

ادى ظهور المفاهيم الجديدة في الرقابة إلى تنامي الانتقادات الموجهة إلى الأنظمة التقليدية باعتبارها وسيلة للرقابة الداخلية فقط، ولم تعد قادرة على إدارة التوجهات الإستراتيجية المستحدثة في بيئات الأعمال، والذي يتطلب وضع العوامل الخارجية في بيئة العمل في الحسبان لغاية اتخاذ القرارات ومرارقية التقدم والرقابة والتحكم، وهذا يتطلب الحصول على المعلومات الإستراتيجية اللازمة لتوضيح الموقف التنافسي للمنظمة . و كنتيجة لتنامي الانتقادات الموجهة إلى المقاييس التقليدية والتي في مجملها عبارة عن مقاييس مالية، فقد بات الامر يستوجب البحث عن أداة جديدة للفياس وتقييم الاداء تبني مقاييس أخرى تراعي الأبعاد المالية بالإضافة الى البيئة الخارجية للمنظمة وبيئة العمل الداخلية على حد سواء، وضمن الجهود المبذولة في هذا المجال نشأت اداة بطاقة الاداء S. Kaplan & David P. Norton ، وقد أهتمت بهذا المفهوم العديد من المنظمات المختلفة سواء الحكومية أو منظمات الأعمال كمدخل جديد في كيفية قياس الأداء ورقتنته من أجل تطوير الاستراتيجيات وقد ارتبط هذا المفهوم بالآتي (صالح، 11 ، 2003) : إكساب الرقابة إدارية بعدها التأكيد على توصيل الصورة الواضحة لكل فرد في المنظمة عن الغرض من عمله. خلق فرص جديدة للتعلم عن طريق إجراء قياس منظم للعوامل المهمة لتحقيق النجاح. المباشر لكنها تحقق الربح على المدى الطويل والمستمر للمنظمة.