## الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة



## مقدمة:

نشأت وظيفة المراجعة الداخلية بناء على الحاجة لإحكام الرقابة، وكان العامل الاساسي في وجودها والاعتراف بها هو كبر حجم المؤسسة وتعقد عملياتها وزيادة الحاجة الي معلومات دقيقة يمكن الاعتماد عليها، وما ترتب علي ذلك من الاستخدام المتزايد من العمالة والموظفين وانتشار فروع المؤسسة في أماكن متباعدة، فالمراجعة الداخلية أداة مستقلة تعمل داخل المؤسسة المالية لمساعدتها في فحص وتقييم الاداء من خلال مقارنة الاداء الفعلي بالخطط والمعايير والاهداف الموضوعة مسبقا، وتقييم كفاءة وفاعلية نظام الرقابة الداخلية واقتراح توصيات لاجراء التصحيحات اللازمة بالخصوص وتعد المراجعة الداخلية جزءا من نظام الرقابة الداخلية حيث عرفها مجمع المراجعين الداخليين بأنها:

"نشاط استشاري مستقل وتأكيد موضوعي لغرض زيادة عائد (إضافة قيمة) وتحسين عمليات المؤسسة المالية أي انها تساعد المؤسسة في تحقيق اهدافها من خلال طريقة ومنهجية منظمة لتقييم وتحسين فاعلية عمليات ادراة المخاطر والرقابة والحوكمة الشاملة".

تكتسب المراجعة الداخلية في المصارف أهمية خاصة وذلك نظرا لتعدد عمليات المصارف وتنوع وتعدد المخاطر التي تحيط بالمصارف ولاعتماد كل من ادارة المؤسسة المالية والمراجع الخارجي ولجنة المراجعة والمساهمين علي المراجعة الداخلية كأداة رقابية تسهم في تحسين نظام الرقابة الداخلية (أبوراوي وأخرون، 2017)، وللمراجعة الداخلية معايير لابد من توفرها حتي يستطيع المراجع الداخلي أداء عمله من خلالها وهذه المعايير تمثل ما يجب ان تكون عليه المراجعة الداخلية وكيفية تنفيذ الاعمال الموكله له لكي تؤدي دورها علي اكمل وجه، من هنا جاءت هذه الدراسة للوقوف على أثر تطبيق معايير الأداء المهني على فعالية المراجعة الداخلية، ويتناول هذا الفصل الإطار العام للدراسة حيث يستعرض الدراسات السابقة والمشكلة البحثية وفرضيات الدراسة فضلاً عن استعراضه لمنهجية الدراسة.

## مشكلة الدراسة:

ان المراجعة الداخلية احدى الأدوات الرقابية التي يعتمد عليها أصحاب المصالح في المصارف، من أجل المحافظة علي حقوقهم وتوفير الشفافية في البيانات والقوائم المالية المنشورة وتعزيز الثقة في الأداء المالي ولكي يقوم المراجع الداخلي بوظيفته علي اكمل وجه لابد له من تطبيق معايير المراجعة الداخلية، وتضمنت الدراسة الحالية المعايير الخاصة بالاداء المهني والتي حددها مجمع المراجعين الداخليين وتمثل هذه المعايير فائدة هامه للادارة باعتبارها تضمن كفاءة دور المراجعة الداخلية وقياس مدى فعاليتها، كما ان المراجعين الداخليين يمكنهم استخدام تلك المعايير كمرشد جيد عن مزاولة وممارسة تلك الوظيفة.

وبالاطلاع على البحوث السابقة في مجال المراجعة الداخلية وبرغم وجود بعضها قد يكون مشابه من حيث الموضوع ولكنه مختلف من حيث المضمون حيث تتمثل مشكلة البحث في اجراء الدراسة باستبانة مختلفة وبيئة مختلفة، كانت المشكلة تتمثل فيما اذا كانت المعايير التي تم اختيارها والصادرة عن مجمع المراجعين الداخلين في عام (1978) تؤثر علي فعالية المراجعة الداخلية في البيئة الليبية وما اذا كانت هذه المعايير تطبق في البنوك الليبية من عدمه.

وتتفرع عن التسائل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية :

## فرضيات الدراسة:

**الفرضية الرئيسية:**

تؤثر معايير الأداء المهني علي فعالية المراجعة الداخلية في المصارف التجارية العاملة في البيئة الليبية.

وتشتق منها عدة فرضيات فرعية وهي :

**الفرضية الفرعية الأولى:**

يؤثر معيار استقلالية المراجع الداخلي بشكل ايجابي علي فعالية المراجعة الداخلية.

**الفرضية الفرعية الثانية:**

يؤثر معيار الكفاءة المهنية لوظيفة المراجعة الداخلية بشكل ايجابي علي فعالية المراجعة الداخلية.

**الفرضية الفرعية الثالثة:**

يؤثر معيار إدارة القسم لوظيفة المراجعة الداخلية بشكل ايجابي علي فعالية المراجعة الداخلية.

## أهمية الدراسة:

تنبع اهمية هذه الدراسة من خلال التأكيد علي اهمية توفر التطبيق السليم لمقومات تطبيق المراجعة الداخلية وكذلك التزام المراجعين الداخليين في المصارف بمعايير الاداء المهني وابراز اهمية هذه المعايير لما في ذلك من أهمية في تحسين اداء المراجع الداخلي وزيادة مصداقيته وتحقيق الهدف من وجوده الامر الذي تنعكس اثاره علي تطوير اداء المؤسسة المالي والفني بما يحقق مقومات تقدمها ونجاحها واستمرارية وجودها ودعمها للاقتصاد الوطني.

## أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الأساسي للدراسة في التعرف علي مدى تأثير معايير الأداء المهني علي فعالية المراجعة الداخلية في البنوك التجارية في مدينة طرابلس.

وعدة أهداف فرعية متمثلة في :

* مدى تأثير معيار استقلالية المراجع الداخلي علي فعالية المراجعة الداخلية.
* مدى تأثير معيار الكفاءة المهنية لوظيفة المراجعة الداخلية علي فعالية المراجعة الداخلية.
* مدى تأثير معيار نطاق العمل الميداني لوظيفة المراجعة الداخلية علي فعالية المراجعة الداخلية.
* مدى تأثير معيار أداء العمل لوظيفة المراجعة الداخلية علي فعالية المراجعة الداخلية.
* مدى تأثير معيار إدارة القسم لوظيفة المراجعة الداخلية علي فعالية المراجعة الداخلية.

## منهجية الدراسة :

يمكن تصنيف هذه الدراسة من حيث الهدف إلي دراسة استكشافية، تهدف الي استكشاف ظاهرة معينة، من خلال قيامها باستكشاف مدى تأثير معايير الأداء المهني علي فعالية المراجعة الداخلية. أما من ناحية نوع البيانات فقد اعتمدت هذه الدراسة علي بيانات ثانوية تم الحصول عليها من دراسات سابقة، كما يمكن تصنيف هذه الدراسة من حيث الاجراءات التي أتبعتها في تجميع وتحليل البيانات بإعتبارها دراسة كمية، أكثر منها نوعية وسوف يتم تجميع البيانات عن طريق استبيان سيتم توزيعه علي عدة فروع لمصرف شمال أفريقيا وقد تم استخدام التحليل الاستدلالي(الاختباري) كاسلوب احصائي لتحليل البيانات.

## مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين باقسام المراجعة الداخلية بعدة فروع بمصرفي شمال أفريقيا والتجاري الوطني بمدينة طرابلس. أما عينة الدراسة فستكون عينة عشوائية من العاملين باقسام المراجعة الداخلية بفروع مصرف شمال أفريقيا بمدينة طرابلس.

## حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة بالأبعاد الآتية:

* **الحدود الموضوعية:** تناولت الدراسة معايير الأداء المهني ومدى تأثيرها علي فاعلية المراجعة الداخلية.
* **الحدود المكانية:** علي عينة من المراجعيين الداخليين العاملين بعدة فروع بمصرفي شمال أفريقيا والتجاري الوطني داخل مدينة طرابلس.
* **الحدود الزمنية:** خلال الفصل الدراسي الربيع 2018 م.

## تقسيمات الدراسة:

قسمت الدراسة إلي اربع فصول نستعرض فيما يلي أهم ما احتوته:

* **الفصل الأول: الإطار العام للدراسة**، ويتناول هذا الفصل الإطار العام للدراسة حيث يستعرض الدراسات السابقة والمشكلة البحثية وفرضيات الدراسة فضلاً عن استعراضه لمنهجية الدراسة.
* **الفصل التاني: المراجعة الداخلية – نظرة عامة،** يتناول مفهوم المراجعة الداخلية، تعريفها، نشأتها، وتطورها، العوامل التي أدت لهذا التطور، أهدافها، انواعها وخدماتها.
* **الفصل الثالث: معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية وفاعلية المراجعة الداخلية:** يتحدث عن معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية وأثرها علي فاعلية المراجعة الداخلية.
* **الفصل الرابع: الإطار العملي للدراسة،** ويتناول الجوانب المتعلقة بأسلوب الدراسة وأداة جمع بياناتها، فضلاً عن تناوله المعالجة الإحصائية المعتمدة بالدراسة، واختبار فرضيات الدراسة، ويعرض النتائج المتوصل إليها كما يقدم بعض التوصيات ويقترح عدد من الدراسات المستقبلية.

## الدراسات السابقة:

كأي دراسة، قبل البدء بالكتابة، يحتاج الأمر الى الاطلاع على أهم الدراسات السابقة التي أجريت في مجال الدراسة، والجدول التالي تم اعداده ليوضح أهم النقاط الرئيسية لكل بحث وليسهل على الباحثين والقراء المقارنة بين ماتم دراسته وما ستقدمه هذه الدراسة في المجال العلمي والبحثي، تحديداً في مجال المراجعة الداخلية:

### الدراسات المحلية:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| عنوان الدراسة | أهداف الدراسة | النتائج | التوصيات |
| 1. دراسة(كريبات، 2017) بعنوان: "مدى تطبيق معايير المراجعة الداخلية في الشركات الصناعية الليبية: دراسة حالة- الشركة الأهلية للأسمنت المساهمة" | التعرف على مدى تطبيق معايير المراجعة الداخلية الصادرة عن (IIA) معايير المراجعة الدولية في الشركة الأهلية للأسمنت المساهمة. | أن نسبة تطبيق معايير المراجعة الداخلية الصادرة عن (IIA) في الشركة الأهلية للأسمنت المساهمة من منظور المشاركين بالدراسة هي (73%)، وأن عدم وجود وعي وإدراك كافي من الإدارة العليا لأهمية الالتزام بمعايير المراجعة الداخلية الصادرة عن (IIA)، فضلا عن عدم الزامية تلك المعايير تعد من أهم المعوقات التي تحد من تبني تلك المعايير بالشركة. | أوصت الدراسة بالحاجة لزيادة وعي وإدراك المراجعين الداخليين بأهمية وفوائد تطبيق المعايير، كما أوصت بالحاجة لإجراء مزيد من الدراسات في البيئة الليبية. |
| 1. دراسة)اشرف شعبان وآخرون في عام2017( بعنوان : "مدى إدراك المراجعين الداخليين والعاملين ذوي العلاقة لمعايير الاداء المهني الصادره عن IIA" | التعريف بمعايير المراجعة الداخلية الصادره عن (IIA) بشكل عام، وبأهمية تبني تلك المعايير والوقوف علي مدى ادراك المشاركين بالدراسة لمعايير المراجعة الداخلية الصادرة عن (IIA). | استنتج الباحثون ان المراجعين يدركون معيار استقلالية المراجعة الداخلية ومعيار الكفاءة  المهنية للمراجعة الداخلية ومعيار نطاق العمل الميداني للمراجعة الداخلية ومعيار اداء وظيفة  المراجعة الداخلية ومعيار ادارة وظيفة المراجعة الداخلية. | انشاء منظمة مهنية تعني بالأداء المهني للمراجعين الداخليين في ليبيا, وبما يسهم في تطوير ممارسة وظيفة المراجعة الداخلية و اصدار معايير مراجعة داخلية تتلائم وبيئية الممارسة في ليبيا على ان تكون تلك المعايير الزامية وتقييم درجة استرشاد المراجعين الداخليين في ليبيا بمعايير المراجعة الداخلية الصادرة عن (IIA) اثناء تنفيدهم لمهام أعمال المراجعة الداخلية وحث الجامعات الليبية على زيادة الاهتمام بالتعريف بمعايير المراجعة الداخلية الصادرة عن (IIA) ضمن المقررات الدراسية بالتعليم الجامعي. |
| 1. دراسة (اروى عادل بن نصر وآخرون في عام 2016) بعنوان : "دور المراجعة الداخلية في ظل حوكمة الشركات للحد من الفساد المالي" | بيان دور حوكمة الشركات في حد من الفساد المالي، وذلك من خلال تحديد المبادئ والقواعد  والأليات المختلفة لإدارة الشركات وزيادة كفاءتها ومعرفة التطور والاتجاهات الحديثة لمراجعة الداخلية في ظل تطور حوكمة الشركات ومساهمتها في الحد من الفساد المالي في المؤسسة الوطنية لنفط. | من خلال اختبار الفرضية الفرعية الاولى تبين انه يوجد تاثير لحوكمة الشركات في تفعيل وظيفة المراجعة الداخلية ومن خلال اختبار الفرضية الفرعية التانية تبين ان تطبيق مفهوم الحوكمة في ظل نظام فعال للمراجعة الداخلية يساهم في الحد من الفساد المالي ومن خلال اختبار الفرضية الفرعية الثالثة تبين ان المؤسسة الوطنية لنفط تقوم بتطبيق نظام حوكمة الشركات للحد من الفساد المالي، وهذا بدوره سينعكس علي وظيفة المراجعة الداخلية ويساهم في تطويرها ومن خلال اختبار الفراضية الرائيسية للبحث تبين انه يوجد تاثير ذو دلالة احصائية للمراجعة الداخلية في الحد من الفساد المالي في ظل حوكمة الشركات. | يجب علي الموئسسة الاهتمام بعقد الدورات التدريبية بصفة مستمرة فيما يخص حوكمة الشركات في مكافحة الفساد المالي للمراجعين الداخليين ويجب على المؤسسة إتاحة فرص العمل وتدريب خريجي الجامعات و المعاهد العليا ذوي تخصص المراجعة ويجب على إدارة المراجعة الداخلية الاطلاع المستمر علي التطورات التي تطرأ على هذه المهنة وايضا الاستمرار بتطبيق مبادئ و أليات حوكمة الشركات في المؤسسة ويجب على المؤسسة القيام بتضمين التقرير  النهائي للبيانات والقوائم المالية التي تعدها في نهاية الفترة محاسبية تقريراً عن مدى الإلتزام بتطبيق مبادئ وقواعد الحوكمة في المؤسسة. |
| 1. دراسة (إسراء عبد العزيز الغرياني في عام 2015) بعنوان : "ما مدى استخدام المراجعة التحليلية في المراجعة والاعتماد عليها في ابداء الرآي من قبل المراجعين في طرابلس / ليبيا" | التعريف على مدى استعمال المراجعة التحليلية من قبل المراجعين القانونيين في ليبيا وساهمت في توعيه المراجعين القانونيين بأهمية الاستعانة بالاجراءات  التحليلية في المراجعة والوقوف علي وجهة نظر الممارسين للمهنة حول تطبيق اجراءات المراجعة التحليلية في ليبيا والخروج بنتائج وتوصيات ومقترحات تساهم في رفع وتطوير أعمال المراجعة في ليبيا. | أن أفراد العينة يتفقون علي استخدام اجراءات المراجعة التحليلية من قبل المراجعين في ليبيا وعلي انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التأهيل العلمي والعملي للمراجع وبين ادائه لإجراءات المراجعة التحليلية وعلي أنه ليس له تأثير علي قيام المراجع بإجراءات المراجعة التحليلية ويتطلب القيام بإجراءات المراجعة التحليلية توفير البيانات والمعلومات المحاسبية للمراجع وإن قيام المنظمات و النقابات المهنية في الاشراف علي مهنة المراجعة تساعد علي قيام المراجع بإجراءات التحليلية وتبين من خلال الاختبارات الاحصائية في هذا البحث انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات عينة البحث تعود للمؤهل العلمي والخبرة الوظيفية. | زيادة الاهتمام من قبل المراجعين بإجراءات المراجعة التحليلية, لما لها من اثر علي زيادة فاعلية المراجعة وزيادة الاهتمام بالتدريب والتعليم المستمر للمراجعين لما يحققه من رفع كفاءتهم ويجب علي عملاء المراجعة تنظيم سجلاتهم وتوفير بياناتهم للمراجعين عند القيام بمراجعتها ويجب علي نقابة المحاسبين والمراجعين القانونين الليبية زيادة الاشراف والرقابة علي كافة المراجعين ومتابعة كافة أعمالهم. |
| 1. دراسة (امين ايمن الشين وآخرون في عام 2015) بعنوان : "المراجعة الداخلية كأداة فعالة للرقابة الداخلية" | دراسة وتقييم نظام الرقابة الداخلية وتوضيح اسباب الاهتمام بانظام الرقلبة الداخلية وتوضيح  دور المراجعة الداخلية في تفعيل نظام الرقابة الداخلية. | وجود نظام الرقابة الداخلية داخل المنشأة محل الدراسة جيد ومطبق بصورة سليمة وهذا يضمن سير العمل بالطريقة الصحيحة وعدم وجود اي حوافز او دورات تدربية بقدر المطلوب للمراجعين الداخلين وأنه لا يوجد تعاون بين مجلس الإدارة ومدير مكتب المراجعة الداخلية في وضع نظام للرقابة الداخلية وان أغلب عمليات المراجعة علي الاصول تتم قبل عملية الصرف وهذا يؤدي الي ضعف عمليات الرقابة المحكمة علي استلام ووجود هذه الاصول بالمنشأة.  ولا يتم إتباع إجراءات سليمة لعمليات الاستغناء علي الاصول الثابتة. | القيام بدورات تدريبية للموظفين بهدف إكسابهم المعرفة الكافية والدراية العالية بمعايير المراجعة الداخلية المحلية والدولية، وكذالك توفير نظام جيد للحوافز لموظفي مكتب المراجعة الداخلية وكذلك توفير البيئة المناسبة لعمل المراجع داخل المؤسسة المالية والعمل علي إيجاد تعاون بقدر أكبر بين مجلس الإدارة ومدير مكتب المراجعة الداخلية في تقييم نظام للرقابة الداخلية بحيت يتم الاخذ في عين الاعتبار كل التوصيات التي يقدمها المراجع الداخلي عن نظام الرقابة الداخلية من حيث تصميمة ومدي فاعليتة وأن يتم دعم نظام الرقابة الداخلية علي العمليات بعد الصرف وخاصة عمليات التقصي علي الاصول الثابتة ومتابعتها داخل مخازنها وإعطائها الكثير من الاهتمام لمعرفة حركة الاصول وان يتم منح المراجع الداخلي حق رفض اي عملية من عمليات الاستغناء المتعلقة بالأصول حتى يتم إحكام الرقابة عليها بالصورة المطلوبة و وفق إجراءات سليمة. |
| 1. دراسة (أحمد مفتاح علي المبروك وآخرون في عام 2015) بعنوان : "دراسة مدى تطبيق معايير المراجعة الداخلية المتعارف عليها" | التعرف علي وظيفة المراجعة الداخلية والتطور الي طرأت علي أجراءاتها ونطاق عملها والتعرف علي معايير المراجعة الداخلية المطبقة في الشركة الوطنية لحفر وصيانة أبار النفط  والتعرف علي المعوقات التي تحول دون تطبيق معايير المراجعة الداخلية في الشركة الوطنية لحفر وصيانة آبار النفط. | توفر التأهيل العلمي والفني والمعرفة والمهارات اللازمة لأداء أعمال المراجعة لدى أفراد عينة الدراسة الحالية وان معايير المراجعة الداخلية تطبق في الشركة الوطنية لحفر وصيانة آبار النفط وعدم وجود معوقات تحول دون تطبيق معايير المراجعة الداخلية المتعارف عليها بالشركة الوطنية لحفر وصيانة آبار النفط. | علي إدارة الشركة الوطنية لحفر وصيانة آبار النفط إعادة النظر في حجم العمل حتى يتناسب مع عدد الموظفين بكل قسم من أقسام الشركة وعلي إدارة الشركه الوطنية لحفر وصيانة آبار النفط تحديد حجم العمل الذي يقوم به كل موظف يومياً وعلي مدير المراجعة الداخلية التأكد من ان موظفيه يدققون اعمال قام بها أقرباء لهم وعلي مدير المراجعة الداخلية ان يحرص علي ان الموظفين المنتقلين من اقسام وإدارات اخرى الي مكتب المراجعة الداخلية في الشركة لا  يراجعون الان ما انجزوا في إدارتهم السابقة . |
| 1. دراسة (صيدون، 2012) بعنوان: "مدى تطبيق معايير المراجعة الداخلية في الشركات المخصخصة في ليبيا" | التعرف علي مدى تطبيق معايير المراجعة الداخلية، وتمثل مجتمع الدراسة في الشركات الصناعة الليبية المخصخصة، في شكل شركات مساهمة وعددها (61) وقد تم اختيار (36) شركة من بينها نسبة (59%) بعد استبعاد الشركات المتوقفة عن العمل. | ان الشركات المخصخصة في ليبيا تطبق معايير المراجعة الداخلية بدرجة عالية بنسبة (88.4%). | بضرورة اهتمام مؤسسات التعليم العالي بالمراجعة الداخلية من خلال عقد اللقاءات والندوات وإصدار النشرات التي توضح أبعاد وظيفة المراجعة الداخلية، ومدى أهمية الالتزام بتطبيق معاييرها في البيئة الليبية (2) ضرورة اهتمام المراجعين الداخليين بتطوير قدراتهم المعرفية بصورة مستمرة ومواكبة ما يستجد من متطلبات وقواعد تحكم سلوكهم وتنمي قدراتهم لأداء مهامهم بكفاءة وفعالية. |

### الدراسات العربية:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| عنوان الدراسة | أهداف الدراسة | النتائج | التوصيات |
| 1. دراسة (صالحي ومايو، 2016) بعنوان: "واقع تطبيق معايير التدقيق الداخلي في الشركات الجزائرية – دراسة ميدانية" | التعرف على واقع تطبيق معايير المراجعة الداخلية الصادرة عن (IIA) بعدد 12 شركة جزائرية. | بينت نتائج الدراسة توافق الممارسة إلى حد كبير بالشركات محل الدراسة مع متطلبات معايير المراجعة الداخلية الصادرة عن (IIA) كما بينت النتائج تمتع المراجعين الداخليين بالكفاءة المهنية والاستقلالية التي تمكنهم من أداء المهام المؤكلة لهم، فضلا عن وجود ادراك كافي من جانب مجالس الإدارة والإدارات العليا بالشركات محل الدراسة لأهمية وظيفة المراجعة. | أوصت الدراسة بضرورة العمل على اصدار معايير مراجعة داخلية تتلاءم وبيئة الممارسة بالشركات الجزائرية على أن تكون تلك المعايير الزامية، كما حثت الدراسة الشركات على تعزيز الاهتمام بتطبيق المعايير بشكل أكبر مما هو مطبق حاليا. |
| 1. دراسة (السويدان، ابو زريق، 2013) بعنوان "مدى الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي الدولية في شركات الكهرباء الأردنية" | هدفت هذه الدراسة الى مدى التزام المراجعين الداخليين العاملين في شركات الكهرباء الأردنية بمعايير المراجعة الداخلية الدولية الصادرة عن (IIA) عام (2009)، ومعرفة اهم المعوقات التي قد تحول دون الالتزام بها. | خلصت الدراسة الى ان المراجعين الداخليين في شركات الكهرباء الأردنية يلتزمون بشكل عام بمعايير المراجعة الداخلية الدولية بدرجة مرتفعة، ويستثني من هذا الالتزام المعيار الثالث الذي يتعلق بالكفاءة وبذل العناية المهنية اللازمة، والمعيار الرابع الذي يتعلق بتحسين وضبط جودة عمل المراجعة الداخلية. | ضرورة التزام المراجعين الداخليين بكافة معايير المراجعة الداخلية الدولية، ضرورة قيام ادارات الشركات بتعزيز المراجعة الداخلية بالكفاءات المؤهلة خاصة في المجالات القانونية والهندسية، ضرورة قيام ادارات الشركات بإشراك كوادر المراجعة الداخلية في دورات مهنية متخصصة في مجال المراجعة الداخلية. |
| 1. دراسة (تامر، 2010) بعنوان : "دور لجان المراجعة في تدعيم استقلال المراجع الداخلي في البنوك التجارية" | هدفت هذه الدراسة التحليلية إلى إلقاء الضوء على ماهية لجان المراجعة من حيث تشكيلها وأهدافها والمسئوليات الملقاة على عاتقها، ودراسة مدى حاجة البنوك التجارية إلى لجان المراجعة كأداة فعالة في مراقبة السلطات الإدارية بالبنوك التجارية، وتدعيم إدارة المراجعة الداخلية لزيادة وتأكيد مصداقية القوائم والتقارير المالية | تعد البنوك التجارية مجالاً ملائماً لتطبيق فكرة تكوين لجان المراجعة لزيادة وتأكيد مصداقية القوائم والتقارير المالية وتساعد لجنة المراجعة مجلس الإدارة في تنفيذ مسئولياته القانونية بكفاءة وفاعلية أكبر وإن وجود لجنة المراجعة بالبنوك التجارية يعمل على تدعيم استقلال المدقق الداخلي ويساعد في  رفع كفاءة وفاعلية أداء إدارة المراجعة الداخلية وتقوم لجنة المراجعة بالتنسيق بين عمل المدققين الخارجيين والداخليين مما يؤدي إلى تحسين الاتصال بين الفريقين. | تعميق قاعدة المعرفة لدى أعضاء لجان المراجعة بمعايير المحاسبة والمراجعة الدولية من خلال تنمية الجانب التعليمي والتدريبي ضمن أنشطة لجان المراجعة، وتطوير التقارير السنوية للبنوك التجارية من خلال الإيضاح والعلانية التامة عن تكوين لجان المراجعة في التقارير السنوية للبنوك التجارية كوسيلة لتحسين الصورة العامة للبنك من ناحية، وتحسين مصداقية الإفصاح المالي واستقلالية مدقق الحسابات من ناحية أخرى. |
| 1. دراسة (أبو ميالة، 2007) بعنوان : "العوامل المؤثرة على تحسين فاعلية لجان المراجعة: دراسة تطبيقية على شركات القطاع المالي ببورصة عمان" | هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على تحسين فاعلية لجان المراجعة في شركات القطاع المالي المدرجة ببورصة عمان . | أن استقلالية أعضاء لجنة المراجعة، ووجود ميثاق مكتوب، وخبرة أعضائها، وحجم لجنة المراجعة، وعدد مرات الاجتماعات، وإشراف اللجنة على عمل المدقق الداخلي والخارجي، وإشرافها على إعداد التقارير المالية، ورقابة أنظمة الرقابة الداخلية، وتقييم مخاطر الغش، كل هذه المتطلبات تساهم في تحسين فاعلية دور لجان المراجعة. | ضرورة قيام هيئة الأوراق المالية الأردنية بالتأكيد على أن يتم تشكيل لجان المراجعة في الشركات المساهمة العامة المدرجة ببورصة عمان من أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين الذين تتوفر فيهم الاستقلالية الكاملة والخبرة في مجال المحاسبة أو المالية، كذلك قيام مجالس الإدارة في الشركات المساهمة العامة المدرجة ببورصة عمان بوضع ميثاق مكتوب للجنة المراجعة تحدد من خلاله واجبات وصلاحيات لجنة المراجعة، على أن يتم مراجعته سنوياً ونشره مع التقارير السنوية مرة كل ثلاث سنوات على الأقل. |

### الدراسات الأجنبية:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| عنوان الدراسة | أهداف الدراسة | النتائج | التوصيات |
| 1. دراسة Felo, et. Al.,(2003) بعنوان : "Audit committe Characteristics and Quality of Financial Reporting" An Empirical Analysis | هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين خصائص أعضاء لجنة المراجعة من حيث الخبرة والاستقلالية، وحجم اللجنة، وجودة البيانات المالية. وتألفت عينة الدراسة من 77 شركة أمريكية، حيث تم تحليل البيانات المالية المنشورة لتلك الشركات عن الفترتين(92/93( و(95/96( . | لا تقلل الدراسة من دور لجان المراجعة، وتأثيرها في البيانات المالية، وأن الاستقلالية ترتبط سلبا مع الانحرافات المالية، كما أن هناك علاقة ايجابية بين الخبرة المالية لأعضاء لجان المراجعة ونوعية البيانات المالية المنشورة وأوضحت الدراسة أنه كلما زادت نسبة أعضاء لجنة المراجعة ممن لهم الخبرة في المحاسبة والإدارة المالية، أثر ذلك إيجابيا في نوعية البيانات المالية المنشورة. | اشتراط الخبرة لجميع أعضاء لجنة المراجعة بموجب تشريع ملزم، وعدم اقتصار الخبرة المحاسبية أو المالية على عضو واحد فقط. لأن تطبيق هذا الشرط يزيد من فاعلية لجان المراجعة، ويكون له فائدة أكثر للمستثمرين في تحسين نوعية البيانات المالية من خلال تشكيل مناسب لعضوية لجان المراجعة. |
| 1. دراسة Abbott, et. al (2002) بعنوان : "Audit Committee Characteristics and Financial Misstatement" | هدفت هذه الدراسة إلى فحص التأثير المترتب على توافر خصائص معينة في لجان المراجعة واحتمالية التحريف في البيانات المالية في حالة فقدان هذه الخصائص بشكل جزئي أو كلي، وقد شملت عينة الدراسة 500 شركة أمريكية من قطاعات مختلفة. | أن 74% من لجان المراجعة في هذه الشركات تتكون من أعضاء خارجيين مستقلين و أن 57 %من هذه اللجان عقدت خلال العام أربعة اجتماعات فأكثر وأن 79 %من اللجان تشتمل اللجنة على عضو واحد على الأقل ذي خبرة محاسبية أو مالية وأن 38 %فقط من هذه اللجان امتازت بالخصائص الثلاث مجتمعة (استقلالية الأعضاء، تعقد أربعة اجتماعات فأكثر في السنة، توافر خبير محاسبي أو مالي واحد في اللجنة على الأقل) كما يوجد ارتباط سلبي بين توافر الخصائص الثلاث وبين حدوث تحريف في البيانات المالية ويوجد ارتباط إيجابي بين افتقار اللجنة لواحد على الأقل من ذوي الخبرات المحاسبية أو المالية، وبين إمكانية التحريف في البيانات المالية. | ضرورة توافر الأعضاء ذوي الخبرات المالية من أجل تعزيز الدور الإشرافي والرقابي الذي يجب أن تلعبه هذه اللجان في عمليات التقرير والإبلاغ المالي. |

### التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح تناولها موضوعات ذات علاقة بفعالية المراجعة الداخلية بشكل مباشر أو غير مباشر، فمثلا بالبيئة المحلية، ركزت دراسة شعبان وأخرون (2017) علي مدى إدراك المراجعين الداخليين بمعايير الأداء المهني الصادرة عن IIA، ودراسة (كريبات، 2017) علي التعرف علي مدى تطبيق معايير المراجعة الداخلية الصادرة عن (IIA) في الشركة الأهلية للأسمنت المساهمة، ودراسة (صيدون، 2012) علي مدى تطبيق معايير المراجعة الداخلية بالشركات الصناعة الليبية المخصخصة، وبالمثل بالبيئة العربية ، ركزت دراسة (صالحي ومايو، 2016) علي واقع تطبيق معايير المراجعة الداخلية الصادرة عن (IIA) بعدد 12 شركة جزائرية، ودراسة (السويدان، ابو زريق، 2013) علي مدى التزام المراجعين الداخليين العاملين في شركات الكهرباء الأردنية بمعايير المراجعة الداخلية الدولية الصادرة عن (IIA) عام (2009)، ومعرفة أهم المعوقات التي تحول دون الإلتزام بها.

إن تناول العديد من الدراسات السابقة الصادرة مؤخرا لواقع تطبيق معايير المراجعة الداخلية الصادرة عن IIA علي المستويين المحلي و العربي يدل علي أهمية هذا الموضوع كما أن اختلاف نتائج الدراسات يدل من ناحية أخرى علي الحاجة لإجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال.

وبالمقابل، ركزت دراسة المبروك وأخرون (2015) علي التعرف علي وظيفة المراجعة الداخلية والتطورات الي طرأت علي أجراءاتها ونطاق عملها والمعوقات التي قد تحول دون تطبيق معايير المراجعة الداخلية في الشركة الوطنية لحفر وصيانة آبار النفط، بينما ركزت دراسة الشين وأخرون (2015) علي دور المراجعة الداخلية في تفعيل نظام الرقابة الداخلية، وركزت عدة دراسات سابقة علي أهمية التعاون والتنسيق بين المراجعة الداخلية والمراجعة الخارجية ودور لجان المراجعة في هذا الشأن. وتعد الدراسة الحالية امتداداً للدراسات السابقة من حيث تناولها لأثر تطبيق معايير الأداء المهني الصادرة عن IIA علي فاعلية المراجعة الداخلية، إلا أن ما يميزها عن تلك الدراسات أنها طبقت علي عينة من المصارف التجارية العاملة في ليبيا، كما يعد اختلاف زمن اجراءها (ربيع 2018) اختلاف أخر.

الفصـــــــــــــل الثانــــــــــــي

الجانـــــــــــــــب النظـــــــــــــــري

## الفصل الثاني

## المراجعة الداخلية



## مقدمة:

ادى التطور العلمي والنمو في مجالات النشاط الاقتصادي الى كبر حجم المشروعات وتشعب اعمالها ووظائفها وصعوبة أدائها وتعدد مشاكلها، وقد ادى ذلك الى تطور في مفهوم واهداف واساليب المراجعة الداخلية للتأكد من فاعلية الرقابة الداخلية التي تمثل المراجعة الداخلية عنصراً هاماً فيها، وكلما كبر حجم المشروع كلما زادت الحاجة الى توفير نظام مراجعة داخلية فعال بحيث تمارس المراجعة على أوجه نشاطات المشروع سواء كان نشاط اداري او مالي، اذن وجودها اصبح امراً ضروريا وحتمياً لكل عملية من العمليات المشروع كالعمليات النقدية والتي تحتاج للمراجعة بغرض اكتشاف اي اختلاس او تلاعب بها. ويتناول الفصل الحالي مفهوم المراجعة الداخلية، نشأتها والعوامل التي أدت لتطورها، أهدافها، أنواعها، فضلا عن خدماتها.

## مفهوم المراجعة الداخلية:

تعتبر المراجعة الداخلية عنصراً هاماً من عناصر الرقابة الداخلية وهي عبارة عن نشاط مستقل يقوم به متخصص داخل المؤسسة المالية، وهي ايضاً وسيلة فعالة تهدف الى مساعدة الاداره في التحقق من تنفيذ السياسات الادارية والمالية التي تكفل الحماية للاصول وضمان دقة البيانات التي تتضمنها الدفاتر والسجلات المحاسبية، والهادفة للحصول علي اكبر كفاية انتاجية، وتعرف المراجعة الداخلية على انها هي التي يقوم بها موظف بالمؤسسة المالية بخلاف تلك التي يقوم بها المراجع الخارجي ونستنتج من ذلك ان المراجع الداخلي متواجد دائماً في المشروع من ثم يستطيع التعرف علي كل نواحي نشاطاتة واجراءاتة بخلاف المراجع الخارجي الذي غالباً ما يتواجد في نهاية الفتره المالية او علي فترات متقطعة في المشروع، ونتناول فيما يلي بشئ من الإيجاز تعريف وطبيعة المراجعة الداخلية:

### تعريف المراجعة الداخلية:

أشار الرملي (1994) إلى أن مجمع المراجعة الداخلية بالولايات المتحدة الامريكية للمراجعة الداخليةقد عرف المراجعة الداخلية في أول توصياتة عام 1947بأنها :

"النشاط التقييمي المحايد الدي يتم داخل المؤسسة المالية بقصد مراجعة العمليات المحاسبية والمالية كأساس لتقديم خدمات وقائية وبناءة للإدارة فهي نوع من أنواع الرقابة تمارس وظيفتها عن طريق قياس وتقييم غيرها من الانواع الرقابة، وتهتم أساساً بالجوانب المالية والمحاسبية للعمليات".

من التعريف السابق يلاحظ أن المراجعة الداخلية نشاط داخلي، ينشأ داخل المؤسسة المالية أي يقوم به موظفون من داخل التنظيم، ويرتكز أساساً علي مراجعة العمليات المحاسبية والمالية، هدفها الأساسي تقديم خدمات وقائية وبناءة للإدارة من خلال ماتقوم بفحصه من عمليات، وفي هذا الصدد أورد الفطيمي (2004) بأن المقصود من الخدمات الوقائية؛ تلك الخدمات التي تهدف الى المحافظة علي الأوضاع القائمة كما هو مخطط لها من قبل إدارة المؤسسة المالية، أما الخدمات البناءة؛ فهي تلك الخدمات التي تهدف إلى فحص وتقييم الأوضاع القائمة والممارسات الجارية للمشروع بغرض تقديم التوصيات والمقترحات التى تؤدي إلى مزيد من الأداء الاقتصادي الفعال، ويضيف الفطيمي (2004) بأن المراجعة الداخلية تعمل على تقييم أنواع الرقابة الأخرى، ومجال عملها الأساسي يتمثل في الجوانب المالية والمحاسبية للعمليات.

يضيف الرملي (1994) بأن توسع مجال عمل المراجع الداخلي بما يتماشى والتغيرات الاقتصادية في ذلك الوقت، حتي تكون درجة الاستفادة من خدمات المراجع الداخلي أكبر، حتم علي مجمع المراجعة الداخلية بالولايات المتحدة الأمريكية أن يعيد صياغة تعريف المراجعة الداخلية في عام 1957 علي النحو التالي :

نشاط تقييمي مستقل ينشأ داخل المؤسسة المالية بهدف فحص العمليات المحاسبية والمالية وغيرها من العمليات كأساس لخدمة الإدارة، وهي وسيلة رقابة إدارية تعمل علي قياس وتقييم فعالية الوسائل الرقابية الأخرى.

وفي هذا التعريف تم تحديد نوع المراجعة الداخلية بأنها (رقابة إدارية) وبدلاً من كونها تقدم خدمات وقائية وبناءة وردت عبارة (خدمة الإدارة)، كما أن هذا التعريف لم ينص علي أن الجوانب المحاسبية والمالية هي أساس مجال عمل المراجعة الداخلية، كذلك يوضح أن الهدف من المراجعة الداخلية هو تقييم فعالية الوسائل الرقابية المستخدمة في المؤسسة المالية.

ومن ناحيته، أشار خلاط (2005) إلي أن التطور الحادث في مجال الأعمال حتم علي مجمع المراجعة الداخلية بالولايات المتحدة الأمريكية أن يعيد صياغة تعريف المراجعة الداخلية في عام 1971 بتعديل توصياته فيما يتعلق بمسؤوليات المراجع الداخلي، فعرف المراجعة الداخلية بأنها :

"نشاط تقييمي مستقل ينشأ داخل المؤسسة المالية بهدف فحص العمليات كأساس لخدمة الإدارة، وهي وسيلة رقابة إدارية تعمل على قياس وتقييم فعالية الوسائل الرقابية الأخرى"

أي أنه وفقاً لهذا التعريف لم يتم تحديد نوع العمليات التي تقوم المراجعة الداخلية بفحصها وما إذا كانت مالية أو محاسبية، بل شملت جميع عمليات المؤسسة على حد سواء، وتبعاً لهذا التوسع في مجال عمل المراجعة الداخلية، فإنها أصبحت تضم شقين من المراجعة، أحدهما المراجعة المالية والآخر المراجعة غير المالية.

وبالمثل، أشارت بدران (2001) إلى أن المتتبع لمفهوم المراجعة الداخلية في قوائم المسؤوليات الصادرة عن مجمع المراجعيين الداخليين يدرك أن الهدف منها كان دائماً خدمة الإدارة، لكن هذا الهدف اختلف فيها بعد، بإصدار قائمة معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية عام 1978. حيث عرف المجمع المراجعة الداخلية بأنها :

وظيفة تقييمة مستقلة، تؤسس داخل المؤسسة المالية لفحص وتقييم أنشطتها كخدمة لها، وتهدف المراجعة الداخلية لمساعدة الموظفين على تنفيذ مسؤولياتها بفعالية من خلال تزويدهم بالتحليلات والتوصيات والاستشارات المتعلقة بالنشاطات التي يقومون بمراجعتها.

من خلال التعريف نلاحظ اتساع نطاق عمل المراجعة الداخلية بحيث أصبح الهدف منها هو تقديم الخدمات التي تساعد موظفي المؤسسة المالية علي انجاز أعمالهم بفعالية، ولم يعد مجال عملها مقتصراً على خدمة الإدارة فقط,

أشار خلاط (2005) إلي أن التطور الحادث في مجال الأعمال حتم علي مجمع المراجعة الداخلية بالولايات المتحدة الأمريكية أن يعيد صياغة تعريف المراجعة الداخلية من جديد في عام 1981، حيث عرفها بأنها :

ذلك النشاط التقييمي المحايد داخل المؤسسة المالية، لخدمة المؤسسة، فهي نظام رقابي يعمل عن طريق فحص وتقييم فعالية وكفاية نظم الرقابة الأخرى.

ويضيف خلاط (2005) بأنه طبقا لهذا التعريف تحولت المراجعة الداخلية من أداة لخدمة الإدارة إلى أداة لخدمة المؤسسة المالية ككل، كما عرفت بأنها نظام رقابي، ولم يذكر أنها رقابة إدارية كما ورد في التعريف عام 1971 أيضاً حذفت عبارة (تعمل علي قياس وتقييم فعالية...) لتحل محلها عبارة (تعمل علي فحص وتقييم كفاية وفعالية...).

وبالمثل، أشار أمين (2004) إلى توصل جهود المجمع لوضع إطار محدد وواضح لمفهوم المراجعة الداخلية ومسؤوليات المراجع الداخلي، ففي عام 1990 أصدار قائمة جديدة بمسؤوليات المراجع الداخلي المعدلة بما يواكب التطورات الحادثة في هذا المجال، والتي تنص على أن المراجعة الداخلية:

وظيفة تقييم مستقلة تنشأ داخل المؤسسة المالية بهدف خدمتها عن طريق فحص أنشطتها.

حيث يبدو جلياً من هذا التعريف أن مجال عمل المراجعة الداخلية أصبح علي درجة من الشمولية تمكنه من فحص وتقييم كافة أنشطة المؤسسة وعملياتها، بما يكفل خدمة المؤسسة بجميع مستوياتها.

ومن ناحيتة، اشار الوردات (2006) إلى قيام المجمع في العام 1999 بإجراء تعديل على تعريف المراجعة نظراً لما فرضته العوامل النابعة من بيئة العمل في تلك الفترة من ظروف دفعت بالمؤسسات الاقتصادية لمحاولة كافة السبل للحفاظ على استمرارها ونجاحها، وهذا لا يتأتى طبعاً إلا من خلال وجود أداة تكفل التحقق من كفاية وفعالية الرقابة الداخلية داخل المؤسسة، فصدر عن المجمع أحدث تعريف للمراجعة الداخلية عرفت فية بأنها :

نشاط استشاري مستقل، وتأكيد موضوعي يهدف إلى زيادة عائد (إضافة قيمة) وتحسين عمليات المؤسسة المالية، فهي تساعد المؤسسة في تحقيق أهدافها من خلال طريقة منهجية منظمة لتقييم وتحسين فعالية إجراءات إدارة المخاطر، والرقابة والتحكم (السيطرة).

إن أبرز ما يميز هذا التعريف عن التعاريف السابقة أنه لم يحدد ما إذا كانت وظيفة المراجعة الداخلية تنشأ داخل المؤسسة، كما حدد هذا التعريف هدف المراجعة الداخلية بأنه إضافة قيمة، من خلال تحسين عمليات المؤسسة المالية باستخدام منهجية لتقييم وتحسين فعالية إجراءات إدارة المخاطر والرقابة، ويقصد بإضافة القيمة؛ أن تكون للمراجعة الداخلية مشاركة فعالة في العمليات حتي يمكنها إحداث التغيير(الغباري، 2000)، ويمكن إضافة القيمة عن طريق تحسين فرص تحقيق الأهداف الإستراتيجية، وتحديد فرص تطوير العمليات، وتخفيض التعرض للمخاطر، من خلال تقديم الخدمات الاستشارية والفنية التوكيدية للإدارة أي إضافة قيمة من خلال تعاونها مع الإدارة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة (كاجيجي وبيت المال، 2005).

ومن ناحية أخرى، اورد حجازي (2010) التعريف التالي للمراجعة الداخلية علي أنها:

نشاط تقييمي مستقل تقوم به إدارة او قسم داخل المؤسسة المالية مهمته فحص الاعمال المختلفة في المجالات المحاسبية والمالية والتشغلية وتقييم الاداء الاداري والاقسام في هذه المؤسسة وذلك كأساس لخدمة الادارة العليا، كما انها رقابة ادارية تؤدي عن طريق قياس وتقييم فاعلية الوسائل الرقابية الاخرى.

ويتضح من التعريف ان المراجعة الداخلية هي وظيفة تختص بفحص وتقييم الأنشطة التنظيمية بصورة مستمره للوقوف علي مدى كفاءة الأداء وتقديم تقرير للادارة العليا.

أشار عطا الله (1978) إلى أن مجمع المحاسبين القانونيين بانجلترا وويلز قد عرف المراجعة الداخلية بانها:

مراجعة للاعمال والسجلات التي تتم داخل المشروع بصفة مستمرة وبواسطة موظفين يخصصون لهذا الغرض وقد تشتمل المراجعة الداخلية خاصة في بعض المشروعات الكبيرة على امور لا تتعلق مباشرة بالنواحي المحاسبية.

عرف متولي (2003) المراجعة الداخلية علي أنها:

مجموعة من أوجه النشاط مستقله داخل المشروع تنشئها الادارة للقيام بخدمتها في تحقيق العمليات والقيود بشكل مستمر لضمان دقة البيانات المحاسبية والاحصائية وفي التاكد من كفاية الاحتياطات المتخذه لحماية أصول وأموال المؤسسة المالية وفي التحقق من اتباع موظفي المؤسسة للسياسات والخطط والاجراءات الادارية الموسمية لهم، واخيراً في قياس صلاحية تلك الخطط والسياسات وجميع وسائل المراقبة الاخرى في أداء أغراضهم واقتراح التحسينات اللازم ادخالها عليها وذلك حتي يصل المشروع الى درجة الكفاية الانتاجية القصوى.

يضيف متولي (2003) بامكانية استنباط النقاط التالية من خلال التعريف السابق : أولا؛ تحديد مدى ملائمة الاجراءات والعمليات المحاسبية والقيود عن الاصول ومدى الحماية والامان لتلك الاصول وتحديد درجة الاعتماد علي البيانات المحاسبية في حماية اصول واموال المؤسسة المالية وذلك باستقلالها داخل المشروع، ثانيا؛ تحديد مدى التزام العاملين بالسياسات والخطط الادارية الموضوعه، ليس مهمة ادارة المراجعة الداخلية وضع هذه الخطط، ثالثا؛ تقييم وفحص السياسات والخطط الادارية ومناقشة النتائج والتوصيات مع المستوى الاداري المناسب حتي يصل المشروع الي الاستخدام الامثل للمواد.

### طبيعة المراجعة الداخلية :

إن التطور العلمي والتكنولوجي الذى عرفته دول العالم عبر الأزمنة، وما عرفه قطاع الأعمال من تطور، وظهور الشركات الكبيرة المتعددة الجنسيات في معظم دول العالم وحاجتها لعملية المراجعة وإلى معلومات موثوقة ودقيقة حول نشاطها، والتوجيه نحو استثمارات مفضلة يكون العائد فيها مقبولاً هذا من جهة، ومن جهة ثانية زيادة الفضائح المالية في منظمات الأعمال الناتجة عن عدم صدق المعلومات المتعلقة بالبيانات المالية أدى إلى إفلاس كبرى الشركات وخاصة الشركات التي تقوم بعملية التدقيق، لدليل على زيادة الاهتمام الكبير بالمراجعة الداخلية من أجل إعطاء ثقة أكبر لأصحاب المشروع والمستفيدين منه بأن الأعمال يتم إنجازها وفقا لما هو مخطط وأن الأنظمة والقوانين يتم احترامها والعمل بها، وأن المحافظة على أصول والتزامات المؤسسات والشركات تصبح حقيقة لابد منها (بلقاسم، 2016/2017)، لذلك تعددت مفاهيم وأراء الباحثين حول طبيعة المراجعة الداخلية فمنهم من يراها أسلوب علمي أو خطه تنظيمية، وآخرون يعتبرونها وظيفة إدارية حتمية ونشاط علمي مستقل .

ولما كانت عملية المراجعة الداخلية تتم بعد تنفيذ العمليات المحاسبية فقد كان اكتشاف الأخطاء والغش وضـبط البيانـات المحاسبية يمثل العمل الأساسي للمراجع الداخلي، والتحقق من سلامة السجلات والبيانات والمحافظة علـى أصـول الشـركات والمؤسسات نتيجة حتمية للتطور التكنولوجي الذي صاحبه وظيفة المراجعة الداخلية، فقد اعتبرت كنشاط للتقيـيم ومسـاعدة الإدارة في حكمها عن كيفية التنفيذ للأنشطة المختلفة، وذلك من خلال تأسيس برامج للمراجعة الداخلية، ومسؤوليات المراجع الداخلي تتطلب عندئذ مراجعة وتقييم للخطط والسياسات والإجراءات والسجلات ويكون مسئولا عن إنجاز هذه الأعمال مسئولية مباشرة عن صحتها وسلامتها، لذلك تعد وظيفة المراجع الداخلي استشارية لايترتب عنها سـلطة على العاملين بالإدارات والأقسام التي يتولى مراجعة وتقييم عملها .ومن هنا يقوم المراجع الداخلي بممارسة نشاط تقييمى لمساعدة الإدارة في حكمها لتنفيذ أنشطتها، ووقائي من خلال مراجعة الأحداث والوقائع الماضية، وإنشائي ليشمل كل نشاطات الشركات والمؤسسات من خلال وضع برنامج المراجعـة الداخليـة، لاعتبار أن المراجعة تقوم على الشمولية لكافة العمليات المالية، والالتزام القانوني والنشاط الإداري والتـدقيق علـى الأهـداف الاستراتيجية لهذه الشركات والمؤسسات ومعالجة القصور في التخطيط الاستراتيجي الذي ينتج عن عدم إمكانية ربـط أنظمـة المعلومات بأهداف المؤسسات والشركات.

وبصفة عامه تشير معايير الأداء الصادرة عن معهد المراجعين الداخليين (IIA) إلى حتمية قيام إدارة المراجعة الداخلية بتقييم مدى التعرض للمخاطر المرتبطة بحوكمة الشركات والعمليات ونظم المعلومات المتعلقة بإمكانية الاعتماد على سلامة المعلومـات المالية والتشغيلية، فعالية وكفاءة العمليات، حماية الأصول، الالتزام بالقوانين واللوائح والعقود. وبناء على ذلك يمكن تلخيص طبيعة المراجعة الداخلية في العناصر التالية: أولا؛ تعد نشاط داخلي مستقل في المؤسسات، ثانيا؛ أداة رقابة بغرض انتقاد وتقييم جميع الرقابات الأخرى، ثالثا؛ وظيفة استشارية أكثر منها وظيفة تنفيذية، رابعا؛ يمتد نشاطها إلى جميع الرقابات الإدارية والمحاسبية والضبط الداخلي، خامسا؛ تعمل على تقييم الرقابة المحاسبية.

## نشأة وتطور المراجعة الداخلية:

تعود بداية الاهتمام بالمراجعة الداخلية إلى سنة 1941، تاريخ انشاء مجمع المراجعين الداخليين بالولايات المتحدة الامريكية، حيث اقتصر نطاقها في بادئ الامر على النواحي المالية و المحاسبية، وكانت تسعى في ذلك الوقت إلى حماية مصالح المؤسسات والشركات وممتلكاتها من أخطار الغش والسرقة والضياع، والتلاعبات الادارية وغير الادارية وذلك عن طريق فحص دقة المعلومات المحاسبية واختيار وتقييم الوسائل والاجراءات المتبعة لحماية الأصول وهي بذلك كانت تهدف للحماية والوقاية. وفي سنة 1948، انشئ فرع لمجمع المراجعين الداخليين في لندن، ويعتبر هذين الحدثين بمثابة علامة على نشأة المراجعة الداخلية كمهنة، ولقد ساهم هذا المعهد في إبراز أهمية وظيفة المراجعة الداخلية وتطورها عن طريق الاشراف على مجموعة كبيرة من الابحاث في المراجعة الداخلية، وإصدار دورية المراجع الخارجي Journal of Internal Auditors، وهي مجلة علمية تتناول مجال المراجعة الداخلية بالدراسة والتحليل وتعرض الخبرات المكتسبة، فضلا عن قيامه بإصدار عدة قوائم توضح مسؤوليات المراجع الداخلي وواجباته وتعبر عن التطور في أهداف ونطاق المراجعة الداخلية، وإصدار دستور الأداة وسلوك المهنة ومعايير للأداء المهني للمراجع الداخلي، ومن ضمن تلك الإنجازات أيضا الموافقة على بيان بمسؤوليات المراجعين الداخليين وتطوير هيكل عام للمعرفة ودليل للسلوك، وتحديد برامج التعليم المستمر، والتأهيل المهني (مراجع داخلي مؤهل ومعتمد)، بالإضافة إلى تبني معايير الممارسة المهنية للمراجعة الداخلية(خيري، 1986) .

استعرض خيري (1986) دور مجمع المراجعين الداخليين في تطوير مهنة المراجعة حيث ساهم منذ إنشائه في تطوير المراجعة الداخلية واتساع نطاق الانتفاع بخدماته، وقد عمل المعهد على تدعيم وتطوير المراجعة الداخلية عن طريق بذل الجهود المختلفة من أجل المضي قدما بهذه المهنة، حيث تم في سنة 1947 إصدار أول قائمة تتضمن مسئوليات المراجع الداخلي.

وفي سنة 1957 تم إدخال تعديلات عليها، وفي سنة 1964 تم اعتماد دليل مفهوم للمراجعة الداخلية على أنها مراجعة للأعمال والسجلات التي تتم داخل الشركات والمؤسسات بصفة مستمرة أحيانا، وبواسطة موظفين متخصصين لهذا الغرض.

يضيف خيري (1986) بأن المراجعة الداخلية حديثة مقارنة بالمراجعة الخارجية وقد ظهرت منذ حوالي ثلاثين عاماً وقد لاقت قبولاً كبيراً في الدول المتقدمة واقتصرت المراجعة الداخلية في بادئ الامر علي المراجعة المحاسبية للتاكد من صحة تسجيل العمليات المالية واكتشاف الاخطاء ان وجدت، ولكن مع تطور المؤسسات المالية اصبح من الضروري تطوير المراجعة الداخلية وتوسيع نطاقها بحيث تستخدم كأداة لفحص وتقييم مدي فعالية الاساليب الرقابية ومد الاداره العليا بالمعلومات وانعكس التطور السابق علي شكل برنامج المراجعة، فقد كان البرنامج في السنوات الاولي بظهور المراجعة يتركز علي مراجعة العمليات المالية ولكن بعد ذلك توسع برنامج المراجعة ليتضمن تقييم نواحي النشاط الاخرى، ومن العوامل التي ساعدت علي تطوير المراجعة الداخلية: أولا؛ الحاجة الى وسائل لاكتشاف الاخطاء والغش، ثانيا؛ ظهور المؤسسات المالية ذات الفروع المنتشرة جغرافياً، ثالثا؛ التقدم العلمي الكبير في مجال استخدام الحاسب الآلي، رابعا؛ الحاجة الى كشوف دورية دقيقة حسابياً وموضوعياً، خامسا؛ ظهور البنوك وشركات التأمين ادى الى ظهور الحاجة للمراجعة الداخلية لكي تقوم بمراجعة العمليات اول باول.

ومن خلال استعراض ما تم تناوله عند الحديث عن تطور تعريف المراجعة الداخلية يمكن استخلاص مجموعة من النتائج أهمها: أولا؛ إن المراجعة الداخلية نشاط داخلي ينشأ داخل المؤسسة المالية، ويقوم به أشخاص يعملون أساساً داخل المؤسسة، وهذا ما يميزها عن المراجعة الخارجية، ثانيا؛ إن المراجعة الداخلية وظيفة مستقلة: ويقصد بالاستقلال انفصالها عن بقية الأنشطة والعمليات التى تخضع لفحص وتقييم المراجع الداخلي، الأمر الذي يعد حجم الزاوية موضوعية نتائج المراجع الداخلي مدي قبولها والاعتماد عليها وهذا ما حرصت عليه جميع التعريفات السابقة دون استثناء، ثالثا؛ بعد أن كانت المراجعة الداخلية مقتصرة على مراجعة المحاسبية والمالية فقط أصبحت تشمل جميع عمليات المؤسسة على حد سواء وهذا ما يمكن ملاحظته من التعاريف السابقة، رابعا؛ اتسعت مهام ومسؤوليات المراجعة الداخلية فبعد أن كانت على تقديم خدمات بناءة لخدمة الإدارة فقط أصبحت تقدم خدماتها للمؤسسة ككل بجميع مستوياتها لتحقيق أهداف المنظمة كما أشارت إلى ذلك التعاريف السابقة.

## العوامل الأساسية التي أثرت في تطور المراجعة الداخلية:

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً من قبل المؤسسات المالية في الدول المتقدمة بالمراجعة الداخلية وقد برز هذا الاهتمام في عدة نواحٍ يأتي في مقدمتها تزايد اهتمام المؤسسات بإنشاء ادارات مستقلة للمراجعة الداخلية والعمل علي دعمها بالكفاءات البشرية التي تمكنها من تحقيق اهدافها بالكيفية والفعالية المطلوبة، فأصبحت وظيفة المراجعة الداخلية من الوظائف المهمة لأغراض الرقابة والمساءلة المحاسبية (السقا، 1997)، بعد ان كانت مجرد وظيفة كتابية يقوم بها شخص واحد بهدف التحقق المستقل من الفواتير المتعلقة بالأنشطة التشغلية والمستحقة علي المؤسسة (عبدالوهاب، 2004)، فالمراجعة الداخلية تعتبر من أهم أدوات الرقابة الداخلية، ووسيلة من وسائل تقييم إجراءات الرقابة الداخلية، يتم عن طريقها التأكد من مدى صحة ودقة البيانات المقدمة للإدارة والتأكد من سلامة نظام الرقابة الداخلية ودرجة الالتزام به ، حيث أنه من أسباب قوة نظام الرقابة الداخلية، وجود مراجعة داخلية فعالة تقيم هدا النظام وتمنح الطمأنينة للملاك فيها يتعلق بإدارة أموالهم بالطريقة المثلى والرشيدة.

أشار الوردات (2006) إلي عدد من العوامل التي ساعدت علي إبراز أهمية المراجعة الداخلية تتمثل في:

1. **الحاجة إلى وسائل لاكتشاف الأخطاء والغش:** من المهم بالنسبة لإدارة المؤسسة المالية أن تتأكد من عدم وجود حالات أخطاء او تلاعب في الدفاتر والمستندات، الأمر الذي يدفع بها نحو تخصيص إدارة مستقلة للمراجعة الداخلية تضمن لها سلامة ودقة الحسابات.
2. **التغلب على الصعوبات الناتجة عن الظروف الاقتصادية:** حيث تعمل إدراة المؤسسة المالية في ظروف اقتصادية لا تخلو من المخاطرة وعدم التأكد، وفي ظل هذه الظروف كان لزاماً على الإدارة أن تعمل على تحقيق الرقابة على الأنشطة والعمليات، حتي تتمكن من تحقيق عائد اقتصادي مجزي.
3. **كبر حجم المشروعات وانتشارها جغرافياً:** فكبر حجم المشروعات وظهور الشركات متعددة الجنسيات، والشركات الدولية التي تمتاز بتعدد عملياتها وجنسيات مالكيها، وانتشارها الجغرافي الواسع، أدى إلى ظهور الحاجة إلى تحقيق الرقابة علي تلك الفروع وزيادة قدرة الإدارة على مراقبة جميع الأنشطة.
4. **انتاج أسلوب اللامركزية في الإدارة:** نظراً لكبر حجم بعض المؤسسات المالية، كانت الإدارة فيها مضطرة لتفويض بعض سلطاتها لمدراء الفروع وبعض المستويات الإدارية الأخرى غير ان تفويض السلطات لا يعفي الإدارة العليا من مسؤولياتها لتحقيق الفعالية المطلوبة، وحتي تتمكن الإدارة من إحكام الرقابة على مختلف المستويات كان لابد من وجود المراجعة الداخلية لتحقيق ذلك.
5. **الحاجة إلى المعلومات لاتخاد القرارات الإدارية:** ساعدت المراجعة الداخلية بدرجة كبيرة على توفير معلومات دورية تمتاز بالوضوح والموضوعية، ويمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات خصوصاً تلك المتعلقة باستغلال الموارد المتاحة، حيث من المعروف ان الإدارة هي التي تقوم بالتخطيط والتنظيم والإشراف بالطريقة التي توفر ضماناً معقولاً بأن الأهداف المرسومة سيتم تحقيقها، وهي إذ تقوم بهذه المهمة تكون بحاجة للاعتماد علي معلومات مالية وتشغيلية دقيقة وكاملة ومفيدة، وهنا يأتي دور المراجعة الداخلية في ضمان دقة هذه المعلومات التي يجب أن تتوفر في الوقت المناسب.
6. **التحويل إلى أسلوب العينات الإحصائية بالمراجعة:** حيث كان المراجع الخارجي يقوم بالمراجعة الكاملة للقيود والعمليات والحسابات الختامية، غير أنه مع كبر حجم المؤسسة المالية وتعدد فروعها أصبح من الصعب القيام بهذه العملية نظراً لما تتطلبة من جهد ووقت وتكاليف إضافية، لذا جاءت المراجعة الداخلية لتضح حلاً لهذه المشكلة، فأصبح المراجع الخارجي ينتهج أسلوب العينات الإحصائية، الذي ثبتت جدواه مؤخراً.

ومن ناحيتها، اشارت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين (2007) إلى أن التطورات التي شهدتها بيئة الأعمال، استدعت تدخل بعض الجهات الرقابية والتشريعية لضمان حقوق المستثمرين في المؤسسات المالية المختلفة، لعل من أهم تلك التدخلات:

1. صدور تقرير لجنة تريدواي سنة1987 والذي يقضي بوضع حد للغش في القوائم المالية وتحسين الأداء الرقابي في المؤسسات المالية، كما ينادي بضرورة تحسين الأداء الإداري، ووجود لجان مراجعة مستقلة تشرف بدقة لضمان استقلال كل من المراجع الخارجي والمراجعين الداخليين.

2. تقرير اللجنة المنبثقة عن الجمعية الوطنية لمديري الشركات بالولايات المتحدة الذي صدر عام 2000، بخصوص لجان المراجعة، متضمناً إرشادات عملية لكيفية عمل هذه اللجان، بما يحقق التحسين في الأداء الرقابي في الشركات المساهمة.

3. قانون ساربانيس- أووكسلي، الصادر عن الكونجرس الأمريكي، في منتصف عام 2002 نتيجة حالات الانهيار في بعض الشركات الكبيرة، الذي وضع العديد من القواعد التي تلزم الشركات المساهمة بإنشاء لجان المراجعة، إلى جانب إلزام إدارة كل شركة بإصدار تقرير يؤكد مسؤولية الإدارة عن وجود نظام فعال للرقابة الداخلية.

## أهداف المراجعة الداخلية:

وأشار الوردات (2006) إلى أن أهداف المراجعة الداخلية تطورت مع الزمن فأصبح من الممكن تمييزها إلى نوعين من الأهداف هما: أولا؛الأهداف التقليدية،وهي تلك الأهداف المتعلقة باكتشاف الأخطاء والغش والتلاعب والمحصورة في العمليات المالية، أي تلك المتعلقة بالتحقق من سلامة السجلات والبيانات المالية، والتي تطورت فيها بعد لتشمل الأنشطة التقييمية والوقائية والإنشائية، مما أضفى عليها الصبغة التأكيدية والاستشارية لإضافة قيمة، ثانيا؛ الأهداف الحديثة، وهي كما حددت في نشرة المعايير الدولية عام 1999، التي اعتبرت أن الهدف الأساسي لعمليات المراجعة الداخلية هو مساعدة جميع أعضاء المؤسسة في تأدية عملهم بفاعلية.

وبالمثل، استعرضت دراسة (مذكور وجمال الدين، 1997) المقارنة بين المراجعة الداخلية التقليدية والمراجعة الداخلية الحديثة، كما هي في الجدول التالي:

الجدول رقم 1: مقارنة بين الأهداف التقليدية والأهداف الحديثة للمراجعة الداخلية

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **المقارنة** | **المفهوم التقليدي** | **المفهوم الحديث** |
| هدف المراجعة | تقرير للواقع | رفع الكفاءة الإدارية |
| نطاق عمل المراجع | يقتصر عمل المراجع علي التحقيق التفصيلي لسجلات المحاسبة وحماية الأصول وبالتالي فإن عمله يتضمن:   1. مراجعة مدى التكامل في المعلومات المالية والمعلومات المتعلقة بالتشغيل، وكذلك تحديد مدى الاعتماد علي تلك المعلومات. 2. التحقق من المحافظة علي الأصول، ومدى كفاية وسائل المحافظة عليها مع التحقق من وجودها. 3. تقييم مدى اقتصاد استخدام الموارد المتاحة للمؤسسة المالية ومدى كفاية هذا الاستخدام. 4. التحقق من الالتزام بالسياسات والخطط والاجراءات والقوانين واللوائح. 5. تقييم مدى تحقيق الأهداف الموجودة من البرامج والأنشطة في المؤسسة المالية. | يتمتع نطاق عمل المراجع الداخلي لكي يذهب إلي ما وراء الرقابة المحاسبية، والمالية، بحيث يغطي جميع نواحي النشاط داخل المؤسسة المالية مثل:   1. تقديم خدمات للإدارة من خلال فحص وتقييم أوجة النشاط المختلفة في المؤسسة. 2. المساعدة في تحقيق الوفورات الإقتصادية. 3. التأكد من تحقيق الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة. 4. التحقيق التفصيلي للسجلات المحاسبية وحماية الأصول |
| المهارات التي يتعين توافرها في المراجع الداخلي | يجب ان تتوافر في المراجع الداخلي درجة الخبرة الفنية والتأهيل العلمي الكافي والمناسب، لأداء عملية المراجعة، و هو ما يتطلب أن يكون لديه الدرجة العلمية اللازمة، والتدريب العلمي المناسب، والثقافة والاطلاع المستمر في ميادين المعرفة التي تتلائم مع عمله. | يجب أن يتوافر في المراجع الداخلي، مهارات متنوعة بجانب المعرفة الأساسية بالمحاسبة، والمراجعة، مثل الأساليب الإدارية الحديثة، وطرق التصنيع الحديث، والأساليب الإحصائية المتقدمة. |

**المصدر : آمال مذكور، سوزان جمال الدين، 1997، ص271.**

## أنواع المراجعة الداخلية:

أشار أمين (2004) إلى أنه في بداية نشأة المراجعة الداخلية كان مجالها الأساسي هو المراجعة المحاسبية والمالية وكانت أهدافها محددة باكتشاف الأخطاء، غير أنها في الآونة الأخيرة تطورت على النحو الذي سبق ذكره، وأصبح بالإمكان التمييز بين نوعين من المراجعة الداخلية، هما: المراجعة الداخلية المالية والمراجعة الداخلية التشغيلية، نستعرضهما فيما يلي بشئ من الإيجاز:

### المراجعة الداخلية المالية:

ويقصد بها الفحص الفني للبيانات والدفاتر والسجلات والقوائم المالية، التي يتم إعدادها دورياً من واقع تلك الدفاتر والسجلات، لغرض التقرير عن مدى صحة ودقة ما ورد فيها من بيانات مالية(خاطر، 1985)، وهناك من يرى أنها ذلك النشاط الذي يقوم به المراجع الداخلي في فحص ومراجعة الجوانب المالية، ونظم الضبط والرقابة في المؤسسة، لحماية الأصول ومنع الأخطاء والغش (السقا، 1997)، ففي ظل المراجعة المالية تقع على عاتق المراجع الداخلي مسؤولية تقييم ما إذا كانت أنظمة الرقابة الداخلية قد تم تصميمها وتشغيلها بفعالية، وما إذا كانت القوائم المالية قد تم عرضها بصدق وعدالة (أمين، 2007)، وتخضع كافة العمليات المالية للمراجعة المستندية والمالية حيث أشار الوردات (2006) إلى خضوعها إلى: أولا؛ التأكد من أن الصرف يتمشى مع ماتسمح به اللوائح والقواعد والتعليمات المعمول بها، ثانيا؛ التحقق من سلامة إجراءات الصرف وما إذا كانت معتمدة من السلطة المخولة وفي حدود صلاحيتها، ثالثا؛ المراجعة المستندية لعملية الصرف والتأكد من استكمال أصل المستند الأساسي كالفواتير والمخالصات والإيصالات الأصلية، رابعا؛ التأكد من عدم احتمال التكرار من خلال الصرف بالمستند الأصلي.

مما سبق يتضح أن المراجعة المالية هي المجال التقليدي للمراجعة الداخلية، والتي تتضمن مراجعة ومتابعة القيود المحاسبية المتعلقة بالأحداث الاقتصادية الخاصة بالمؤسسة ومراجعتها حسابياً ومستندياً، ثم التحقق من سلامتها وتطابقها مع المبادئ المحاسبية المقبولة قبولاً عاماً، والهدف من هذه المراجعة هو إظهار البيانات والقوائم المالية بصورة موضوعية وصحيحة تعكس الوضع الحقيقي للمؤسسة المالية، وتتضمن المراجعة المالية أيضاً التحقق من وجود الأصول وحمايتها من الضياع أو الاختلاس، وكذلك فحص وتقييم نظام الرقابة الداخلية للمؤسسة وهذا مايخلق نوعاً من التشابة بين المراجعة الداخلية المالية والمراجعة الخارجية مع اختلاف القائم بعملية المراجعة، حيث يقوم بالأولى موظف من داخل المؤسسة المالية وبالثانية شخص من خارجها.

### المراجعة الداخلية التشغيلية:

ويقصد بالمراجعة التشغيلية هي فحص مستقل يشمل جميع جوانب ووظائف التنظيم وتشتمل علي فحص منظم لكافة أنشطة المؤسسة، أو لقسم معين وعلاقتة بأهداف معينة(نصر وشحاتة، 2006)، بينما يرى دهمش (1986) بأنها النطاق الذي تغطيه الرقابة من حيث تقييم النشاطات التشغيلية والإدارية، ونتائج أعمال الوحدات المختلفة، زيادة عما تتطلبه عملية المراجعة التقليدية للحسابات والقوائم المالية. ومن ناحيته، أشار أمين (2007) إلى تعريف مجمع المراجعين الداخليين للمراجعة التشغيلية بأنها :

عملية منظمة لتقييم فعالية وكفاءة واقتصاديات أعمال التنظيم والتي تخضع لرقابة وتحكم الإدارة والتقرير إلى الأشخاص الملائمين عن نتائج التقييم بالإضافة إلى تقديم مقترحات التحسين الممكنة.

تناول أمين (2007) تعريف مجمع المراجعين الداخليين للمراجعة التشغيلية بالقول: أن المراجعة الداخلية التشغيلية عملية منظمة، أي أنها تتم من خلال خطوات وإجراءات منطقية، تبدأ بالتخطيط السليم، إلى جانب التقييم الموضوعي لأدلة الإثبات المتعلق بالوحدة محل المراجعة، والغرض الرئيسي من عملية المراجعة التشغيلية هو مساعدة الإدارة علي تحسين فعالية وكفاءة واقتصاديات الأعمال، وهنا يتضح توجهها نحو التركيز على المستقبل على عكس المراجعة المالية التي تركز على تحليل الماضي، كما يحدد هذا التعريف أن عملية التقرير عن نتائج المراجعة التشغيلية تتم للأطراف المعنية بهذه النتائج، ويقصد بالأشخاص المناسبين كل من الإدارة أو الهيئة التنظمية القانونية التي تطلب هذا النوع من المراجعة، ولا تنتهي عملية المراجعة التشغيلية بالتقرير عن نتائج بل تمتد إلى تقديم مقترحات التحسين، وهذا مايبرز أهمية الدور الذي تلعبه المراجعة التشغيلية، ويطلق علي المراجعة التشغيلية تسميات أخرى مثل: المراجعة الإدارية، مراجعة الأداء، المراجعة الوظيفية، وهذه المصطلحات جميعها تهدف الي وصف عملية المراجعة الداخلية التي تختص بتقييم العمليات التشغيلية لوظيفة أو نشاط معين، وقد عرف هذا النوع من المراجعة الداخلية بعد اتساع مهام ومسؤوليات ومجال عمل المراجع الداخلي وخروج المراجعة الداخلية من المجال التقليدي الذي كان يركز علي المراجعة المالية والمحاسبية ليقوم المراجع الداخلي بمراجعة كافة النشاطات داخل المؤسسة المالية سواء كانت مالية أو غير مالية، ومن ثم تقييمها من أجل معرفة مواطن الضعف في الأداء وتقديم التوصيات والاقتراحات اللازمة لتحسينها، كما يقوم المراجع الداخلي بالتأكد من مدى الالتزام بالسياسات، والإجراءات الإدارية المرسومة.

يضيف أمين (2007) بأن أهمية الدور الذي تلعبه المراجعة الداخلية في الوقت الحاضر أصبح يحتم علي المراجع الداخلي القيام بعملية المراجعة الشاملة لكافة عمليات المؤسسة المالية، وأنه من الصعب في الواقع العملي وضع حدود فاصلة لأنواع المراجعة الداخلية، لذا أصبح هناك ما يعرف بالمراجعة الداخلية التشغيلية الشاملة، ويمكن تحديد أنشطة هذا النوع من المراجعة في الأنشطة التالية: أولا؛ فحص وتقييم مدى ملائمة ودقة تطبيق الرقابة التشغيلية، ثانيا؛ تقييم نطاق الالتزام بالسياسات الموضوعة والخطط والإجراءات، ثالثا؛ فحص إمكانية الاعتماد علي بيانات الإدارة الموجودة داخل التنظيم، رابعا؛ تقييم جودة الإدارة في تنفيذ المسؤوليات والمهام المخصصة، خامسا؛ إعطاء مقترحات حول التحسينات الممكنة، سادسا؛ التأكد من الحماية المادية للأصول، أي ان المراجعة التشغيلية تسعى الي تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية تتمثل في:

1. **التحقق من الكفاءة:** وذلك من خلال التركيز علي مدى استعمال الموارد البشرية والمالية وغيرها استعمالاً فعالاً، ومدى تسيير البرامج والنشاطات وضبطها وتنظيمها بشكل فعال، ومدى تحقيق الأهداف مع مراعاة فاعلية التكلفة، ومدى الإنجاز في الوقت المناسب.
2. **التحقق من الفعالية:** وهي مدى قدرة وإمكانية النشاط الخاضع للمراجعة على تحقيق نتائج معينة بتكلفة معقولة.
3. **التحقق من الاقتصاد:** أي تقليل تكاليف الموارد المستخدمة بالنسبة إلى أي نشاط من الأنشطة مع وضع النوعية الملائمة في الاعتبار.

يضيف أمين (2007) بأن الفروق الرئيسية بين المراجعة الداخلية المالية والمراجعة الداخلية التشغيلية تتمثل هذه الفروق في: أولا؛ الهدف من المراجعة:حيث تهدف المراجعة المالية إلى التحقيق مما إذا كانت المعلومات التاريخية في القوائم المالية قد سجلت بشكل صحيح، في حين تهدف المراجعة التشغيلية إلى التركيز على الفعالية والكفاءة في التشغيل، فتتعلق الأولى بالماضي أما الثانية فتتعلق بالمستقبل، ثانيا؛ مجال المراجعة:يعتبر مجال عمل المراجعة المالية محدوداً قياساً إلى مجال عمل المراجعة التشغيلية، حيث تغطي الأخيرة جميع الأنشطة التي تتعلق بالكفاءة والفعالية في المنظمة، وبالتالي فهي تشمل قدراً واسعاً من الأنشطة، بينما تنحصر عمليات المراجعة المالية في الجوانب المؤثرة في القوائم المالية.

## خدمات المراجعة الداخلية:

ونظرا لزيادة أهمية المراجعة الداخلية في السنوات الأخيرة, حيث شهدت اهتماماً من قبل الشركات في الدول النامية والمتقدمة, وأصبحت المراجعة الداخلية عبارة عن نشاط تقييمي لكافة الأنشطة والعمليات في المؤسسة المالية، يهدف إلى تطويرها ورفع كفاءتها الإنتاجية وترجع أهمية المراجعة الداخلية لما تقدمه من خدمات للمؤسسة في مختلف المجالات، ومن أهم الخدمات التي تقدمها المراجعة الداخلية مايلي:

### خدمات الوقاية والحماية :

تقدم المراجعة الداخلية التاكيدات على وجود الحماية الكافية للأصول, وذلك من خلال ما يقوم به المراجع الداخلي من إجراءات لتحقيق الحماية للأصول والممتلكات من السرقة أو الاختلاس أو الهدر، كذلك حماية السياسات المختلفة للمؤسسة من التحريف (رضوان، 1985)، ومن ناحيته يرى السقا (1997) أنه لكي يقوم المراجع بتحقيق هدف الوقاية أو الحماية عليه القيام بالأنشطة التالية: أولا؛ التحقق من تطبيق السياسات الموضوعة في الواقع العملي, وذلك من خلال:

1. التأكد من صحة ودقة تسجيل البيانات المختلفة من واقع السجلات المحاسبية.
2. التأكد من صحة البيانات الواردة بالتقارير المحاسبية والإحصائية بالرجوع إلى مصادرها الأصلية.
3. القيام بالجرد الفعلي لعناصر الأصول، والتأكد من صحة تسجيلها.
4. التأكد من صحة المستندات المختلفة.

ثانيا؛ فحص وتقييم الوسائل المستخدمة في حماية الاصول، وذلك للوقوف علي ما إذا كانت هذه الأصول تستخدم بطريقة اقتصادية، وتتم المحاسبة عنها بطريقة سليمة، والتأكد من أن المسؤولين عن الأنشطة المتعلقة بها يقومون بواجبهم علي الوجه الأكمل، وذلك بإتباع الاجراءات التالية:

1. التحقق من ملكية الأصول وتقييمها بإستخدام إجراءات المراجعة المناسبة.
2. فحص وتقييم الأساليب المستخدمة في حماية الأصول، وذلك بهدف الحد من الخسائر الناشئه عن الغش والسرقة والحريق وغيرها من الأخطار.
3. التحقق من الوجود الفعلي للأصول عن طريق قيام المراجع الداخلي بمتابعة عملية جرد الأصول ومطابقتها بالسجلات والدفاتر.
4. التأكد من أن المؤسسة المالية قد قامت بالتأمين علي كافة أصولها، وكذلك علي أمناء الخزائن والمخازن وأصحاب العهد بالقيمة التي تكفي لتعويض الخسائر التي تنشأ من الحوادث مثل السرقة أو الحريق.

ثالثا؛ مراجعة الالتزام، وذلك من خلال قيام المراجع الداخلي بالتأكد من توافر المتطلبات النظامية والقانونية والتأكد من الألتزام بالسياسات والاجراءات المرسومة من قبل إدارة المؤسسة المالية، فلا تعتبر نظم الرقابة الداخلية ذات فائدة ما لم يتم الالتزام بتطبيقها وفق ما هو مخطط، وفي سبيل ذلك ينبغي علي المراجع الداخلي القيام بما يلي :

1. التحقق من وصول ووضوح كافة خطط وسياسات وإجراءات المنظمة أمام كل المستويات الإدارية بها، وأنها وضعت موضع التنفيذ.
2. التأكد من التزام المنظمة بالقوانين واللوائح الحكومية والعقود المبرمة مع الغير.
3. التحقق من أن المنظمة تلتزم بتطبيق المبادئ المحاسبية المقبولة قبولاً عاماً، خصوصاً فيما يتعلق بإعداد القوائم المالية.

### خدمات البناء:

باتساع مجال عمل المراجعة الداخلية، أصبحت تهدف إلى تقديم خدمات بناءة إلى جانب خدمات الوقاية والحماية، وذلك من خلال ما تدخله من التحسينات والتعديلات اللازمة على الإجراءات الإدارية والرقبية من أجل رفع كفاءة العمل بالمؤسسة (أمين، 1998)، وحتي يمكن المراجع الداخلي من تقديم خدمات بناءة للمؤسسة المالية، يتحتم عليه فحص وتقييم كفاية وفعالية نظام الرقابة الداخلية**:** إن فحص وتقييم أساليب الرقابة الداخلية (المحاسبية والادارية) وتحديد مدى كفايتها والوقوف علي نقاط الضعف بها، وتقديم التوصيات بشأنها من أجل تحسينها وزيادة فعاليتها تعتبر من أهم الخدمات البناءة التي يقوم بها المراجع الداخلي (أمين، 2005)، ويقصد بنظام الرقابة الداخلية، تلك الإجراءات التي تتبناها المؤسسة المالية في سبيل التأكد من سلامة وصحة المعلومات ومدى إمكانية الاعتماد عليها، الالتزام بالسياسات والخطط والإجراءات والقوانين واللوائح والعقود، حماية الأصول، الاستخدام الاقتصادي والكفء للموارد، تحقيق الأهداف الرئيسية والفرعية الموضوعة للعمليات التشغيلية والبرامج.

ومن ناحيته، أشار خلاط (2005) إلى أن وظيفة المراجعة الداخلية بمفهومها الحديث أصبحت تمارس أنشطتها في جميع الأجزاء التنظيم دون استثناء، وتراجع كافة العمليات الإدارية والمالية والتشغيلية، يمكن القول أنها تعتبر من الدعائم الأساسية لنظام الرقابة الداخلية، وتقع علي عاتقها مسؤوليات فحص وتقييم كفايته وفعاليته حيث يقصد بكفاية نظام الرقابة الداخلية أن النظام يوفر الضمانات الكافية لتحقيق أهداف المنظمة الرئيسية والفرعية بكفاءة وبطريقة اقتصادية، أما الفعالية فهي قيام النظام بالعمل كما هو مخطط له. يضيف خلاط (2005) عملية تقييم الأداء عملية مهمة إلى جانب عملية فحص وتقييم نظام الرقابة الداخلية لأن هذا النظام يطبق من قبل العاملين الذي يتوقف عليهم مدى إنجاحه الأمر الذي يسهم في تقديم خدمات هامة للجهات المعنية بعملية التقييم، وذلك بتحديد مواطن الضعف والقصور لدى العاملين، وبالتالي تحسين عملية اختيار العاملين وفق مؤهلات وخبرات معينة، وليتمكن قسم المراجعة الداخلية من القيام بعملية التقييم يجب مراعاة الاعتبارات التالية: أولا؛ استقلالية فريق المراجعة الداخلية بالدرجة التي تمكنه من إعطاء آراء عادلة بشأن تقييم الأداء،ثانيا؛ توافر المعرفة والمهارة والخبرة في من يقومون بعملية التقييم، ثالثا؛ اعتماد المراجع الداخلي علي معايير ومقاييس تساعد على القيام بعملية التقييم عند مختلف المستويات الإدارية، رابعا؛ يجب العمل على خلق الأجواء المناسبة للتأثير إيجابياً على الأفراد محل المراجعة بما يجعلهم على استعداد نفسي لقبول عملية المراجعة ونتائجها وتوصياتها، بما في ذلك عملية تقييم أدائهم.

## خلاصة الفصل الثاني:

من خلال ما تقدم بخصوص المراجعة الداخلية، يمكن استخلاص أن وظيفة المراجعة الداخلية ظهرت كنتيجة لنمو حجم الأعمال وكبر المشروعات وانتشارها جغرافياً، حيث ساعدت في التقرير عن كيفية سير العمل في المستويات والفروع التي يصعب على الإدارة العليا الإشراف عليها مباشرةً، وقد شهدت تطورأ ملحوظاً خلال السنوات الأخيرة الماضية ومما ساهم في إحداث هذا التطور أهمية الدور الذي تلعبه هذه الوظيفة داخل المؤسسة المالية، وقد ساهم مجمع المراجعين الداخليين بالولايات المتحدة الأمريكية مساهمة فعالة في توضيح مفهوم المراجعة الداخلية ومسؤوليات المراجع الداخلي، من خلال النشرات المختلفة الصادرة عن المجمع، حيث أصبح للمراجع الداخلي مكانة بارزة داخل المؤسسة، وذلك نتيجة لما أسهمت به من خدمات ساعدت على تطوير المؤسسة المالية والنهوض بمستوى أدائها، وتطورت أهداف المراجعة الداخلية من الأهداف الروتينية المتعلقة بالوقاية والحماية إلى أهداف البناء والاصلاح، وأصبح الهدف الأساسي لوظيفة المراجعة الداخلية هو إضافة منافع قيمة لعمليات المؤسسة، كما اتسع نطاق عمل المراجعة الداخلية، فلم تعد مقتصرة على مراجعة النواحي المالية والمحاسبية بل أصبحت تشمل أبضاً مراجعة النواحي التشغيلية والإدارية، وتحولت من أداة لخدمة الإدارة إلى أداة لخدمة المؤسسة ككل.

وفي الفصل التالي سيتم التعرض بشيء من التفصيل للمعايير التي تحكم أداء عملية المراجعة الداخلية الصادرة عن مجمع المراجعين الداخليين بالولايات المتحدة الأمريكية وكذلك فعالية المراجعة الداخلية.

الفصل الثالث

معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية وفعالية المراجعة الداخلية

## الفصل الثالث

# معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية وفعالية المراجعة الداخلية



## مقدمــــــــــــــة:

يرى البعض أن توفر مجموعة من المعايير الأداء المهني يعتبر من المقومات الأساسية لأي عمل مهني متطور وناجح (الوردات، 2006)، فعند التفكير في التطور الذي شهدته المراجعة الداخلي مؤخراً، يبرز جلياً الدور الذي لعبه مجمع المراجعين الداخليين بالولايات المتحدة الأمريكية في سبيل ذلك، من خلال مساهماته المختلفة، التي لعل من أهمها صدور معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية، وكذلك المعايير الدولية للممارسات المهنية للمراجعة الداخلية (كاجيجي وبيت المال،2005)، مرت عملية اعداد معايير المراجعة الداخلية بعدة مراحل، بدأت في سنة 1974 بتشكيل لجنة للمعايير ومسؤوليات المراجع الداخلي، ولقد انتهت اللجنة من وضح اطار متكامل للمعايير في عام 1977، وتم اصدارها في عام 1978 (بدران، 2001)، ويتناول هذا الفصل مفهوم معايير المراجعة الداخلية، واهميتها واهدافها وتطورها، واعتبارات وضع هذه المعايير، كما يستعرض مجموعة من معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية، والعلاقة بين هذه المعايير وفعالية المراجعة الداخلية.

## معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية:

يقصد بها جملة الأساليب التي عن طريقها يمكن قياس وتوضيح كيفية الأداء المهني الأمثل للمراجعة الداخلية، ومن ناحيتها، أشارت بدران (2001) بأن مجمع المراجعين الداخليين هدف من إصدار هذه المعايير مايلي: أولا؛ نقل المعرفة عن دور ومسؤوليات المراجعة الداخلية لكل المستويات الإدارية ومجالس الإدارات والجهات العامة والمراجعين الداخليين والمنظمات المهنية المرتبطة بالمراجعة الداخلية، ثانيا؛ وضع أسس مرشدة لقياس المراجعة الداخلية، وثالثا؛ تحسين الممارسات العملية للمراجعة الداخلية.

نظراً لأهمية الدور الذي تلعبه المراجعة الداخلية في تقويم وتحسين عمليات المؤسسة والعلاقة بينها وبين أعمال المراجع الخارجي، ونظراً للتطور الذي تمر به وظيفة المراجعة الداخلية في العالم رأى مجمع المراجعين الداخليين بالولايات المتحدة الأمريكية في العام 1974 القيام بتشكيل لجنة لمعايير المراجعة الداخلية ومسؤوليات المراجع الداخلي، تعني بتطوير المراجعة الداخلية كمهنة، حيث كان من مهامها وضع إطار متكامل لمعايير المراجعة الداخلية ومسؤولية المراجع الداخلي، أشارت بدران (2001) إلى أن المقصود بمعايير المراجعة: المقاييس النوعية المتعلقة بتنفيد إجراءات المراجعة أي الأنماط التي يجب أن يحتذى بها أثناء أداء مهمة المراجعة، وهي واحدة لا تتغير من عملية إلى أخرى، كما تعرف المعايير بأنها وسيلة للحكم على أداء شخص لعمل معين، وتمتاز بالخصائص التالية: أولا؛ القابلية للتطبيق، ثانيا؛ المرونة ومواكبة التطور، ثالثا؛ وسيلة للقياس والحكم، رابعا؛ متفق عليها سواءً من خلال الالتزام بإتباعها بموجب قانون أو قرار رسمي، أو بإجماع هيئة مهنية، أو قناعة الأفراد بها، وفي العام 1977 انتهت اللجنة من وضع هذه المعايير، حيث ثم اعتمادها وإصدارها عام 1978.

### الحاجة لمعايير المراجعة الداخلية:

تعتبر إدارة المراجعة الداخلية جزءاً لا يتجزأ من أي مؤسسة مهما كان نشاطها أو حجمها أو هيكلها التنظيمي، ويعمل المراجعون الداخليون في هذه الإدارة وفقاً لسياسات تضعها الإدارة العليا للمؤسسة ومجلس الإدارة هذه السياسات تحتم على المراجعين الداخليين القيام بعمليات مراجعة داخلية دورية تتعلق بأمور مالية وإدارية متنوعة، بالإضافة إلى بعض العمليات الاستشارية، ونتيجة لهذه الأعمال التي تقوم بها إدارة المراجعة الداخلية فهي تواجه تحديات مهنية كثيرة، من بينها توقعات الإداره بأن يقوم المراجعون الداخليون بأعمالهم بدرجة عالية من الكفاءة، ووجود معايير مهنية للمراجعة الداخلية من شأنه المساعدة في تضييق الفجوة بين توقعات الإدارة وما يقوم به المراجعون الداخليون، وذلك من خلال توفير إرشادات للإدارة لقياس وتقويم عمل المراجعين الداخليين كما توفر للمراجعين الداخليين وسيلة استرشادية لقياس أداء الأعمال الموكلة إليهم (الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، 2004).

### تقسيم معاييرالمراجعة الداخلية:

أشار أرنيز ولوبيك (2002) إلى أن مجمع المراجعين الداخليين قد قسم معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية إلى خمسة مجموعات رئيسية تشمل كل من المراجعة المالية ومراجعة الأداء، يتفرع من كل منها مجموعة معايير موضحة له وتتمثل هذه المعايير الرئيسية في: أولا؛ معيار الاستقلال، ثانيا؛ معيار الكفاءة المهنية، ثالثا؛ معيار مجال العمل، رابعا؛ معيار أداء عمل المراجعة، وخامسا؛ معيار إدارة قسم المراجعة. يضيف أرنيز ولوبيك (2002) بأن معايير الصفات تتعلق بشخصية المراجع الداخلي نفسه تضم كل من معيار الاستقلال ومعيار الكفاءة المهنية، بينما يطلق علي باقي المعايير مصطلح معايير الأداء نظرا لتعلقها بأداء وظيفة المراجعة الداخلية.

ومن ناحيته أشار الوردات (2006) إلي أن التقسيم الأحدث لمعايير المراجعة الداخلية قد قسمها إلى ثلاث مجموعات على النحو التالي: أولا؛ معايير الخواص، وتعني هذه المعايير بالصفات الخاصة بالمؤسسات والأفراد الذين يؤدون أعمال المراجعة الداخلية، ثانيا؛ معايير الأداء، وهي التي تصف طبيعة أنشطة المراجعة الداخلية، وتضع المقاييس النوعية التي يمكن أن يقاس أداء المراجعة الداخلية من خلالها، ثالثا؛ معايير التطبيق، وهي تطبيق كل من معايير الخواص ومعايير الأداء في حالات محددة مثل (اختبارات الالتزام، التحقق من وجود الغش، أو مشروع التقييم الذاتي للرقابة).

في حينأوردت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين (2004) التقسيم التالي لمعايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية: المجموعة الرئيسية الأولى تحت مسمى معايير الصفات العامة، وهي المعايير التي تحدد الصفات الواجب توافرها في كل من إدارة أو قسم المراجعة الداخلية والمراجعين الداخليين القائمين على أنشطة المراجعة الداخلية وتشمل: معيار الاستقبال التنظيمي، معيار الموضوعية،معيار التأهيل المهني، معيار العناية المهنية، ومعيار الرقابة النوعية، أما المجموعة الرئيسية الثانية فتسمى معايير الأداء، وهي التي تحدد طبيعة خدمات المراجعة الداخلية، وتوفر معايير للجودة يمكن على أساسها أداء هذه الخدمات، وتتضمن معايير الأداء المعايير التالية: معيار إدارة أنشطة المراجعة الداخلية، معيار طبيعة خدمات المراجعة الداخلية، معيار التخطيـط، معيار تنفيذ العمليات، معيار التقرير وتبليغ النتائج، ومعيار المتابعة.

وفيما يلي سيتم تناول كل المعايير السابقة بشئ من التفصيل، وذلك وفقاً لأول تصنيف لها، حيث يعتبر أكثر وضوحاً، بالإضافة إلى أن جُل المراجع تناولت معايير الأداء المهني وفقاً لهذا التنصيف، حتى الحديثة منها، كما أن تغيير التصنيف لم يشكل تغييراً في مضمون كل معيار من معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية.

#### المجموعة الأولي: معايير الاستقلال:

وتتعلق هذه المجموعة من المعايير بقسم أو إدارة المراجعة الداخلية، من حيث موقعها في الهيكل التنظيمي للمنظمة، وما إذا كان هذا الموقع يكفل الاستقلالية والموضوعية للمراجع الداخلي فالمتبع لتعريفات المراجعة الداخلية الواردة بالفصل التاني من هذه الدراسة يلاحظ أنها اشتركت جميعها في أن المراجعة الداخلية هي نشاط تقييمي محايد أو مستقل، فالتبعية الوظيفية للمراجعين الداخليين تضعهم تحت ضغوط مادية وأدبية قد تقلل من درجة الاستفادة من خدماتهم (بدران، 2001)، ويري الرملي (1994) ألا يكون للجهات محل المراجعة أي سلطة على عمل المراجع فيكون المراجع بعيداً عن تأثير الجهة التي يقوم بمراجعة أعمالها، ومن ناحيتها أشارت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين (2004) إلى أن المقصود بالاستقلال في المراجعة الداخلية هو الحرية من أي قيود او ظروف قد تهدد موضوعية المراجع من حيث الشكل أو الجوهر، ويجب إدارة هذه التهديدات على مستوي المراجع الداخلي الفرد ومستوي العملية، وأيضاً على المستوى الوظيفي والتنظيمي المعين، وفي هذا الصدد يرى نصر وشحاتة (2006) بأن المراجع الداخلي يعد مستقلاً عندما يستطيع أداء عمله بحرية وموضوعية، وهذه الاستقلالية تتيح له فرصة إعطاء رأي نزيه مستقل فيما يقوم بأدائه من أعمال مراجعة، وتتمثل الدعائم الأساسية لاستقلال المراجع الداخلي في نقطتين رئيسيتين هما:

**أولا: الاستقلال التنظيمي:**

يجب أن يكون الوضع التنظيمي لإدارة المراجعة الداخلية على النحو الذي يتيح لها القيام بأعمالها بكفاءة وفعالية، وذلك من خلال تبعية المراجعة الداخلية مباشرة لمجلس الإدارة أو لجنة المراجعة، يشير الفيومي (1994) بأن المقصود بلجنة المراجعة، هي لجنة فرعية تابعة لمجلس إدارة المؤسسة المالية، تتكون أساساً من أعضاء مجلس الإدارة من غير العاملين بها، وتهدف إلى الإشراف على أعمال المراجع الخارجي والداخلي، وتقصي الحقائق عن الموضوعات التي يكلفها بها مجلس الإدارة، والهدف النهائي لهذه اللجنة هو زيادة مصداقية القوائم المالية.

أشار توماس وهنكي (2006) إلى أن بالرغم من عدم صدور أي تعليمات أو نشرات محددة بخصوص مسؤوليات لجنة المراجعة إلا أنه يمكن تلخيص بعض وظائفها في الآتي: أولا؛ مساعدة مجلس الإدارة على القيام بمسؤولياته القانونية، وذلك من خلال الإشراف على السياسات المحاسبية والتقارير المالية للمؤسسة، ثانيا؛ العمل كحلقة وصل بين الإدارة والمراجعين الداخليين والمراجعين الخارجيين لتسهيل عملية المراجعة، ثالثا؛ السعي إلى تدعيم جودة أداء المراجعة من خلال الحفاظ على استقلالية المراجعين، رابعا؛ تدعيم مركز المؤسسة المالية الاقتصادي من خلال توفير معلومات سليمة لمجلس الإدارة تسهم في اتخاد قرارات صائبة، خامسا؛ فحص توصيات المراجع الداخلي.

أشار عدد من الباحثين (رضوان، 1983؛ محمود والشاهد، 1999؛ الوردات، 2006) إلى أن الاستقلال التنظيمي لقسم أو إدارة المراجعة الداخلية يتطلب توافر مجموعة من الشروط الأساسية المتمثلة في الآتي:

1. يجب أن تحتل إدارة قسم المراجعة موقعاً إدارياً بالهيكل التنظيمي، بأن تتبع أعلى سلطة بالمنظمة، بما يتيح لها أداء مهمتها بشكل فعال، ويحقق الاستقلال التنظيمي عندما يكون مدير إدارة المراجعة الداخلية مسؤولاً أمام هذه السلطة، ويرى البعض أن تبعية إدارة المراجعة الداخلية للجنة المراجعة تحقق لها استقلالية أكبر وذلك لما يتوفر لهذه اللجنة من وقت وسلطة كافيين لمتابعة أعمال هذه الإدارة، ودعمها ومتابعة مقترحاتها.
2. تأكيداً للاستقلالية، فإن تعيين رئيس المراجعة الداخلية وإعفائه من منصبه يجب أن يتم بمعرفة مجلس الإدارة، كما يحدد المجلس نطاق أعمال إدارة المراجعة الداخلية كتابةً، ويبلغ المستويات الإدارية المختلفة بها.
3. يجب أن يتوافر للمراجعين الداخليين مساندة الإدارة العليا ومجلس الإدارة بالقدر الذي يحقق التزام وتعاون جميع المستويات معهم، وحتي لا يتدخل الغير في أدائهم لأعمالهم.
4. من الضروري تحديد اختصاصات وسلطات ومسؤوليات إدارة المراجعة الداخلية والعاملين بها بشكل موثق ومعتمد بشكل يتسق مع المعايير المهنية للمراجعة الداخلية، من خلال وثيقة المراجعة، ويقصد بوثيقة المراجعة**:** هي وثيقة مكتوبة يعدها مدير إدارة المراجعة الداخلية طبقاً لمعايير الممارسة المهنية للمراجعة الداخلية، تحتوي على الأهداف والصلاحيات والمسؤوليات لنشاط المراجع، ويجب أن تحدد هذه الوثيقة موقع المراجعة الداخلية في الهيكل التنظيمي للمؤسسة المالية، كذلك تتضمن التأكيد على تمكين المراجعين الداخليين من الحصول على المعلومات التي يحتاجونها والوصول غير المشروط للسجلات والممتلكات المادية والاتصال بالأفراد الذين لهم علاقة بالنشاط محل المراجعة، إلى جانب تحديد الواجبات المطلوبة من المراجعة الداخلية ونطاق عملها، ومسؤوليتها تجاه الإدارة، ولابد أن يصادق على هذه الوثيقة كل من الإدارة العليا ولجنة المراجعة.
5. يجب أن يتيح نظام العمل بالمنظمة لرئيس إدارة المراجعة الداخلية عرض مايراه من تقارير هامة على مجلس الإدارة أو على لجنة المراجعة، على أن يحضر رئيس إدارة المراجعة الداخلية جانباً من جلسات مجلس الإدارة لمناقشة هذه التقارير وما بها من ملاحظات وتوصيات.
6. ضرورة عرض تقرير سنوي على مجلس الإدارة أو لجنة المراجعة، من قبل رئيس المراجعة الداخلية، يتضمن خطة عمل إدارة المراجعة الداخلية والتغيرات التي طرأت على تشكيل هذه الإدارة، واحتياجاتها اللازمة لأداء أعمالها، وبيان أي مشاكل قد تعوق هذا الأداء، إضافة إلى الموضوعات الخاصة بنتائج أعمال المراجعة الداخلية، وبيان الملاحظات التي لا تزال معلقة منذ فترات سابقة، ولم يتخد أي إجراء بشأن معالجتها وبيان أثر ذلك على عمل المنظمة ككل.
7. تقع على عاتق إدارة المؤسسة مسؤولية اتخاد القرارات المناسبة فيما يتعلق بنتائج المراجعة المهمة، وقد تقرر الإدارة العليا أن تتحمل مخاطر عدم تصحيح الحالة التي تضمنها التقرير بسبب التكلفة المرتفعة، أو اي اعتبارات أخرى، وفي هذه الحالة يجب على المسؤول عن إدارة أو قسم المراجعة الداخلية إخطار مجلس الإدارة بذلك.

ومن ناحيته، أشار عبدالوهاب (2004) أنه لكي يستطيع المراجع الداخلي إنجاز عمله على الوجه الأكمل، ينبغي أن يتوفر له الاستقلال الكامل عند قيامه بنشاط المراجعة المتعلق بالفحص والتقييم، وفي هذا الصدد أشارت بدران (2001) إلى أن الاتحاد الدولي للمحاسبين قد اعتبر المراجع الداخلي جزءاً من الإدارة ولذلك لا يمكن اعتباره مستقلاً عنها بالكامل، ولكن قد تؤثر على أي حال مكانته في الهيكل الوظيفي على تجرده في تنفيد عمله، ولذلك فإن المراجع الداخلي يكون مسؤولاً في الأحوال المثالية أمام أعلى مستوي في الإدارة دون أن يتقيد بأية وظائف تنفيذية. ومن جانبه أشار أمين (2007) بأنه في الغالب عندما يكون هناك دستور قوي ولجنة مراجعة قوية، فإن إدارة المراجعة الداخلية تتمتع باستقلال جوهري (أمين، 2007).

مما سبق يتضح أن معيار الاستقلال التنظيمي يهدف إلى تحديد المتطلبات التي يجب توافرها في الوضع التنظيمي لإدارة أو قسم المراجعة الداخلية في المؤسسات المختلفة، بغض النظر عن غرضها أو حجمها أو هيكلها التنظيمي، أو شكلها القانوني، بما يحقق لها الاستقلال عن غيرها من الوحدات التنظمية الأخري داخل المؤسسة المالية، وبما يسمح بتحقيق الموضوعية لدى المراجعين الداخليين.

**ثانيا: الموضوعية:**

وينص هذا المعيار على أنه يجب أن يلتزم المراجعين الداخليون بالموضوعية عند قيامهم بأعمال المراجعة، ويجب ألا تتأثر أحكام المراجعين الداخليين بأحكام الآخرين.

أشار الخريسات (1993) بأن المقصود بالموضوعية، هي موقف ذهني مستقل، يجب المحافظة عليه من قبل المراجعين الداخليين عند قيامهم بعملية المراجعة، وألا يخضع المراجعون الداخليون في حكمهم على الأمور لأشخاص آخرين، بينما أشارت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين (2004) بأن المقصود بالموضوعية، هي توجه غير متحيز يسمح للمراجع الداخلي بأن يقوم بعمله بحيث يكون مقتنعاً بما قام به، وبأنه لم يقدم أي تنازلات جوهرية تؤثر على جودة العمل، وتتطلب الموضوعية ألا يخضع المراجع الداخلي في حكمه على الأمور المتعلقة بالمراجعة لأحكام الآخرين.

أشار أمين (2007) بأنه بالرغم من الترابط بين الاستقلال والموضوعية، إلا أنهما لا يعنيان نفس المفهوم، فالموضوعية خاصية شخصية، غالباً ماتختلط مع الاتجاه المهني المستقل، وهي تمثل بصفة أساسية مفهوم فردي، في حين أن الاستقلال يتعلق بالقسم أو النشاط، ويضيف أمين (2005) بوجود مجموعة من الأنشطة التي قد تضعف من موضوعية عملية المراجعة من بينها تصميم وإقامة وتشغيل النظم، كذلك اقتراح الإجراءات الخاصة بتنفيذ النظم، فهي لا تعتبر من وظائف المراجعة، فالمراجعون الداخليون يمثلون الرقابة على كافة نظم الرقابة الأخرى، أي عليهم أن يقوموا بخدمة التنظيم كأطراف حيادية عن تقييم نظم الرقابة. وحتي تتحقق الموضوعية للمراجعين الداخليين لابد من إتباع الآتي:

1. لابد أن يؤدي المراجعون الداخليون أعمال المراجعة وهم مقتنعون بأهمية مايؤدونه من عمل بدرجة تمنعهم من التغاضي عن بعض اعتبارات الدقة المؤثرة في أدائهم لعملهم (محمود والشاهد، 1999).
2. يجب تجنب أي اشتباه في تعارض المصالح، ويقصد بتعارض المصالح "أي علاقة تكون- أو تبدو كما لو كانت- في غير صالح المؤسسة سواءً كانت مادية أـو غير مادية، ويؤثر هذا التعارض على قدرة الفرد على القيام بواجباتة ومسؤولياتة بموضوعية" (الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، 2004)، كذلك تجنب التحيز عند تحديد مهام العاملين بالإدارة، مع ضرورة قيام العاملين بإخطار رئيس المراجعة الداخلية بأي ظروف قد تؤثر في موضوعيتهم، لكي يقوم بإعادة توزيع العمل بالشكل الذي يجنب المساس بهذه الموضوعية.
3. يفضل إعادة توزيع المراجعين الداخليين بصورة دورية حينما يكون ذلك عملياً، منعاً لنشوء أي نوع من العلاقة بين المراجعين الداخليين والموظفين الذي يراجعون أعمالهم، حفاظاً على موضوعية المراجعين (الرملي، 1994).
4. عدم إسناد أعمال تنفيذية للمراجعين الداخليين، إلا في حالات الاضطرار وبعد موافقة إدارة المراجعة، وعندها يجب أن يكون واضحاً أن أداء المراجعين لهذه الأعمال ليس باعتبارهم مراجعين داخليين، مع مراعاة ألا تسند إليهم عملية مراجعة تلك الأعمال (محمود والشاهد، 1999).
5. قد يتم نقل موظفين حديثاً **إ**لى إدارة المراجعة الداخلية، في هذه الحالة لابد أن يراعي عدم تكليفهم بمراجعة الأنشطة التي كانوا يؤدونها إلا بعد مرور فترة كافية من الزمن حتي لا تتأثر موضوعيتهم عند أداء المراجعة (محمود والشاهد، 1999).
6. يجب أن يقوم مدير إدارة أو رئيس قسم المراجعة الداخلية بفحص نتائج أعمال المراجعة الداخلية قبل إصدار التقرير النهائي، وذلك للحصول على تأكيد معقول بأن أعمال المراجعة قد تم القيام بها بموضوعية.

أشارت بدران (2001) بأن الهدف من هذا المعيار هو تحديد المتطلبات الواجب توافرها حتي يمكن للمراجع الداخلي أداء الأعمال التي يكلف بها بموضوعية، فلا ينبغي أن يوضع المراجع الداخلي في موضع يشعر من خلاله أنه غير قادر على تحقيق الموضوعية في أحكامه المهنية.

أشار أرنيز ولوبيك (2002) إلى أن توفر الاستقلالية والموضوعية للمراجعين الداخليين، يتيح المجال أمام المراجعين الخارجيين للاعتقاد بأن أداء المراجعة الداخلية بالمنظمة يتسم بالفعالية نظراً لاستقلال المراجعين الداخليين عن وحدات التشغيل التي يعملون على تقييمها، في حالة تمتعهم بالكفاءة والتدريب الجيد يتمكن المراجعين الداخليين من الاعتماد عليهم عند استخدام نموذج خطر المراجعة، كما أن ذلك يفيد في تقليل الأتعاب التي تدفع للمراجعين الداخليين.

من العرض السابق لمعيار استقلالية وموضوعية المراجعيين الداخليين، يتضح أن هذا المعيار يستند إلى مجموعة من المتطلبات اللازمة لتطبيقه، بعضها يتعلق بإدارة أو قسم المراجعة الداخلية والبعض الاخر يتعلق بالمراجع الداخلي بحد ذاته، ومن خلال ماسبق تتضح اهمية الدور الذي تلعبه لجان المراجعة في سبيل تدعيم موضوعية واستقلالية المراجع الداخلي هذه اللجان التي لايعتبر تواجدها في المؤسسات والشركات إلزامياً حتي الآن غير أن أغلب الشركات في الدول المتقدمة أصبحت تعتبر وجود مثل هذه اللجان ضرورياً خصوصاً تلك المسجلة بالأسواق المالية نظراً لما حققته لجان المراجعة من نتائج إيجابية فيما يتعلق بالنهوض بمستوي أداء المراجعة الداخلية وتفعيل دورها.

والسؤال الذي يطرح نفسه هنا، إلى أي مدى يمكن أن تتوفر الاستقلالية والموضوعية للمراجعين الداخليين في البيئة العربية عموماً وفي البيئة الليبية بصفة خاصة، في غياب لجان المراجعة؟ خصوصاً وأنه حتي الآن لا يوجد أي قانون يلزم المؤسسات الليبية بتشكيل مثل هذه اللجان.

#### المجموعة الثانية: معايير الأداء المهني لإدارة المراجعة الداخلية:

وتخص هذه المعايير المراجع الداخلي، وما يقوم به من أعمال داخل قسم أو إدارة المراجعة الداخلية، وذلك فيما يتعلق بتعيينه، وخبرته وكفاءته المهنية وقدرته على تطوير نفسه حيث تنص هذه المعايير على ضرورة "أن تؤدى أعمال المراجعة الداخلية بكفاءة، وفي إطار العناية المهنية المقبولة، وتعتبر الكفاءة المهنية مسؤولية إدارة المراجعة الداخلية وكل مراجع بها وعلى ذلك يجب أن تخصص إدارة المراجعة لكل عملية مراجعة فريق العمل الذي تتوافر له المعرفة والمهارة، والتخصص الذي يمكنه من أداء عمله بصورة مرضية" (أمين، 2005). وتحقيق الكفاءة المهنية يكون على مستويين، هما:

#### أولا: على مستوى إدارة قسم المراجعة الداخلية:

أشار عبدالوهاب (2004) إلى مجموعة من المسؤوليات التي يعني بها قسم المراجعة فيما يتعلق بتنظيمه لتوفير الكفاءة المهنية المطلوبة، لضمان تأدية أعمال المراجعة الداخلية بصورة صحيحة، وذلك من خلال:

1. اختيار وتعيين المراجعيين الداخليين**:** ينبغي علي المسؤول عن قسم المراجعة الداخلية أن يتأكد من أن المراجعيين الداخليين الذي تم تعيينهم من ذوي الكفاءة الفنية، ويملكون خبرة علمية مناسبة لطبيعة الأعمال التي سيكلفون بها، أي أن يتوفر فيهم التأهيل الفني والخلفية العلمية المناسبة، حيث على المسؤول عن إدارة أو قسم المراجعة الداخلية وضع معايير مناسبة للتعليم والخبرة لشغل وظائف المراجعة الداخلية، قياساً إلى نطاق العمل ومستوى المسؤولية، مع الأخذ في الاعتبار تنوع التخصصات العلمية بين المراجعين.
2. الخبرة والمعرفة والمهارة:وهنا يكون علي القائمين على اختيار وتعيين المراجعين الداخليين التركيز علي جانب الخبرة والمعرفة والمهارة؛ حتي يتسني توفير مراجعين قادرين على أداء أعمالهم بصورة جيدة فيما يتعلق بتحمل المسؤولية، والقدرة على إعداد التقارير اللازمة وفقاً لمعايير المراجعة الداخلية، مع إتباع الإجراءات والأساليب الفنية اللازمة لذلك.
3. الإشراف:حيث يجب أن يتأكد المسؤول عن إدارة أو قسم المراجعه الداخلية من توافر الإشراف الكافي على جميع أعمال المراجعة الداخلية، فمن الضروري أن تخضع كافة أعمال المراجعه الداخلية لإشراف جيد، بدءاً بالتخطيط لمهمة المراجعة وصولاً إلى النتائج النهائية، وفي هذا الصدد اوردت بدران (2001) جملة من النقاط التي ينبغي مراعاتها منها: أولا؛ اعتماد برنامج المراجعة، وإعطاء تعليمات للمراجعين الداخليين، كل حسب المهمة التي يكلف بها، ثانيا؛ المتابعة المباشرة لتنفيد برنامج المراجعة، ومعرفة ما إذا كان هناك انحراف عن البرنامج المعد، والوقوف على أسباب هذا الانحراف وبالتالي معالجتها، ثالثا؛ تحديد ما إذا كان أوراق عمل المراجعة مؤيدة للنتائج والتوصيات والتقارير التي تم إعدادها، وما إذا كانت الأهداف المرسومة لعملية المراجعة قد تم تحقيقها.

ولتحقيق إشراف جيد علي أعمال المراجعة الداخلية لابد من وجود مراجعين داخليين على درجة عالية من الكفاءة والتأهيل، وتقع على عاتق مدير أو رئيس قسم المراجعة مسؤولية نجاح أو فشل عملية المراجعة الداخلية.

#### ثانيا: علي مستوى المراجع الداخلي:

أشار نصر وشحاتة (2006) إلى أنه في سبيل توفير الكفاءة المهنية المطلوبة لقسم المراجعة الداخلية، هناك بعض الجوانب المتعلقة بالمراجع الداخلي نفسه، وعليه توفيرها أهمها:

1. الالتزام بمعايير الأداء المهني: علي المراجع الداخلي أن يكون ملتزماً بمعايير الأداء المهني وقواعد شرف المهنة، كما أنه من الضروري أن يتوافر لديه قدر من الأمانة والموضوعية والاجتهاد، كما جاء بدستور أخلاقيات المراجعة الداخلية الصادر عن مجمع المراجعين الداخليين.
2. امتلاك الخبرة والمهارة: فيجب علي المراجعين الداخليين أن يمتلكوا الخبرة والمهارة اللازمة لأداء مهام المراجعة الداخلية، وتتمثل المهارة في القدرة على تطبيق المعرفة في مواقف من المحتمل مجابهتها، والتصرف دون اللجوء إلى مساعدة، وأن تكون لديهم القدرة على فهم المبادئ الإدارية اللازمة لتقييم درجة الأهمية وخطورة الانحراف عن الممارسات السليمة للعمل، كذلك ضرورة أن تكون لديهم حرفية في تطبيق إجراءات وتقنيات ومعايير المراجعة الداخلية، إلى جانب المبادئ والتقنيات المحاسبية.
3. الاتصال والعلاقات الانسانية: فينبغي أن يتوافر للمراجع الداخلي القدرة علي توصيل المعلومات ونتائج عملية المراجعة للجهات المعنية، كما عليه ابتكار وتطوير وسائل اتصال مناسبة وملائمة تكفل تحقيق أهداف عملية المراجعة، بالإضافة إلى تطوير وسائل التعامل مع الأشخاص الخاضعين لعملية المراجعة، وخلق علاقات إنسانية، وقدرة المراجعين الداخليين على الاتصال تمكنهم من توصيل عدة أمور مثل: أهداف المراجعة والتحليل والتقويم والنتائج والتوصيات إلى الجهة المعنية بسهولة ووضوح.
4. التدريب والتعليم المستمر: فمن الضروري أن يحافظ المراجعون الداخليون على كفاءتهم وقدرتهم الفنية اللازمة للقيام بعملية المراجعة من خلال التطوير والتعليم المستمر عن طريق الاشتراك في دورات تدريبية للمراجعين الداخليين، واشتراكهم في برامج الأبحاث المتخصصة إضافة إلى العضوية في المعاهد والجامعات المهنية والمؤتمرات العلمية، والحصول على نشرات ذات علاقة بالمحاسبة والمراجعة.
5. العناية المهنية المعقولة: حيث يجب علي المراجع الداخلي بذل العناية المهنية الكافية والملائمة عند أدائه لمهام المراجعة الداخلية، ويقصد بالعناية الكافية هنا، العناية المعقولة من خلال المراجعة الحريصة لكافة المعاملات الخاضعة لعملية المراجعة، بدرجة من الحرص المتوقعة من المراجع الداخلي الحريص المؤهل تأهيلاً مهنياً كافياً (الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، 2004)، وتضيف الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين (2004) أنه عند تقدير بذل العناية المهنية ينبغي مراعاة الآتي: أولا؛ نطاق العمل اللازم لتحقيق أهداف المراجعة، ثانيا؛ درجة الصعوبة والأهمية النسبية للأمور التي سوف تطبق عليها إجراءات المراجعة، ثالثا؛ مدى كفاية وفاعلية إجراءات إدارة المخاطر والإجراءات الرقابية، رابعا؛ احتمال وقوع أخطاء أو غش أو عدم التزام بالسياسات والإجراءات الموضوعية، خامسا؛ تكلفة العملية قياساً إلى المنفعة المتوقعة منها.

أشار نصر وشحاتة (2006) إلى أن هذا المعيار قد ألزم المراجع الداخلي بضرورة المساعدة في منع الغش والتلاعب من خلال فحص وتقييم دقة وفعالية نظام الرقابة الداخلية، وفي سبيل ذلك عليه القيام بالآتي: أولا؛ تحديد السياسات والإجراءات والتقارير والآليات اللازمة لمتابعة الأنشطة ولحماية الأصول خاصة في المناطق ذات درجة الخطر العالية، ثانيا؛ تحديد قنوات الاتصال التي توفر معلومات دقيقة ويمكن الاعتماد عليها للإدارة، ثالثا؛ إعطاء توصيات لوضع آليات رقابية تراعي كلاً من التكلفة والفعالية للحماية من الغش والتلاعب.

إذاً يمكن القول بأن مسؤولية المراجع الداخلي في تحسين كفاءة العمل بقسم أو إدارة المراجعة الداخلية تتمثل في عدة جوانب أهمها: أن يدرب المراجع الداخلي نفسه على التفكير كما يفكر المدير، وأن يتوقع احتياجاته ويحاول تلبيتها من خلال المعلومات التي توفرها عملية المراجعة كما يجب أن تكون لديه تطلعات ورغبات في تحسين نوعية العمل الذي يؤديه، من خلال تنمية قدراته على توصيل المعلومات الى المستويات الإدارية المناسبة وذلك لما تتطلبه وظيفة المراجعة من قدرة عالية على الاتصال، إلي جانب بذل جهود فكرية وجسدية كبيرة للوصول إلى النتائج في الوقت المناسب، كما عليه أن يكون دائم البحث عن الأساليب والطرق المحسنة لإنجاز عمله، وفي هذا الشأن، اورد نصر وشحاتة (2006) جملة من المسؤوليات التي يضعها هذا المعيار على عاتق المراجع الداخلي حيال الغش والتلاعب مايلي: أولا؛ ضرورة أن يكون لدى المراجع الداخلي معرفة كافية حول الخصائص التي يتصف بها الغش والتلاعب، حتي يكون قادراً على تحديد الآليات والطرق التي قد تستخدم في ارتكابه، ثانيا؛ يجب أن يكون المراجع الداخلي يقظاً لفرص حدوث الغش أو التلاعب، مثل ضعف إجراءات الرقابة، وفي هذه الحالة يجب عليه أن يكثف إجراءاته لاكتشاف أية نواحي أخرى للغش، ثالثا؛ إبلاغ الأفراد المسؤولين داخل المؤسسة المالية عن مؤشرات الغش أو التلاعب لاتخاد الإجراءات اللازمة حيال ذلك.

ومن ناحيته، أشار العمرات (1990) إلى أنه لا يمكن إهمال صفة أساسية يجب أن يتحلى بها المراجع الداخلي وهي أن يكون لبقاً حتي يتسنى له الاتصال مع العاملين الخاضعين لعملية المراجعة، أو المستويات الإدارية التي يرفع إليها تقاريرة دون أن يسبب أي سوء تفاهم مع الجهات المستفيدة أو الخاضعة لعملية المراجعة، كذلك يعتبر المؤهل العلمي والخبرات العملية للمراجع الداخلي من الأمور المهمة لإنجاح عملية المراجعة.

#### المجموعة الثالثة: معايير مجال عمل المراجعة الداخلية:

وتتعلق هذه المجموعة من المعايير بالجوانب التي يجب أن يغطيها عمل المراجعة الداخلية بالمؤسسة المالية، وفقاً لاحتياجات الجهات المستفيدة، وحتي يكون عمل المراجعة الداخلية أكثر كفاءة، فمن خلال تتبع تطور مفهوم المراجعة الداخلية، وتطور أهدافها، يتضح أن مجال عمل المراجعة الداخلية قد اتسع مواكبة لهذا التطور، فأصبح من الضروري ووفقاً لمعايير مجال عمل المراجعة الداخلية أن تشمل فحص وتقييم مدى كفاءة نظام الرقابة الداخلية للمؤسسة المالية، ومدى الالتزام بالسياسات المرسومة، أي أنه ووفقاً لهذه المعايير يمكن أن يمتد عمل المراجعين الداخليين وراء اهتمامات المراجعة المالية للرقابة الداخلية (أمين، 2005)، ورغم أن معيار مجال عمل المراجعة الداخلية قد نص على فحص وتقييم كفاية وفعالية نظام الرقابة الداخلية وجودة الأداء في تنفيد المسؤوليات المحددة، غير انه يحق لإدارة المؤسسة المالية ومجلس إدارتها تحديد مجال عمل المراجعة الداخلية، وإعطاء تعليماتها بخصوص الأنشطة الواجب مراجعتها (نصار، 1993)، أي أن هذا المعيار قد أشار إلى دور الإدارة العليا ومجلس الإدارة في إعطاء إرشادات عامة للمراجع الداخلي لتحديد الأنشطة التي يجب مراجعتها، بحيث يكون الهدف الأساسي للمراجع الداخلي هو التأكد من دقة وفعالية هيكل الرقابة الداخلية، والمراجعة الداخلية إذ تقوم بفحص وتقييم نظام الرقابة الداخلية، فإنها تهدف إلى التأكد مما إذا كان هذا النظام يوفر الضمانات الكافية لتحقيق الأهداف المرسومة (الرملي، 1994).

أشار كل من (نصار، 1993؛ نصر وشحاتة، 2006) إلى أن معيار مجال عمل المراجعة الداخلية إلى المعايير التالية:

1. تكامل المعلومات وإمكانية الوثوق بها، والطرق المستخدمة لقياس وتصنيف وتبويب مثل هذه المعلومات.
2. تقييم مدى الالتزام بالسياسات والخطط والإجراءات والقوانين واللوائح الموضوعية: حيث ينبغي علي المراجع الداخلي فحص الأنظمة الموضوعة للتحقق من الالتزامات بتلك السياسات والخطط ولإجراءات والقواعد التي تؤثر بدرجة كبيرة علي العمليات والتقارير.
3. حماية الأصول: من واجب المراجع الداخلي التحقق من وجود هذه الأصول بصورة مناسبة من خلال استخدام إجراءات المراجعة التي تكفل ذلك.
4. الاستخدام الاقتصادي والكفء للموارد المتاحة: يجب على المراجع الداخلي تقييم مدى اقتصادية وفعالية استخدام الموارد المتاحة، سواءً كانت بشرية أم مادية، وتقع على عاتق المراجع الداخلي مسؤولية ما إذا كانت: أولا؛ توجد معايير تشغيل لقياس اقتصادية وكفاءة العمليات، ثانيا؛ معايير التشغيل الموجودة مفهومة ويتم العمل بها، ثالثا؛ الانحرافات عن معايير التشغيل قد تم تحديدها وتحليلها، وإخطار المسؤولين عنها لاتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة، رابعا؛ الإجراءات التصحيحية قد تم الأخذ بها وتنفيذها.
5. تحقيق الأهداف الموضوعية للعمليات والبرامج: علي المراجع الداخلي فحص العمليات والبرامج للتأكد من أن النتائج متماشية مع الأهداف الموضوعية، وما إذا كانت العمليات والبرامج قد نفذت وفقاً للخطط التي وضعت من اجلها.

أشارت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين (2004) إلى أن هذا المعيار قد صاحبه عدد من الإرشادات لتدعيمه أهمها: أولا؛ إن نطاق عمل المراجعة الداخلية يجب أن يتقيد بتوجيهات الإدارة ومجلس الإدارة دون أن يؤثر ذلك على استقلالية المراجع الداخلي، ثانيا؛ ضرورة تحديد الهدف من عملية الفحص التي يجريها المراجع الداخلي، وذلك من خلال فحص الدقة والفعالية وجودة الأداء، لغرض ربط عملية انجاز المؤسسة المالية لأهدافها بدقة نظام الرقابة الداخلية وفعالية الوسائل المستخدمة لإنجاز الأهداف، ثالثا؛ إن الهدف من فحص هيكل الرقابة الداخلية للمؤسسات هو التأكد من أن النظام يعمل وفقاً لما هو مرغوب منه، غير أن هذا الإرشاد تجاهل أنه من مسؤوليات المراجع الداخلي البحث عن كافة الوسائل الكفيلة بتحسين نظام الرقابة الداخلية، رابعا؛ إن عملية فحص جودة الأداء تهدف إلى التحقق من تنفيذ أهداف المؤسسة المالية، هذه الأهداف التي يصعب التأكد من تحقيقها بالكامل لأنها أهداف مستمرة، خامسا؛ إن الأهداف السابقة تتعلق بالرقابة الداخلية، حيث ركزت الثلاث نقاط الأولي علي النواحي الوقائية في حين ركزت النقطتين الأخيرتين علي النواحي البناءة، أي أنه على المراجع الداخلي التحقق من وجود هذه الأهداف الخمسة الي جانب الاستخدام الفعال والاقتصادي لموارد المؤسسة المالية، وسادسا؛ تنحصر مسؤولية الإدارة في إيجاد وتحسين بيئة رقابية تسمح لنظام الرقابة الداخلية بالعمل بشكل فعال، بينما تنحصر مسؤولية المراجع الداخلي في تقييم وفحص الرقابة الداخلية وتقديم التوصيات التي من شأنها تحسين الرقابة، مع ضرورة بُعد المراجع الداخلي عن أي عملية تتعلق بتنفيذ نظام الرقابة الداخلية، حتي لا تضعف استقلاليته.

#### المجموعة الرابعة: معايير أداء وظيفة المراجعة الداخلية:

وتتعلق هذه المجموعة من المعايير بالكيفية التي يجب أن يؤدى بها عملية المراجعة الداخلية حيث تؤكد هذه المعايير على ضرورة أن تشمل أعمال المراجعة تخطيط عملية المراجعة وفحص وتقييم المعلومات، وتوصيل النتائج ومتابعتها (نصار، 1993)، أي يجب أن يخطط المراجع الداخلي لكل عملية مراجعة، بحيث تشمل عملية التخطيط هذه تخطيط عمليات الفحص والتقييم للمعلومات والتقارير، وتوصيل النتائج للمستويات الإدارية ذات العلاقة (عبدالوهاب، 2004)، وتضم معايير أداء وظيفة المراجعة الداخلية مجموعة المعايير الفرعية التالية:

#### أولا: تخطيط عملية االمراجعة:

يهدف هذا المعيار إلى تحديد المتطلبات التي يجب على المراجع الداخلي الالتزام بها عند تخطيطه للقيام بإحدى عمليات المراجعة (الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، 2004)، فيجب علي المراجع الداخلي وضع خطة موثقة لعملية المراجعة، وذلك من خلال وضع الأهداف التي تسعى المراجعة الداخلية إلى تحقيقها، على أن تكون هذه الأهداف قابلة للتحقيق من خلال خطط تشغيلية وموازنات محددة، وتحديد مجال العمل، كذلك السعى للحصول علي معلومات كافية لتكوين خلفية عن الأنشطة التي ستتم مراجعتها، إضافة إلى تحديد الموارد اللازمة لأداء عملية المراجعة، حيث تعتبر هذه الخطوة ضرورية لتقديم المخاطر المحتملة، هذا إلى جانب ضرورة الاتصال بكل من له علاقة بعملية المراجعة والأنشطة الخاضعة لها، وفي بعض الأحيان يتوجب على المراجع الداخلي إجراء مسح لغرض التعرف على الأنشطة والمخاطر، والإجراءات الرقابية، وذلك لتحديد تلك الجوانب التي تحتاج إلى اهتمام أكبر وإجراء فحوصات إضافية، أثناء عملية المراجعة، على أن يكون برنامج المراجعة هذا مكتوباً، ويحدد من خلاله كيف ولمن ومتى ترسل نتائج المراجعة، وأخيراً من الضروري أن يتم اعتماد خطة المراجعة من المشرف علي قسم المراجعة الداخلية أو لجنة المراجعة (أمين، 2005).

أشارت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين (2004) إلى أن تخطيط عملية المراجعة قد تشمل التالي: أولا؛ السياسات والإجراءات والممارسات، ثانيا؛ مراكز التكلفة ومراكز الربحية ومراكز الاستثمار، ثالثا؛ أرصدة حسابات الأستاذ العام، رابعا؛ أنظمة المعلومات (يدوية وإلكترونية)، خامسا؛ العقود المهمة والبرامج، سادسا؛ الوحدات التنظمية مثل خطوط الإنتاج أو الخدمات، سابعا؛ بعض الوظائف مثل معالجة البيانات إلكترونياً، المشتريات، التسويق، الإنتاج، التمويل، المحاسبة، والموارد البشرية، ثامنا؛ العمليات التشغيلية مثل المبيعات، التحصيل، الشراء، المدفوعات، المخزون، وغيرها، تاسعا؛ القوائم المالية، وعاشرا؛ النظم والتعليمات.

أشار نصر وشحاتة (2006) إلى أنه يمكن للمسؤول عن عملية تخطيط المراجعة الداخلية تحديد الموارد اللازمة لأداء عملية المراجعة من خلال تحديد عدد المراجعين الداخليين اللازمين لإنجاز عملية المراجعة ومستوى الخبرة المطلوب، والذي يتوقف على طبيعة الأنشطة المراد مراجعتها، كذلك متطلبات التدريب اللازمة لهؤلاء المراجعين حتي يكون باستطاعتهم أداء مهامهم، بالإضافة إلى بحث إمكانية استخدام موارد خارجية في أداء عملية المراجعة في حل نقص وعدم توافر الخبرات داخلياً، في حين أشار الوردات (2006) إلى أنه يجب أن توضع خطة المراجعة الداخلية المبنية على أساس تقييم المخاطر، مرة كل سنة على الأقل، مع مراعاة توجيهات الإدارة العليا ومجلس الإدارة بالخصوص.

#### ثانيا: فحص وتقييم المعلومات:

حيث يجب على المراجعين الداخليين تجميع المعلومات وتلخيصها، ومن ثم العمل على تحليلها وتفسيرها لتدعيم نتائج المراجعة، وذلك من خلال تجميع كافة المعلومات المرتبطة بأهداف ومجال المراجعة، على أن تكون المعلومات التي تم تجميعها قائمة على حقائق سليمة ومقنعة بحيث يمكن لكل من يطلع عليها الوصول إلى نفس النتيجة التي توصل إليها المراجع، كما يمكن الاعتماد عليها، وأن تكون لها علاقة بموضوع المراجعة، ومفيدة لتحقيق أهدافها، إلى جانب استخدام الاساليب الفنية للاختبارات المطلوبة بناءً على المراجعة الداخلية التي تم إجراؤها سابقاً وتحديد أساليب المعاينة الإحصائية المستخدمة مقدماً، كما أنه من الضروري توفير الإشراف اللازم على عملية جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها، بما يضمن موضوعية المراجع الداخلي، والتأكد من تحقيق أهداف عملية المراجعة، بالإضافة إلى إعداد أوراق العمل لتوثيق عملية المراجعة، من قبل المراجع الداخلي، مع مراجعة هذه الأوراق من طرف مشرف قسم المراجعة الداخلية (بدران، 2001)، وتعتبر إجراءات المراجعة التحليلية وسيلة فعالة وتمتاز بالكفاءة لعمل تقويم للمعلومات التي يجمعها المراجع الداخلي، حيث تتم مقارنة هذه المعلومات بالتوقعات المحددة مسبقاً من قبل المراجع الداخلي (الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، 2004).

أشار الوردات (2006) إلى أنه لكي يتمكن المراجع الداخلي من بناء استنتاجاته على أساس التحليل فإنه يمر بالمراحل التالية: أولا؛ الحصول علي تحليل سريع من خلال مقارنة الأرقام الحالية بالفترات السابقة، وكذلك مقارنة الأرقام الفعلية مع الموازنة التقديرية، ثانيا؛ ملاحظة أية انحرافات جوهرية ومبالغ غير عادية وأخذها في الاعتبار، ثالثا؛ مقارنة هذه الأرقام بمثيلها في الأقسام الأخرى والصناعة المماثلة، رأسياً لبيان العلاقة بين كل بند والإجمالي للوصول الي الأهمية النسبية لكل بند في المجموعة، وأفقياً بمقارنة هذه الأرقام بمثيلاتها في الفترات السابقة، باستخدام عنصر الزمن في التحليل.

يضيف الوردات (2006) أنه في حال توصل المراجع الي اكتشاف علاقات غير متوقعة نتيجة عملية الفحص والتقييم عليه أن يسأل الإدارة عن هذه العلاقات، وأن يستخدم أي إجراء أخر من إجراءات المراجعة حتي يتمكن من تفسير هذه النتائج غير المتوقعة، كما أن احتفاظ المراجع الداخلي بأوراق عمل يعتبر أمراً هاماً جداً، لأنها تدعم تقريره، وتوفر أساساً منطقياً لتقييم أداء إدارة المراجعة الداخلية، ويعتمد تصميم هذه الأوراق ومحتواها علي طبيعة عملية المراجعة نفسها، رغم ذلك فإنه يجب أن تتضمن أوراق المراجعة الجوانب التالية: أولا؛ التخطيط، ثانيا؛ فحص وتقويم كفاية وفعالية نظم إدارة المخاطر، والتي تشمل جميع السياسات والإجراءات التي تضعها إدارة المؤسسة المالية، والأنشطة التي تقوم بها لتحديد وتقدير وإدارة الأحداث المحتملة والرقابة عليها، وذلك لتوفير تأكيد معقول بشأن تحقيق أهداف المؤسسة المالية، والحوكمة التي يقصد بها مجموعة الإجراءات والهياكل التي يطبقها مجلس الإدارة لإعلام وتوجيه وإدارة ومتابعة الأنشطة في المؤسسة المالية بما يحقق أهدافها، ثالثا؛ إجراءات المراجعة التي تم القيام بها، والأدلة التي تم الحصول عليها، والنتائج التي تم التوصل إليها، رابعا؛ التقرير والمتابعة، وخامسا؛ ويعتبر من الأمور المتعارف عليها أن يطلع المراجعون الخارجيون علي أوراق عمل المراجعين الداخليين، والعكس، وذلك بعد موافقة المسؤول عن إدارة أو قسم المراجعة الداخلية.

#### ثالثا: توصيل النتائج:

أشار الصبان وأخرون (1996) إلى أنه يجب على المراجع الداخلي القيام بتوصيل النتائج التي خلص إليها من عملية المراجعة للجهات المعنية وذلك من خلال تقرير يقوم بإعداده، متضمناً نتائج الفحص والتقييم، ويجب أن يكون هذا التقرير موقعاً من قبل المراجع الداخلي، ويجب على المراجع الداخلي القيام بمناقشة النتائج والتوصيات التي توصل إليها مع المستويات الإدارية المعنية قبل إصدار تقريره النهائي، وقد سعت الهيئات والجمعيات المهنية إلى وضع مجموعة من المعايير التي ينبغي أن يلتزم بها المراجعون الداخليون عند إعدادهم للتقارير، فيشترط في إعداد التقارير مراعاة الاعتبارات التالية:

1. ضرورة إعداد تقرير مكتوب وموقع بعد إكمال عملية الفحص والمراجعة، وقد يستدعي الأمر إعداد تقارير مؤقتة مكتوبة أو شفوية، يتم توصيلها بصورة رسمية أو غير رسمية، وقد تستخدم التقارير المرحلية لتبليغ معلومات تتطلب اهتماماً عاجلاً، أو الحصول على تفسيرات من قبل الإدارة المعنية، أو للتبليغ عن تغير في نطاق المراجعة للنشاط محل الفحص.
2. يجب أن تكون التقارير التي يعدها المراجع الداخلي موضوعية وواضحة ومختصرة وضمن الوقت الملائم لاتخاد القرارات.
3. يلزم مناقشة نتائج وتوصيات عملية المراجعة مع المستويات الإدارية التي تقع عليها عملية المراجعة قبل إصدار التقرير النهائي مكتوباً، وذلك لضمان عدم وجود سوء فهم أو سوء تفسير للحقائق من خلال توفير الفرصة للجهة محل المراجعة لتوضيح بعض البنود، وتوضيح الأسباب وعادة ما تتم مناقشة مع الأفراد الذين يملكون معرفة بتفاصيل الأعمال، والأفراد الذين يملكون التصريح باتخاد إجراءات تصحيحية، كما أنه على المراجع الداخلي- قبل تبليغ النتائج- القيام بتقدير المخاطر المحتملة للمؤسسة، ومناقشة الأمر مع إدارة المؤسسة المالية، إلى جانب الرقابة على توزيع التقرير بتحديد من يمكنه استخدام النتائج.
4. لابد وأن يحتوي التقرير على حدود وأهداف عملية المراجعة بالإضافة إلى رأي المراجع الداخلي حول عملية المراجعة بصورة واضحة، ورغم أن شكل ومحتوى تقارير المراجعة قد يتغير من مؤسسة لأخرى، إلا أنه يجب أن يحتوي كحد أدنى على الغرض والنطاق، ونتائج المراجعة، ويجوز أن تحتوي التقارير على معلومات عامة عن الوحدات التنظيمية والأنشطة محل الفحص، ومعلومات تفسيرية ملائمة.
5. قد يشتمل تقرير المراجع الداخلي علي توصيات وتحسينات مستقبلية للتوصل إلى الأداء الفعال والمناسب، إلى جانب وجهات نظر وردود الأفراد الخاضعين لعملية المراجعة حول النتائج التي توصل إليها المراجع، والتوصيات التي عرضها، ويفضل أن يحصل المراجع على موافقة هؤلاء الأشخاص على نتائج المراجعة كلما كان ذلك ممكناً، وفي حال حدوث خلاف بين المراجع والجهة محل المراجعة على هذه النتائج، فقد يذكر تقرير المراجعة وجهتي النظر وأسباب عدم الاتفاق.

ومن جانبهما، أشار افتوحه والماقوري(2005) إلى تضمين التقرير النقاط التالية:

1. التركيز على الاستثناءات، بذكر الانحرفات الموجبة والسالبة فقط، مع ضرورة تقديم الاقتراحات الكفيلة بتنمية الموجبة وعلاج السالبة.
2. أن تكون محتويات التقرير مؤيدة بالأدلة والمستندات بما يكفل موضوعيته.
3. التركيز على الموضوعيات محل الاهتمام المباشر للإدارة.
4. أن يبدأ التقرير بتقديم النتائج، ثم يورد النقاط الإيجابية، وفي النهاية تورد الانتقادات التي يجب ان تكون بعيدة عن الألفاظ الحادة، مع توضيح التوصيات التي يجب أن تكون قابلة للتطبيق العملي في فترة معقولة وبتكلفة مناسبة.

أشارت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين (2004) إلى أنه يجب على المسؤول عن المراجعة الداخلية اعتماد التقرير، وتوزيعه على أعضاء المؤسسة الذين يمكنهم ضمان أن نتائج المراجعة ستلقى العناية اللازمة، وقد يرسل فقط ملخص للتقرير إلى الأعضاء الأعلى مستوي في المؤسسة المالية، بإضافة إلى الأطراف التي لها اهتمام بالتقرير أو تتأثر به مثل مجلس الإدارة والمراجعين الداخليين، مع مراعاة أنه قد يكون من غير المناسب الإفصاح عن بعض المعلومات السرية إلى كل من يتلقون التقرير، وإذا كانت الظروف التي يتم التقرير عنها تتعلق بإدارة المؤسسة المالية فيجب أن يرسل التقرير إلى مجلس الإدارة.

#### رابعا: المتابعة:

بعد إصدار التقرير النهائي عن عملية المراجعة الداخلية، يجب على المراجع الداخلي متابعة ما تم اكتشافه في التقرير، للتأكد من أن الإجراءات اللازمة قد تم اتخاذها لمعالجة النقاط السلبية وفي حالة عدم تنفيذ هذه الإجراءات يجب علي المراجع الداخلي أن يتأكد من أن الإدارة المختصة ومجلس الإدارة على وعي تام بالأخطار المترتبة عن عدم تنفيذ هذه الإجراءات (نصر وشحاته، 2006)، وتحدد المسؤولية عن المتابعة في دليل المراجعة الداخلية المعتمد، بحيث تكون الإدارة مسؤولة عن اتخاذ الإجراءات المناسبة حيال نتائج المراجعة التي تم التبليغ عنها، ويكون مدير إدارة أو قسم المراجعة الداخلية مسؤولاً عن تقويم تصرفات الإدارة لحسم الأمور الوارده في التقرير وفي حال قررت إدارة المؤسسة المالية تحمل مخاطر عدم التصحيح بسبب التكلفة أو أي اعتبار آخر يجب إخطار مجلس الإدارة بقرار إدارة المؤسسة المالية في كل ما يتعلق بنتائج المراجعة المهمة، كما أنه من الضروري أن يقوم المسؤول عن المراجعة الداخلية بتحديد طبيعة وتوقيت ومدى المتابعة آخذاً في الاعتبار عدة عوامل لعل من أهمها، مدى أهمية النتيجة التي يتم التقرير عنها، ودرجة الجهد والتكلفة المطلوبة للتصحيح، إلى جانب درجة تعقد الإجراء التصحيحي، والمخاطر التي قد تحدث في حال قشل هذا الإجراء، هذا إلى جانب الفترة الزمنية اللازمة (الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، 2004).

#### المجموعة الخامسة: معايير إدارة قسم المراجعة الداخلية:

وتتعلق هذه المجموعة من المعايير التي يدار بها قسم أو إدارة المراجعة الداخلية حيث تنص معايير المراجعة الداخلية على ضرورة أن يدير رئيس قسم المراجعة الداخلية قسمه بطريقة مناسبة، وعليه أن يتحمل مسؤولية مجموعة من الأعمال التي تتمثل في التأكد من تحقيق أعمال المراجعة الداخلية للأغراض العامة والمسؤوليات التي اعتمدتها الإدارة العليا ووافق عليها مجلس الإدارة، من خلال استخدام الموارد المتاحة لقسم المراجعة الداخلية الاستخدام الأمثل، بما يوافق الالتزام بمعايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية المقبولة قبولاً عاماً (الصبان وآخرون، 1996).

أشار كاجيجي وبيت المال (2005) إلى أنه ووفقا لمعايير المراجعة الداخلية المقبولة قبولاً عاماً، هناك مجموعة من النقاط التي تساعد مدير إدارة المراجعة الداخلية في القيام بواجبه بالصورة المطلوبة منها:

1. تحديد أهداف وسلطات ومسؤوليات قسم المراجعة الداخلية، ضمن وثيقة مكتوبة يحتفظ بها المسؤول عن إدارة أو قسم المراجعة الداخلية.
2. وضع الخطط اللازمة لتنفيذ مسؤوليات ومهام قسم المراجعة الداخلية، في شكل كتابي.
3. إعداد السياسات والإجراءات في شكل مكتوب يتناسب مع هيكل وحجم قسم المراجعة الداخلية.
4. وضع البرامج اللازمة لاختيار وتطوير العاملين بقسم المراجعة الداخلية، بما يكفل تحقيق أهداف القسم أو الإدارة.
5. التعاون بين المراجع الداخلي والمراجع الخارجي بهدف زيادة كفاءة وفعالية العمليتين.

أشار نصر وشحاتة (2006) إلى أن هذا المعيار يلزم مدير إدارة أو قسم المراجعة الداخلية بتنسيق أعمال المراجعة الداخلية والخارجية لضمان تغطية كافية لأنشطة المراجعة، وتقليل الازدواج في الجهود إلى أقل حد، كما حدد هذا المعيار أن مجال عمل المراجعة الداخلية يشمل كلا من الأهداف والأنشطة المالية والتشغيلية، في حين أن المراجع الخارجي ينحصر دوره في إبداء رأي فني محايد حول مدى عدالة القوائم المالية، وما يتطلبه ذلك من أدلة وإثباتات، وأن أي تعاون بين المراجع الخارجي والمراجع الداخلي يجب أن تحكمه معايير الأداء المهني للمراجعة المقبولة قبولاً عاماً ولابد للمسؤول عن إدارة أو قسم المراجعة الداخلية أن يقدم تقريراً للإدارة العليا يتضمن تقييماً لمدى التعاون والتنسيق بين المراجع الخارجي والمراجعين الداخليين، كما أنه من واجبات مدير إدارة أوقسم المراجعة الداخلية وفقاً لهذا المعيار أن يقدم للمراجع الخارجي المعلومات التي تمكنه من فهم الأساليب المستخدمة بإدارة المراجعة الداخلية، لأنه من الأفضل أن يستخدم كلا المراجعين نفس الأساليب والمصطلحات وذلك لتفعيل التعاون بينهما، هذا إلى جانب إمكانية اطلاع كل طرف على أوراق عمل الطرف الآخر.

## قواعد السلوك المهني للمراجعة الداخلية:

نستعرض في هذا الجزء الحاجة إلى وجود دليل للسلوك الأخلاقي المهني، وقواعد السلوك المهني للمراجعين الداخليين.

### الحاجة إلى دليل للسلوك الأخلاقي المهني:

أشار أمين (2007) إلى أن المقصود بالأخلاقيات بوجه عام مجموعة من المبادئ أو القيم التي تتمثل في القوانين والقواعد التنظيمية، والمواعظ الدينية، ومواثيق العمل للجماعات المهنية مثل المحاسبين، ومواثيق السلوك في المنظمات المختلفة.

أشار أرنيز ولوبيك (2002) إلى أن من أبرز المبادئ الأخلاقية التي يجب توافرها في السلوك الإنساني: الأمانة، الاستقامة، حفظ، الوعد، الولاء والإخلاص، العدالة، الاهتمام بالآخرين واحترامهم، الالتزام بالقوانين، المثابرة والسعي للتفوق، والقدرة على تحمل المسؤولية.

أشارت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين (2004) إلى أن المراجعة الداخلية وظيفة تكتسب مصداقيتها من ثقة الجهات المستفيدة منها في جودة أداء المراجعين الداخليين الذين ينتمون إليها، وفي التأكيد الموضوعي الذي توفره إدارة المراجعة الداخلية بشأن إدارة المخاطر والرقابة والحوكمة، في المؤسسات والتنظيمات المختلفة، وتعتبر المعايير المهنية للمراجعة الداخلية وقواعد السلوك المهني ركيزتين أساسيتين لتوفير الثقة في أحكام المراجعين الداخليين.

أشار جابر (2004) إلى أن قواعد السلوك المهني تهدف أساسا إلى تحقيق عدة أغراض، لعل من أهمها:

1. رفع مستوي مهنة المحاسبة والمراجعة، والحفاظ علي كرامتها، وتدعيم التقدم الذي أحرزته بين غيرها من المهن الحرة.
2. تنمية روح التعاون بين المحاسبين والمراجعين، ورعاية مصالحهم المادية والأدبية والمعنوية.
3. تدعيم وتكملة النصوص القانونية، والأحكام التي وضعها المشرع لتوفير مبدأي الكفاية في التأهل العلمي والعملي للمراجع، وحياد مراجع الحسابات في عمله.
4. بث الطمأنينة والثقة في نفوس جمهور المعنيين بخدمات المحاسبين والمراجعين، من العملاء وغيرهم من الطوائف والفئات المتعددة، بأنهم سيحافظون فيما يقدمون من أعمال توكل إليهم على الالتزام بالمعايير الفنية، والمستويات العلمية والمهنية الرفيعة.

أشار الصبان وأخرون (1996) علي أن كل من قائمة مسؤوليات المراجع الداخلي الصادرة عن المجمع الأمريكي للمراجعين الداخليين، ومعايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية، تؤكد على ضرورة التزام المراجع الداخلي بقواعد وأسس السلوك المهني أثناء تأديته لعمله، ومن الأسباب التي أدت إلى وجود إصدار رسمي بقواعد السلوك المهني مايلي:

1. إن اعضاء مجمع المراجعين الداخليين يمثلون المراجعة الداخلية، وبالتالي لا بد من وجود قواعد تحكم عملهم.
2. اعتماد الإدارة بشكل كبير على وظيفة المراجعة الداخلية، وبالتالي لا بد من وجود قواعد تحكم سلوك القائمين على وظيفة المراجعة الداخلية، لدعم مصداقيتهم وموضوعيتهم في النتائج التي يتوصلون إليها.
3. يجب أن يحافظ القائمون على وظيفة المراجعة الداخلية على معايير للسلوك والشرف والشخصية حتي يكون بإمكانهم ممارسة أعمالهم بطريقه مناسبة وسليمة.

### بيان قواعد السلوك المهني للمراجعين الداخليين:

أشار أمين (2005) إلى أن مجمع المراجعين الداخليين قد تبنى دليلاً للآداب والسلوك عام 1988 تضمن الهدف من الدليل وحتمية التطبيق، ومعايير السلوك، وذلك على النحو التالي:

#### أولا: الهدف من دليل وحتمية التطبيق:

يهدف هذا الدليل إلى تحديد مايجب على المراجعين الداخليين أن يلتزموا به في سلوكهم المهني أثناء أدائهم للخدمات التي يكلفون بها، بما يدعم بيئة السلوك المهني للمراجعة الداخلية، من خلال الحفاظ على معايير عالية للسلوك، والقيام بتلك المسؤولية بفعالية، ويعتبر هذا الدليل واجب التطبيق على كافة أعضاء المجمع وجميع المراجعين الداخليين.

#### ثانيا: مبادئ السلوك المهني في المراجعة الداخلية:

أشار الوردات (2006) إلى أن المقصود بمبادئ السلوك المهني هي المبادئ التي تحكم سلوك المراجعين الداخليين ويتوقع منهم تطبيقها ودعمها، وتتمثل في:

1. **النزاهة:** يجب أن يتصف المراجعون الداخليون بالنزاهة في جميع تصرفاتهم، حيث تعتبر هذه الصفة دعامة أساسية لتدعيم الثقة فيها يؤديه المراجع من أعمال.
2. **الموضوعية:** لابد أن يكون المراجع الداخلي على مستوىً عالٍ من الموضوعية، وهو يؤدى أعمال المراجعة من جمع وتحليل للمعلومات المتعلقة بالنشاط محل المراجعة، ويجب ألا تتأثر أحكامه بمصالحة الشخصية أو مصالح الآخرين.
3. **السرية:** وتمثل السرية في احترام المراجعين الداخليين لقيمة المعلومات التي يحصلون عليها وخصوصيتها، فلا يسمح لهم بالإفصاح عنها دون ترخيص بذلك، ما لم تكن هناك متطلبات قانونية، أو مهنية تلزمهم بذلك.
4. **الكفاءة:** حيث يجب على المراجعين الداخليين استخدام المعرفة والمهارة والخبرة اللازمة عند أدائهم لأعمال المراجعة.

#### ثالثا: معايير السلوك في المراجعة الداخلية:

أشار رضوان (1983) إلى أن قواعد السلوك المهني قد نصت على أنه يقع على عاتق المراجع الداخلي مسؤولية السلوك السليم، بحيث لا يكون هناك أي شك في نزاهته وموضوعيته، أثناء تأديته لعملية المراجعة الداخلية ويمكن تلخيص قواعد السلوك المهذب للمراجع الداخلي في النقاط التالية:

1. أن يتصف المراجع الداخلي بالموضوعية والأمانة والحرص على أدائه لمهامه الرئيسية.

2. على المراجع الداخلي أن يتحلى بالإخلاص في جميع الأمور، وألا يتغاضي عن أي نشاط غير قانوني ومنافٍ لسلوك المهنة.

3. ألا يقوم المراجع الداخلي بممارسة أي نشاط يؤدي إلى الإساءة للمهنة، أو إلى التنظيم الذي يعمل فيه.

4. امتناع المراجع الداخلي عن الدخول في أي نشاط يمكن أن يتعارض مع مصلحة التنظيم الذي يعمل فيه، أو يمكن أن يؤثر على قيامه بواجباته ومسؤولياته.

5. على المراجع الداخلي ألا يقبل أي شيء ذو قيمة من العاملين في المؤسسة المالية أو عملائه مما قد يؤثر على حكمه الشخصي.

6. استخدام الوسائل المناسبة لأداء عمله في ضوء معايير الممارسات المهنية للمراجعة الداخلية.

7. السعي الدائم من قبل المراجع الداخلي لتحسين كفاءته وفعاليته وجودة خدماته.

8. يجب أن يكون المراجع الداخلي على مستوى من الأمانة فيما يتعلق بالمعلومات التي يحصل عليها خلال عملية المراجعة، ويجب ألا يستخدم أية معلومات سرية أو خاصة بالتنظيم لتحقيق مكاسب خاصة بأي صورة تخالف القوانين أو تضر بمصلحة التنظيم.

9. يجب علي المراجع الداخلي عند إعداده للتقارير عن نتائج أعماله الكشف عن جميع الحقائق الجوهرية التي توصل إليها، والتي إذا لم يتم الكشف عنها ستؤدي إلى تقارير مضللة عن العمليات محل المراجعة، أو قد تؤدي إلى التغطية على ممارسات غير قانونية.

10. على المراجع الداخلي أن يسعى وبصفة مستمرة لتحسين كفاءته وفعاليته وجودة الخدمات التي يقدمها.

11. على المراجع الداخلي في ممارستة للمهنة أن يحافظ على المعايير العالية للتأهيل والأخلاق والكرامة التي يضعها معهد المراجعين الداخليين.

## فعالية المراجعة الداخلية:

لقد نال مفهوم تقييم الأداء في الآونة الأخيرة اهتمام الكثير من الباحثين في مختلف الأنشطة الإنتاجية والخدمية، لما له من أهمية قصوى في التعرف علي مدى تحقيق هذه الأنشطة لأهدافها الموضوعة، ويساعد تحديد الأهداف الخاصة بأي نشاط داخل المؤسسة في تصميم مؤشرات تقييم الأداء المتعلقة بالنشاط ذاته، وفي الوقت نفسه فإن بلورة الأهداف الخاصة بأي نشاط ينبعث منه التوصيف الوظيفي السليم لهذا النشاط (كيوان، 1999)، وهكذا فإن تصميم مؤشرات تقييم الأداء يتم في ضوء التوصيف الوظيفي للنشاط محل التقييم. هذا، ويمكن تطبيق أسلوب تقييم الأداء بإستخدام المؤشرات علي نشاط المراجعة الداخلية من أجل تقييم فعالية هذا النشاط، والكشف عن مواطن الضعف والقصور فيه لعلاجها، بهدف تطوير وتحسين مجلات العمل بهذا النشاط، وذلك من خلال الوقوف علي المؤشرات الكمية وغير الكمية المستخدمة في تقييم إدارات المراجعة الداخلية من قبل الأطراف التي تتأثر بها، ولا شك أن تقييم فعالية إدارات المراجعة الداخلية، يتطلب ضرورة التعرف علي ماهية الفعالية بصفة عامة، وما هي المؤشرات المستخدمة في تقييم فعالية إدارات المراجعة الداخلية.

### مفهوم فعالية المراجعة الداخلية:

تعددت الآراء فيما يتعلق بمفهوم الفعالية، فيرى زامل (1989) بأنها مقياس يشير إلي ما تحقق فعلا قياسا علي ما سبق تحديده كهدف بصرف النظر علي كون هذا الهدف قد تحدد عند المستوى الأمثل أم لا، وهي الدرجة التي تحقق بها الإدارة أهداف المؤسسة، في حين يرى الدهراوي وسرايا (2006) بأنها تتمثل في مدى تحقيق المشروع لأهدافه وأدائه لأعماله وأنشطته بصورة جيدة، أي ان الفعالية تركز كمفهوم علي نوعية وجودة النتائج التي تحققت من وراء استخدام الموارد بطريقة مثلى.

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح أن الفعالية تتمثل في نجاح المؤسسة أو الإدارة في تحقيق الأهداف المحددة لها مسبقا، وأدائها لأعمالها وأنشطتها بصورة جيدة، وكذلك قدرتها في التعامل مع البيئة المحيطة بيها من أجل تحقيق المنفعة المتبادلة بينهما.

وفي مجال المراجعة الداخلية، أشار صابر (1987) إلى أن البعض يرى أن نجاح وظيفة المراجعة الداخلية من عدمه في الوصول إلي المستوى المرغوب من الأداء، وإنجاز مجموعة من النتائج المرغوبة، يمكن التعبير عنه بالفعالية. وبناءا عليه فإن المراجعة الداخلية الفعالة هي التي تحدد أهدافها بدقة ووضوح من قبل الإدارة العليا والتي يتم تحقيقها بنجاح من قبل إدارة المراجعة الداخلية المختصة، بينما يرى البعض الأخر ان المقصود بفعالية إدارة المراجعة الداخلية، هو ان تكون مخرجات و نتائج الأنشطة التي يمارسها المراجعون الداخليون محققة للأهداف المطلوبة من تلك الإدارة، وعلي هذا الأساس يضيف صابر (1987) بأن فعالية المراجعة الداخلية تتمثل في نجاح القائمين بهذا النشاط في التعامل مع إدارة المؤسسة و الأطراف الأخرى ذات العلاقة بها، للحصول علي الموارد اللازمة، والاستفادة من هذه الموارد وطاقات الأفراد والجماعات داخل هذا النشاط، من أجل تحقيق أهدافها المحددة مسبقا والتي أنشئت من أجلها.

### المؤشرات المستخدمة في تقييم فعالية إدارات المراجعة الداخلية :

أشار عدد من الباحثين (السقا، 1997؛ كيوان، 1999؛ بدران، 2001؛ خلاط، 2005) إلى أن المؤشرات التي يمكن أن نستخدمها في تقييم فعالية إدارات المراجعة الداخلية، نستعرضها فيما يلي بشئ من الايجاز:

#### التأهيل العلمي والخبرة العملية لدى العاملين في إدارة المراجعة الداخلية:

وذلك من خلال التحقق مما إذا كان هناك تحديد واضح للمواصفات المناسبة من التعليم والخبرة لشاغلي المراكز الوظيفية في إدارة المراجعة الداخلية، ومدى توافر فريق عمل مؤهل لإدارة المراجعة الداخلية في التخصصات المطلوبة للقيام بأعمال المراجعة، وما إذا كان التأهيل العملي والخبرة العملية لدى المراجعيين الداخليين مناسبة للأعمال التي يقومون بها، ومدى قدرة المراجعيين الداخليين علي التعامل مع الأخرين بطريقة فعالة. وكذلك مدى قيام المراجعين الداخليين ببذل العناية المهنية اللازمة عند أدائهم لأعمال المراجعة، ومدى التزامهم بتأهيل أنفسهم.

#### تنمية و تطوير الأفراد العاملين في إدارة المراجعة الداخلية:

وذلك من خلال تتبع ما إذا كانت إدارة المراجعة الداخلية لديها برامج واضحة ومستمرة لتنمية وتطوير الأفراد العاملين بها، وما إذا كانت الإدارة تقوم بإتاحة فرصة التعليم المستمر لهم، من خلال تشجيعهم علي الالتحاق بالدراسات العليا المتخصصة في المجالات المختلفة، وحضور المؤتمرات و الندوات العلمية، والبرامج التدريبية، واشتراكهم في عضوية المجامع المهنية والجمعيات العلمية المتخصصة، وكذلك ما إذا كان لديهم برنامج واضح لتقييم أداء المراجعين الداخليين العاملين بها.

#### استقلالية إدارة المراجعة الداخلية:

وذلك من خلال التأكد مما إذا كان موقع إدارة المراجعة الداخلية في أعلى الهيكل التنظيمي للمنظمة، ويتبع الإدارة العليا مباشرة، أو لجنة المراجعة إن وجدت، وإن سلطة تعيين وعزل مدير إدارة المراجعة الداخلية من اختصاص مجلس الإدارة، بناء علي توصية لجنة المراجعة، ومدى تمتع مدير إدارة المراجعة الداخلية بحرية الاتصال المباشر والمنتظم بمجلس الإدارة ولجنة المراجعة (إن وجدت)، ومدى توافر وثيقة رسمية ومكتوبة ومعتمدة تحدد أهداف وسلطات ومسؤوليات المراجعة الداخلية، ومدى تحرر مدير إدارة المراجعة الداخلية و المراجعين الداخليين من أي مسؤوليات تنفيذية، أو أية تأثيرات للإدارة.

#### إعداد خطط المراجعة الداخلية والتقيد بها:

وذلك من خلال التأكد من مدى قيام المراجعين الداخليين بالتخطيط لكل عملية مراجعة، ومدى قيامهم بالتخطيط لأعمال المراجعة بطريقة سليمة.

#### تقرير المراجعة الداخلية و المستوى المرفوع إليه:

وذلك عن طريق التحقق من أن تقارير المراجعة الداخلية ترفع للمستوى الإداري المناسب، الذي يمكنه تحقيق نتائج المراجعة بطريقة مرضية، وأنها تقدم في الوقت المناسب، وأنها تحدد نقاط الضعف والمشاكل المتعلقة بالنشاط محل المراجعة، وتحتوي علي التوصيات والتحسينات اللازمة بشأنها، وكذلك ما إذا كانت توزع صور من هذه التقارير علي مجلس الإدارة، أو لجنة المراجعة (إن وجدت)، ومدى قيام إدارة المراجعة الداخلية بمتابعة التوصيات، ونتائج المراجعة، للتأكد من أن الاجراءات التصحيحية اللازمة قد تم تنفيذها.

#### توفير الموارد اللازمة لإدارة المراجعة الداخلية:

وذلك من خلال التأكد من مدى توافر الموارد اللازمة لإدارة المراجعة الداخلية، مثل توفير مجموعة من المراجعين الداخليين ذوي التأهيل المهني والخبرة المناسبة، وتوفير موازنة مالية مناسبة لإنجاز أعمال المراجعة، وكذلك التحقق من مدى ملاءمة الموارد المستخدمة من قبل إدارة المراجعة الداخلية مع تقديرات الموازنة المحددة مسبقا، وأن هذه الموارد يتم تخصيصها بطريقة سليمة علي الأنشطة التي يتم مراجعتها.

#### نوعية وجودة أوراق العمل في إدارة المراجعة الداخلية:

وذلك من خلال التأكد من مدى قيام المراجعين الداخليين بإعداد أوراق عمل المراجعة، واشتمال هذه الأوراق علي المعلومات والتحليلات والنتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها، وكذلك التحقق مما إذا كان هناك سياسات واضحة بشأن نوعية الملفات المستخدمة في أوراق عمل المراجعة، وأساليب الاحتفاظ بها.

### فعالية وأنشطة المراجعة الداخلية :

أصبحت وظيفة المراجعة الداخلية من الوظائف المهمة لأغراض الرقابة والمساءلة المحاسبية. لذلك أصبح من الضروري التعرف على العوامل المحددة لفعالية وظيفة المراجعة الداخلية من ناحية، واستعراض الأنشـطة الفنيـة المستخدمة في تنفيذ عملية المراجعة الداخلية بفعالية في المجال المالي والمحاسبي والمجال التشغيلي من ناحية أخرى، ويستهدف ذلـك دعم دور المراجعة الداخلية في خدمة أغراض الرقابة والمساءلة المحاسبية، ويقصد بفاعلية وظيفة المراجعة الداخلية مقدرتها على تحقيق الأهداف المنوطة بها وتعتمد فعالية وظيفة المراجعة الداخلية على العوامل الأربعة التالية: أولا؛ استقلال المراجع الداخلي، ثانيا؛ تفويض السلطة للمراجع الداخلي، ثالثا؛ تحديد أهداف واضحة للمراجعة الداخلية، رابعا؛ توفير الموارد اللازمة لوظيفة المراجعة الداخلية. وعلى هذا الأساس يحتاج دور وظيفة المراجعة الداخلية في المؤسسات المختلفة إلى توصيف رسمي لوظيفة المراجعة الداخليـة، متضمنا تحديد أهدافها ونطاقها، كما يجب تحديد الترتيبات التي تكفل الاستقلال للمراجع الداخلي، وكذلك تحديـد مسـئولياته وواجباته، وإقرار ميثاق وظيفة المراجعة الداخلية يعزز مصدر السلطة المفوضة للمراجع الداخلي، ويجب توفير الموارد المطلوبة للوفاء بالأهداف، كما يجب أن تقوم الإدارة بتحديد أهداف واضحة لوظيفة المراجعة الداخلية عند إنشائها مع أخـذ المخـاطر المفترضـة بعـين الاعتبار، وسوف تحدد هذه الأهداف نطاق وظيفة المراجعة الداخلية الذي ينبغي تحديده في ميثاق وظيفة المراجعـة الداخليـة (توفيق، 1998)، وينبغي أن تتطابق أهداف المراجعة الداخلية مع أهداف المؤسسة وأغراضها وأن تبدو تدعيما لمساعي الإدارة نحو انجاز السياسات والأهداف المرسومة، وتفويض السلطة داخل المؤسسة أمر ضروري للقيام بالعمل وانجازه، وتفويض السلطة الذي يعتمد على المهارة والمعرفة والخبرة ومعايير الأداء يعد ضروريا للوفاء بالمسئوليات الوظيفية ويحتاج المراجعون الداخليون إلى تفويض السلطة لمباشرة أعمالهم، ومقابلة أفراد المؤسسة، وفحص المستندات، وملاحظة العمليات من أجل جمع أدلة الإثبات، وغالباً ما يفوض مجلس الإدارة السلطة للمراجع الداخلي ويصدق عليها، وفي جميع الأحوال من الضروري للإدارة العليا ضمان الفهم والإدراك لدور وظيفة المراجعة الداخلية وغرضها عبر المؤسسة كلها، ويجب أن تكون حقوق المراجع الداخلي في الوصول للمعلومات والاتصال بالأفراد معروفة جيداً كما ينبغي بيان حدود ذلك بوضوح تام، كما أن الوفاء بمسئوليات وظيفة المراجعة الداخلية يسمح للمراجعين الداخليين من تكوين أحكام وأراء بالاعتماد على تفسيرهم للأدلة والقرائن التي تم تجميعها، وسوف تعتمد فعالية وظيفة المراجعة الداخلية على مصداقيتها والاعتماد عليها، ويعـــتمد ذلك على تأكد مديري الإدارات والعمليات التي تخضع للمراجعة من كفاءة المراجع الداخلي ومقدرته على عمل مثل هذه الأحكام والآراء عن العمليات المسئولون عنها، ويتطلب ذلك أن يكون أفراد إدارة المراجعة الداخلية ذوى مهارات ومعرفة وخبرة ومكانة ملائمة.

هذا وينبغي ألا يكون للمراجع الداخلي سلطة تغيير أي شيء في المجالات الخاضعة للفحص، فالتغير أمر اختياري للإدارة المسؤولة، أما دور المراجع الداخلي تكمن في الملاحظة وإعداد التوصيات اللازمة فقط ، واستقلال المراجع الداخلي يتطلب أن يتمتع المراجع باستقلال تام على أساس الوضع التنظيمي، وعلى أساس الموضوعية التي تمكنه من الأداء السليم لواجباته، وكي تخدم المراجعة الداخلية هدف البناء، ينبغي أن تكون أحكامها غير متحيزة، ويتحقق ذلك فقط من خلال الموضوعية، واستقلال وظيفة المراجعة الداخلية يعني حرية تخطيط وتنفيذ العمل والاتصال بأعلى مستويات الإدارة والتحرر من كل مسئوليات التشغيل وحرية قرار التعيين والعزل والحوافز والمكافئات لجميع أعضاء إدارة المراجعة الداخلية، وكذلك يجب أن يتمتع المراجع الداخلي بالتراهة وأي افتراض بتعارض المصالح يقلل من مصداقية النتائج والتوصيات التي تقدمها، وأيضا الاعتقاد السليم في نتائج العمل الذي يقومون به. ولكي يكون المراجع الداخلي مستقلاً يجب أن تتوافر فيه الشروط التالية :أولا؛ يجب أن ترتفع المكانة التنظيمية للمراجع الداخلي وأن يتبع الإدارة العليا، وأن يتحرر من أية رقابة استشرافية، أو من أي تأثير من الإدارة في أي مجال يخضع للمراجعة، ثانيا؛ يجب أن يحظى المراجع الداخلي بالتأييد الكامل من الإدارة في كل القطاعات، ويتضمن ذلك وضع ميثاق وظيفة المراجعة الداخلية الذي يتضمن تحديداً واضحا ًورسمياً لأهداف وظيفة المراجعة الداخلية وسلطاتها ومسئولياتها والوضع التنظيمي للمراجع الداخلي، ونطاق وظيفة المراجعة الداخلية، ثالثا؛ يجب أن يكون تعيين رئيس إدارة المراجعة الداخلية وعزلة من اختصاص المدير العام أو لجنة المراجعة، رابعا؛ يجب أن يتمتع المراجع الداخلي بالاستقلال الذهني، وأن يكون قادرا على صنع الأحكام وإبداء الرأي دون تحيز، خامسا؛ يجب أن يتحرر المراجعون الداخليون من التأثيرات غير الضرورية التي يمكن أن تؤثر جوهرياً على نطاق عملهم و الأحكام أو الأداء التي يتم إصدارها في تقرير المراجعة. ويستخلص مما تم ذكره من العناصر السابقة أن أهمية استقلال المراجع ترتبط بالموضوعية التي يتمتع بها وتجنب تعارض المصالح والوضع التنظيمي للمراجع الداخلي.

## خلاصة الفصل الثالث:

تناول هذا الفصل معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية، الصادرة عن المجمع الأمريكي للمراجعين الداخليين، ومن خلال ما تم عرضه، يمكن القول أن معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية تمثل المقومات الأساسية لعمل المراجعة الداخلية فهي تساهم في تحسين ممارستها، كما أن تبني معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية من شأنه توفير إرشادات للإدارة لقياس وتقويم عمل المراجعين الداخليين، فهي معايير مكملة لبعضها البعض، حيث توفر أحدها يعتمد على توفير الآخر فتوفر الاستقلالية الذهنية يعتمد على مدى كفاءة ومهارة المراجع الداخلي وفهمه للدور المناط به، وبالتالي قدرته على تغطية جميع جوانب العمل سواء كانت مالية أو إدارية، ومن ثم حسن تخطيط عمل المراجعة وتوصيل نتائجها في الوقت المناسب، وإدارة القسم بالشكل المطلوب، وتناول هذا الفصل قواعد السلوك المهني للمراجعة الداخلية، واتضح من خلالها أن التزام المراجع الداخلي بهذه القواعد، من شأنه أن يساهم وبشكل كبير في تحسين ممارسته لمهنته بكفاءة عالية، فضلا عن تناوله لمفهوم فعالية المراجعة الداخلية مع استعراضه عدد من المؤشرات التي يمكن قياس فعالية المراجعة الداخلية من خلالها.

# الفصــــــــــل الرابـــــــــــــع

# الإطـــــــــــار العملــــــــــي للدراســـــــــــــة

**الفصل الرابع**

**الإطار العملي للدراسة**



## مقدمة:

يتناول هذا الفصل الإطار العملي للدراسة حيث يعرض الجوانب المتعلقة بأسلوب الدراسة وأداة جمع بياناتها، والإجراءات التي قام بها الباحثين لإعداد الاستبانة كأداة لجمع البيانات وللتأكد من صدقها، فضلاً عن تناوله المعالجة الإحصائية المعتمدة بالدراسة، وتحليل الخصائص الشخصية لعينة الدراسة، وإختبار فرضيات الدراسة، ويعرض النتائج المتوصل إليها كما يقدم بعض التوصيات ويقترح عدد من الدراسات المستقبلية.

## أسلوب الدراسة:

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي الاستدلالي معتمدة في جمعها للمعلومات على الجمع بين كل من المصادر الثانوية والمصادر الأولية، فالمصادر الثانوية المتمثلة فيما تناوله الأدب المحاسبي حول موضوع الدراسة استعرضت بالجانب النظري للدراسة، والمصادر الأولية المتمثلة في جمع البيانات باستخدام إستبانة معدة خصيصا لهذا الغرض.

## مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين باقسام المراجعة الداخلية بفرع مصرف شمال أفريقيا بمدينة طرابلس، أما عينة الدراسة فستكون عينة عشوائية من العاملين باقسام المراجعة الداخلية بعدة فروع، وهناك عدة مسائل ينبغي أن تؤخذ بعين الإعتبار عند تحديد حجم العينة منها: نسبة الردود المتوقعة وعدد الاستبانات المستهدف استخدامها في التحليل، والمتطلبات الاحصائية. فيما يخص المتطلبات الاحصائية؛ إقترح Sekaran (2003) أن يكون حجم العينة ما بين 30 و500 مفردة؛ وأن يكون على الأقل عشر أضعاف عدد متغيرات الدراسة. ولزيادة نسبة الردود المتوقعة؛ تم توصيل الاستبانات للمشاركين مباشرة وطلب منهم عدم مناقشة الأسئلة والإجابات مع زملائهم وإعادتها عقب الإنتهاء من ملئها مباشرة. ويوضح الجدول التالي عدد الاستبانات الموزعة وتلك المستردة وفق الفرع.

الجدول رقم 2: توزيع الاستبانات الموزعة والاستبانات المستردة وفق الفروع

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| البيان | الاستبانات الموزعة | الاستبانات المستردة |
| مصرف شمال أفريقيا | - | - |
| الإدارة العامة – الظهرة | 13 | 12 |
| فرع سوق الجمعة (أ) | 12 | 10 |
| فرع سوق الجمعة (ب) | 12 | 7 |
| فرع أبوسليم | 13 | 12 |
| فرع وكالة صلاح الدين | 11 | 6 |
| فرع قرجي | 12 | 5 |
| فرع تاجوراء | 12 | 5 |
| الإجمالي | 85 | 57 |

يتضح من الجدول أعلاه، أن عدد الاستبانات الموزعة 85 استبانة تم استرداد 57 استبانة، وجد منها استبانة واحدة غير صالحة للتحليل، وبالتالي فإن عدد الاستبانات المستخدمة في الدراسة 56 استبانة وهو عدد كافي احصائياً.

## خطوات تصميم وبناء الاستبانة:

تم استخدام الإستبانة ذات الأسئلة المغلقة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وقد تضمنت خطوات تصميم الإستبانة صياغتها من قبل الباحثين وعرضها على المشرف لإبداء ملاحظاته سواء ما تعلق منها بمناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة أو صياغتها اللغوية، ثم عرضت على عدد من أعضاء هيئة التدريس بالقسم الذين تفضلوا مشكورين بتقييم الاستبانة، وبناء علي ملاحظاتهم تم إعادة صياغة الإستبانة في صورتها النهائية لتشمل ثلاث أجزاء، خصص الأول لسمات المشاركين وضم عدد أربع فقرات، في حين خصص الثاني لمعايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية بحيث ضم ثلاثة وثلاثون فقرة، وخصص الثالث لفعالية المراجعة الداخلية وضم ست فقرات، كما تم استخدام المقياس الخماسي المتدرج (مقياس ليكرت Likert) لقياس مدى موافقة المشاركين على كل فقرة من الفقرات بحيث تقيم عبارة أوافق بشدة بـ 5 ، أوافق بـ 4، محايد بـ 3، غير موافق بـ 2، وغير موافق بشدة بـ 1.

الجدول رقم 4-2: قيم معاملات الارتباط بين العبارات المتعلقة بمعيارالاستقلالية ودرجتها الكلية

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **الرقم** | **العبارة** | **معامل الارتباط** | **مستوى الدلالة** |
| 1 | الموقع الحالي لقسم المراجعة الداخلية بالهيكل التنظيمي يعتبر مناسب من حيث الاستقلالية. | .642\*\* | .000 |
| 2 | صرف المكافات التشجيعية عن طريق لجنة الإدارة يؤثر على استقلالية المراجع الداخلي. | .367\*\* | .005 |
| 3 | قدرة المراجع الداخلي على ابداء راية بحرية وعدم خضوعة لأي ضغوطات خارجية أو داخلية. | .665\*\* | .000 |
| 4 | وجود كادر وظيفي كافي بالمراجعة الداخلية يسمح بإجراء تغيير في مهام المراجعين من حين لأخر. | .665\*\* | .000 |
| 5 | استقلالية المراجع عن الإدارة التي يقوم بمراجعتها بحيث لا يراجع عمل سبق أن شارك بنفسه بتنفيذه. | .719\*\* | .000 |
| 6 | عدم تدخل الإدارة التنفيذية في إجراءات المراجع. | .493\*\* | .000 |
| 7 | لدى المراجع الداخلي حرية الوصول إلى السجلات والأصول ومسائلة الموظفين. | .417\*\* | .001 |

\*\* معامل الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.01)

\* معامل الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجدول أعلاه، والذي يعرض معاملات ارتباط العبارات المتعلقة بمعيار الاستقلالية مع درجتها الكلية، أن جميع فقرات المحور ترتبط مع الدرجة الكلية عند مستوى معنوية (0.01) مما يدل على الاتساق الداخلي بين العبارات.

الجدول رقم 4-3: قيم معاملات الارتباط بين العبارات المتعلقة بمعيار الكفاءة المهنية ودرجتها الكلية

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **الرقم** | **العبارة** | **معامل الارتباط** | **مستوى الدلالة** |
| 1 | القدرة على التعبير والابلاغ وايصال المعلومات للإدارة. | .599\*\* | .000 |
| 2 | لدى المراجع الداخلي الخبرة الكافية لمراجعة أعمال المصرف من خلال العمل بأغلب أقسامه في فترات سابقة. | .709\*\* | .000 |
| 3 | تنوع أعمال المراجعين الداخلين بالمصرف. | .491\*\* | .000 |
| 4 | الاطلاع باستمرار على اللوائح والقرارات التي تصدر عن الجهات الرقابية | .453\*\* | .000 |
| 5 | وضع برامج تعليمية وتدريبية مستمرة للمراجعين الداخليين. | .705\*\* | .000 |
| 6 | لدى المراجع القدرة على تمييز مؤشرات الغش والتلاعبات والتحريف في السجلات والقوائم المالية. | .560\*\* | .000 |

\*\* معامل الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.01)

\* معامل الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجدول أعلاه، والذي يعرض معاملات ارتباط العبارات المتعلقة بمعيار الكفاءة المهنية مع درجتها الكلية، أن جميع فقرات المحور ترتبط مع الدرجة الكلية مستوى معنوية (0.01) مما يدل على الاتساق الداخلي بين العبارات.

الجدول رقم 3: قيم معاملات الارتباط بين العبارات المتعلقة بمعيار العمل الميداني ودرجتها الكلية

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **الرقم** | **العبارة** | **معامل الارتباط** | **مستوى الدلالة** |
| 1 | يقوم المراجع الداخلي بفحص البرامج التشغيلية (المنظومات) والتأكد من صحة طريقة تنفيذها. | .663\*\* | .000 |
| 2 | لدى المراجع الداخلي القدرة والمعرفة الكافية لاستخدام تقنية الحاسب الآلي وإجراء المراجعة الالكترونية. | .618\*\* | .000 |
| 3 | التركيز في المراجعة لا يقتصر على النواحي المالية وانما يشمل النواحي غير المالية في المصرف. | .531\*\* | .000 |
| 4 | يقوم المراجع الداخلي في الغالب بمراجعة العقود المبرمة بين المصرف والغير قبل اعتمادها. | .660\*\* | .000 |
| 5 | وجود نظام رقابة داخلية سليم وفعال داخل المصرف. | .700\*\* | .000 |
| 6 | معرفة المراجع الداخلي للهدف الذي يسعى لتحقيقه من خلال قيامه بمراجعة أعمال المصرف. | .425\*\* | .001 |

\*\* معامل الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.01)

\* معامل الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجدول أعلاه، والذي يعرض معاملات ارتباط العبارات المتعلقة بمعيار العمل الميداني ودرجتها الكلية ، أن جميع عبارات المحور ترتبط مع الدرجة الكلية عند مستوى معنوية (0.01) مما يدل على الاتساق الداخلي بين العبارات.

الجدول رقم 4: قيم معاملات الارتباط بين العبارات المتعلقة بمعيار أداء العمل ودرجتها الكلية

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **الرقم** | **العبارة** | **معامل الارتباط** | **مستوى الدلالة** |
| 1 | يتم التخطيط للعمل مسبقا بقسم المراجعة الداخلية. | .613\*\* | .000 |
| 2 | يتم تقدير الوقت الذي تستغرقه في كل عملية مراجعة. | .543\*\* | .000 |
| 3 | يتم حفظ وتسجيل وإعداد كافة المعلومات والمستندات التي تبنى عليها نتائج عملية المراجعة ووضعها في ملف خاص. | .516\*\* | .000 |
| 4 | يتم توصيل نتائج أعمال المراجع الداخلي للإدارة العليا. | .310\* | .020 |
| 5 | يتم فحص المعلومات المتاحة وتقييمها والتأكد من كفايتها وملائمتها. | .664\*\* | .000 |
| 6 | الحصول على معلومات مسبقة لاستخدامها في عملية المراجعة من خلال دراسة النظام الداخلي. | .562\*\* | .000 |
| 7 | اجراء بعض الاتصالات المكتوبة او الشفهية مع الادارات والموظفين الخاضعين للمراجعة قبل بدء عملية المراجعة. | .650\*\* | .000 |

\*\* معامل الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.01)

\* معامل الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجدول أعلاه، والذي يعرض معاملات ارتباط العبارات المتعلقة بمعيار أداء العمل ودرجتها الكلية، أن جميع العبارات ترتبط مع الدرجة الكلية عند مستوى معنوية (0.01) باستثناء العبارة الرابعة التي ترتبط عند مستوى معنوية (0.05) مما يدل على الاتساق الداخلي بين العبارات.

الجدول رقم 5: قيم معاملات الارتباط بين العبارات المتعلقة بمعيار إدارة القسم ودرجتها الكلية

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **الرقم** | **العبارة** | **معامل الارتباط** | **مستوى الدلالة** |
| 1 | الاحتفاظ بوثيقة مكتوبة تتضمن تحديد اهداف وسلطات ومسؤوليات قسم المراجعة الداخلية. | .589\*\* | .000 |
| 2 | وجود شروط ومواصفات محددة عند اختيار المراجعين الداخليين الجدد. | .686\*\* | .000 |
| 3 | وجود تنسيق بين قسم المراجعة الداخلية والمراجع الخارجي. | .499\*\* | .000 |
| 4 | القيام بوضع السياسات والاجراءات المكتوبة لتحديد مسؤوليات وأعمال المراجعين الداخليين. | .624\*\* | .000 |
| 5 | تبادل برامج وخطط المراجعة مع المراجع الخارجي حتى لا يكون هناك نوع من الازدواجية في أداء العمل. | .678\*\* | .000 |
| 6 | تبني اسلوب لمراقبة وتقييم فاعلية برنامج الرقابة المتبع. | .753\*\* | .000 |
| 7 | يتم وضع برنامج يهدف لتقييم العمل داخل القسم. | .729\*\* | .000 |

\*\* معامل الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.01)

\* معامل الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجدول أعلاه، والذي يعرض معاملات ارتباط العبارات المتعلقة بمعيار إدارة القسم ودرجتها الكلية، أن جميع عبارات المحور ترتبط مع الدرجة الكلية عند مستوى معنوية (0.01) مما يدل على الاتساق الداخلي بين العبارات.

الجدول رقم 6: قيم معاملات الارتباط بين العبارات المتعلقة بفعالية المراجعة الداخلية ودرجتها الكلية

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **الرقم** | **العبارة** | **معامل الارتباط** | **مستوى الدلالة** |
| 1 | وجود معايير تدقيق داخلي ملزمة للعمل بها. | .594\*\* | .000 |
| 2 | عدم تاثير المدير العام على مهام المراجع الداخلي. | .702\*\* | .000 |
| 3 | كفاية عدد العاملين في قسم المراجعة الداخلية. | .587\*\* | .000 |
| 4 | تخطيط وفحص وتقييم المعلومات من قبل المراجعين الداخليين. | .512\*\* | .000 |
| 5 | قيام المراجع الداخلي ببناء نتائج عمله على أساس التحليلات والتقويمات الملائمة والموضوعية. | .674\*\* | .000 |
| 6 | وجود وصف وظيفي لمهام ووظيفة المراجع الداخلي بالمصرف. | .653\*\* | .000 |

\*\* معامل الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.01)

\* معامل الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجدول أعلاه، والذي يعرض معاملات ارتباط العبارات المتعلقة بفعالية المراجعة الداخلية ودرجتها الكلية، أن جميع عبارات المحور ترتبط مع الدرجة الكلية عند مستوى معنوية (0.01) مما يدل على الاتساق الداخلي بين العبارات.

### ثبات الاستبانة:

يستخدم معامل ألفا كرونباخ لتحديد درجة صدق وثبات عبارات كل محور من محاور الاستبانة، ويعرض الجدول رقم (9) نتائج هذا الإختبار.

الجدول رقم 7: نتائج اختبار ألفا للصدق والثبات

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **الرقم** | **العبارات** | **معامل ألفا** |
| 1 | معيار الاستقلالية | .655 |
| 2 | معيار الكفاءة المهنية | .617 |
| 3 | معيار العمل الميداني | .641 |
| 4 | معيار أداء العمل | .611 |
| 5 | معيار إدارة القسم | .757 |
| 6 | فعالية المراجعة الداخلية | .678 |

يتضح من الجدول أعلاه، والذي يعرض نتائج اختبار الفا، أن قيم ألفا للمحاور تفوق القيمة المقبولة أحصائياً في بحوث العلوم الأنسانية وهي (0.600) مما يشير إلى ثبات الاستبانة.

## تحليل سمات المشاركين بالدراسة:

يعرض الجدول رقم (10) تحليل المتغيرات الشخصية للمشاركين بالدراسة، حيث يبين أن 69.6% من المشاركين هم من الذكور، وأن تخصص 80% من المشاركين بالدراسة ضمن العلوم الاقتصادية ( المحاسبة 34%، إدارة الأعمال 27.3%، التمويل والمصارف 18.2%)، وأن المؤهل العلمي لـ 69.1% هو بكالوريس فأكثر، وأن خبرة 70.4% من المشاركين بالدراسة كمراجعين داخليين هي خمس سنوات فأكثر، وتشير الخصائص المتعلقة بالمؤهل والتخصص والخبرة في مجال المراجعة الداخلية على قدرة المشاركين على الإجابة على العبارات الواردة بالاستبانة.

الجدول رقم 8: تحليل سمات المشاركين

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **الخصائص** | **المجموعات** | **العدد** | **النسبة المئوية** |
| المؤهل العلمي | اقل من درجة البكالوريوس | 17 | 30.9% |
| بكالوريوس | 33 | 60.0% |
| ماجستير فأكثر | 5 | 9.1% |
| الجنس | ذكر | 39 | 69.6% |
| أنثى | 17 | 30.4% |
| سنوات الخبرة كمراجع داخلي | أقل من 5 سنوات | 16 | 29.6% |
| 5 – 10 سنوات | 15 | 27.8% |
| أكثر من 10 سنوات | 23 | 42.6% |
| التخصص العلمي | محاسبة | 19 | 34.5% |
| إدارة أعمال | 15 | 27.3% |
| تمويل ومصارف | 10 | 18.2% |
| أخرى | 11 | 20.0% |

## الإحصاء الوصفي:

نستعرض فيما يلي الإحصاء الوصفي إعتماداً على المتوسط الحسابي Mean، الإنحراف المعياري Standard Deviation، وأقل Minimum وأعلى Maximum قيمة على النحو التالي:

الجدول رقم 9: الإحصاء الوصفي للعبارات المتعلقة بمعيار الاستقلالية

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **العبارة** | **المتوسط المرجح** | **الانحراف المعياري** | **أقل**  **قيمة** | **أعلى**  **قيمة** |
| لدى المراجع الداخلي حرية الوصول إلى السجلات والأصول ومسائلة الموظفين. | 4.36 | .616 | 2 | 5 |
| عدم تدخل الإدارة التنفيذية في إجراءات المراجع. | 4.14 | .862 | 1 | 5 |
| قدرة المراجع الداخلي على ابداء راية بحرية وعدم خضوعة لأي ضغوطات خارجية أو داخلية. | 4.14 | .923 | 1 | 5 |
| الموقع الحالي لقسم المراجعة الداخلية بالهيكل التنظيمي يعتبر مناسب من حيث الاستقلالية. | 4.09 | .745 | 1 | 5 |
| صرف المكافات التشجيعية عن طريق لجنة الإدارة يؤثر على استقلالية المراجع الداخلي. | 4.05 | .883 | 2 | 5 |
| استقلالية المراجع عن الإدارة التي يقوم بمراجعتها بحيث لا يراجع عمل سبق أن شارك بنفسه بتنفيذه. | 4.02 | 1.104 | 1 | 5 |
| وجود كادر وظيفي كافي بالمراجعة الداخلية يسمح بإجراء تغيير في مهام المراجعين من حين لأخر. | 3.95 | .862 | 1 | 5 |
| **متوسط الإحصاء الوصفي للعبارات المتعلقة بمعيار الاستقلالية** | 4.107 | .495 |  |  |

يبين الجدول أعلاه المتوسط المرجح والإنحراف المعياري لإجابات المشاركين حول العبارات المتعلقة بمعيار الاستقلالية مرتبة ترتيباً تنازلياً، وتقع قيمة متوسط الإحصاء الوصفي للعبارات ضمن الفترة )3.41 – 4.20) مما يشير إلى أن المشاركين يوافقون على العبارات المتعلقة بمعيار الاستقلالية.

الجدول رقم 10: الإحصاء الوصفي للعبارات المتعلقة بمعيار الكفاءة المهنية

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **العبارة** | **المتوسط المرجح** | **الانحراف المعياري** | **أقل**  **قيمة** | **أعلى**  **قيمة** |
| الاطلاع باستمرار على اللوائح والقرارات التي تصدر عن الجهات الرقابية | 4.41 | .565 | 3 | 5 |
| لدى المراجع الداخلي الخبرة الكافية لمراجعة أعمال المصرف من خلال العمل بأغلب أقسامه في فترات سابقة. | 4.36 | .616 | 3 | 5 |
| لدى المراجع القدرة على تمييز مؤشرات الغش والتلاعبات والتحريف في السجلات والقوائم المالية. | 4.29 | .653 | 2 | 5 |
| وضع برامج تعليمية وتدريبية مستمرة للمراجعين الداخليين. | 4.21 | .653 | 2 | 5 |
| القدرة على التعبير والابلاغ وايصال المعلومات للإدارة. | 4.02 | .726 | 2 | 5 |
| تنوع أعمال المراجعين الداخلين بالمصرف. | 3.96 | .687 | 2 | 5 |
| **متوسط الإحصاء الوصفي للعبارات المتعلقة بمعيار الكفاءة المهنية** | 4.208 | .382 |  |  |

يبين الجدول أعلاه المتوسط المرجح والإنحراف المعياري لإجابات المشاركين حول العبارات المتعلقة بمعيار الكفاءة المهنية مرتبة ترتيباً تنازلياً، وتفوق قيمة متوسط الإحصاء الوصفي للعبارات 4.20 مما يشير إلى أن المشاركين يوافقون بشدة على العبارات المتعلقة بمعيار الكفاءة المهنية.

الجدول رقم 11: الإحصاء الوصفي للعبارات المتعلقة بمعيار العمل الميداني

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **العبارة** | **المتوسط المرجح** | **الانحراف المعياري** | **أقل**  **قيمة** | **أعلى**  **قيمة** |
| معرفة المراجع الداخلي للهدف الذي يسعى لتحقيقه من خلال قيامه بمراجعة أعمال المصرف. | 4.27 | .522 | 3 | 5 |
| وجود نظام رقابة داخلية سليم وفعال داخل المصرف. | 4.09 | .815 | 2 | 5 |
| لدى المراجع الداخلي القدرة والمعرفة الكافية لاستخدام تقنية الحاسب الآلي وإجراء المراجعة الالكترونية. | 4.09 | .640 | 1 | 5 |
| يقوم المراجع الداخلي في الغالب بمراجعة العقود المبرمة بين المصرف والغير قبل اعتمادها. | 4.04 | .914 | 1 | 5 |
| التركيز في المراجعة لا يقتصر على النواحي المالية وانما يشمل النواحي غير المالية في المصرف. | 3.96 | .953 | 1 | 5 |
| يقوم المراجع الداخلي بفحص البرامج التشغيلية (المنظومات) والتأكد من صحة طريقة تنفيذها. | 3.93 | .912 | 1 | 5 |
| **متوسط الإحصاء الوصفي للعبارات المتعلقة بمعيار العمل الميداني** | 4.063 | .484 |  |  |

يبين الجدول أعلاه المتوسط المرجح والإنحراف المعياري لإجابات المشاركين حول العبارات المتعلقة بمعيار العمل الميداني مرتبة ترتيباً تنازلياً، ، وتقع قيمة متوسط الإحصاء الوصفي للعبارات ضمن الفترة )3.41 – 4.20) مما يشير إلى أن المشاركين يوافقون على العبارات المتعلقة بمعيار العمل الميداني.

الجدول رقم 12: الإحصاء الوصفي للعبارات المتعلقة بمعيار أداء العمل

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **العبارة** | **المتوسط المرجح** | **الانحراف المعياري** | **أقل**  **قيمة** | **أعلى**  **قيمة** |
| يتم توصيل نتائج أعمال المراجع الداخلي للإدارة العليا. | 4.36 | .483 | 4 | 5 |
| يتم حفظ وتسجيل وإعداد كافة المعلومات والمستندات التي تبنى عليها نتائج عملية المراجعة ووضعها في ملف خاص. | 4.29 | .530 | 3 | 5 |
| يتم فحص المعلومات المتاحة وتقييمها والتأكد من كفايتها وملائمتها. | 4.18 | .508 | 2 | 5 |
| الحصول على معلومات مسبقة لاستخدامها في عملية المراجعة من خلال دراسة النظام الداخلي. | 4.05 | .644 | 2 | 5 |
| يتم التخطيط للعمل مسبقا بقسم المراجعة الداخلية. | 3.93 | .828 | 1 | 5 |
| يتم تقدير الوقت الذي تستغرقه في كل عملية مراجعة. | 3.68 | .789 | 2 | 5 |
| اجراء بعض الاتصالات المكتوبة او الشفهية مع الادارات والموظفين الخاضعين للمراجعة قبل بدء عملية المراجعة. | 3.61 | .985 | 2 | 5 |
| **متوسط الإحصاء الوصفي للعبارات المتعلقة بمعيار أداء العمل** | 4.013 | .386 |  |  |

يبين الجدول أعلاه المتوسط المرجح والإنحراف المعياري لإجابات المشاركين حول العبارات المتعلقة بمعيار أداء العمل مرتبة ترتيباً تنازلياً، ، وتقع قيمة متوسط الإحصاء الوصفي للعبارات ضمن الفترة )3.41 – 4.20) مما يشير إلى أن المشاركين يوافقون على العبارات المتعلقة بمعيار أداء العمل.

الجدول رقم 13: الإحصاء الوصفي للعبارات المتعلقة بمعيار إدارة القسم

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **العبارة** | **المتوسط المرجح** | **الانحراف المعياري** | **أقل**  **قيمة** | **أعلى**  **قيمة** |
| الاحتفاظ بوثيقة مكتوبة تتضمن تحديد اهداف وسلطات ومسؤوليات قسم المراجعة الداخلية. | 4.18 | .664 | 2 | 5 |
| يتم وضع برنامج يهدف لتقييم العمل داخل القسم. | 4.13 | .740 | 2 | 5 |
| وجود شروط ومواصفات محددة عند اختيار المراجعين الداخليين الجدد. | 4.04 | .762 | 1 | 5 |
| القيام بوضع السياسات والاجراءات المكتوبة لتحديد مسؤوليات وأعمال المراجعين الداخليين. | 3.96 | .687 | 2 | 5 |
| تبني اسلوب لمراقبة وتقييم فاعلية برنامج الرقابة المتبع. | 3.95 | .672 | 2 | 5 |
| تبادل برامج وخطط المراجعة مع المراجع الخارجي حتى لا يكون هناك نوع من الازدواجية في أداء العمل. | 3.80 | .840 | 2 | 5 |
| وجود تنسيق بين قسم المراجعة الداخلية والمراجع الخارجي. | 3.71 | 1.004 | 2 | 5 |
| **متوسط الإحصاء الوصفي للعبارات المتعلقة بمعيار إدارة القسم** | 3.967 | .494 |  |  |

يبين الجدول أعلاه المتوسط المرجح والإنحراف المعياري لإجابات المشاركين حول العبارات المتعلقة بمعيار إدارة القسم مرتبة ترتيباً تنازلياً، ، وتقع قيمة متوسط الإحصاء الوصفي للعبارات ضمن الفترة )3.41 – 4.20) مما يشير إلى أن المشاركين يوافقون على العبارات المتعلقة بمعيار إدارة القسم.

الجدول رقم 14: الإحصاء الوصفي للعبارات المتعلقة بفعالية المراجعة الداخلية

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **العبارة** | **المتوسط المرجح** | **الانحراف المعياري** | **أقل**  **قيمة** | **أعلى**  **قيمة** |
| وجود معايير تدقيق داخلي ملزمة للعمل بها. | 4.27 | .486 | 3 | 5 |
| وجود وصف وظيفي لمهام ووظيفة المراجع الداخلي بالمصرف. | 4.11 | .731 | 2 | 5 |
| عدم تاثير المدير العام على مهام المراجع الداخلي. | 4.04 | .808 | 1 | 5 |
| تخطيط وفحص وتقييم المعلومات من قبل المراجعين الداخليين. | 3.98 | .587 | 2 | 5 |
| كفاية عدد العاملين في قسم المراجعة الداخلية. | 3.93 | .710 | 2 | 5 |
| قيام المراجع الداخلي ببناء نتائج عمله على أساس التحليلات والتقويمات الملائمة والموضوعية. | 3.91 | .837 | 1 | 5 |
| **متوسط الإحصاء الوصفي للعبارات المتعلقة بفعالية المراجعة الداخلية** | 4.039 | .436 |  |  |

يبين الجدول أعلاه المتوسط المرجح والإنحراف المعياري لإجابات المشاركين حول العبارات المتعلقة بفعالية المراجعة الداخلية مرتبة ترتيباً تنازلياً، ، وتقع قيمة متوسط الإحصاء الوصفي للعبارات ضمن الفترة )3.41 – 4.20) مما يشير إلى أن المشاركين يوافقون على العبارات المتعلقة بفعالية المراجعة الداخلية.

## اختبار فرضيات الدراسة:

من أجل إختبار فرضيات الدراسة تم استخدام الانحدار الخطي وهذه الطريقة تعتمد على اختبار مجموعة من المقاييس أهمها إختبار (F) ، أنوفا (Anova) ، وإختبار المعامل (Coefficient).

### اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

يؤثر معيار استقلالية المراجع الداخلي بشكل ايجابي علي فعالية المراجعة الداخلية.

تقيس هذه الفرضية العلاقة بين معيار استقلالية المراجع الداخلي ومدى مساهمتها في فعالية المراجعة الداخلية. تم قياس اختبار تحليل الانحدار الخطي لهذا الفرضية وكانت نتائج الإختبار على النحو الأتي:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .502a | .252 | .238 | .38031 |
| a. Predictors: (Constant), Independence | | | | |

من **خطأ! لم يتم العثور على مصدر المرجع.** نلاحظ بأن قيم معامل الارتباط الثلاثة وهي معامل الارتباط البسيط R قد بلغ 0.502 بينما بلغ معامل التحديد R2 (0.252 ) في حين كان معامل التحديد المصحح R2- 0.238 مما يعني بأن المتغير المستقل التفسيري معيار الاستقلالية استطاع ان يفسر (0.238) من التغيرات الحاصلة في (فعالية المراجعة الداخلية) المطلوبة والباقي يعزى إلى عوامل اخرى.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2.634 | 1 | 2.634 | 18.210 | .000b |
| Residual | 7.810 | 54 | .145 |  |  |
| Total | 10.444 | 55 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Effectiveness | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Independence | | | | | | |

كما يلاحظ في الجدول أعلاهبأنه يتضمن قيم تحليل التباين والذي يمكن المعرفة من خلاله على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق إحصائيةF وكما يلاحظ من جدول تحليل التباين المعنوية العالية لإختبار F (P < 0.001 ) مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الإنحدار الخطي من الناحية الإحصائية بين المتغيرين معيار الاستقلالية وفعالية المراجعة الداخلية.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.223 | .428 |  | 5.189 | .000 |  |  |
| Independence | .442 | .104 | .502 | 4.267 | .000 | 1.000 | 1.000 |
| a. Dependent Variable: Effectiveness | | | | | | | | |

من الجدول أعلاه نستنتج ان المتغير المستقل (معيار الاستقلالية) كان معنويا ً من الناحية الإحصائية وحسب أختبار t (عند مستوى معنوية P ≤ 0.001) ، وإن معادلة خط إنحدار ( فعالية المراجعة الداخلية ) على اختبارات (معيار الاستقلالية) هي :

فعالية المراجعة الداخلية (**Y**) = 2.223 + ( 0.442 × معيار الاستقلالية).

### اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

يؤثر معيار الكفاءة المهنية لوظيفة المراجعة الداخلية بشكل ايجابي علي فعالية المراجعة الداخلية.

تقيس هذه الفرضية العلاقة بين معيار الكفاءة المهنية لوظيفة المراجعة الداخلية ومدى مساهمتها في فعالية المراجعة الداخلية. تم قياس اختبار تحليل الانحدار الخطي لهذا الفرضية وكانت نتائج الإختبار على النحو الأتي:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .333a | .111 | .095 | .41464 |
| a. Predictors: (Constant), Professional | | | | |

من **خطأ! لم يتم العثور على مصدر المرجع.** نلاحظ بأن قيم معامل الارتباط الثلاثة وهي معامل الارتباط البسيط R قد بلغ 0.333 بينما بلغ معامل التحديد R2 (0.111 ) في حين كان معامل التحديد المصحح R2- 0.095 مما يعني بأن المتغير المستقل التفسيري معيار الكفاءة المهنية لوظيفة المراجعة الداخلية استطاع ان يفسر (0.095) من التغيرات الحاصلة في (فعالية المراجعة الداخلية) المطلوبة والباقي يعزى إلى عوامل اخرى.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1.160 | 1 | 1.160 | 6.745 | .012b |
| Residual | 9.284 | 54 | .172 |  |  |
| Total | 10.444 | 55 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Effectiveness | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Professional | | | | | | |

كما يلاحظ في الجدول أعلاهبأنه يتضمن قيم تحليل التباين والذي يمكن المعرفة من خلاله على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق إحصائيةF وكما يلاحظ من جدول تحليل التباين المعنوية العالية لإختبار F (P < 0.05 ) مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الإنحدار الخطي من الناحية الإحصائية بين المتغيرين معيار الكفاءة المهنية لوظيفة المراجعة الداخلية وفعالية المراجعة الداخلية.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.438 | .619 |  | 3.939 | .000 |  |  |
| Professional | .380 | .146 | .333 | 2.597 | .012 | 1.000 | 1.000 |
| a. Dependent Variable: Effectiveness | | | | | | | | |

من الجدول أعلاه نستنتج ان المتغير المستقل (معيار الكفاءة المهنية لوظيفة المراجعة الداخلية) كان معنويا ً من الناحية الإحصائية وحسب أختبار t (عند مستوى معنوية P ≤ 0.05) ، وإن معادلة خط إنحدار ( فعالية المراجعة الداخلية ) على اختبارات (الكفاءة المهنية لوظيفة المراجعة الداخلية) هي :

فعالية المراجعة الداخلية (**Y**) = 2.438 + (0.380 × معيار الكفاءة المهنية لوظيفة المراجعة الداخلية)

### اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

يؤثر معيار نطاق العمل الميداني لوظيفة المراجعة الداخلية بشكل ايجابي علي فعالية المراجعة الداخلية.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .436a | .190 | .175 | .39568 |
| a. Predictors: (Constant), Scope | | | | |

من **خطأ! لم يتم العثور على مصدر المرجع.** نلاحظ بأن قيم معامل الارتباط الثلاثة وهي معامل الارتباط البسيط R قد بلغ 0.436 بينما بلغ معامل التحديد R2 (0.190 ) في حين كان معامل التحديد المصحح R2- 0.175 مما يعني بأن المتغير المستقل التفسيري معيار نطاق العمل الميداني لوظيفة المراجعة الداخلية استطاع ان يفسر (0.175) من التغيرات الحاصلة في (فعالية المراجعة الداخلية) المطلوبة والباقي يعزى إلى عوامل اخرى.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1.989 | 1 | 1.989 | 12.707 | .001b |
| Residual | 8.454 | 54 | .157 |  |  |
| Total | 10.444 | 55 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Effectiveness | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Scope | | | | | | |

كما يلاحظ في الجدول أعلاه بأنه يتضمن قيم تحليل التباين والذي يمكن المعرفة من خلاله على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق إحصائية F وكما يلاحظ من جدول تحليل التباين المعنوية العالية لإختبار F (P < 0.01 ) مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الإنحدار الخطي من الناحية الإحصائية بين المتغيرين معيار نطاق العمل الميداني لوظيفة المراجعة الداخلية وفعالية المراجعة الداخلية.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.441 | .451 |  | 5.409 | .000 |  |  |
| Scope | .393 | .110 | .436 | 3.565 | .001 | 1.000 | 1.000 |
| a. Dependent Variable: Effectiveness | | | | | | | | |

من الجدول أعلاه نستنتج ان المتغير المستقل (معيار نطاق العمل الميداني لوظيفة المراجعة الداخلية) كان معنويا ً من الناحية الإحصائية وحسب أختبار t (عند مستوى معنوية P ≤ 0.001) ، وإن معادلة خط إنحدار ( فعالية المراجعة الداخلية ) على اختبارات (معيار نطاق العمل الميداني لوظيفة المراجعة الداخلية) هي :

فعالية المراجعة الداخلية (**Y**) = 2.441 + (0.393 × معيار نطاق العمل الميداني لوظيفة المراجعة الداخلية)

### اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

يؤثر معيار أداء العمل لوظيفة المراجعة الداخلية بشكل ايجابي علي فعالية المراجعة الداخلية.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .327a | .107 | .090 | .41563 |
| a. Predictors: (Constant), Performance | | | | |

من **خطأ! لم يتم العثور على مصدر المرجع.** نلاحظ بأن قيم معامل الارتباط الثلاثة وهي معامل الارتباط البسيط R قد بلغ 0.327 بينما بلغ معامل التحديد R2 (0.107 ) في حين كان معامل التحديد المصحح R2- 0.090 مما يعني بأن المتغير المستقل التفسيري معيار أداء العمل لوظيفة المراجعة الداخلية استطاع ان يفسر (0.090) من التغيرات الحاصلة في (فعالية المراجعة الداخلية) المطلوبة والباقي يعزى إلى عوامل اخرى.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1.116 | 1 | 1.116 | 6.459 | .014b |
| Residual | 9.328 | 54 | .173 |  |  |
| Total | 10.444 | 55 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Effectiveness | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Performance | | | | | | |

كما يلاحظ في الجدول أعلاه بأنه يتضمن قيم تحليل التباين والذي يمكن المعرفة من خلاله على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق إحصائية F وكما يلاحظ من جدول تحليل التباين المعنوية العالية لإختبار F (P < 0.05 ) مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الإنحدار الخطي من الناحية الإحصائية بين المتغيرين معيار أداء العمل لوظيفة المراجعة الداخلية وفعالية المراجعة الداخلية.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.556 | .586 |  | 4.362 | .000 |  |  |
| Performance | .369 | .145 | .327 | 2.541 | .014 | 1.000 | 1.000 |
| a. Dependent Variable: Effectiveness | | | | | | | | |

من الجدول أعلاه نستنتج ان المتغير المستقل (معيار أداء العمل لوظيفة المراجعة الداخلية) كان معنويا ً من الناحية الإحصائية وحسب أختبار t (عند مستوى معنوية P ≤ 0.05) ، وإن معادلة خط إنحدار ( فعالية المراجعة الداخلية ) على اختبارات (معيار أداء العمل لوظيفة المراجعة الداخلية) هي :

فعالية المراجعة الداخلية (**Y**) = 2.556 + (0.369 × معيار أداء العمل لوظيفة المراجعة الداخلية)

### اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

يؤثر معيار إدارة القسم لوظيفة المراجعة الداخلية بشكل ايجابي علي فعالية المراجعة الداخلية.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .438a | .192 | .177 | .39528 |
| a. Predictors: (Constant), Department | | | | |

من **خطأ! لم يتم العثور على مصدر المرجع.** نلاحظ بأن قيم معامل الارتباط الثلاثة وهي معامل الارتباط البسيط R قد بلغ 0.438 بينما بلغ معامل التحديد R2 (0.192 ) في حين كان معامل التحديد المصحح R2- 0.177 مما يعني بأن المتغير المستقل التفسيري معيار إدارة القسم لوظيفة المراجعة الداخلية استطاع ان يفسر (0.177) من التغيرات الحاصلة في (فعالية المراجعة الداخلية) المطلوبة والباقي يعزى إلى عوامل اخرى.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2.007 | 1 | 2.007 | 12.843 | .001b |
| Residual | 8.437 | 54 | .156 |  |  |
| Total | 10.444 | 55 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Effectiveness | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Department | | | | | | |

كما يلاحظ في الجدول أعلاه بأنه يتضمن قيم تحليل التباين والذي يمكن المعرفة من خلاله على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق إحصائية F وكما يلاحظ من جدول تحليل التباين المعنوية العالية لإختبار F (P < 0.001 ) مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الإنحدار الخطي من الناحية الإحصائية بين المتغيرين معيار إدارة القسم لوظيفة المراجعة الداخلية وفعالية المراجعة الداخلية.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.505 | .431 |  | 5.811 | .000 |  |  |
| Department | .387 | .108 | .438 | 3.584 | .001 | 1.000 | 1.000 |
| a. Dependent Variable: Effectiveness | | | | | | | | |

من الجدول أعلاه نستنتج ان المتغير المستقل (معيار إدارة القسم لوظيفة المراجعة الداخلية) كان معنويا ً من الناحية الإحصائية وحسب أختبار t (عند مستوى معنوية P ≤ 0.001) ، وإن معادلة خط إنحدار ( فعالية المراجعة الداخلية ) على اختبارات (معيار إدارة القسم لوظيفة المراجعة الداخلية) هي :

فعالية المراجعة الداخلية (**Y**) = 2.505 + (0.387 × معيار إدارة القسم لوظيفة المراجعة الداخلية)

### اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة:

تؤثر معايير الأداء المهني علي فعالية المراجعة الداخلية في المصارف التجارية العاملة في البيئة الليبية.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .522a | .273 | .259 | .37504 |
| a. Predictors: (Constant), Standard | | | | |

من **خطأ! لم يتم العثور على مصدر المرجع.** نلاحظ بأن قيم معامل الارتباط الثلاثة وهي معامل الارتباط البسيط R قد بلغ 0.522 بينما بلغ معامل التحديد R2 (0.273 ) في حين كان معامل التحديد المصحح R2- 0.259 مما يعني بأن المتغير المستقل التفسيري معايير الأداء المهني لوظيفة المراجعة الداخلية استطاع ان يفسر (0.259) من التغيرات الحاصلة في (فعالية المراجعة الداخلية) المطلوبة والباقي يعزى إلى عوامل اخرى.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2.848 | 1 | 2.848 | 20.251 | .000b |
| Residual | 7.596 | 54 | .141 |  |  |
| Total | 10.444 | 55 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Effectiveness | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Standard | | | | | | |

كما يلاحظ في الجدول أعلاه بأنه يتضمن قيم تحليل التباين والذي يمكن المعرفة من خلاله على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق إحصائية F وكما يلاحظ من جدول تحليل التباين المعنوية العالية لإختبار F (P < 0.001 ) مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الإنحدار الخطي من الناحية الإحصائية بين معايير الأداء المهني لوظيفة المراجعة الداخلية وفعالية المراجعة الداخلية.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.436 | .581 |  | 2.473 | .017 |  |  |
| Standard | .639 | .142 | .522 | 4.500 | .000 | 1.000 | 1.000 |
| a. Dependent Variable: Effectiveness | | | | | | | | |

من الجدول أعلاه نستنتج ان المتغير المستقل (معايير الأداء المهني لوظيفة المراجعة الداخلية) كان معنويا ً من الناحية الإحصائية وحسب أختبار t (عند مستوى معنوية P ≤ 0.001) ، وإن معادلة خط إنحدار ( فعالية المراجعة الداخلية ) على اختبارات (معايير الأداء المهني لوظيفة المراجعة الداخلية) هي:

فعالية المراجعة الداخلية (**Y**) = 1.436 + (0.639 × معايير الأداء المهني لوظيفة المراجعة الداخلية)

## نتائج الدراسة:

استناداً على ما تم استعراضه عند إختبار فرضيات الدراسة نستنتج أن:

1. تؤثر معايير الأداء المهني علي فعالية المراجعة الداخلية في المصارف التجارية العاملة في البيئة الليبية.
2. يؤثر معيار استقلالية المراجع الداخلي بشكل ايجابي علي فعالية المراجعة الداخلية.
3. يؤثر معيار الكفاءة المهنية لوظيفة المراجعة الداخلية بشكل ايجابي علي فعالية المراجعة الداخلية.
4. يؤثر معيار نطاق العمل الميداني لوظيفة المراجعة الداخلية بشكل ايجابي علي فعالية المراجعة الداخلية.
5. يؤثر معيار أداء العمل لوظيفة المراجعة الداخلية بشكل ايجابي علي فعالية المراجعة الداخلية.
6. يؤثر معيار إدارة القسم لوظيفة المراجعة الداخلية بشكل ايجابي علي فعالية المراجعة الداخلية.

## توصيات الدراسة:

نعرض فيما يلي بعض التوصيات على النحو التالي:

1. انشاء منظمة مهنية تُعنى بالأداء المهني للمراجعين الداخليين في ليبيا، وبما يسهم في تطوير ممارسة وظيفة المراجعة الداخلية.
2. اصدار معايير مراجعة داخلية تتلاءم وبيئة الممارسة في ليبيا على أن تكون تلك المعايير الزامية.
3. تقييم درجة استرشاد المراجعين الداخليين في ليبيا بمعايير الأداء المهني الصادرة عن IIA اثناء تنفيذهم لمهام أعمال المراجعة الداخلية.
4. حث الجامعات الليبية على زيادة الاهتمام بالتعريف بمعايير الأداء المهني الصادرة عن IIA ضمن المقررات الدراسية بالتعليم الجامعي.
5. إجراء المزيد من الدراسات حول تأثير معايير الأداء المهني على فعالية المراجعة الداخلية.

**كما تقترح الدراسة الحالية بعض الدراسات المستقبلية على النحو التالي:**

1. التعرف على مدى تأثير معايير الأداء المهني على فعالية المراجعة الداخلية بقطاعات أخرى لمعايير المراجعة الداخلية الصادرة عن IIA.
2. التعرف على مدى استرشاد المراجعين الداخليين في ليبيا بمعايير الأداء المهني الصادرة عن IIA اثناء تنفيذهم لمهام أعمال المراجعة الداخلية.
3. التعرف على مدى إدراك المراجعين الداخليين في ليبيا بمعايير الأداء المهني الصادرة عن IIA.

**قائمة المراجع:**

**المراجع العربية:**

# الكتب:

1. وجدي حامد حجازي، **(2010) أصول المراجعة الداخلية،** الاسكندرية: دار التعليم الجامعي.
2. أمين السيد أحمد لطفي، **(2007)** **دراسات متقدمة في المراجعة وخدمات التأكد،** الاسكندرية: الدار الجامعية.
3. خلف عبد الله الوردات، **(2006)** **التدقيق الداخلي بين النظرية والتطبيق وفقا لمعايير التدقيق الدولية،** عمان: مؤسسة الوراق.
4. عبدالوهاب نصر، شحاته السيد شحاته، **(2006)** **الرقابة والمراجعة الداخلية الحديثة في بيئة تكنولوجيا المعلومات وعولمة أسواق المال، الواقع والمستقبل،** الاسكندرية: الدار الجامعية.
5. كمال الدين الدهراوي، محمد سرايا، **(2006) دراسات متقدمة في المحاسبة والمراجعة،** الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
6. وليام توماس، امرسون هنكي، **(2006) المراجعة بين النظرية والتطبيق،** تعريب أحمد حجاج، كمال الدين سعيد، الرياض: دار المريخ.
7. أمين السيد أحمد لطفي، **(2005) مراجعات مختلفة لأغراض مختلفة،** الاسكندرية: الدار الجامعية.
8. إبراهيم طه عبد الوهاب، **(2004)** **المراجعة، النظرية العلمية والممارسة المهنية،** كلية التجارة جامعة المنصورة.
9. عبدالرؤوف جابر، **(2004) الرقابة المالية والمراقب المالي من الناحية النظرية،** بيروت: دار النهضة العربية.
10. ألفين أرنيز، جيمس لوبيك، **(2002) المراجعة مدخل متكامل،** تعريب محمد الدسيطي، أحمد حجاج، الرياض: دار المريخ.
11. سناء محمد بدران، **(2001)** **الاتجاهات الحديثة في المراجعة، النظرية والتطبيق.**
12. خالد أمين عبد الله، **(1998) التدقيق والرقابة في البنوك،** عمان: دار وائل للنشر.
13. السيد أحمد السقا، **(1997) المراجعة الداخلية، الجوانب المالية والتشغيلية،** الجمعية السعودية للمحاسبة.
14. محمد سمير الصبان وأخرون، **(1996) الرقابة والمراجعة الداخلية مدخل نظري وتطبيقي،** الإسكندرية: الدار الجامعية.
15. أحمد صالح العمرات، **(1990) المراجعة الداخلية، الإطار النظري والمحتوى السلوكي،** عمان: دار البشر.
16. أحمد محمد زامل، **(1989) الرقابة علي التكاليف،** الزقازيق: مكتبة التكامل.
17. أحمد محمود خيري، **(1986)** **دروس وبحوث في المراجعة،** القاهرة: دار الفكر.
18. شوقي خاطر، **(1985)** **أصول المراجعة،** طنطا: مكتبة الجامعة.
19. محمود شوقي عطا الله، **(1978) دراسات وبحوث في المراجعة،** القاهرة: دار النهضة.

# الدوريات:

1. صالح ميلود خلاط، **(2005) استقراء وتقييم مجالات التطور المهني في مفهوم وأهداف ومجال عمل المراجعة الداخلية،** (مجلة الدراسات العليا، أكاديمية الدراسات العليا، العدد16).
2. أيمن فتحي الغباري، **(2000) الاتجاهات الحديثة للتدقيق الداخلي وأهميتها في تحديد الاتجاهات المستقبلية،** (مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد56).
3. رندة مرسي كيوان، **(1999) تقييم أداء المراجعة الداخلية في المنشأت الصناعية- دراسة تطبيقية،** (مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة ببنها، جامعة الزقازيق، العدد الثاني).
4. أيوب توفيق، **(1998) طبيعة التدقيق الداخلي،** (مجلة المحاسب القانوني العربي، العدد97، الأردن).
5. أمال نظير مذكور، سوزان جمال الدين، **(1997) زيادة فعالية نظام التكاليف علي أساس الأنشطة باستخدام التكاليف الحقيقية وتفعيل دور المراجع الداخلي،** (المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الثالث، 2001).
6. محمد الرملي، **(1994) إطار مقترح لمعايير المراجعة الداخلية في ظل تكنولوجيا المعلومات،** (مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة بسوهاج، جامعة أسيوط المجلد الثامن، العدد الثاني).
7. محمد الفيومي محمد، **(1994) دور استخدام أسلوب لجان المراجعة في الشركات المصرية،** (المجلة العلمية للتجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، العدد الأول).
8. رأفت علي رضوان، **(1985) الممارسة الجارية للمراجعة الداخلية في شركات القطاع العام المصري،** (المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة أسيوط، ملحق خاص للعدد الثامن).
9. رأفت علي رضوان، **(1983) معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية،** (المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، العدد الثالث).

# رسائل الماجستير:

1. محمد مفتاح الفطيمي، **(2004) تقييم فعالية إدارات المراجعة الداخلية،** رسالة ماجستير غير منشورة أكاديمية الدراسات العليا طرابلس.
2. حمدان فرحان الخريسات، **(1993) تقويم فاعلية وظيفة التدقيق الداخلي في الشركات الصناعية المساهمة الأردنية،** رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدارسات العليا بالجامعة الأردنية.
3. طارق عبدالخالق نصار، **(1993) استخدام معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية في زيادة الكفاءة والفعالية بالبنوك التجارية بالتطبيق علي بنك مصر ببور سعيد،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قناة السويس، كلية التجارة ببور سعيد.
4. جمال عبدالعزيز صابر، **(1987) استخدام أسلوبي التكلفة والعائد والتكلفة مع الفعالية في تقييم المراجعة الداخلية،** رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة القاهرة.

# مراجع أخرى:

1. همام محمد ابوراوي وأخرون، **(2017)** **دور المراجع الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية،** كلية الاقتصاد، قسم المحاسبة، جامعة الرفاق.
2. سعودي بلقاسم، **(2016/2017) المراجعة الداخلية،** مطبوعة مقدمة لطلبة علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف – المسيلة.
3. الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، **(2007) مشروع تطبيق معايير المراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية.**
4. محمد فرح عبد الحليم، **(2005) المراجعة الداخلية في المصارف السودانية،** المؤتمر العربي الأول، القاهرة.
5. مصطفى افتوحة، سامح الماقوري، **(2005) نموذج استرشادي مقترح لتقرير المراجعة الداخلية،** المؤتمر الأول حول الرقابة الداخلية الواقع والأفاق، أكاديمية الدراسات العليا طرابلس.
6. خالد الكاجيجي، أحمد بيت المال، **(2005) تقييم واقع المراجعة الداخلية بالمصارف الأهلية،** المؤتمر الأول حول الرقابة الداخلية الواقع والأفاق، أكاديمية الدراسات العليا طرابلس.
7. محمد أمين، **(2004) الرقابة ومراجعة الحسابات،** مركز الخبرات الإدارية والمحاسبية.
8. الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، **(2004) إطار مقترح لمعايير المراجعة الداخليةفي المملكة العربية السعودية.**
9. عصام الدين محمد متولي، **(2003) المراجعة (1)،** الخرطوم: دار جامعة السودان المفتوحة.
10. خالد محمود وسمير الشاهد، **(1999) معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية،** دورة تدريبية نظمها مركز التدريب المصرفي، مصرف ليبيا المركزي.
11. نعيم دهمش، **(1986) التدقيق الداخلي،مفهومه، أهدافه، نطاقه،** ندوة التدقيق الداخلي الأولى، سلطة الكهرباء الأردنية، عمان.

# الملاحق



**وزارة التعليم**

**جامعة أفريقيا للعلوم الإنسانية والتطبيقية**

**قسم المحاسبة**

***صحيفة إستبيان***

السادة / المحتــــــرمون

**السلام عليكم ورحمة الله وبركاته**

تحية واحتراماً وبعد:

يقوم الباحثون بإعداد بحث بعنوان " **مدى تطبيق معاييرالأداء المهني و أثرها علي فاعلية المراجعة الداخلية** "من أجل الحصول علي درجة البكالوريوس في المحاسبة.

وقد تم تصميم هذه الاستبانة لجمع المعلومات اللازمة عن المراجعة الداخلية في المصارف التجارية الليبية.

راجين منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبانة ومؤكدين لكم بأن المعلومات الواردة فيها سوف تعامل بسرية تامة، وسوف تستعمل لأغراض البحث العلمي فقط.

الباحثون

أنس عبدالكريم الشيباني-عبدالرحمن صلاح إدريس-محمد الهادي جمعة بن يزيد

**المحور الأول** : **الأسئلة المتعلقة بالمعلومات الشخصية :**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. **المؤهل العلمي :** | |  | 1. **الجنس :** | |
| 1. أقل من بكالوريوس |  | 1. ذكر |  |
| 1. بكالوريوس |  | 1. أنثى |  |
| 1. ماجستير فأكثر |  |  | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. **سنوات الخبرة كمراجع داخلي :** | |  | 1. **التخصص العلمي :** | |
| 1. أقل من 5 سنوات |  | 1. محاسبة |  |
| 1. من 5 الي 10 سنوات |  | 1. إدارة أعمال |  |
| 1. أكثر من 10 سنوات |  | 1. تمويل و مصارف |  |
|  |  |  | 1. أخرى |  |

**المحور الثاني** : **معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية :**

1. **الأسئلة المتعلقة بمدى تطبيق معيار الاستقلالية :**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| الأسئلة | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| 1. الموقع الحالي لقسم المراجعة الداخلية بالهيكل التنظيمي يعتبر مناسب من حيث الاستقلالية |  |  |  |  |  |
| 1. صرف المكافأت التشجيعية عن طريق لجنة الادارة يؤثر علي استقلالية المراجع الداخلي |  |  |  |  |  |
| 1. قدرة المراجع الداخلي علي ابداء رأيه بحرية وعدم خضوعة لأي ضغوطات خارجية أو داخلية |  |  |  |  |  |
| 1. وجود كادر وظيفي كافي بالمراجعة الداخلية يسمح بإجراء تغيير في مهام المراجعين من حين لأخر |  |  |  |  |  |
| 1. استقلالية المراجع عن الادارة التي يقوم بمراجعتها بحيث لا يراجع عمل سبق ان شارك بنفسه بتنفيذة |  |  |  |  |  |
| 1. عدم تدخل الادارة التنفيذية في اجراءات المراجع |  |  |  |  |  |
| 1. لدى المراجع الداخلي حرية الوصول الي السجلات والأصول ومسائلة الموظفين |  |  |  |  |  |

1. **الأسئلة المتعلقة بمدى تطبيق معيار الكفاءة المهنية :**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| الاسئلة | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| 1. القدرة علي التعبير والابلاغ وايصال المعلومات لادارة المشروع |  |  |  |  |  |
| 1. لدى المراجع الداخلي الخبرة الكافية لمراجعة أعمال المصرف من خلال العمل بأغلب أقسامه في فترات سابقة |  |  |  |  |  |
| 1. تنوع أعمال المراجعين الداخليين بالمصرف |  |  |  |  |  |
| 1. الاطلاع باستمرار علي اللوائح والقرارات التي تصدر عن الجهات الرقابية |  |  |  |  |  |
| 1. وضع برامج تعليمية وتدريبية مستمرة للمراجعين الداخليين |  |  |  |  |  |
| 1. لدى المراجع القدرة علي تمييز مؤشرات الغش والتلاعبات والتحريف في السجلات و القوائم المالية |  |  |  |  |  |

1. **الأسئلة المتعلقة بمدى تطبيق معيار العمل الميداني :**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **الأسئلة** | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| 1. يقوم المراجع الداخلي بفحص البرامج التشغيلية (المنظومات) و التأكد من صحة طريقة تنفيذها |  |  |  |  |  |
| 1. لدى المراجع الداخلي القدرة و المعرفة الكافية لاستخدام تقنية الحاسب الالي واجراء المراجعة الالكترونية |  |  |  |  |  |
| 1. التركيز في المراجعة لا يقتصر علي النواحي المالية وانما يشمل النواحي الغير مالية في المصرف |  |  |  |  |  |
| 1. يقوم المراجع الداخلي في الغالب بمراجعة العقود المبرمة بين المصرف والغير قبل اعتمادها |  |  |  |  |  |
| 1. وجود نظام رقابة داخلية سليم وفعال داخل المصرف |  |  |  |  |  |
| 1. معرفة المراجع الداخلي للهدف الذي يسعى لتحقيقة من خلال قيامه بمراجعة أعمال المصرف |  |  |  |  |  |

**4. الأسئلة المتعلقة بمدى تطبيق معيار أداء العمل :**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| الأسئلة | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| 1. يتم التخطيط للعمل مسبقاً بقسم المراجعة الداخلية |  |  |  |  |  |
| 1. يتم تقدير الوقت الذي تستغرقه في كل عملية المراجعة |  |  |  |  |  |
| 1. يتم حفظ وتسجيل واعداد كافة المعلومات والمستندات التي تبنى عليها نتائج عملية المراجعة ووضعها في ملف خاص |  |  |  |  |  |
| 1. يتم توصيل نتائج أعمال المراجع الداخلي للإدارة العليا |  |  |  |  |  |
| 1. يتم فحص المعلومات المتاحة وتقييمها والتأكد من كفايتها وملائمتها |  |  |  |  |  |
| 1. الحصول علي معلومات مسبقة لأستخدامها في عملية المراجعة من خلال دراسة النظام الداخلي |  |  |  |  |  |
| 1. اجراء بعض الاتصالات المكتوبة أو الشفهية مع الادارات والموظفين الخاضعين للمراجعة قبل بدء عملية المراجعة |  |  |  |  |  |

1. **الأسئلة المتعلقة بمدى تطبيق معيار ادارة القسم :**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| الأسئلة | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| 1. الاحتفاظ بوثيقة مكتوبة تتضمن تحديد اهداف وسلطات ومسؤوليات قسم المراجعة الداخلية |  |  |  |  |  |
| 1. وجود شروط ومواصفات محددة عند اختيار المراجعين الداخليين الجدد |  |  |  |  |  |
| 1. وجود تنسيق بين قسم المراجعة الداخلية والمراجع الخارجي |  |  |  |  |  |
| 1. القيام بوضع السياسات والاجراءات المكتوبه لتحديد مسؤوليات و أعمال المراجعين الداخليين |  |  |  |  |  |
| 1. تبادل برامج و خطط المراجعة مع المراجع الخارجي حتي لا يكون هناك نوع من الازدواجية في اداء العمل |  |  |  |  |  |
| 1. تبني اسلوب لمراقبة وتقييم فاعلية برنامج الرقابة المتبع |  |  |  |  |  |
| 1. يتم وضع برنامج يهدف لتقييم العمل داخل القسم |  |  |  |  |  |

**المحور الثالث** : **فاعلية المراجعة الداخلية :**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| الأسئلة | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| 1. وجود معايير تدقيق داخلي ملزمة للعمل بها |  |  |  |  |  |
| 1. عدم تأثير المدير العام علي مهام المراجع الداخلي |  |  |  |  |  |
| 1. كفاية عدد العاملين في قسم المراجعة الداخلية |  |  |  |  |  |
| 1. تخطيط وفحص وتقييم المعلومات من قبل المراجعين الداخليين |  |  |  |  |  |
| 1. قيام المراجع الداخلي ببناء نتائج عمله علي أساس التحليلات والتقويمات الملائمة والموضوعية |  |  |  |  |  |
| 1. وجود وصف وظيفي لمهام ووظيفة المراجع الداخلي بالمصرف |  |  |  |  |  |