



فعالية اجراءات المراجعة الداخلية في إضافة قيمة لأعمال جامعة الملك خالد

إعداد

وفاء زهير الشهري

باحث ماجستير بقسم المحاسبة

كلية الأعمال - جامعة الملك خالد

المملكة العربية السعودية

wafaa.al@hotmail.com

د / هدي إبراهيم السيد

أستاذ مساعد بقسم المحاسبة

كلية الأعمال - جامعة الملك خالد

المملكة العربية السعودية

dr.alsayed@kku.sa

مجلة البحوث التجارية - كلية التجارة جامعة الزقازيق

المجلد السادس والأربعون - العدد الرابع أكتوبر 2024

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

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى إظهار الدور الذي تلعبه المراجعة الداخلية من خلال عمل المراجع الداخلي في تعزيز إجراءات المراجعة الداخلية لتعزيز قيمة الأعمال في جامعة خالد. و لتحقيق أهداف البحث قمنا بالاعتماد على المنهج الوصفي و استعراض أهم الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع، أما بالنسبة للجانب الميداني قمنا بتطبيق الدراسة على جامعة خالد إلى واقع إجراءات المراجعة الداخلية ، حيث تم الاعتماد على المقابلة الشخصية مع المسؤولين ذوي الاختصاص و التقرير الوصفي و أسلوب الاستقصاء، و قد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : المراجعة الداخلية تساهم في تعزيز إجراءات الرقابة الداخلية من خلال الاستقلالية، نطاق العمل والفعالية والكفاءة لعملية المراجعة والداخلية وجودة لنظام المراجعة الداخلية من أجل تعزيز نقاط القوة و معالجة نقاط الضعف المكتشفة في نظام المراجعة الداخلية.

المصطلحات الأساسية:

وحدات المراجعة الداخلية هي ذاتها إدارات المراجعة الداخلية – الجهة المستفيدة ذاتها الجهة محل المراجعة-ممارسات المراجعة الداخلية ذاتها إجراءات المراجعة الداخلية ذاتها.

أولاً: مقدمة

شهد تفعيل المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية مراحل متعددة وكانت أول هذه المراحل قرار مجلس الوزراء "رقم 235 في 1425/7/2 هـ" القاضي بإنشاء وحدات المراجعة الداخلية في الجهات المشمولة برقابة الديوان العام للمحاسبة"، ومن ثم قرار مجلس الوزراء رقم (129) وتاريخ 1428\4\6 هـ الذي تضمن اللائحة الموحدة لوحدات المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة والتي تمثل التشريع لأعمال المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية ومن ثم القرار رقم (412) وتاريخ 1441\6\17 هـ بإلغاء إدارة المتابعة في الجهات الحكومية ونقل مهام الحملات التفتيشية ومراقبة سير العمل وفحص الشكاوي إلى إدارة المراجعة الداخلية وأصبح لتفعيلها أهمية عالية في ظل تطبيق آليات الحوكمة والمخاطر وتفعيل أنظمة الرقابة الداخلية في الجهات الحكومية ورفع مستوى الأداء على كافة الأعمال المالية والإدارية وزاد أهمية المراجعة الداخلية باعتماد المملكة العربية السعودية رؤية 2030 والتي يندرج من ضمن برامجها برنامج التحول الوطني والذي ينص على أن البرنامج يهدف إلى تحقيق "التميز في الأداء الحكومي"، وتعزيز المكنات الاقتصادية، والارتقاء بمستوى الخدمات المعيشية " (رؤية 2030 م- مجلة الديوان العام للمحاسبة د.فهدة السديري)

تكمن فعالية المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية في مساعدة الجهات لتحقيق التميز في الأداء الحكومي من خلال التأكد من سلامة أنظمة الرقابة الداخلية وفعاليتها والتي عرفتها اللائحة الموحدة للمراجعة الداخلية بأنها "مجموعة الوسائل والإجراءات والأساليب التي تستخدم بقصد حماية النقدية وغيرها من الأصول وضمان الدقة المحاسبية وتنمية الكفاءة الإنتاجية وتشجيع الالتزام بالسياسيات الإدارية المرسومة" (المادة الأولى من اللائحة الموحدة للمراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية الصادرة بالأمر رقم (129) وتاريخ 1428\4\6 هـ) وتحقيق لفعالية دور المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية وتنظيم أعمالها في ظل حدوث تطبيقها وندرة التخصص والتأهيل في الأجهزة الحكومية تم إصدار الدليل الاسترشادي لأعمال المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية من معهد الإدارة العامة وإصدار الديوان العام للمحاسبة الدليل الإرشادي لأعمال وحدة المراجعة الداخلية بالأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة وقدم معهد الإدارة العامة والديوان العام للمحاسبة الدورات والدبلومات العالية التخصصية في المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية

وتبعثها الجامعات السعودية في تقديم الدبلومات العالية في الحوكمة والمخاطر والمراجعة الداخلية.

وبالرغم على وجود الإجراءات التنفيذية والإدارية والتشغيلية والتدريبية التي تدعم حوكمة ممارسات المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية في جوانب التخطيط لعمليات المراجعة وتنفيذها وإصدار التقارير بنتائج من خلال مراجعين قدمت لهم المكنات التي تكسبهم الجدرات التي يجب أن يتمتع بها الكادر الإداري والفني في المراجعة الداخلية وتساعدهم في تفعيل الحوكمة في إجراءاتها و تطبيق معايير المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية "معايير الصفات ومعايير الأداء - ومعايير التقرير" (الديوان العام للمحاسبة - الممارسات العملية للمراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية) أثناء تنفيذ أعمال المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية وتحقيق مفهوم المراجعة بفاعلية والذي عرفته الجمعية السعودية للمحاسبين والمراجعين أنه "نشاط مستقل موضعي، يقدم تأكيدات وخدمات استشارية بهدف إضافة قيمة للمؤسسة وتحسين عمليات الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة" (الديوان العام للمحاسبة - الممارسات العملية في الأجهزة الحكومية) .

وعليه هذا البحث يدرس فعالية أعمال المراجعة الداخلية في جامعة الملك خالد في إضافة قيمة لأعمال الجامعة والقيام بدورها في التأكد من فعالية النظام الرقابي الداخلي في الجهة والعمل بكافة معايير المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية والتي تتمثل في معايير الصفات (معايير الكفاءة المهنية اللازمة -معايير العناية المهنية اللازمة - معيار رقابة الجودة) ومعايير الأداء (معايير ادلة الاثبات - معيار التخطيط - معيار الإشراف السليم) ومعايير التقارير (معيار شكل التقرير - معيار محتوى التقرير) كما نص عليها الدليل الإرشادي الأعمال وحدات المراجعة الداخلية بالأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة والذي يعد المنظم لإعمال المراجعة الداخلية وتحقيق اهداف المراجعة الداخلية، كما نصت عليه لائحة المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية رقم (129) وتاريخ 1428\4\6 هـ وقيامها بدور إيجابي في توفير مقاومات الرقابة المصاحبة الفعالة ، وتساهم بدورها في سد الفجوة فيما بين الرقابة السابقة والرقابة اللاحقة " (الممارسات العملية للمراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية - الديوان العام للمحاسبة) على اعمال الجهات .

ثانياً: مشكلة الدراسة :

من خلال تعريف المعهد الدولي للمراجعين IIA 1999 بأنها: "الداخلية هي نشاط مستقل وموضوعي يقدم تأكيدات وخدمات استشارية بهدف إضافة قيمة للمؤسسة وتحسين عملياتها ويساعد

هذا النشاط في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال اتباع أسلوب منهجي منظم لتقييم وتحسين فاعلية عمليات الحوكمة والمخاطر والرقابة."

ومن خلال التعريف السابق يمكن القول أن فعالية نشاط المراجعة الداخلية تتمثل في اضافتها قيمة لإعمال الجهة والتأكد من سلامة واكتمال أنظمة الرقابة الداخلية.

وبالتالي تتمثل المشكلة الرئيسية للبحث دراسة العلاقة بين التزام المراجعة الداخلية بمعايير المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية ودورها في إضافة قيمة لإعمال الجهات وتقييم نظام الرقابة الداخلية في الأجهزة الحكومية .

وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في محاولة الباحث الإجابة على السؤال التالي:

❖ هل يتم العمل بالمهام الواردة في اللائحة الموحدة للمراجعة الداخلية؟

❖ هل يتم تطبيق كافة معايير الصفات؟

❖ هل يتم تطبيق كافة معايير الأداء؟

❖ هل يتم تطبيق كافة معايير التقرير؟

ثالثاً: أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذا البحث من أهمية دور ممارسات المراجعة الداخلية جامعة الملك خالد في إضافة قيمة لإعمال الجامعة ويتحقق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على معايير المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية.
- التعرف على دور ممارسات المراجعة الداخلية في جامعة الملك خالد.
- التوصل الى استنتاجات تحلل واقع ممارسات المراجعة الداخلية في الجامعات السعودية ودورها في إضافة قيمة لإعمال الجامعات.

رابعاً: أهمية الدراسة:

يستمد البحث أهميته من أهمية دور المراجعة الداخلية في إضافة قيمة في ظل الالتزام بالأنظمة المنظمة لإجراءاتها والتشريع الوارد في اللائحة الموحدة للمراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية، وقد حظيت المراجعة الداخلية بالناية البالغة منذ قرار إنشائها في كافة الجهات المشمولة برقابة الديوان العام للمحاسبة، ومن جهة أخرى يسعى البحث لإظهار مستوى التزام المراجعة الداخلية في جامعة الملك خالد، جامعة الملك سعود بتنفيذ المهام الواردة في اللائحة الموحدة والعمل بناء على معايير المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية خلال الفترة الزمنية 2020 م إلى م 023 م.

خامساً : فروض الدراسة

لتحقيق هدف الدراسة وللإجابة عن السؤال الذي تم طرحه في مشكلة الدراسة يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

الفرض الرئيسي : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد المراجعة الداخلية على إجراءات المراجعة الداخلية".

وينبثق من الفرض الرئيسي عدة فروض فرعية :

الفرض الفرعي الأول / "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الاستقلالية على إجراءات المراجعة الداخلية".

الفرض الفرعي الثاني / "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد نطاق العمل على إجراءات المراجعة الداخلية".

الفرض الفرعي الثالث/ "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الفعالية والكفاءة على إجراءات المراجعة الداخلية".

الفرض الفرعي الرابع / "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد جودة المراجعة الداخلية على إجراءات المراجعة الداخلية".

سادساً: طريقة جمع البيانات وطريقة التحليل الإحصائي :

البحث يعتمد من الجانب النظري الاستقرائي من خلال قراءة الأنظمة المنظمة لإعمال المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية أما في الجانب النظري من خلال المنهج التحليلي للالتزام المراجعة الداخلية بتطبيق المعايير ودورها في تقييم نظام الرقابة الداخلية وإضافة قيمة لإعمال الجهات من خلال استمارة استبيان من جمع بيانات من الجهات المستفيدة من خدمات المراجعة الداخلية.

بعد الانتهاء من جمع البيانات تم الاستعانة بالحاسب الآلي بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS, Version2) لتفريغ البيانات وجدولتها وإجراء التحليل الإحصائي المناسب لتحليل البيانات واختبار صحة الفروض، وتطلب ذلك استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، والإحصاء الاستدلالي. وتم استخدام الأدوات الإحصائية وذلك بهدف اختبار العلاقة بين المتغير التابع وجميع متغيرات الدراسة. حيث اعتمدت على مصفوفة الارتباط بيرسون لاختبار الارتباط بين متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى الاعتماد على نموذج الانحدار المتعدد.

سابعاً : حدود الدراسة

توجد العديد من الحدود المتعلقة بالدراسة والتي يمكن تناولها كما يلي:
حدود زمنية : تم إجراء هذه الدراسة خلال الفترة من عام 2021 حتى عام 2023.
حدود مكانية : أجريت هذه الدراسة على جامعة الملك خالد.
حدود موضوعية : تتمثل الحدود الموضوعية فيما يلي:
■ أجريت هذه الدراسة جامعة الملك خالد في المملكة العربية السعودية.

ثامناً: خطة الدراسة

في ضوء مشكلة البحث وتحقيقاً لأهدافه، تسيير خطة البحث على النحو التالي:

القسم الأول : الإطار النظري للبحث.

القسم الثاني : الدراسات السابقة واشتقاق فروض الدراسة.

القسم الثالث : الدراسة الاختبارية.

القسم الرابع : الاختبارات الاحصائية وتفسير النتائج.

خلاصة وتوصيات البحث والدراسات المستقبلية.

القسم الأول :الإطار النظري للبحث:

الواقع الفعلي لإعمال المراجعة الداخلية في جامعة الملك خالد في الأجهزة الحكومية في تطبيق الحوكمة في ممارسات المراجعة الداخلية وضح الديوان العام للمحاسبة معايير المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية معايير الصفات ممثلة في معيار الكفاءة المهنية للزمة ومعيار العناية المهنية اللازمة ممثلة معيار رقابة الجودة ومعايير الأداء ممثلة في معيار أدلة الاثبات - معيار التخطيط - معيار الإشراف السليم ومعايير التقارير ومعيار شكل التقرير ممثلة في معيار محتوى التقرير، (الديوان العام للمحاسبة - الممارسات العملية للمراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية).

نوجز مفهوم المراجعة الداخلية مهام المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية الواردة في اللائحة الموحدة للمراجعة الداخلية والمهام التي تم اضافتها للمراجعة الداخلية ومعايير المراجعة الداخلية كما نص عليها الدليل الإرشاد لإعمال المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية المراجعة فيما يلي:

1- مفهوم المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية:

عرف المعهد الدولي للمراجعين الداخليين بأنها " نشاط مستقل وموضوعي، يقدم تأكيدات وخدمات استشارية بهدف إضافة قيمة للمؤسسة وتحسين عملياتها، ويساعد هذا النشاط في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال اتباع أسلوب منهجي منظم لتقييم وتحسين فاعلية عمليات الحوكمة وإدارة المخاطر الرقابة (الدليل الاسترشادي لإجراءات عمل المراجعة الداخلية)

2- مهام المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية:

1. تقييم أنظمة الرقابة الداخلية، بما في ذلك النظام المحاسبي، للتحقق من سلامتها وملاءمتها، وتحديد أوجه القصور فيها إن وجدت، واقتراح الوسائل والإجراءات اللازمة لعلاجها بما يكفل حماية أموال الجهة وممتلكاتها من الاختلاس أو الضياع أو التلاعب ونحو ذلك .
2. التأكد من التزام الجهة بالأنظمة واللوائح والتعليمات والإجراءات المالية، والتحقق من كفايتها وملاءمتها
3. تقييم مدى كفاية الخطة التنظيمية للجهة من حيث وضوح السلطات والمسؤوليات وفصل الاختصاصات المتعارضة وغير ذلك من الجوانب التنظيمية .
4. تقييم مستوى إنجاز الجهة لأهدافها الموضوعية، وتحليل أسباب الاختلاف إن وجد .
5. تحديد مواطن سوء استخدام الجهة لمواردها المادية والبشرية، وتقديم ما يمكن الجهة من معالجتها وتلافيها مستقبلاً .
6. فحص المستندات الخاصة بالمصروفات والإيرادات بعد إتمامها للتأكد من كونها صحيحة نظامية .
7. فحص السجلات المحاسبية للتأكد من انتظام القيود وصحتها وسلامة التوجيه المحاسبي .
8. مراجعة العقود والاتفاقيات المبرمة التي تكون الجهة طرفاً فيها للتأكد من مدى التقيد بها .
9. مراجعة أعمال الصناديق وفحص دفاترها وسجلاتها ومستنداتها، والتحقق من أن الجرد قد تم وفقاً للقواعد والإجراءات المقررة
10. مراجعة أعمال المستودعات، وفحص دفاترها وسجلاتها ومستنداتها، والتحقق من أن الجرد والتقويم وأساليب التخزين قد تمت وفقاً للقواعد والإجراءات المقررة .
11. مراجعة التقارير المالية والحسابات الختامية التي تعدها الجهة والتأكد من دقتها ومدى موافقتها للأنظمة واللوائح والتعليمات والسياسات التي تطبقها الجهة .

12. تقديم المشورة عند بحث مشروع الموازنة التقديرية للجهة .
13. قيام الوحدة بالأعمال التي يكلفها بها المسؤول الأول في الجهة وذلك في مجال اختصاصاتها المشار إليها في هذه اللائحة .(اللائحة الموحدة للمراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة -القرار رقم (129) وتاريخ 6\4\1428 هـ)

3- المهام المضافة لإعمال المراجعة:

الحملات التفتيشية ومراقبة سير العمل وفحص الشكاوى التواصل من الأجهزة الرقابية في الدولة (المملكة العربية السعودية القرار رقم (412) وتاريخ 17\6\1441

4- المعايير

1-4 المجموعة الأولى معايير الصفات

- معيار الكفاءة المهنية للزمة:

يؤكد هذا المعيار على ضرورة توفر الكفاءة المهنية اللازمة في المراجع أو مجموعة المراجعين الذين سيتولون مهمة مراجعة معينة، ويتضمن تعريف الكفاءة المهنية التأهيل العلمي المناسب والخبرة العملية اللازمة وهذا يتحقق من خلال الممارسة الفعلية للمراجعة والتدريب المستمر، لضمان توفر المقدرة المعقولة على تطبيق المعرفة والمهارة والخبرة والأسلوب المهني في تفهم مشاكل المراجعة وحلها. ويغطي هذا المعيار النقاط الأساسية التي تكفل توفر الكفاءة المهنية المناسبة ومنها :

1- يجب أن يتم تخصص الأشخاص الذين يمتلكون بصفة جماعية المعرفة ، والمهارة ، والكفاء اللازمة للقيام بتنفيذ مهام المراجعة بشكل سليم ، حيث أن المسؤولية تقع على عاتق وحدة المراجعة الداخلية ككل والمراجع الداخلي كفرد في توفير الكفاءة المهنية اللازمة.

2- يجب أن توفر وحدة المراجعة الداخلية تأكيداً للمسئول الأول في الجهة والإدارات المشمولة بالمراجعة بأن المستوى التعليمي والمهارة الفنية للمراجعين الداخليين ملائمة لعمليات المراجعة التي ستنفذ.

3- يجب أن يكون لدى المراجعين الداخليين معرفة عامة بالجوانب الرقابية والمخاطر الأساسية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات وأساليب مراجعتها.

وهذا المعيار تضمنته المواد (3،4،5) من اللائحة الموحدة والمتعلقة بتشكيل وحدة المراجعة الداخلية.

4-2 معيار الحيادة والاستقلال :

يؤكد هذا المعيار على استقلالية وحدة المراجعة الداخلية والمراجعين داخل الجهة، وأن يكونوا حياديين أثناء تأديتهم لعملهم دون تحيز لأي إدارة أو أن يتم التأثير على آراء ونتائج المراجعة بأية مؤثرات أخرى وأن يكون الحكم على الظروف وفق معايير مهنية منطقية ومعقولة بدون أي قيود تحول دون التزام المراجع أو الوحدة بمبدأ الاستقلال. وفيما يلي بعض النقاط الأساسية التي يغطيها المعيار وهي:

1- يجب أن تكون وحدة المراجعة الداخلية مستقلة تنظيمياً حتى تتحمل مسؤوليات 2- يجب ألا تخضع أنشطة المراجعة الداخلية لأي تدخل داخلي أو خارجي عند تحديد نطاق المراجعة، وتنفيذ العمليات، وتبليغ النتائج 3- يجب أن يكون للمسئول عن وحدة المراجعة الداخلية اتصال مباشر مع المسئول الأول في الجهة. 4- يجب أن لا تتدخل إدارات أو مسؤولي الجهة في تعيين أو عزل مدير أو منسوبي وحدة المراجعة الداخلية وإنما يباط ذلك بالمسئول الأول بالجهة فقط مما يعزز مبدأ الاستقلال والحياد. وهذا المعيار يتفق مع ما جاء في اللائحة الموحدة للمراجعة الداخلية، فقد تضمنت المادة (17) التأكيد على توفير الاستقلال التام لوحدة المراجعة الداخلية بما يضمن قيامها بأعمالها بموضوعية، كما أكدت المادة (18) على الالتزام بالحياد وتفاذي تضارب المصالح وكذلك الإفصاح عما يؤثر أو يضعف استقلال أعمال وحدة المراجعة الداخلية.

4-3 معيار العناية المهنية اللازمة

يؤكد هذا المعيار بأن على المراجع بذل العناية المهنية اللازمة أثناء تأديته لعمله بشكل يتوفر معه درجة "معقولة" من الحذر الفني، والممارسة الأخلاقية التي تتناسب والمسؤولية الملقاة على عاتقه والدور المتوقع منه، وكذلك فإن الدور الهام الذي يؤديه التقدير الشخصي وحكمة وفطنة المراجع في تحديد طبيعة ومدى وتوقيت الإجراءات اللازمة للمراجعة وارتباط تقرير المراجع بجهات عليا يزيد من أهمية وضرورة "العناية المهنية اللازمة" كمعيار أساسي من معايير المراجعة. ويشمل هذا المعيار ما يلي:

1- التأكيد على المراجع الداخلي ببذل العناية المهنية اللازمة أخذاً في الاعتبار ما يلي:
- نطاق العمل اللازم لتحقيق أهداف المراجعة. - درجة الصعوبة والأهمية النسبية للنواحي التي سوف تطبق عليها إجراءات المراجعة. - مدى كفاية وفاعلية إجراءات إدارة المخاطر والإجراءات الرقابية الأخرى. - احتمال وقوع أخطاء جوهرية أو غش أو عدم الالتزام بالسياسات والإجراءات

الموضوعة. - تكلفة العملية مقارنة بالمنفعة المتوقعة منها.

2- يقضي المعيار بإمكانية استخدام الحاسب والأساليب الأخرى لتحليل البيانات في تنفيذ مهام المراجعة.

3- أكد المعيار على ضرورة قيام المراجع الداخلي ببذل العناية المهنية اللازمة عند تقديم الخدمات الاستشارية أخذاً في الاعتبار ما يلي:

- احتياج الإدارة والمستفيد من الخدمات الاستشارية وتقارير توصيات لنتائجها. - درجة تعقيد مهام الخدمات الاستشارية.

- التكاليف المترتبة على الخدمات الاستشارية مقارنة بالمنافع المتوقعة منها.

وهذا المعيار يتفق مع ما جاء في المادة (20) من اللائحة الموحدة التي نصت على أنه " يجب على مدير الوحدة وموظفيها بذل العناية المهنية اللازمة عند مباشرة الاختصاصات المنوطة

- معيار رقابة الجودة

ويتضمن هذا المعيار أهمية تطوير جودة المراجعة وتحسين برامجها ومتابعتها والتأكد من التزام المراجعين بمعيار الجودة في تنفيذ مهامهم وكافة نواحي أنشطة المراجعة الداخلية والمتابعة المستمرة لفعاليتها. وهذا المعيار يتفق مع نص المادة (9) الفقرة (أ) من اللائحة والتي تنص على أن " يعد مدير الوحدة الإجراءات الخاصة بأعمالها، وذلك بالتعاون مع الجهة المختصة بالتطوير والعمل على تطويرها". ويعتبر معيار رقابة الجودة مقوماً أساسياً من مقومات المراجعة الداخلية الذي يضمن مستوى جيد من الأداء، حيث أُلقت المعايير بالمسؤولية عن الجودة على مدير وحدة المراجعة وعلى المراجعين أنفسهم كالتالي :

مسؤولية مدير وحدة المراجعة

تشمل مسؤولية مدير وحدة المراجعة الداخلية ما يلي:

1- فحص تقارير عمليات المراجعة والتأكد من قيام المراجعين من اتخاذ الإجراءات الملائمة

لتنفيذ إجراءات المراجعة.

2- إشراك المشرفين وذوي الخبرة في تنفيذ مهام المراجعة وهذا الإجراء يوفر تأكيداً للمسؤول

في الإدارة عن جودة الأداء.

- 3- مراجعة إجابات وتعليقات الإدارات والأقسام محل المراجعة أو ما ينشأ من معلومات من خلال قوائم الاستقصاء أو المسح بعد كل عملية مراجعة أو عمليات مراجعة مختارة وتبين هذه العملية مدى إدراك الجهة لأنشطة المراجعة الداخلية.
- 4- دراسة التقارير الصادرة عن عمليات الفحص التي قاما أطراف خارجية لأعمال إدارة أو قسم المراجعة الداخلية وتقييم جودة عملياً الإدارة بالمعايير المهنية للمراجعة الداخلية وإجراءات المراجعة وبرامجها وأدلتها الإرشادية التي أصدر.
- 5- مراجعة برامج وإجراءات المراجعة وتحديثها باستمرار.
- 6- إصدار تقرير عن فعالية نظام رقابة الجودة ومدى تطبيقه بحيث يرفع للإدارة العليا متضمناً التوصيات الملائمة التي يجب الأخذ بها.

مسؤولية المراجعين الداخليين:

- 1- التقرير عن الالتزام بمعايير المراجعة الداخلية ويفضل أن يذكر المراجعون الداخليين في تقاريرهم أن أنشطتهم قد تمت وفقاً للمعايير المهنية للمراجعة الداخلية.
- 2- الالتزام بقواعد السلوك المهني والإفصاح عن الحالات التي لا يتحقق فيها مثل هذا الالتزام الكامل بشكل يؤثر على نطاق أو تنفيذ أنشطة المراجعة الداخلية.

المجموعة الثانية معايير الميدانية (الأداء)

وتحدد هذه مجموعة من المعايير الخطوات الهادفة والموضوعية التي يلتزم المراجع في كافة مستويات المراجعة، لذلك تعتبر معايير العمل الميداني من معايير الأداء المهني في حقل المراجعة، وتتضمن المعايير التالية:

وتتضمن المعايير التالية:

أ- معيار أدلة الإثبات

يتضمن هذا المعيار الحصول على دليل الإثبات الكافي والكفاء وذو الصلة بالموضوع، لتوفير أساس معقول يدعم النتائج التي يتوصل إليها المراجع. ومن النقاط الأساسية التي تدرج تحت هذا المعيار:

- 1- يجب أن يحدد المراجع الداخلي المعلومات الكافية والملائمة والموثوق فيها والنافعة لتحقيق أهداف المهمة.
- 2- ضرورة إجراء تحليل وتقييم مناسب للمعلومات الاستخلاص نتائج يبنى عليها المراجع الداخلي استنتاجاته.
- 3- يجب أن يسجل المعلومات الملائمة التي تؤيد النتائج والاستنتاجات.

4- يجب وضع نظام يتفق مع سياسة الجهة الحكومية لحفظ وتداول سجلات وحدة المراجعة الداخلية.

ب- معيار التخطيط:

يتضمن معيار التخطيط التأكيد على أنه يجب التخطيط لعملية المراجعة بما يضمن إجراء مراجعة ذات جودة ونوعية عالية وبطريقة اقتصادية وبكفاءة وفعالية وفي الوقت المناسب ويتضمن معيار التخطيط ما يلي: 1- يجب أن يضع المراجع الداخلي خطة لكل مهمة مراجعة تتضمن نطاق وأهداف وتوقيت عملية المراجعة والتكلفة والزمن المخصصة لها.

2- يجب أن يأخذ المراجع الداخلي في اعتباره عند التخطيط ما يلي :

أهداف النشاط محل المراجعة. المخاطر المحيطة بالنشاط، بأهدافه، بموارده، بعملياته، وبالوسائل التي تحد من وصول هذه المخاطر إلى المستويات الغير مقبولة. مدى كفاية وفاعلية إدارة مخاطر النشاط ونظم الرقابة عليه. إمكانية إجراء تحسينات جوهرية على إدارة مخاطر النشاط.

3- يجب عند تحديد أهداف مهام المراجعة أن يؤخذ في الاعتبار احتمالات الأخطاء، عدم الالتزام، تغير الظروف وبالتالي إيجاد بدائل للخطة

4- يجب أن يكون نطاق المهمة كافي لتحقيق أهدافها.

5- عند تخطيط مهام الخدمات الاستشارية، يجب أن يحدد نطاق المهمة بحيث يحقق أهداف هذه الخدمات

6- يجب أن تحدد الموارد المناسبة لتحقيق أهداف المهمة، وتحديد الفريق بناءً على تقييم صعوبة المهمة وقيود الوقت والموارد المتاحة.

7- يجب وضع برنامج مراجعة يتم إتباعه لتحقيق أهداف المهمة، بحيث يتضمن الإجراءات اللازمة لتعيين، وتحليل، وتقييم، وتسجيل المعلومات أثناء التنفيذ. ويتفق هذا المعيار مع المادة (7) والمادة (20) من اللائحة واللذان تضمنتا التأكيد على التخطيط الدقيق والمناسب لجميع خطوات عملية المراجعة.

ج- معيار الإشراف السليم :

يؤكد المعيار على أنه يجب الإشراف السليم على كافة المراجعين الذين يتولون عمليات الفحص أو القيام بالإجراءات اللازمة لتجميع أدلة الإثبات. ويتضمن هذا المعيار النقاط الأساسية التالية :

1- يجب تحديد المسؤولية عن المتابعة في دليل المراجعة الداخلية المعد من قبل الجهة.

- 2- يجب على المراجعين الداخليين التأكد من أن الإجراءات التي تم اتخاذها بشأن نتائج المراجعة التي تعالج الأمور ذات العلاقة
- 3- يجب على المراجعين الداخليين القيام بالمتابعة للتأكد من اتخاذ الإجراء المناسب على نتائج المراجعة التي تم التقرير عنها.
- 4- قد تكون بعض النتائج التي تم التقرير عنها من الأهمية بحيث تستدعي اتخاذ إجراء فوري من جانب الإدارة.

وهذا المعيار يتفق مع المادة (20) والمادة (6) من اللائحة الموحدة واللذان تضمنتا تأكيداً بأن: يتولى مدير الوحدة تنظيمها والإشراف عليها، ويكون مسؤولاً عن حسن سير العمل فيها وعن إنجاز جميع اختصاصاتها بفعالية.

د- معيار دراسة الأنظمة واللوائح وفحص مدى الالتزام بها:

يؤكد هذا المعيار بأن على المراجع دراسة الأنظمة واللوائح للتحقق من كفايتها ومدى الالتزام بها، لذا يتعين على المراجع التحقق من تطبيق الأنظمة واللوائح التي تخضع لها الجهة وكذلك التأكد من كفاية وملائمة هذه الأنظمة لما يستجد من تطورات.

ويتفق هذا المعيار مع ما ورد بالفقرة (2) من المادة العاشرة من اللائحة الموحدة والتي حددت أن من اختصاصات الوحدة التأكد من التزام الجهة بالأنظمة واللوائح والتعليمات والإجراءات المالية والتحقق من كفايتها وملاءمتها.

هـ - معيار دراسة وتقييم نظام الرقابة الداخلية:

يؤكد هذا المعيار على ضرورة الوصول إلى فهم كاف لنظام الرقابة الداخلية بهدف تقييمه، بغرض تحديد ما إذا كان النظام الموضوع يوفر تأكيداً معقولاً بأن أهداف الجهة سيتم تحقيقها بطريقة اقتصادية وبكفاءة جيدة. ويتفق هذا المعيار مع ما جاء في الفقرة (1) من المادة العاشرة من اللائحة الموحدة والتي حددت أن من اختصاصات وحدة المراجعة الداخلية تقييم أنظمة الرقابة الداخلية.

و- معيار تحليل البيانات المالية:

ويؤكد هذا المعيار بأن على المراجع دراسة وتحليل التقارير والبيانات المالية كالقوائم المالية أو الحسابات الختامية والإيضاحات المرفقة بها.

ويتفق هذا المعيار مع ما جاء في الفقرة (11) من المادة العاشرة من اللائحة الموحدة والتي حددت أن من اختصاصات الوحدة مراجعة التقارير المالية والحسابات الختامية التي تعدها الجهة والتأكد من دقتها ومدى اتفاقها مع الأنظمة واللوائح والتعليمات والسياسات التي تطبقها الجهة .

المجموعة الثالثة : معايير التقرير

وهذه المعايير تحدد الأسس التي ينبغي مراعاتها عند تبليغ نتائج المراجعة. وتتضمن المعايير التالية:

معيار شكل التقرير

يؤكد هذا المعيار على أهمية أن يكون تقرير مهمة المراجعة بالشكل الذي يضمن وصول النتائج والتوصيات إلى الجهة المستفيدة بشكل واضح ودقيق.

معيار محتوى التقرير

يؤكد هذا المعيار على أهمية مراعاة اختلاف محتوى التقرير بحسب نوع المراجعة إلا أنه بشكل عام يجب أن يتضمن التقرير أهداف المراجعة ونطاقها وأسلوبها ونتائجها بما في ذلك الملاحظات والاستنتاجات والتوصيات، مع الإشارة إلى الالتزام بمعايير المراجعة الداخلية وكذلك ما ورد باللائحة الموحدة للمراجعة الداخلية، والى وجهة نظر المسؤولين في الجهة محل المراجعة حول النتائج والتوصيات وهذا المعيار يتفق مع المواد (11، 12، 13، 14) من اللائحة الموحدة والتي نظمت تقارير وحدة المراجعة الداخلية.

القسم الثاني : الدراسات السابقة واشتقاق فروض الدراسة

دراسة محمد بن تويلى -جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية -2020 إدارات المراجعة الداخلية في تعزيز مبادئ الحوكمة من وجهة نظر العاملين في وزارة الداخلية ووزارة الاقتصاد والتخطيط في المملكة العربية السعودية هدفت الدراسة الى التالي التعرف على واقع إدارات المراجعة الداخلية في وزارة الداخلية ووزارة الاقتصاد والتخطيط في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة، التعرف على واقع تطبيقات (ممارسات) مبادئ الحوكمة في وزارة الداخلية ووزارة الاقتصاد والتخطيط في المملكة العربية السعودية ،معرفة هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارات المراجعة الداخلية وتعزيز مبادئ الحوكمة وممارساتها في وزاراتي الداخلية والاقتصاد والتخطيط في المملكة العربية السعودية

هدفت دراسة (محسن مقلد، 2018) إلي تحديد أدوار المراجعين الداخليين في إدارة المخاطر بمنظمات الأعمال ومن ثم اجراء دراسة ميدانية لإختبار أداء تلك الأدوار مما يترتب عليه تدعيم مبادئ حوكمة الشركات، أوضحت نتائج الدراسة أن هناك تحديات تواجه المراجع الداخلي من ضمنها تحديات تمثل أكبر تحدى تلك المتعلقة بتطور وتعقد النظم الإلكترونية، والإختراق المعلوماتي، والتجارة الإلكترونية، مما يتصلب تنمية المهارات التقنية للمراجع الداخلي، كما توصل إلي أن المراجع الداخلي ليس مديراً للمخاطر بل انه اداة الحوكمة في تقييم آليات وعمليات ادارة المخاطر ليقدم الدعم والمشورة فيما يتعلق بتحسين إدارة المخاطر وأن دور المراجع الداخلي يدعم حوكمة الشركات من خلال تقديم الدعم وتوفير المعلومات مما يترتب علي فعالية حوكمة الشركات انعكاسات إيجابية على أداء الشركة من جذب الإستثمارات إلى تخفيض تكلفة رأس المال وغيرها من الإيجابيات .

دراسة (روابح حنان، 2019) توصلت الي أهمية الدور الذي تلعبه المراجعة الداخلية من خلال عمل المراجع الداخلي في تعزيز فعالية نظام الرقابة الداخلية تمت الدراسة عن طريق المقابلة الشخصية مع المسؤولين ذوي الاختصاص و التقرير الوصفي و أسلوب الاستقصاء، ووضحت النتائج أن المراجعة الداخلية تساهم في تعزيز فعالية نظام الرقابة الداخلية من خلال فهم النظام، مراقبة العمليات اليومية و التقييم الدوري لنظام الرقابة الداخلية من أجل تعزيز نقاط القوة و معالجة نقاط الضعف المكتشفة في نظام الرقابة الداخلية.

دراسة (أحمد زكي، 2021) تسعى هذه الدراسة إلى توضيح تأثير التطورات في مجال الرقميات على مهنة المراجعة الداخلية وأداء المراجع حيث أن الشركات تطبق التطورات الحديثة في مجال الرقميات وزيادة فعاليات المراجعة الداخلية في عمليات النشاط، زيادة التركيز على العملاء، زيادة الإنتاجية وتطوير نماذج النشاط. وأوضح في دراسته مدي تأثير هذه التطورات الرقمية على مهنة المراجعة وإجراءات المراجعة من أجل ضمان جودة عملية المراجعة، وخفض تكلفة المراجعة، مع التركيز على فاعلية أساليب الرقابة على عملية التقرير المالي للعميل .

دراسة (سارة بنت عبد الرحمن و طلال بن ابراهيم، 2021)هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المراجعة الداخلية في حوكمة مؤسسات القطاع العام وربط رؤية 2030 بمستقبل أثر المراجعة على الحوكمة في هذا القطاع في المملكة العربية السعودية وأوضحت النتائج ضرورة الاستخدام الكامل لمحددات حوكمة المراجعة الداخلية الواردة في رؤى 2030 والعمل بها في

وحدات المراجعة الداخلية بالمملكة كما نصت علي أهمية العمل على تأهيل المراجعين الداخليين في القطاع الحكومي وفقاً للمعايير العالمية ومعايير الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين .

دراسة (محمد صدقي ،2022) استهدفت التحديات التي تواجه المراجع الداخلي وإنعكاسها على هيكل الرقابة الداخلية وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تجميع البيانات عن طريق قائمة إستقصاء تم توزيعها على مجتمع الدراسة المكون من المراجعين الداخليين ومراقبي الحسابات بمكاتب المحاسبة والمراجعة وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. أوضحت النتائج أن المهارات الرقمية للمراجع الداخلي تجعله قادر على دعم مبادئ الإفصاح والشفافية والمساءلة من خلال ما يقوم به من أعمال رقابة ومهام مراجعة ينتج عنها معلومات تتاح في الوقت المناسب وبالشكل الملائم لأصحاب المصالح المختلفة. وأن عدم توافر المهارات والمعرفة والثقافة والخبرة التكنولوجية لدى المراجعين الداخليين -المسؤولين عن أداء عمليات المراجعة الداخلية- يؤدي إلى عواقب سلبية.

دراسة (برابح بلال و براغ محمد، 2022) هدفت إلي توضيح الدور الذي تلعبه المراجعة الداخلية من خلال عمل المراجع الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية وذلك بالاعتماد علي مجموعة مراجع ن وأظهرت النتائج أن المراجعة الداخلية اداة من أدوات نظام الرقابة الداخلية يقوم بالمهام المتعلقة بها المراجع الداخلي وتستعملها المؤسسة من أجل تقييم أداء أنشطتها المختلفة والكشف عن نقاط الضعف فيها وتنبيه الإدارة بما قد تواجهه من مخاطر مستقبلية. بعد استعراض نتائج البحوث السابقة، وفي ضوء العلاقات القائمة بين متغيراته، وانطلاقاً من مشكلة البحث الحالي وتحقيقاً لأهداف البحث الحالي أمكن التوصل للفروض، ويهدف الباحث من خلالها اختبار الارتباط والتأثير من خلال:

- تحديد الارتباط بين أبعاد معايير المراجعة الداخلية وإجراءات المراجعة الداخلية
- تحديد تأثير أبعاد معايير المراجعة الداخلية (الاستقلالية – نطاق العمل – الكفاءة والفعالية – الجودة) على إجراءات المراجعة الداخلية.

الفجوة المعرفية:

أسباب محدودة فعالية أعمال المراجعة الداخلية في إضافة قيمة لإعمال جامعة الملك خالد وتطبيق الحوكمة على ممارسات المراجعة الداخلية في الجامعة، وتتمثل وظيفة المراجعة الداخلية

في الأجهزة الحكومية بالالتزام بتنفيذ مهام الواردة في اللائحة الموحدة للمراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية والصادرة بالقرار والمهام التي تم اضافتها إلى أعمال المراجعة الداخلية بالقرار وتطبيق المعايير التي حددها الديوان العام للمحاسبة والمبنية على مواد لائحة المراجعة الداخلية في الاجهزة الحكومية والتي تساعد على القيام بدورها في التأكد من وجود نظام رقابة فعال وبذلك يمكنها إضافة قيمة لإعمال الجهة.

القسم الثالث: الدراسة الاختبارية

يتناول الباحث في هذا الجزء كل ما يتعلق بالدراسة الميدانية، بدءاً بالهدف من فروض البحث ومتغيراته وأسلوب قياسها، ووصفاً للمنهج المتبع ومجتمع البحث، وكذلك أداة البحث المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية تصميمها، والأدوات التي استخدمها لجمع بيانات البحث، حيث تعد منهجية البحث محوراً رئيساً يتم من خلاله توضيح جوانب الدراسة الميدانية.

2- متغيرات البحث وأسلوب قياسها:

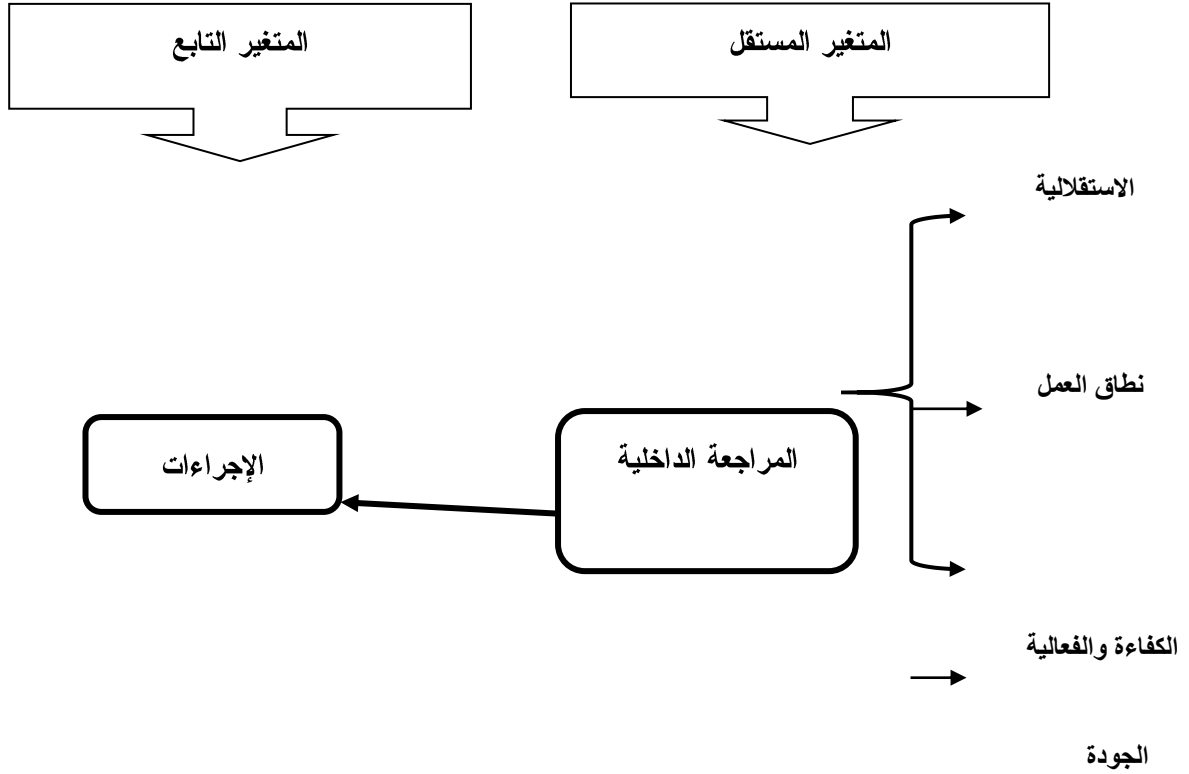
أشتمل نموذج البحث على متغير مستقل، ومتغير تابع، وفيما يلي توضيح لكيفية قياسها:

جدول (1) متغيرات البحث وكيفية قياسها

المتغير التابع	المتغير المستقل
إجراءات المراجعة الداخلية وتتضمن 6 عبارات.	إلمراجعة الداخلية ويتم قياسها من خلال الأبعاد التي تتكون منها وهي أربعة أبعاد كالتالي: 1- الاستقلالية وتتضمن 6 عبارات. 2- نطاق العمل وتتضمن 6 عبارات. 3- الكفاءة والفعالية وتتضمن 7 عبارات. 4- الجودة وتتضمن 5 عبارات.

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء البحوث السابقة.

3- العلاقة بين متغيرات البحث:



شكل (1) العلاقة بين متغيرات نموذج البحث

المصدر: من إعداد الباحث.

4- منهج البحث:

وفقاً لأهداف وفروض البحث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها ويعبر عنها تعبيراً كمياً ولا يتوقف هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتجاوزه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح.

مجتمع وعينة البحث:

1- مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث من 200 مفردة وهم السادة العاملين في الشؤون المالية والإدارية في جامعة الملك خالد.

2- عينة البحث: لكي تكون العينة ممثلة للمجتمع تمثيلاً طبيعياً فقد كان أنسب اختيار لنوع العينة هو العينة العشوائية، حيث تم توزيع العينة على جامعة خالد من خلال التوزيع المتناسب في ضوء عدد

العاملين في الشؤون الإدارية والمالية في جامعة خالد بناء على قانون تحديد حجم العينة ليصبح حجم العينة = 70 مفردة تقريباً.

بعد مراجعة البحوث السابقة التي تناولت متغيرات البحث، قام الباحث بتصميم قائمة استقصاء، وكان الغرض منها جمع البيانات الأولية اللازمة لاختبار الفروض، حيث تعد قائمة الاستقصاء الأداة الرئيسة الملائمة للدراسة الميدانية للحصول على المعلومات والبيانات التي يجري تعينتها من قبل المستجيب.

وانقسمت قائمة الاستقصاء إلى 3 أجزاء : الأول وكان يشمل على العوامل الديموجرافية (النوع – العمر – المؤهل العلمي – التخصص العلمي – سنوات الخبرة – الوظيفية الحالية). أما الجزء الثاني في قائمة الاستقصاء فكان يتناول المتغير المستقل (المراجعة الداخلية) ويتضمن خمسة أبعاد، يتم تغطية كل بُعد بمجموعة من العبارات: (الاستقلالية - نطاق العمل - الكفاءة والفعالية - الجودة).

أما الجزء الثالث في قائمة الاستقصاء فكان يتناول المتغير التابع (إجراءات المراجعة الداخلية) تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لعبارات الاستقصاء وقد تم اختيار الدرجة (1) للاستجابة " غير موافق بشدة " وبذلك يكون الوزن النسبي في هذه الحالة هو 20 % وهو يتناسب مع هذه الاستجابة، والدرجة (5) للاستجابة " موافق بشدة " وبذلك يكون الوزن النسبي في هذه الحالة هو 100 % وهو يتناسب مع هذه الاستجابة.

6- إجراءات توزيع وجمع قوائم الاستقصاء :

تم توزيع (70) استمارة استقصاء، تم استرداد (64) استمارة بما يعادل 91% تقريباً من إجمالي الاستمارات، تم مرجعتها واستبعاد (4) استمارات لعدم صالحيتها للتحليل وبذلك أصبحت القوائم التي تم تحليلها (60). وتم تجميع البيانات عن طريق المقابلات الشخصية بين الباحث والمستجيبين، وذلك لحرص الباحث على سلامة فهم وإدراك المستجيبين لما تحويه القائمة، ومن مزايا هذا الأسلوب تحقيق درجة عالية من التحكم والرقابة على المستقصى منهم، حيث يسمح هذا الإجراء المعروف Personal delivery & Collection بالحصول على معلومات مرتدة قيمة فيما يتعلق ببعض الجوانب مثل اتجاهات المستقصى منهم وكذلك أسباب عدم الرغبة في المشاركة إن وجدت (Lovelock , 1979).

القسم الرابع: الاختبارات الإحصائية وتفسير النتائج:

1- تقييم نماذج القياس:

وقد اعتمدت الباحثة في إجراء هذا التقييم على الآتي:

أ- التحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis (EFA)

وتم فحص الصدق البنائي للتأكد من صدق الأداة باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis (EFA) بأسلوب تحليل المكونات الأساسية (Principal Component Analysis) وطريقته تدوير العوامل (Varimax) من أجل تحديد معاملات الأبعاد (Factor Loading)، حيث إن العبارات التي تحقق معدل تحميل أكبر من أو يساوي (0.50) تعتبر مقبولة وممثلة للبعد الذي تقيسه وتزداد درجة القبول كلما اقتربنا من الواحد الصحيح (Brown, 2009; Hair et al., 2006; Dobriban, 2017). وتم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي حيث يعد منهجاً إحصائياً لتحليل بيانات متعددة ارتبطت فيما بينها بدرجات مختلفة من الارتباط في صورة تصنيفات مستقلة قائمة على أسس نوعية للتصنيف (Pallant, 2005)، ولإجراء هذا التحليل العاملي فإنه يتطلب إجراء اختبار (KMO and Bartlett's) لحساب كفاية العينة واختبار ما إذا كانت الارتباطات الجزئية بين المتغيرات صغيرة، وتتراوح قيمة هذا الاختبار من (صفر إلى +1) حيث تشير القيم القريبة من (+1) إلى كفاية العينة وتناسبها أي كلما زادت عن (0.5) تعتبر مقبولة، والعكس صحيح. أي يهدف إلى معرفة مدى كفاءة أفراد العينة والذي يجب أن لا يقل عن 60 %، وإجراء اختبار (BERLET) بوصفه مؤشر العلاقة بين المتغيرات إذ يجب أن يكون مستوى الدلالة أقل من (0.05).

ب- اختبار ثبات المقياس Reliability Assessment : بواسطة معامل ألفا كرونباخ

(Cronbach Alpha) للثبات، لتقدير معاملات الثبات Reliability Coefficients الخاصة بأداة البحث، وتتراوح قيم ألفا كرونباخ بين (0) و(1) وكلما ارتفعت قيم معامل الثبات واقتربت من الواحد دل ذلك على زيادة الثبات في البيانات وثبات عال للمقياس، أما معامل الصدق فهو يساوي جذر معامل الثبات ويتراوح قيمته أيضاً بين الصفر والواحد وكلما اقترب من الواحد دل ذلك على زيادة صدق المقياس، وهناك شبه اتفاق بين الباحثين على أن الحد الأدنى المتعارف عليه (0.60) وفق الاتجاهات الميسرة، و(0.70) وفق الاتجاهات المتشددة، ويعتبر معامل ألفا الذي

يصل إلى (0.80) يعتبر ذو مستوى ممتاز (Hair et al., 2006, 2014; Alreck & Settle, 2004; Rodriguez & Maeda, 2006; Tavakol & Dennick, 2011).

ج- متوسط التباين المستخرج المفسر (Average Variance Extracted (AVE):

حيث كلما ارتفعت قيمه متوسط التباين المستخرج المفسر عن (0.50) أو تكون مساوية لها، دل ذلك على الصدق التقاربي للمقياس (Fornell & Larcker, 1981).

2- التحليل الوصفي وينقسم إلى:

التحليل الوصفي للخصائص الديموجرافية للعينة، والإحصاء الوصفي لتوصيف متغيرات البحث، وتم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

أ- توصيف مفردات العينة من الإداريين العاملين بجامعة خالد محل البحث: وذلك تبعاً للمتغيرات الديموجرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، سنوات الخبرة، الوظيفة) وذلك من حيث التكرار Frequency والنسبة المئوية Percentage.

ب- الأساليب الإحصائية الوصفية **Descriptive Statistic**: مثل المتوسط الحسابي Means، والنسب المئوية Percentages، والانحراف المعياري Standard Deviation يدل على تركيز الاستجابات حول متوسطها وعدم تشتتها كلما كان أقل من الواحد الصحيح والعكس صحيح، والمتوسط المرجح لتحديد الاتجاه طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

3- اختبار فروض البحث: واختبار فروض البحث تم استخدام الآتي :

أ- معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط (Pearson Correlation Coefficient) : حيث يدل معامل الارتباط على مدى وجود علاقة ثنائية خطية بين المتغيرين من حيث قوة هذه العلاقة واتجاهها، والجدير بالذكر أن هذا المعامل تتراوح قيمته بين (-1،1) حيث عندما يأخذ هذا المعامل قيمة صفر فهذا يدل على انعدام وجود العلاقة بين المتغيرين.

ب- تحليل الانحدار: يعتبر تحليل الانحدار من الأساليب الإحصائية التي تستخدم في تحديد مقدار التباين الذي يحدثه المتغير المستقل في المتغير التابع، عن طريق قياس العلاقة بين متغيرين على هيئة معادلة خطية بين متغيرين، يسمى أحد المتغيرات (متغير تابع) والأخر (متغير مستقل) وهو المتسبب في التغير الحاصل في المتغير التابع. ويعد تأثير المتغير المستقل معنوياً إذا استطاع تفسير نسبة معنوية من التباين في المتغير التابع.

1- تقييم مقاييس البحث :

تقييم الصدق البنائي لنماذج مقاييس البحث (Measurement Model)، وفيما يلي توضيح لكيفية إجراء كل خطوة من هذه الخطوات:

1-2- اختبار ثبات المقياس والصدق التقاربي لإدارة الازمات:

يوضح الجدول (3) التالي قيم معاملات التحميل للتحليل العاملي الاستكشافي، متوسط التباين المستخرج المفسر (AVE)، ومعاملات الفا كرونباخ للثبات الخاصة بالبناءات الفرعية الاربعة لمقياس المراجعة الداخلية:

جدول (3)

نتائج تقييم نموذج قياس المراجعة الداخلية

أبعاد المراجعة الداخلية	معامل التحميل	متوسط التباين المستخرج المفسر (AVE)	قيمة معامل ألفا (الثبات)	معامل الصدق الذاتي
1- معيار الاستقلالية :		0.656	.789	.888
1- تعمل إدارة المراجعة الداخلية في استقلال تام عن باقي الإدارات الأخرى وهذا الاستقلال الوظيفي هو احد نقاط القوة فيها.	.614			
2-تعمل إدارة المراجعة الداخلية بناء علي سلطات صريحة وينحصر عملها في المراجعة الداخلية فقط.	.696			
3-تعتبر المراجعة الداخلية جزء من الرقابة الداخلية أي أنها تعمل بجوار الضبط الداخلي لذلك يجب عدم الخلط بينهما . فالمراجعة الداخلية تتم بعد إتمام العمليات أما الضبط فيتم بطريقة تلقائية أي مع العملية.	.707			
4- إدارة المراجعة الداخلية دورها ينحصر في التأكد من تنفيذ السياسات الإدارية وليس مهمتها وضع هذه السياسات.	.683			
5-لا تتدخل إدارة المراجعة الداخلية في شئون الموظفين وينبغي أن تكون هناك علاقة تعاونية بين إدارة المراجعة الداخلية والموظفين	.813			
6-يجب أن يكون موظفي إدارة المراجعة الداخلية على درجة من التأهيل المهني ومدربين في أعمال المحاسبة والمراجعة والإدارة	0.726			
2- معيار نطاق العمل		0.591	.741	.861
1-المراجعة المالية وتتمثل في النشاط الذي يقوم به المراجع الداخلي في الفحص والمراجعة للجوانب المالية ونظم الضبط والرقابة في المنشأة.	.623			
2- المراجعة المالية التأكد من توفر الحماية الكافية	.759			

			للأصول والسجلات. ومحاولة اكتشاف ومنع الأخطاء والمخالفات.
			3- مراجعة الالتزام وتمثل في ذلك النشاط الذي يقوم به المراجع الداخلي لمراجعة الالتزام بالمتطلبات النظامية والقانونية
			4- مراجعة الالتزام ضمان الالتزام بالسياسات والإجراءات التي ترسمها الإدارة.
			5- المراجعة التشغيلية وهي تشمل مراجعة الأنشطة والسياسات والإجراءات والعمليات للتحقق من كفايتها وانتظامها . وذلك بهدف مراجعتها وإعداد التقرير وتقديم التوصيات اللازمة للإدارة
			6- مراجعة نظم المعلومات وتمثل في ذلك النشاط الذي يقوم به المراجع الداخلي في المنشآت التي تتبع نظم الحاسوب للتأكد من اكتمال هذه النظم وأيضاً جودة وفعالية أنظمة الرقابة الداخلية في هذه النظم الالكترونية.
		0.828	3- الكفاءة والفعالية
			1- يجب أن يتأكد المسئول عن قسم المراجعة الداخلية من توفر التأهيل الفني والخلفية العلمية المناسبة لدى المراجعين الداخليين القائمين بعملية المراجعة الداخلية.
			2- يجب أن تكون لدى قسم المراجعة الداخلية المعرفة والمهارات والأصول اللازمة لأداء مسئوليات المراجعة.
			3- يجب أن يتأكد المسئول عن قسم المراجعة الداخلية من توافر الإشراف الكافي على جميع أعمال المراجعة الداخلية.
			4- يجب عليه الالتزام بالمعايير المهنية والقواعد السلوكية عند ممارسة أعمال المراجعة الداخلية.
			5- يجب أن تتوفر لديه المعرفة والمهارة والتدريب الضروري والمستمر لأداء أعمال المراجعة الداخلية بكفاءة وفعالية.
			6- يجب أن تتوفر لديه المهارات الخاصة بالتعامل مع الأفراد والقدرة على الاتصال بهم بفعالية.
			7- يجب عليه الحفاظ على تأهيله الفني عن طريق التعليم المستمر والاطلاع على الجديد في مجال عمله
		0.589	4- الجودة
			1- يجب أن يحتوي برنامج تأكيد وتحسين الجودة على تقييمات داخلية وتقييمات خارجية على السواء.
			2- يجب أن تتضمن التقييمات الداخلية المراجعات الدورية التي تنفذ بأسلوب التقييم الذاتي أو بواسطة أشخاص آخرين من داخل المؤسسة ممن تتوفر
		.946	
		.895	
		.901	
		.811	
		.808	
		.761	
		.807	
		648	
		.692	
		.852	
		.849	
		.884	

			لديهم المعرفة الكافية بممارسات المراجعة الداخلية
		852.	3- يجب إجراء تقييمات خارجية على الأقل مرة واحدة كل خمس سنوات بواسطة مراجع أو فريق مراجعة مؤهل ومستقل عن المؤسسة ويجب أن يناقش الرئيس التنفيذي للمراجعة الداخلية مع مجلس الإدارة النقاط التالية مؤهلات واستقلالية المقيم أو فريق التقييم الخارجي بما في ذلك أي احتمالات لوجود تضارب في المصالح.
		718.	4- يجب على الرئيس التنفيذي للمراجعة الداخلية تبليغ الإدارة العليا ومجلس الإدارة بنتائج برنامج تأكيد وتحسين الجودة.
		723.	5- إن الإشارة إلى أن نشاط المراجعة الداخلية يتقيد بالمعايير الدولية للممارسة المهنية للمراجعة الداخلية تكون مناسبة فقط إذا كانت مدعومة بنتائج برنامج تأكيد وتحسين الجودة

المصدر : من إعداد الباحث

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أ- أن جميع معاملات التحميل للتحليل العملي الاستكشافي والخاصة بكل عبارة لأبعاد المراجعة الداخلية كانت أعلى من (0.5) وهو ما يدل على الصدق التقاربي للعبارات والمقياس ككل وقدرته على قياس ما وضع من أجله.

ب- أن قيم معاملات التباين المفسرة لأبعاد المراجعة الداخلية تراوحت ما بين (0.549) كحد أدنى و(0.828) كحد أقصى، الأمر الذي يشير إلى أن عبارات كل بناء من بناءات المقياس الأربعة تعبر عنه جيداً، وهو ما يدل على تحقق الصدق التقاربي للمقياس ككل.

ج- أن قيم معاملات ألفا للثبات بالنسبة لأبعاد المراجعة الداخلية مرتفعة نسبياً تراوحت بين (0.741) كحد أدنى و(0.895) كحد أقصى، وهي معاملات تتجاوز الحد الأدنى المتعارف عليه الأمر الذي يدل على ثبات المقياس. كما تراوحت قيم معاملات الصدق الذاتي لأبعاد المراجعة الداخلية ما بين (0.861) و (0.946).

د- أوضح اختبار (KMO and Bartlett's) والخاص بنتائج التحليل العملي إلى أنه يمكن تمييز أربعة أبعاد أساس لمقياس المراجعة الداخلية وهي (الاستقلالية – نطاق العمل – الكفاءة والفعالية -الجودة)، ويوضح جدول (4) الأربعة أبعاد التي تم تمييزها وفقاً لاختبار (KMO and Bartlett's):

جدول (4)

اختبار (KMO and Bartlett's) لأبعاد المراجعة الداخلية كل بعد على حدى

النسبة التجميعية للاختلافات للأبعاد الأربعة Cumulative %	Sig	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	أبعاد المراجعة الداخلية
45.838	.000	.770	الاستقلالية
49.632	.000	.793	نطاق العمل
62.783	.000	.869	الكفاءة والفعالية
43.230	.000	.758	الجودة

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

كما بلغت النسبة التجميعية للاختلافات للأبعاد الأربعة للمراجعة الداخلية (63.234%)، بينما اختبار Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (0.838)، الأمر الذي يدل على صدق التركيب البنائي للمقياس الذي يتكون من أربعة أبعاد، كما اظهر اختبار (BERLET) أن هناك ارتباطات معنوية وتجانس بين العبارات الممثلة لجميع ابعاد مقياس المراجعة الداخلية، وهذه العلاقة دالة إحصائياً ($P \text{ value} = 0.000 < 0.05$).

3- ثبات مقاييس البحث ككل:

يوضح الجدول (6) التالي معاملات ألفا كرونباخ ومعامل الصدق الذاتي لمقياس المراجعة الداخلية واجراءات المراجعة الداخلية والمقياس ككل:

جدول (6)

قيم معاملات ألفا كرونباخ والصدق الذاتي

المقياس	قيمة معامل ألفا كرونباخ (الثبات)	معامل الصدق الذاتي
المراجعة الداخلية	.851	.922
الإجراءات	.885	.940
قائمة الاستقصاء ككل المقياس ككل	.936	.967

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات ألفا للثبات بالنسبة لمقاييس البحث مرتفعة نسبياً، حيث تراوحت ما بين (.851) لمتغير المراجعة الداخلية و(.885) لمتغير إجراءات المراجعة الداخلية، وبالتالي تتجاوز الحد الأدنى المتعارف عليه، بينما كان إجمالي قيمة المعامل للمقياس ككل (.936) الأمر الذي يدل على ثبات المقياس ككل. كما تراوحت قيم معاملات الصدق الذاتي لمقاييس البحث الثلاثة ما بين (.922) و (.940)، بينما كانت قيمة إجمالي معامل الصدق للمقياس ككل (.967) وهو ما يعبر عن الصدق وقدرة المقياس ككل على قياس ما وضع لأجله.

ونستنتج مما سبق وجود درجة عالية من الثبات والاستقرار والاعتمادية للمقاييس المستخدمة في البحث وصلاحياتها لجمع بيانات الدراسة الميدانية واختبار فرضياتها، ومن ثم إمكانية تعميم نتائج عينة البحث على المجتمع.

يتضمن هذا الجزء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية، بدءاً بالإحصاء الوصفي للبحث، يلي ذلك عرض النتائج الخاصة باختبار فروض البحث.

4- الإحصاء الوصفي:

1-4 التحليل الوصفي للخصائص الديموجرافية للعينة:

تبين الأشكال الآتية النتائج الخاصة بتوصيف عينة البحث من الإداريين العاملين بجامعة خالد محل البحث، ولك تبعاً النوع، العمر، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، سنوات الخبرة، الوظيفة وذلك على النحو الآتي:

أ- النوع:

ويوضح كلا من الجدول رقم (7) التالي توصيف عينة البحث تبعاً للنوع:

جدول رقم (7) الإحصاء الوصفي للمتغير الديموجرافي (النوع)

	التكرارات	النسبة المئوية	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكر	42	70.0	70.0	70.0
انثى	18	30.0	30.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

يتضح من الشكل السابق ما يلي:

أن الغالبية العظمى من حجم العينة ذكور يمثلون 70% من إجمالي حجم العينة، بينما حجم الاناث يمثل 30% من إجمالي حجم العينة.

ب- العمر:

ويوضح الجدول رقم (8) التالي توصيف عينة البحث تبعاً للعمر:

العمر جدول رقم (8) الاحصاء الوصفي للمتغير الديموجرافي (العمر)

	التكرارات	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
أقل من 30 عاما	33	55.0	55.0	55.0
بين 31 : 35	10	16.7	16.7	71.7
Valid بين 36 : 40	8	13.3	13.3	85.0
بين 41 : 50	4	6.7	6.7	91.7
أكبر من 50 عاما	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

يتضح من الشكل السابق ما يلي:

أن 55 % من حجم العينة تقع في المدى العمري من أقل من 30 عاما، وتمثل النسبة الأكبر من إجمالي حجم العينة، بينما يمثل المدى العمري من 41 إلى 50 سنة فأكثر النسبة الأقل فقد بلغت 8.3 %.

ج- المؤهل العلمي:

ويوضح الجدول رقم (9) التالي توصيف عينة البحث تبعاً للمؤهل العلمي :

جدول رقم (9) الاحصاء الوصفي للمتغير الديموجرافي المؤهل العلمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
دبلوم	7	11.7	11.7	11.7
بكالوريوس	27	45.0	45.0	56.7
Valid ماجستير	16	26.7	26.7	83.3
دكتوراه	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

يتضح من الشكل السابق ما يلي:

إن المؤهل الجامعي (البكالوريوس) هو الأكثر تواجداً في عينة البحث بنسبة 27%، يليه الماجستير بنسبة 16%، ويعتبر المؤهل العلمي (فوق المتوسط) الدبلوم هو الأقل تواجداً بنسبة 7% من إجمالي العينة.

د- المؤهل العلمي:

ويوضح الجدول رقم (10) التالي توصيف عينة البحث تبعاً للمؤهل العلمي :

جدول رقم (10) الاحصاء الوصفي للمتغير الديموجرافي التخصص العلمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
هندسة	3	5.0	5.0	5.0
محاسبة	31	51.7	51.7	56.7
Valid ادارة اعمال	15	25.0	25.0	81.7
أخرى	11	18.3	18.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

يتضح من الشكل السابق ما يلي:

ان التخصص العلمي (المحاسبة) هو الأكثر تواجداً في عينة البحث بنسبة 31%، يليه إدارة الأعمال بنسبة 15%، ويعتبر التخصص العلمي (الهندسة) هو الأقل تواجداً بنسبة 3% من إجمالي العينة.

ه- سنوات الخبرة

ويوضح الجدول رقم (11) التالي توصيف عينة البحث تبعاً لسنوات الخبرة:

جدول رقم (11) الاحصاء الوصفي للمتغير الديموجرافي سنوات الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
اقل من 5 سنوات	12	20.0	20.0	20.0
5سنوات الى 10 سنوات	14	23.3	23.3	43.3
Valid 10سنوات الى 15 سنة	18	30.0	30.0	73.3
15سنة فاكتر	16	26.7	26.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

يتضح من الشكل السابق ما يلي:

أن الغالبية العظمى من حجم العينة سنوات الخبرة لديهم تتراوح بين من 10 : 15 سنة ويمثلون 30% في مقابل 26.7% خبراتهم تتراوح من 15 سنة فأكثر، و32.3% خبرتهم من 5 سنوات إلى 10 سنوات ، بينما يمثل 20% من حجم العينة خبراتهم لا تتعدى 5 سنوات.

و- الوظيفة:

ويوضح الجدول رقم (12) التالي توصيف عينة البحث تبعاً للوظيفة:

جدول رقم (12) الاحصاء الوصفي للمتغير الديموجرافي الوظيفة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
مدير عام	6	10.0	10.0	10.0
مدير ادارى	11	18.3	18.3	28.3
Valid مدير تنفيذى	17	28.3	28.3	56.7
وظيفة اخرى	26	43.3	43.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

يتضح من الشكل السابق ما يلي:

إن أكبر نسبة يمثلها العاملين في الوظائف الادارية الأخرى حيث بلغت 43.3 %، بينما بلغ نسبة مدير تنفيذي 28.3%، وتعتبر هذه النتيجة نتيجة منطقية تتماشى مع الهيكل الاداري لجامعة خالد.

يتضح مما سبق ان مفردات العينة الداخلة في التحليل الاحصائي تحتوي على قدر مقبول من التباين من حيث المتغيرات الديموجرافية الخمسة (النوع، العمر، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، سنوات الخبرة، الوظيفة).

2-4 الإحصاء الوصفي لتوصيف متغيرات البحث:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للعبارات الخاصة بكلا من المراجعة الداخلية وإجراءات المراجعة الداخلية وتحديد اتجاه مقياس ليكرت لكل بعد، ثم تم حساب المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لمقياس المراجعة الداخلية وإجراءات المراجعة الداخلية ككل وتحديد اتجاه مقياس ليكرت للمقياسين. وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (13) اختبارات و الوسط الحسابي والانحراف المعياري

	Test Value = 0					
	T	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differe nce	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
تعمل إدارة المراجعة الداخلية في استقلال تام عن باقي الإدارات الأخرى وهذا الاستقلال الوظيفي هو احد نقاط القوة فيها.	23.693	59	.000	3.383	3.10	3.67
تعمل إدارة المراجعة الداخلية بناء علي سلطات صريحة وينحصر عملها في المراجعة الداخلية فقط.	19.715	59	.000	3.283	2.95	3.62
تعتبر المراجعة الداخلية جزء من الرقابة الداخلية أي أنها تعمل بجوار الضبط الداخلي لذلك يجب عدم الخلط بينهما . فالمراجعة الداخلية تتم بعد إتمام العمليات أما الضبط فيتم بطريقة تلقائية أي مع العملية.	22.160	59	.000	3.550	3.23	3.87

إدارة المراجعة الداخلية دورها ينحصر في التأكد من تنفيذ السياسات الإدارية وليس مهمتها وضع هذه السياسات.	21.936	59	.000	3.517	3.20	3.84
لا تتدخل إدارة المراجعة الداخلية في شئون الموظفين وينبغي أن تكون هناك علاقة تعاونية بين إدارة المراجعة الداخلية والموظفين	23.315	59	.000	3.600	3.29	3.91
يجب أن يكون موظفي إدارة المراجعة الداخلية على درجة من التأهيل المهني ومدربين في أعمال المحاسبة والمراجعة والإدارة	21.256	59	.000	3.667	3.32	4.01
المراجعة المالية وتتمثل في النشاط الذي يقوم به المراجع الداخلي في الفحص والمراجعة للجوانب المالية ونظم الضبط والرقابة في المنشأة	18.565	59	.000	3.317	2.96	3.67
المراجعة المالية التأكد من توفر الحماية الكافية للأصول والسجلات. ومحاولة اكتشاف ومنع الأخطاء والمخالفات.	23.726	59	.000	3.450	3.16	3.74
مراجعة الالتزام وتتمثل في ذلك النشاط الذي يقوم به المراجع الداخلي لمراجعة الالتزام بالمتطلبات النظامية والقانونية	19.412	59	.000	3.433	3.08	3.79
مراجعة الالتزام ضمان الالتزام بالسياسات والإجراءات التي ترسمها الإدارة.	20.929	59	.000	3.500	3.17	3.83
المراجعة التشغيلية وهي تشمل مراجعة الأنشطة والسياسات والإجراءات والعمليات للتحقق من كفايتها وانتظامها . وذلك بهدف مراجعتها وإعداد التقرير وتقديم التوصيات اللازمة للإدارة	21.922	59	.000	3.583	3.26	3.91
مراجعة نظم المعلومات وتتمثل في ذلك النشاط الذي يقوم به المراجع الداخلي في المنشآت التي تتبع نظم الحاسوب للتأكد من اكتمال هذه النظم وأيضاً جودة وفعالية أنظمة الرقابة الداخلية في هذه النظم الإلكترونية.	21.353	59	.000	3.533	3.20	3.86
يجب أن يتأكد المسئول عن قسم المراجعة الداخلية من توفر التأهيل الفني والخلفية العلمية المناسبة لدى المراجعين الداخليين القائمين بعملية المراجعة الداخلية.	19.000	59	.000	3.167	2.83	3.50
يجب أن تكون لدى قسم المراجعة الداخلية المعرفة والمهارات والأصول اللازمة لأداء مسئوليات المراجعة	16.250	59	.000	2.667	2.34	3.00

يجب أن يتأكد المسئول عن قسم المراجعة الداخلية من توافر الإشراف الكافي على جميع أعمال المراجعة الداخلية.	22.146	59	.000	3.300	3.00	3.60
يجب عليه الالتزام بالمعايير المهنية والقواعد السلوكية عند ممارسة أعمال المراجعة الداخلية	21.493	59	.000	3.483	3.16	3.81
يجب أن تتوافر لديه المعرفة والمهارة والتدريب الضروري والمستمر لأداء أعمال المراجعة الداخلية بكفاءة وفاعلية.	22.381	59	.000	3.467	3.16	3.78
يجب أن تتوافر لديه المهارات الخاصة بالتعامل مع الأفراد والقدرة على الاتصال بهم بفعالية.	22.278	59	.000	3.567	3.25	3.89
يجب عليه الحفاظ على تأهيله الفني عن طريق التعليم المستمر والإطلاع على الجديد في مجال عمله	23.315	59	.000	3.600	3.29	3.91
جب أن يحتوي برنامج تأكيد وتحسين الجودة على تقييمات داخلية وتقييمات خارجية على السواء.	21.256	59	.000	3.667	3.32	4.01
يجب أن تتضمن التقييمات الداخلية المراجعات الدورية التي تنفذ بأسلوب التقييم الذاتي أو بواسطة أشخاص آخرين من داخل المؤسسة ممن تتوفر لديهم المعرفة الكافية بممارسات المراجعة الداخلية	18.565	59	.000	3.317	2.96	3.67
يجب إجراء تقييمات خارجية على الأقل مرة واحدة كل خمس سنوات بواسطة مراجع أو فريق مراجعة مؤهل ومستقل المؤسسة من خارج ويجب أن يناقش الرئيس التنفيذي للمراجعة الداخلية مع مجلس الإدارة النقاط التالية مؤهالت واستقلالية المقيم أو فريق التقييم الخارجي بما في ذلك	23.726	59	.000	3.450	3.16	3.74
يجب على الرئيس التنفيذي للمراجعة الداخلية تبليغ الإدارة العليا ومجلس الإدارة بنتائج برنامج تأكيد وتحسين الجودة.	19.412	59	.000	3.433	3.08	3.79
إن الإشارة الى أن نشاط المراجعة الداخلية يتقيد بالمعايير الدولية للممارسة المهنية للمراجعة الداخلية تكون مناسبة فقط إذا كانت مدعومة بنتائج برنامج تأكيد وتحسين الجودة	20.929	59	.000	3.500	3.17	3.83
تحقق أعمال المراجعة الأغراض العامة والمسئوليات التي اعتمدها الإدارة العليا وقبلها مجلس الإدارة). أي تحقق المراجعة الداخلية الأغراض التي أنشئت من أجلها.	21.922	59	.000	3.583	3.26	3.91
تستخدم الموارد المتاحة لقسم المراجعة الداخلية بكفاءة وفاعلية.	21.353	59	.000	3.533	3.20	3.86

تتمشى جميع أعمال المراجعة الداخلية مع معايير الممارسة المهنية للمراجعة الداخلية.	19.000	59	.000	3.167	2.83	3.50
تهدف المراجعة الداخلية إلى التأكد من مدى صحة العمليات المالية من حيث الدقة المحاسبية والمستندية وسلامة التوجيه المحاسبي وجمع الأدلة والقوانين التي تثبت صدق ما تتضمنه السجلات من بيانات مالية يمكن الاعتماد عليها	16.250	59	.000	2.667	2.34	3.00
الفحص الانتقادي للسياسات الإدارية وإجراءات الرقابة الداخلية والسجلات والتقارير لتحديد نقاط الضعف فيها الإجراءات التي يضعها المراجع الداخلي في سبيل التأكد من مدى التزام العاملين في المنشأة بالسياسات الإدارية المرسومة وأداء وتنفيذ العمليات وفقا للنظم الموضوعة والقرارات المتخذة في هذا المجال.	22.146	59	.000	3.300	3.00	3.60
	21.493	59	.000	3.483	3.16	3.81

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

توضح نتائج الجدول السابق مدى توفر المراجعة الداخلية، حيث سجل هذا المقياس متوسط مرجح عام قدره (4.132) والتي تمثل أعلى من منتصف المقياس، وبلغت قيمة الانحراف المعياري للمقياس (0.402) ما يدل على تركيز الاستجابات وعدم تشتتها حيث إنها أقل من الواحد الصحيح، كما توضح وجود درجة عالية من التوافق في الآراء، هذا ويدل الاتجاه طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي للمقياس ككل (موافق) ويدل ذلك على المراجعة الداخلية التي تواجه عينة البحث.

5- اختبار فروض البحث:

تحققت الباحث من عدم وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد والمعروفة بـ (multi collinearity) والتي يمكن أن تؤثر على دقة النتائج (Awang, 2012; Bryman & Bell, 2012). حيث يجب أن يكون الارتباط بين المتغيرات التفسيرية ضعيف، وذلك من خلال اختبار معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor ويوضح الجدول التالي (14) معاملات تضخم التباين (VIF) للأبعاد المستقلة:

جدول (14)

معاملات تضخم التباين (VIF) للأبعاد المستقلة

الإبعاد المستقلة	معامل تضخم التباين (VIF)
الاستقلالية	2.512
نطاق العمل	2.645
الفعالية والكفاءة	1.848
الجودة	1.359

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

يتضح من الجدول السابق إن جميع معاملات تضخم التباين (VIF) أقل من 3 وهذا يعني ان علاقة الارتباط بين الأبعاد المستقلة لا تؤثر بالسلب على نموذج الانحدار. وبالتالي ليس هناك مشكلة متعلقة بالازدواج الخطي. كما قامت الباحثة بحساب بواقي نموذج الانحدار، وتوصلت إلى أنها تتبع منحنى التوزيع الطبيعي وأنها تنتشر حول خط الانحدار، ومن ثم فإن البيانات ذات هيكل متجانس.

1- تحليل الارتباط بين متغيرات البحث:

جدول رقم (13) اختبار بيرسون لقياس الارتباط بين متغيرات الدراسة

		الاستقلالية	نطاق العمل	الكفاءة والفعالية	الجودة	إجراءات المراجعة الداخلية
الاستقلالية	Pearson Correlation	1	.856**	.857**	.879**	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
نطاق العمل	Pearson Correlation	.856**	1	.835**	.967**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
الكفاءة والفعالية	Pearson Correlation	.857**	.835**	1	.827**	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
الجودة	Pearson Correlation	.879**	.967**	.827**	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
إجراءات المراجعة الداخلية	Pearson Correlation	.805**	.887**	.956**	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين المتغيرات الفرعية المستقلة لأبعاد إدارة الأزمات والمتغير التابع عدالة التعامل دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.00) حيث

تراوحت قيم معاملات الارتباط بين هذه المتغيرات (المستقلة الفرعية والتابع) من (0.805) إلى (0.956)، وهو يعتبر دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.00.

كما تدل نتائج الجدول السابق

وبذلك يستخلص الباحث من النتائج السابقة وجود ارتباط بين أبعاد المراجعة الداخلية وإجراءات المراجعة الداخلية.

على أن قيم معاملات الارتباط ذات إشارة موجبة، ما يدل على وجود علاقة ترابط جوهرية، كما يدل على أن هناك ارتباط طردي بين المتغيرات الفرعية المستقلة والمتغير التابع، ومن ثم يمكن القول بأن اتجاه العلاقة طردي، فيما تباينت في قوتها.

2- نتائج تحليل الانحدار:

حيث تمثلت فروض البحث كالتالي:

1/2- ينص الفرض الرئيسي على أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد المراجعة الداخلية على إجراءات المراجعة الداخلية في جامعة خالد.

2/2- ينص الفرض الفرعي الأول على أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للإستقلالية على إجراءات المراجعة الداخلية في جامعة خالد.

3/2- ينص الفرض الفرعي الثاني على أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية لنطاق العمل على إجراءات المراجعة الداخلية في جامعة خالد.

4/2- ينص الفرض الفرعي الثالث على أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للكفاءة والفعالية على إجراءات المراجعة الداخلية في جامعة خالد.

5/2- ينص الفرض الفرعي الرابع على أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للجودة على إجراءات المراجعة الداخلية في جامعة خالد.

جدول رقم (14) (نتائج إختبار الفروض الرئيسية والفرعية بواسطة الانحدار الخطي)

رقم الفرض	الفرض	الإختبار	القيمة الجدولية	القيمة المحسوبة	مستوى الدلالة المعنوية	القرار
1/2	الفرض الرئيسي على أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد المراجعة الداخلية على إجراءات المراجعة الداخلية في جامعة خالد.	ف	2.79	325.12	0.00	لا يرفض
2/2	الفرض الفرعي الاول على أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للإستقلالية على إجراءات المراجعة الداخلية في جامعة خالد.	ف	2.79	106.9	0.00	لا يرفض
3/2	الفرض الفرعي الثاني على أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية لنطاق العمل على إجراءات المراجعة الداخلية في جامعة خالد.	ف	2.79	213.42	0.00	لا يرفض

4/2	الفرض الفرعي الثالث على أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للكفاءة والفعالية على إجراءات المراجعة الداخلية في جامعة خالد.	ف	2.79	612.71	0.00	لا يرفض
5/2	الفرض الفرعي الرابع على أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للجودة على إجراءات المراجعة الداخلية في جامعة خالد.	ف	2.79	142.46	0.00	لا يرفض

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- 1- أن إجراءات المراجعة الداخلية تتأثر تأثيراً طردياً معنوياً بأربعة من أبعاد المراجعة الداخلية وهم (الاستقلالية – نطاق العمل – الفعالية والكفاءة - الجودة. حيث يشرح نموذج الانحدار 84.9% من الاختلافات في إجراءات المراجعة الداخلية و 15.1% يستند إلى العوامل الأخرى.
- 2- أن إجراءات المراجعة الداخلية تتأثر تأثيراً طردياً معنوياً بالاستقلالية، حيث يشرح نموذج الانحدار 64.8% من الاختلافات في إجراءات المراجعة الداخلية و 35.2% يستند إلى العوامل الأخرى.
- 3- أن إجراءات المراجعة الداخلية تتأثر تأثيراً طردياً معنوياً بنطاق العمل، حيث يشرح نموذج الانحدار 91.4% من الاختلافات في إجراءات المراجعة الداخلية و 8.6% يستند إلى العوامل الأخرى.
- 4- أن إجراءات المراجعة الداخلية تتأثر تأثيراً طردياً معنوياً بالجودة، حيث يشرح نموذج الانحدار 71.1% من الاختلافات في إجراءات المراجعة الداخلية و 28.9% يستند إلى العوامل الأخرى.

6- نتائج الدراسة:

وبذلك يستخلص الباحث من النتائج السابقة الآتي:

6-1 جميع معاملات الارتباط بين المتغيرات الفرعية المستقلة لأبعاد المراجعة الداخلية والمتغير التابع إجراءات المراجعة الداخلية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.00) حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين هذه المتغيرات (المستقلة الفرعية والتابع) من (0.805) إلى (0.956)، وهو يعتبر دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.00. كما أن قيم معاملات الارتباط ذات إشارة موجبة، ما يدل على وجود علاقة ترابط جوهرية هناك ارتباط طردي بين المتغيرات الفرعية المستقل والمتغير التابع.

6-2 فيما يخص الفرض الأول والذي ينص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد المراجعة الداخلية على إجراءات المراجعة الداخلية". وتم تقسيمه على النحو الآتي:

6-2-1 إن البعد الخاص الاستقلالية تؤثر معنوياً في إجراءات المراجعة الداخلية ، ومن التحليل السابق يثبت صحة الفرض حيث تم التوصل إلى أن إجراءات المراجعة الداخلية تتأثر معنوياً إجراءات المراجعة الداخلية حيث أن كانت قيمة ف المحسوبة 106.9 بينما قيمة ف الجدولية 2.79 عند مستوى معنوية 0.00.

6-2-2 إن البعد الخاص نطاق العمل تؤثر معنوياً في إجراءات المراجعة الداخلية ، ومن التحليل السابق يثبت عدم صحة الفرض ، حيث تم التوصل إلى أن إجراءات المراجعة الداخلية تتأثر معنوياً بمرحلة إجراءات المراجعة الداخلية حيث أن كانت قيمة ف المحسوبة 213.42 بينما قيمة ف الجدولية 2.79 عند مستوى معنوية 0.00.

6-2-3 إن الفعالية والكفاءة للمراجعة الداخلية والحد منها تؤثر معنوياً في إجراءات المراجعة الداخلية ، ومن التحليل السابق يثبت صحة الفرض ، حيث تم التوصل إلى أن إجراءات المراجعة الداخلية تتأثر معنوياً الفعالية والكفاءة للمراجعة الداخلية حيث أن كانت قيمة ف المحسوبة 612.71 بينما قيمة ف الجدولية 2.79 عند مستوى معنوية 0.00.

6-2-4 إن جودة المراجعة الداخلية تؤثر معنوياً في إجراءات المراجعة الداخلية ، ومن التحليل السابق يثبت صحة الفرض 4/1، حيث تم التوصل إلى أن إجراءات المراجعة الداخلية تتأثر معنوياً جودة المراجعة الداخلية حيث أن كانت قيمة ف المحسوبة 142.46 بينما قيمة ف الجدولية 2.79 عند مستوى معنوية 0.00.

7- التوصيات:

وفي ضوء النتيجة التي انتهت إليها الدراسة، يوصي الباحث بما يلي :

1- ضرورة تفعيل استقلالية دور المراجعة الداخلية في قطاع الجامعات، وإلزام الأجهزة الحكومية بتوفير الموارد المادية والبشرية اللازمة لممارسة هذه الوظيفة من خلال وحدات مهنية مستقلة.

2- إخضاع العمال لدورات التكوين في مجال العمل و اطلاعهم على كل التعليمات الجديدة

3- يجب على الإدارة وضع العديد من اللوائح و الإجراءات الخاصة بنظامها الرقابي لي كون معلوم لدى جميع العاملين.

4- مراجعة نظام الرقابة الداخلية والنظام المحاسبي دورياً.

8- الدراسات المستقبلية :

- و في ختام نقترح بعض المواضيع التي لها صلة بالموضوع و التي نقترحها بان تكون إشكالية لمواضيع بحث قادمة مثل:
- تقييم نظام الرقابة الداخلية في ظل استعمال تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في المؤسسة .
- دور المراجعة الداخلية في تحسين الأداء في المؤسسة الاقتصادية .
- دور المراجعة الداخلية في تفعيل حوكمة الشركات .
- دور المراجعة الخارجية في تفعيل نظام الرقابة الداخلية.

المراجع

- المملكة العربية السعودية (1428 هـ) اللائحة الموحدة للمراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (129) وتاريخ 1428\4\6 هـ.
- الديوان العام للمحاسبة (2010م) - دليل الارشادي لإعمال المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة
- الديوان العام للمحاسبة - الممارسات العملية للمراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية.
- معهد الإدارة العامة - الرياض الدليل الارشادي لإعمال المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية
- المملكة العربية السعودية (1441هـ)، قرار مجلس الوزراء رقم (412) وتاريخ 1441\6\17 هـ الغاء ادارت المتابعة في الأجهزة الحكومية .
- براج بلال و براغ محمد. (2022). المراجعة الداخلية ودورها في تحسين نظام الرقابة الداخلية دراسة عينة من المراجعين الداخليين. مج 6، ع 1 ، 344-359 .
- د. فهدة السديري -جامعة الملك عبد العزيز كلية الإدارة والاعمال -قسم المحاسبة جدرات منسوبي وحدات المراجعة الداخلية في القطاع العام في المملكة العربية السعودية -دراسة تحليلية.
- روابح حنان. (2019). دور المراجعة الداخلية في تعزيز فعالية نظام الرقابة الداخلية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. قسم العلوم المالية والمحاسبة .
- سارة بنت عبد الرحمن بن عبد الحميد العصيمي و طلال بن ابراهيم سجينى. (2021) . دور المراجعة الداخلية في حوكمة مؤسسات القطاع العام (دراسة ميدانية في المملكة العربية السعودية). المجلة العربية للإدارة. مج 41، ع 2، 57-72 .
- عماد ، محمد صدقي محمد . (2022) التحديات التي تواجه المراجع الداخلي وانعكاساتها علي هيئة الرقابة الداخلية في ظل الرقمنة . المجلة العلمية للدراسات المحاسبية . مج 4، ع 3، 287-347.
- متولى، أحمد زكي حسين. (2021). تأثير الرقمنة على مهنة المراجعة. المجلة العلمية للدراسات المحاسبية، مج 3، ع 1 ، 1-6 .
- محمد، محسن مقلد. (2018) . دور المراجع الداخلي في ادارة المخاطر بمنظمات الأعمال بهدف تدعيم مبادئ حوكمة الشركات دراسة ميدانية. بوابة الابحاث .

Abstract

This study aims to show the role that internal audit plays through the work of the internal auditor in enhancing internal audit procedures to enhance business value at Khalid University.

To achieve the objectives of the research, we relied on the descriptive approach and reviewed the most important previous studies related to the subject. As for the field aspect, we applied the study to Khaled University to the reality of internal audit procedures, where reliance was placed on personal interviews with specialized officials, a descriptive report, and a method. The study reached several results, the most important of which are: Internal auditing contributes to strengthening internal control procedures through independence, scope of work, effectiveness and efficiency of the internal auditing process and quality of the internal auditing system in order to enhance the strengths and address the weaknesses discovered in the internal auditing system.

Opening words: Internal audit units are the same as internal audit departments - the beneficiary party is the same as the entity subject to audit - the same internal audit practices and the same internal audit procedures.