	محايد

م	الفقرة	المتوسط المرجح	الترتيب	النتيجة
3	العلاقة بين الموظفين المختلفين فكرياً سيئة	3.2069	2	غير موافق
4	تسود علاقات غير طيبة بيني وبين زملائي للاختلافات الأيديولوجية	2.8621	3	محايد
5	أعرض لضغوط من جهات عليا لتعديل التقارير المالية	2.5345	5	غير موافق
	ضغوط ثقافية	2.9507	2	محايد
1	غياب فن التواصل بين الزملاء داخل الديوان	3.2069	2	محايد
2	عدم تفاهم الجهات الخارجية (محل المراجعة) لقوانين الديوان وقراراتهم يولد خلافات في التعامل معهم ويشكل ضغطا على موظفي الديوان	3.3276	1	محايد
3	يوجد خلاف مستمر مع الإدارة نتيجة عدم القيام بإجراءات تتناسب مع ميولها وقناعاتها	2.8966	4	محايد
4	العلاقات الشخصية والفكرية هي التي تحكم رضاء رؤسائي عني	2.8621	5	محايد
5	أعاني من مشاكل مع الجهات (محل المراجعة)	2.7586	6	محايد
6	يوجد تمييز في الديوان على أساس قبلي وجهوي	2.6034	7	محايد
7	يوجد تمييز في الديوان على أساس الجنس (ذكر - أنثى)	3.0000	3	محايد

م	الفقرة	المتوسط المرجح	الترتيب	النتيجة
	ضغوط اجتماعية	2.3276	3	غير وافق
1	عملي في الديوان على التزامي العائلي	3.1724	1	محايد
2	عائلي غير راضية عن مجال عملي في الديوان	2.1034	4	غير موافق
3	صعوبة الفصل بين العلاقات الاجتماعية من ناحية وبين علاقات ومسؤوليات العمل المطلوب القيام بها	2.9138	2	محايد
4	علاقتي الاجتماعية لها تأثير على عملي	2.1552	3	غير موافق
5	أعرض لضغوط اجتماعية لتعديل التقارير المالية	1.8276	5	غير موافق
6	أعرض لضغوط بسبب غياب الوازع الأخلاقي لتعديل التقارير المالية	1.7931	6	غير موافق بشدة
	نتيجة المحور	2.8181		محايد

يتضح من الجدول رقم (3) المبين لتحليل ضغوط العمل الخارجية التي تواجه المراجع بديوان المحاسبة أن ضغوط العمل الخارجية حيث كانت نتيجة المحور باتجاه محايد بمتوسط مرجح(2.8181)، وأتت الضغوط السياسية في المرتبة الأولى باتجاه محايد بمتوسط مرجح (3.1759)، ومن ثم المحور الفرعي ضغوط ثقافية بالمرتبة الثانية بمتوسط مرجح قيمته (2.9507) باتجاه محايد، وبالمرتبة الثالثة كان المحور الفرعي ضغوط اجتماعية بمتوسط مرجح قيمته (2.3276) باتجاه غير موافق .

(3) الأداء الوظيفي:

جدول رقم (4)

م	المشكلة	المتوسط المرجح	الترتيب	النتيجة
1	التزم بتنفيذ الواجبات والتعليمات المنظمة لعملي	4.3448	5	موافق بشدة
2	أحافظ على التوقيت المطلوب لانجاز الأعمال المكلف بها	4.1034	8	موافق
3	احرص على تحسين مستوى أدائي	4.5172	3	موافق بشدة
4	اخطط جيداً لأعمال قبل تنفيذها	4.3448	5 مكرر	موافق بشدة
5	أنفذ الأعمال المطلوبة بكفاءة وفاعلية	4.3621	4	موافق بشدة
6	الاعتماد على الذات في انجاز الأعمال	4.3448	5 مكرر	موافق بشدة
7	أفضل انجاز المهام الوظيفية من خلال فرق عمل	4.5690	1	موافق بشدة
8	أواجه مشكلات تعيق أدائي الوظيفي	3.3966	9	محايد
9	التزم بأوقات الدوام الرسمي	4.2069	7	موافق بشدة

10	الدقة في انجاز الأعمال بالوقت المحدد	4.2931	6	موافق بشدة
11	القدرة على التكيف وانجاز الأعمال في الحالات الطارئة	4.3621	4 مكرر	موافق بشدة
12	القدرة على الحوار وإدارة النقاش والتواصل مع الزملاء	4.5345	2	موافق بشدة
نتيجة المحور		4.2816	موافق بشدة	

نلاحظ من الجدول رقم (5) الخاص بعرض نتائج دراسة الأداء الوظيفي ويتبين ان نتيجة المحور هي في المستوى موافق بشدة حيث كانت قيمة المتوسط المرجح هي (4.2816)، وقد كان أبرز الأسئلة في المرتبة الأولى (أفضل انجاز المهام الوظيفية من خلال فرق عمل) وهو بمتوسط مرجح (4.5690) وهي بالمستوى موافق بشدة، ومن تم السؤال على (القدرة على الحوار وإدارة النقاش والتواصل مع الزملاء) كان بالترتيب الثاني وهو بمتوسط مرجح (4.5345)، وترتبت رتبت باقي الأسئلة كما هو مبين بالجدول السابق.

● تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة وهي الضغوط والأداء الوظيفي:-

- ويتم دراسة العلاقة بين المتغيرات بمقياس يسمى معامل الارتباط (Correlation) ويرمز له بالرمز r ويأخذ القيم من -1 إلى 1 وتقسّم درجات قياس الارتباط إلى:
- يكون الارتباط طرديا تماما إذا كانت قيمة معامل الارتباط تساوي 1
 - يكون الارتباط عكسيا تماما إذا كانت قيمة معامل الارتباط تساوي -1
 - إذا كانت قيمة معامل الارتباط تساوي صفرا لا يوجد ارتباط.
 - كلما كانت القيمة المطلقة لمعامل الارتباط قريبة من الواحد كان الارتباط قويا.

- كلما كانت القيمة المطلقة لمعامل الارتباط قريبة من الصفر كان الارتباط ضعيفا .

● أولاً / تحليل الارتباط بين ضغوط العمل الخارجية والأداء الوظيفي:

جدول رقم (4)

Correlations			
Control Variables			ضغوط العمل الداخلية
سنوات الخبرة	الأداء الوظيفي	Correlation	0.418
		Significance (2 - tailed)	0.0010
		df	55

يتبين من الجدول رقم (4) بأن علاقة الارتباط بين متغير ضغوط العمل الداخلية ومتغير الأداء الوظيفي بدلالة سنوات الخبرة فهنا يتضح أن قيمة معمل الارتباط هي (0.418) وهذا يعتبر ارتباطا ضعيفا وهو معنوي إحصائياً حيث كانت درجة أقل من 0.05 ويرجع ضعف تأثير الضغوط الداخلية على الأداء الوظيفي للمراجع بديوان المحاسبة إلى العنصر الديموغرافي سنوات الخبرة فهذا يدل على أنه كلما كان المراجع بديوان المحاسبة يمتلك سنوات خبرة كلما كان تأثير الضغوط الداخلية على الأداء الوظيفي ضعيف .

● ثانياً / تحليل الارتباط بين ضغوط العمل الخارجية والأداء الوظيفي:

جدول رقم (5)

Correlations			
Control Variables			الاداء الوظيفي
سنوات الخبرة	ضغوط العمل الخارجية	Correlation	0.166
		Significance (2 - tailed)	0.217
		df	55

يتبين من الجدول رقم (5) بأن علاقة الارتباط بين متغير ضغوط العمل الخارجية ومتغير الأداء الوظيفي بدلالة سنوات الخبرة فهنا يتضح أن قيمة معمل الارتباط هي (0.166) وهذا يعتبر ارتباطاً ضعيفاً وهو غير معنوي إحصائياً حيث كانت درجة المعنوية أكبر من 0.05 ويرجع ضعف تأثير الضغوط الخارجية على الأداء الوظيفي للمراجع بديوان المحاسبة إلى العنصر الديموغرافي سنوات الخبرة فهذا يدل على أنه كلما كان المراجع بديوان المحاسبة يمتلك سنوات خبرة كلما كان للضغوط الخارجية تأثير ضعيف على الأداء الوظيفي .

● تحليل فرضية الدراسة:-

1 - فرض العدم (الفرضية الصفرية) H_0 : تقول يوجد هناك تأثير للضغوط البيئية على الأداء الوظيفي في ظل سنوات الخبرة .

2 - فرض البديل H_A : تقول لا يوجد هناك تأثير للضغوط البيئية على الأداء الوظيفي في ظل سنوات الخبرة .

جدول رقم (6)

Correlations			
Control Variables			الأداء الوظيفي
سنوات الخبرة	مدى تأثير الضغوط الداخلية والخارجية	Correlation	.6310
		Significance (2 - tailed)	.000.
		Df	55

يتبين من الجدول رقم (6) بأن علاقة الارتباط بين متغير gh ضغوط البيئية ومتغير

الأداء الوظيفي بدلالة سنوات الخبرة فهنا يتضح B أن قيمة معمل الارتباط هي (0.6310). وهذا يعتبر ارتباطاً متوسطاً وهو معنوي إحصائياً حيث كانت درجة المعنوية أقل من 0.05 ويرجع ضعف تأثير الضغوط البيئية على الأداء الوظيفي للمراجع بديوان المحاسبة إلى العنصر الديموغرافي سنوات الخبرة فهذا يدل على أنه كلما كان المراجع بديوان المحاسبة يمتلك سنوات خبرة كلما كان للضغوط تأثير ضعيف على الأداء الوظيفي، أي يستطيع المراجع التعامل مع أي ضغوط بامتلاكه لسنوات خبرة كافية للتعامل مع هذه الضغوط، بهذا نرفض الفرضية العدم القائلة بأنه توجد هناك تأثير للضغوط البيئية على الأداء الوظيفي في ظل سنوات الخبرة، ونقبل الفرض البديل القائل لا توجد هناك تأثير للضغوط البيئية على الأداء الوظيفي في ظل سنوات الخبرة .

■ النتائج والتوصيات :-

● أولاً: النتائج :

- من خلال نتائج التحليل لبيانات الدراسة فقد توصلت إلى نتائج نوردها في الآتي :-
- 1 - أوضحت نتائج الدراسة أن أعلا نسبة من أفراد العينة ممن شارك في تعبئة الاستبانة هم حملة المؤهل العلمي بكالوريوس وهذا يدل على إن لدى مراجعي ديوان المحاسبة الخبرة العلمية لإنجاز التقارير المالية .
 - 2 - تبين من نتائج الدراسة أن أعلا نسبة من أفراد العينة ممن شارك في تعبئة الاستبانة هم من ذوي التخصص العلمي محاسبة وهذا يدل على أن لدى مراجعي ديوان المحاسبة الخبرة لإنجاز أعمال المراجعة المالية والتقارير المالية .
 - 3 - بينت نتائج الدراسة أن لدى مراجعي ديوان المحاسبة الخبرة المالية في أداء أعمالهم حيث كانت أعلا نسبة من أفراد العينة ممن شارك في تعبئة الاستبانة ممن لديهم سنوات خبرة (من 15 سنة فأكثر) حيث بلغت نسبتهم (70.7 %) من إجمالي حجم العينة .

- 4 - بينت نتائج الدراسة وجود ضغوط عمل داخلية وكانت أول هذه الأسباب هي الضغوط بسبب ظروف العمل .
- 5 - كانت أحد الضغوط من ظروف العمل مساحة الغرف لا تتناسب مع عدد الموظفين .
- 6 - عدم تدريب المراجع على الأجهزة والبرامج المتطورة في عمله لتسهيل قيام المراجع بالأعمال المسندة إليه .
- 7 - بينت نتائج الدراسة ضعف ضغوط العمل الخارجية .
- 8 - أوضحت النتائج أن الانقسام الداخلي للدولة له تأثير كبير على أعمال ديوان المحاسبة .
- 9 - أثبتت الدراسة أن أداء العمل الوظيفي لدى المراجع بديوان المحاسبة مرتفع .
- 10 - وجود ضغوط بيئية على أداء عمل المراجع بديوان المحاسبة ولكن ليس لها تأثير في وجود سنوات الخبرة لدى المراجع .

● ثانياً: التوصيات :

- 1 - توفير الدورات التدريبية اللازمة للمراجع والتي لها علاقة بمجال العمل حتى يكتسب الخبرة الكافية .
- 2 - تهيئة البيئة الداخلية المناسبة من مكاتب وغيرها من الإمكانيات لتوفير وضع ملائم يستطيع المراجع من خلالها القيام بعمله بكل تقان .
- 3 - ضرورة توفير التحفيز المادي والمعنوي للمراجع عند إنجازه لأعمال مميزة حتى تكون حافزاً تشجيعي في الزيادة من كفاءة أداء العمل المكلف به .
- 4 - ضرورة توفر نزاهة في تقييم الأداء لموظفي الديوان حتى يبعد عنه الشعور بالظلم .
- 5 - عدم إدخال الأمور السياسية في أعمال ديوان المحاسبة لأن إدخالها يسبب الضعف والتأثير على مراجعي الديوان في تأدية عمله بكفاءة عالية .
- 6 - خلق البيئة المناسبة داخل أروقة ديوان المحاسبة بين الموظف والرئيس حتى يتم إنجاز الأعمال بمهنية تامة .

■ المراجع :

- 1 - ابو العلا محمد، ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية 2009.
- 2 - براهيمى وعباس، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين دراسة حالة المديرية الجهوية الضرائب - الوادي - معهد التكنولوجيا جامعة قاصدي مرياح - ورقلة - 2017 الجزائر
- 3 - جاسم دواى وسعد عبد عابر، مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في القطاع الحكومي في العراق، المجلة العراقية للعلوم الإدارية العدد السابع والعشرون، 2010 بغداد
- 4 - عامر حجل، أثر ضغوط العمل على أداء المراجع الخارجي رسالة ماجستير منشورة بجامعة دمشق 2008.
- 5 - جرينبرغ جيرالد وبارون، روبرف تعريب رفاعي محمد وإسماعيل بسيوني، إدارة السلوك في المنظمات السعودية الرياض دار المريخ للنشر، 2004.
- 6 - جابر اوبيش وآخرون، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية للمؤسسة الوطنية للأملح بالمغير كلية الاقتصاد والتجارة وعلوم التسيير - جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي - 2022 الجزائر
- 7 - حاتم محمد أحمد قصاص، تأثير ضغوط العمل على أداء الموارد البشرية في جامعة اليرموك الأكاديمية العربية الدولية 2017 الأردن
- 8 - خوالدي زكريا، ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية ببلدية فكرون - ام البواقي - كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم العلوم الإنسانية 2019 الجزائر
- 9 - محمد الحضيرى وجمعة دربوك، تأثير ضغوط العمل في أداء العاملين بالمصرف التجاري الوطني فرع سبها - ليبيا مجلة البحوث الأكاديمية العدد 17، 2021 ليبيا
- 10 - ميسرة طاهر، ضغوط العمل وأثاره على العلاقات الأسرية، الرياض: جامعة الملك عبد العزيز ص29، 2005 المملكة العربية السعودية
- 11 - نادر البير فانوس وآخرون تقويم الضغوط البيئية والاقتصادية على رضا العاملين وأثره على تكلفة وجودة الخدمات الصحية مجلة العلوم البيئية العدد 39 معهد الدراسات والبحوث البيئية جامعة عين شمس، 2017 مصر