



جامعة الجبلاي بونعامة بخميس مليانة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



قسم العلوم المالية والمحاسبة

العنوان:

دور التدقيق الداخلي في اتخاذ قرارات داخل المؤسسة الاقتصادية دراسة استبائية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص محاسبة وتدقيق

إعداد الطالبتين:

- البحري زهور
- تساليت نادية

نوقشت علنا امام اللجنة المكونة من:

| | |
|--------|--|
| رئيسا | أ/.....(الدرجة العلمية - جامعة الجبلاي بونعامة) |
| مشرفا | أ/سعيد منصور فؤاد (الدرجة العلمية - جامعة الجبلاي بونعامة) |
| ممتحنا | أ/.....(الدرجة العلمية - جامعة الجبلاي بونعامة) |

السنة الجامعية: 2017/2016

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

قَالَ تَعَالَى:

﴿ يَرْفَعُ اللّٰهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ

دَرَجَاتٍ ۗ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝۱۱ ﴾

صدق الله العظيم

(سورة المجادلة: الآية 11)

"إهداء"

الحمد لله الذي أروع بني آدم في تركيبة عقله فأعطاه بذلك القدرة على جل وسيلته الكفاح وغايته النجاح
"وقضى ربك أن لا تعبدوا إلا إياه و بالوالدين إحسانا" على ضوء هذه الآية الكريمة أهدي ثمة عملي إلى ريحانة
حياتي، وبهجتها، روح القلب، قرّة العين، ورمز العطاء وكانت سندي في السراء والضراء، إلى من اجتهدت
وحرصت على نشأتي و تربيتي، إلى من غمرتني بحبها و عطفها و حنانها إلى من يعجز اللسان على الثناء عليها
و القلم عن وصف فضلها، إلى التي الجنة تحت قدميها

"أمي الحبيبة".

إلى منبر دربي و عماد نجاحي و مرشدي إلى طريق النور، مثلي الأعلى و قدوتي

"أبي العزيز".

إلى من شاركوني أفراحي و أحزاني إخوتي و أخواتي و بالإضافة إلى أزواجهم و أولادهم.

إلى من قاسمتني الجهد و العمل الزميلة و الصديقة "نادية" و عائلتها الكريمة.

إلى كل الصديقات، جميلة، هجيرة، نبيلة، شيناز، سيهام.

إلى كل من حمل لي ذرة حب و إخلاص في قلبه.

إلى كل طلبة السنة الثانية علوم مالية و محاسبة تخصص محاسبة و تدقيق.

"زهور"

"إهداء"

الحمد لله على عظيم فضله وكثير عطائه، والصلاة والسلام على أشرف خلقه سيدنا محمد وعلى آله وصحبه
أجمعين.

الذي قال تعالى فيهم " واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ارحمها كما ربياني صغيرا".
نبع الحنان التي ساندتني ووقفت بجاني حتى وصلت إلى ما أنا عليه من النجاح إليك أُمي الحنونة.
وإلى روح أبي الطاهرة رحمة الله عليه.
إلى جدي وجدتي رحمهم الله.
إلى إخوتي الأعمام / مريم، نوال، زوليخة.
وإلى كل من أعمامي وعماتي وأخوالي وخالاتي.
ورفاق الدرب المنير إلى صديقاتي العزيزات، زهور، جميلة، هجيرة، نبيلة.

"نادية"

شكر وتقدير

نشكر الله سبحانه الذي أثار دربنا وأهملنا هببة الصبر وتحمل عناء هذا المشوار إلى

نهايته

لقوله تعال (لئن شكرتم لأزيدنكم).

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف سعيد منصور فؤاد الذي لم يبخل علينا

بنصائحه القيمة

ونتوجه بالشكر والتقدير والعرفان إلى الأستاذ الفاضل محمد بوركايب والأستاذ بن

عناية لتعاونهما معنا واللذان لم يبخلا علينا بنصائح القيمة التي كانت لنا السند في هذه

المذكرة.

كما أتقدم بالشكر المسبق لأعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة المذكرة.

ونشكر جميع المؤسسات التي قامت باستقبالنا ومساعدتنا على الإجابة

على الاستبيان.

ونتقدم بالشكر والتقدير إلى وإلى كل من ساهم من قريب أو بعيد على إنجاز هذا

العمل المتواضع ولو بكلمة أو دعوة صادقة.

ملخص

يعتبر التدقيق الداخلي بمفهومه الحديث أداة تساعد المؤسسة على بلوغ أهدافها، حيث تعمل على تقييم أداء أنشطتها المختلفة، الأمر الذي جعل من التدقيق الداخلي مهما في مساعدة إدارة المؤسسة على مسؤوليتها المختلفة. ومن هذا المنطلق هدفت هذه الدراسة إلى توضيح دور التدقيق الداخلي في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسات الاقتصادية ومن أجل الوصول إلى أهداف الدراسة تم تصميم استبيان ووزع على ستة المؤسسات الاقتصادية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها، أن التدقيق الداخلي وظيفة استشارية في المؤسسة كما يساعدها على تحكم في إدارتها بشكل فعال من خلال خلق الثقة بين وظائف المؤسسة والإدارة العليا باعتبار أن التدقيق الداخلي هو المرجع الأساسي للمعلومات والبيانات الدقيقة لاتخاذ قرارات سليمة ومناسبة وهذا ما جعلها تتبنى أنظمة رقابية تؤهلها إلى تحقيق أهدافها، وهذا الأمر يجعلها تحقق نتائج إيجابية، بحيث لا تزال وظيفة التدقيق الداخلي مطبقة بصورة غير مكتملة من حيث الموارد المادية والبشرية والتقنية في المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: التدقيق الداخلي، اتخاذ القرار.

Résumé :

L'audit interne est l'outil de sens moderne aide l'organisation à atteindre ses objectifs, le travail sur l'évaluation du rendement des diverses activités, ce qui a rendu l'audit interne joue un rôle important pour aider l'organisation à gérer les différentes responsabilités.

Dans ce sens, cette étude visait à clarifier le rôle de l'audit interne dans la prise des institutions dans le processus économique et afin d'atteindre les objectifs du questionnaire d'étude a été conçu et distribué aux six institutions économiques.

L'étude a révélé un groupe de résultats les plus importants, est le conseil en fonction d'audit interne dans l'organisation et aide à gérer efficacement grâce à la création de confiance entre les fonctions de l'institution et la haute direction de l'audit interne est l'information de référence de base de données précises pour prendre des décisions éclairées et appropriées, et c'est ce qui fait adopter des systèmes réglementaires qui remplissent les conditions pour atteindre ses objectifs, ce qui les rend d'obtenir des résultats positifs de réaction, sont donc toujours fonction d'audit interne est appliquée sont incomplètes en termes de ressources physiques, humaines et techniques de l'entreprise.

Mots clés : vérification interne, prise de décision.

الفهرس

آية قرآنية

الإهداء

شكر وتقدير

الملخص

الفهرس

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملاحق

قائمة الاختصارات والرموز

مقدمة.....أ-ب-ت

الفصل الأول: إطار النظري للتدقيق الداخلي وعملية اتخاذ القرار والدراسات السابقة

تمهيد.....06

المبحث الأول: التدقيق الداخلي ودوره في اتخاذ القرارات.....07

المطلب الأول: أهمية التدقيق الداخلي في اتخاذ القرار.....07

1. طبيعة التدقيق الداخلي.....07

1.1. تعريف التدقيق الداخلي.....07

2.1. أهمية التدقيق الداخلي.....07

3.1. أهداف التدقيق الداخلي.....08

4.1. معايير التدقيق الداخلي.....08

5.1. مراحل تنفيذ التدقيق الداخلي.....12

6.1. أدوات التدقيق الداخلي.....13

7.1. العلاقة بين التدقيق الداخلي والرقابة الداخلية.....15

2. اتخاذ القرار.....16

1.2. تعريف اتخاذ القرار.....16

2.2. أهمية اتخاذ القرار.....17

3.2. مراحل اتخاذ القرار.....17

المطلب الثاني: دور التدقيق الداخلي في اتخاذ القرار.....20

1. دور التدقيق الداخلي في اتخاذ القرار.....20

المبحث الثاني: عرض وتحليل لدراسات سابقة.....20

| | |
|---------|--|
| 20..... | المطلب الأول: تقديم وتحليل الدراسات السابقة..... |
| 24..... | المطلب الثاني: علاقة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية..... |
| 26..... | خلاصة..... |
| | الفصل الثاني: الإجراءات العملية للتدقيق الداخلي واتخاذ القرار. |
| 28..... | تمهيد..... |
| 29..... | المبحث الأول: طريقة البحث والأدوات الدراسية..... |
| 29..... | المطلب الأول: طريقة البحث..... |
| 29..... | 1. تحديد المتغيرات..... |
| 29..... | 2. المجتمع وعينة الدراسة..... |
| 30..... | 3. أداة الدراسة..... |
| 31..... | 4. تحكيم الاستبيان..... |
| 31..... | المطلب الثاني: أدوات الدراسة..... |
| 31..... | 1. الأساليب الإحصائية المستخدمة..... |
| 32..... | 2. ثبات أداة الدراسة..... |
| 33..... | المبحث الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة..... |
| 33..... | المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية..... |
| 33..... | 1. عرض النتائج وتحليل المعلومات العامة..... |
| 40..... | 2. عرض نتائج المحاور وتحليلها..... |
| 48..... | المطلب الثاني: مناقشة النتائج (اختبار فرضيات)..... |
| 52..... | خلاصة..... |
| 54..... | خاتمة..... |
| 58..... | قائمة المراجع..... |
| 61..... | الملاحق..... |

| رقم الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|------------|--|------------|
| 29 | الإحصائيات الخاصة باستمارة الاستبيان | (01) |
| 31 | مقياس ليكارت الثلاثي | (02) |
| 32 | معامل ألفاكرونباخ لعينة الدراسة | (03) |
| 33 | توزيع العينة حسب فئة الجنس | (04) |
| 34 | توزيع العينة حسب فئة السن | (05) |
| 35 | توزيع عينة الدراسة حسب فئة الوظيفة | (06) |
| 36 | توزيع العينة حسب فئة التأهيل العلمي | (07) |
| 37 | توزيع العينة حسب فئة الخبرة الوظيفية | (08) |
| 39 | توزيع العينة حسب فئة اسم المؤسسة محل العمل | (09) |
| 40 | نتائج آراء عينة الدراسة حول أهمية التدقيق الداخلي في المؤسسة | (10) |
| 43 | نتائج آراء عينة الدراسة حول علاقة التدقيق الداخلي بوظائف المؤسسة | (11) |
| 46 | نتائج آراء عينة الدراسة حول مساهمة التدقيق الداخلي في اتخاذ القرار | (12) |
| 48 | معامل الاختبار ستيودنت للفرضيات المحور الأول | (13) |
| 49 | معامل الاختبار ستيودنت للفرضيات المحور الثاني | (14) |
| 50 | معامل الاختبار ستيودنت للفرضيات المحور الثالث | (15) |

2 / قائمة الأشكال

| رقم الشكل | عنوان الشكل | رقم الصفحة |
|-----------|--|------------|
| (01) | الإحصائيات الخاصة بالاستمارة الاستبيان | 30 |
| (02) | تمثيل توزيع عينة حسب فئة الجنس | 34 |
| (03) | تمثيل عينة الدراسة حسب فئة السن | 35 |
| (04) | تمثيل عينة الدراسة حسب فئة الوظيفة | 36 |
| (05) | تمثيل عينة الدراسة حسب فئة التأهيل العلمي | 37 |
| (06) | تمثيل عينة الدراسة حسب فئة الخبرة الوظيفية | 38 |
| (07) | تمثيل عينة الدراسة حسب فئة اسم المؤسسة محل العمل | 39 |

قائمة الملاحق:

| رقم الملحق | عنوان الملحق | رقم الصفحة |
|------------|---|------------|
| 01 | قائمة الاستبيان | 61 |
| 02 | نتائج معامل ألفا كرونباخ والتكرارات والنسب المئوية للمعلومات العامة | 66 |
| 03 | نتائج معامل ستيودنت | 69 |

الاختصارات والرموز:

| الدلالة باللغة الأجنبية | الدلالة باللغة العربية | الاختصار/ الرمز |
|--|---|-----------------|
| Institute of Internal Auditors Amriken | معهد المراجعين الداخليين الأمريكيين | IIA |
| Statisticam Package for Social Sciences | برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية | SPSS |
| International Federation of Accountants | الاتحاد المحاسبي الدولي | IFAC |

مقدمة

التغير الذي شهدته المؤسسات من حيث نشاطها ووظائفها وأهدافها وباعتبارها الوحدة الفعالة والنشطة في النسيج الاقتصادي، ما يفرض عليها ضمان التسيير الحسن وفعالية نشاطاتها والاهتمام بالعمليات والإجراءات التنظيمية داخل أقسامها، وحسن اختيار القرارات مهما كان نوعها والتي تمكنها من استغلال مختلف الوسائل المادية والبشرية استغلالاً أمثلاً.

ولكي تتحكم المؤسسة في نشاطاتها من الضروري عليها إيجاد وسائل أو تقنيات تساعد على ذلك ومن بين أهم هذه الوسائل التدقيق الداخلي الذي يعد من الوظائف الأساسية التي يقوم عليها نظام الرقابة الداخلية في المؤسسة حيث تعمل على توظيف أشخاص يتمتعون بالتأهيل العلمي والخبرة والاستقلالية في آراءهم، وذلك حتى يطمئن أصحاب الأموال عن نتيجة أموالهم المستثمرة.

كما تعتبر عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة من أهم وأصعب المسؤوليات بالنسبة لمتخذ القرار، وفي هذه المرحلة يظهر دور التدقيق الداخلي لأنه المصدر الأساسي لعملية صنع القرار فهو يوفر معلومات تتميز بدقة والمصدقية والتي يتم استعمالها في عملية صنع القرارات.

ومن أجل تفصيل مختلف جوانب الدراسة نطرح الإشكالية التالية والتي سنعمل على الإجابة عليها:

ما هو دور التدقيق الداخلي في اتخاذ القرارات داخل المؤسسات الاقتصادية؟

وللمزيد من التفصيل قمنا بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي أهمية وأهداف التدقيق الداخلي في المؤسسة الاقتصادية؟
- ماهي أهمية اتخاذ القرار والمراحل التي تمر بها؟
- ما هو دور التدقيق الداخلي في اتخاذ القرارات؟

الفرضيات

لمعالجة الإشكالية والتساؤلات الفرعية ارتأينا وضع الفرضيات التالية:

- تكمن أهمية التدقيق الداخلي في علاقته بوظائف المؤسسة بما فيها الإدارة العليا من خلال تمتع المدقق الداخلي بالاستقلالية والموضوعية.
- كفاءة وظيفة التدقيق الداخلي تعتمد على التأهيل العلمي الجيد والخبرة المهنية، وهذا ما يساعد المدقق الداخلي على تقويم الأخطاء والاختلالات التي تقع فيها المؤسسة.
- يساعد المدقق الداخلي الإدارة العليا على اتخاذ قرارات صائبة، وهنا تزداد أهمية التدقيق الداخلي عندما تؤخذ توصيات المدقق الداخلي بعين الاعتبار.

أسباب اختيار الموضوع

إن اختيارنا الموضوع كان لعدة اعتبارات أهمها:

- الرغبة في دراسة هذا الموضوع من أجل حصول على معلومات.
- حداثة الموضوع وارتباطه بالتغيرات الاقتصادية الراهنة.

أهمية موضوع البحث

تتمثل أهمية هذه الدراسة في الحاجة المؤسسة إلى محيط رقابي يساعد إدارة على تحمل مسؤوليات وتطبيق الإجراءات والسياسات اللازمة من أجل تحقيق الأهداف الأطراف المستفيدة من الأرباح. وتظهر أهمية التدقيق الداخلي في اتخاذ قرارات صائبة وفعالة، كما أن هناك أهمية أخرى تتمثل في حاجة المجتمع الأكاديمي وبالأخص المكتبة الجامعية لهذا النوع من الدراسات.

أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة للوصول إلى النقاط التالية:

- محاولة إبراز الإطار العلمي والعملية للتدقيق الداخلي كوظيفة داخل المؤسسة.
- إبراز مدى أهمية ودور التدقيق الداخلي في تفعيل عملية اتخاذ بالمؤسسة.
- مدى تأثير رأي المدقق الداخلي على القرارات متخذة من طرف المسيرين.

حدود البحث

للإجابة على الإشكالية المطروحة والتوصل إلى النتائج، فإن هذه الدراسة ارتبطت بحدود مكانية وزمنية، تتمثل فيمايلي:

- الحدود المكانية: على مستوى المؤسسات الاقتصادية المتواجدة بولاية عين الدفلى منها (ملبنة عريب مؤسسة العتاد الصحي، مؤسسة هياكل الغرب، مؤسسة الصناعية للبطاريات).
- الحدود الزمنية: تمت سنة 2017.

منهجية البحث

حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي في الإطار النظري للتدقيق الداخلي وعملية اتخاذ القرار، وتم استخدام أسلوب الاستبيان لترجمة البيانات الأولية لمخرجات (spss)*.

* برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية.

صعوبات البحث

- خلال إعدادنا للدراسة واجهتنا عدة عوائق أهمها:
- تحفظ بعض الأفراد أثناء الإجابة على الأسئلة؛
 - عدم إدراك أهمية وظيفة التدقيق الداخلي من قبل الموظفين؛
 - عدم احترام آجال الرد على الاستبيان وعدم الإجابة بجدية على الأسئلة؛
 - عدم استئذاننا من طرف بعض المؤسسات، وبالتالي عدم القدرة على مقابلة الأطراف المعنية؛
 - الوقت الضيق للدراسة.

هيكل البحث

قمنا بتقسيم موضوع الدراسة من أجل الوصول إلى النتائج، حيث تم اعتماد على خطة تتضمن فصلين خصص الفصل الأول للإطار النظري للتدقيق الداخلي وعملية اتخاذ القرار والدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

الفصل الثاني فقد خصص للدراسة الميدانية، حيث تم التطرق إلى دراسة استبائية لموضوع البحث وتم تحديد الطريقة البحث وأدوات الدراسة ثم عرض النتائج وتحليل آراء أفراد العينة.

الفصل الأول

يبدأ النظري للتدقيق الداخلي
وعملية اتخاذ القرار

تمهيد

يعتبر التدقيق الداخلي وظيفة تقييم داخل المؤسسة، من أجل الفحص والتدقيق جميع الأنشطة وعمليات مؤسسة ويساعد التدقيق الداخلي الأفراد القيام بأعمالهم بدرجة عالية من الكفاءة والجودة والدقة، وذلك عن طريق تحليل وتقييم وتوصيات واقتراح الحلول، ويقدم المدقق الاستشارات والمعلومات متعلقة بالأنشطة المختلفة داخل المؤسسة وبالتالي تكون مؤسسة بحاجة لوظيفة التدقيق الداخلي، لتوفير المعلومات تتميز بدرجة عالية من الموضوعية التي يتم الاعتماد عليها في صنع واتخاذ القرارات قيّمة وفعالة تساعد المؤسسة على تحسين منتجاتها وتعظيم أرباحها وبالتالي يأخذ التدقيق الداخلي حيز كبير في عملية صنع القرارات بالنسبة لمتخذ القرار.

حيث قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين حيث تناولنا في:

- المبحث الأول: أهمية التدقيق الداخلي في اتخاذ القرار.

- المبحث الثاني: الدراسات السابقة للموضوع.

المبحث الأول: أهمية التدقيق الداخلي في اتخاذ القرار

يعد التدقيق الداخلي أحد أهم الأنظمة الرقابية داخل المؤسسة، لما له من دور كبير وفعال في عملية اتخاذ القرارات بالنسبة لمتخذ القرار والتخفيف من المسؤولية الملقاة على إدارة المؤسسة الاقتصادية.

المطلب الأول: طبيعة التدقيق الداخلي واتخاذ القرار

في هذا المطلب سنتطرق إلى مفاهيم العامة حول التدقيق الداخلي واتخاذ القرار في المؤسسة الاقتصادية.

1. التدقيق الداخلي

سنحاول تعرف على التدقيق الداخلي وأهميته وأهداف، معايير وأدوات والمراحل التدقيق الداخلي.

1.1. تعريف التدقيق الداخلي

تعددت تعاريف حول التدقيق الداخلي لكنها تشترك في الأهداف المراد تحقيقها، وكذلك مجالات العمل، وسوف نتطرق إلى مجموعة من التعاريف للوصول إلى تعريف شامل:

تعريف معهد المراجعين الداخليين الأمريكي IIA "تدقيق الداخلي هو نشاط تقييمي مستقل يوجد في الأعمال لمراقبة العمليات المحاسبية والمالية، من أجل تقديم حماية للإدارة، عن طريق توفير التحليل والتقييم والتوصيات لإدارة المؤسسة"¹.

كما يعرف على أنه "وظيفة مستقلة داخل التنظيم وتهدف إلى مساعدة الأفراد لقيام بالمسؤوليات بدرجة عالية من الكفاءة وذلك عن طريق التحليل، التقييم والتوصيات المتعلقة بالأنشطة التي تم تدقيقها"².

من خلال التعريفين السابقين يمكن أن نستنتج تعريف شامل لتدقيق الداخلي، يعتبر التدقيق الداخلي وظيفة مستقلة وهذه استقلالية نسبية لأن هذه الوظيفة تابعة للإدارة العليا، وتتم من طرق شخص أو أشخاص مؤهلين تابعين للمؤسسة، وتتمثل في عملية الفحص وتقييم وإعداد التقرير دوريا والإبلاغ الإدارة العليا بمدى سير العمليات ومدى تحقيق أهداف واقتراح الحلول.

2.1. أهمية التدقيق الداخلي

ازدادت أهمية التدقيق في وقتنا الحالي وأصبح نشاطا تقويمي لكافة الأنشطة في المؤسسة وقد بلغت أهمية التدقيق لهذه الدرجة للأسباب التالية:

¹ - محمد بوتين، المراجعة ومراقبة الحسابات من النظرية إلى التطبيق، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة الجزائر 2008 ص194.

² - فتحي رزق السوافيري وسمير كامل محمد، الاتجاهات الحديثة في الرقابة والمراجعة الداخلية، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية، 2002، ص ص65-66.

- 1- التغلب على الصعوبات التي تترتب على الظروف الاقتصادية ويصبح التدقيق الداخلي أداة رقابية هامة تساعد الإدارة العليا على مواجهة الظروف.
- 2- كبر حجم المؤسسات وتعدد منتجاتها وتشابك معاملتها وحاجة إلى بيانات موثقة تلزم المؤسسة إلى التدقيق الداخلي للتأكد من صحة البيانات المالية.
- 3- توفير بيانات ومعلومات يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات.
- 4- إتباع أسلوب اللامركزية الإدارية من أجل التأكد من مدى التزام بالخطط وسياسات من أجل تحقيق نتائج فعالة.
- 5- مساعدة مديري المؤسسة على القيام بوظائفهم في إدارة.
- 6- تحقق من سلامة نظام مسك الدفاتر وضمان توفير معلومات دقيقة يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات¹.

1.3. أهداف التدقيق الداخلي

يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- تدقيق وتقييم نظم الرقابة الداخلية ؛
- قياس درجة الكفاءة التي يتم بها تنفيذ الوظائف ؛
- تحديد مدى الالتزام العاملين بالسياسات المؤسسة ؛
- حماية أصول المؤسسة وتقييم أداء الأفراد بشكل عام ؛
- منع الغش والأخطاء واكتشافها إذا وقعت ؛
- القيام بالتدقيق المنتظم ودوريا للأنشطة ورفع تقارير النتائج والتوصيات ؛
- التعاون مع المدقق الخارجي لتحديد مجالات التدقيق الخارجية².

4.1. معايير التدقيق الداخلي

يتكون الإطار العام للمعايير تدقيق الداخلي التي وضعها معهد المدققين الداخليين بأمريكا سنة 1978 والتي تم تعديلها في سنة 1993، إلى خمسة معايير عامة تم تبويبها في مجموعات وتتضمن 25 معيار فرعي، وقد كان آخر تعديل لها في ديسمبر 2003، وشرع في العمل بها في أول جانفي 2004³. ويكون الإطار العام للمعايير التدقيق الداخلي من مجموعتين، وهما معايير السمات ومعايير الأداء:

¹ - نادر شعبان السواح، المراجعة الداخلية في ظل التشغيل الإلكتروني، الدار الجامعية، مصر، 2006، ص ص 17-23.
² - عبد الله خلف الواردات، التدقيق بين النظرية والتطبيق وفق لمعايير التدقيق الدولي الداخلي، مؤسسة الوراق للنشر، الأردن 2006 ص ص 138-139.

³ _ IFACI, Institut de l'Audit Interne , Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne, 2004, p 03.

- المجموعة الأولى: معايير السمات (الصفات)، تناولت خصائص المنظمات والأفراد الذين يؤدون أنشطة التدقيق الداخلي وتم تقسيمها كما يلي:

1. معيار رقم 1000 الغرض والسلطة والمسؤولية: يوضح هذا المعيار أن الغرض والسلطات والمسؤوليات الممنوحة للمدقق الداخلي يتم تحديدها من طرف مجلس الإدارة.

2. معيار رقم 1100 الاستقلالية والموضوعية: يوضح أن أنشطة التدقيق الداخلي يجب أن تكون مستقلة وأن المدققين الداخليين يجب أن يكونوا موضوعيين في أداء هذه الأنشطة ويشمل هذا المعيار على ثلاثة من المعايير الفرعية:

➤ معيار الأول يتعلق بالاستقلال التنظيمي حيث يفترض أن يرفع المدقق الداخلي تقريره إلى المستوى الإداري مناسب داخل المؤسسة بما يضمن تنفيذ التوصيات الواردة.

➤ معيار الثاني يتعلق بالموضوعية الشخصية للمدقق الداخلي حيث يفترض به أن يكون محايداً وغير منحاز.

➤ معيار الثالث يتعلق بمعالجة الضعف في الاستقلالية والموضوعية، ويوضح هذا المعيار بأن أي ضعف في الاستقلالية من حيث المظهر أو الجوهر يجب الكشف عنه للأطراف المعنية.

3. معيار رقم 1200 الكفاءة والعناية المهنية اللازمة: حيث يشمل هذا المعيار على ثلاثة معايير فرعية الأول يتعلق بالكفاءة المهنية، والثاني معيار العناية المهنية والتي تضمن تحقيق النتائج والتي يتوقع أدائها من قبل المدقق الداخلي مؤهل بنسبة كافية، والثالث معيار يتعلق بالتطوير المهني المستمر ويوضح هذا المعيار أن المدققين الداخليين يجب عليهم أن يعززوا معارفهم ومهاراتهم بشكل مستمر.

4. معيار رقم 1300 تأكيد الجودة وبرامج التحسين: ويقتضي هذا المعيار من المسؤول عن قسم التدقيق الداخلي أن يطور ويحافظ على برنامج يضمن تأمين وتحسين الجودة التدقيق يغطي كافة أوجه النشاط وضمن انسجام عمل التدقيق الداخلي مع المعايير والقواعد الأخلاقية، ويشمل هذا المعيار على أربعة معايير فرعية وهي:

➤ معيار الأول يتعلق بتقييم برامج الجودة ويقتضي هذا المعيار مراقبة جودة العمل وتقييم تأثير البرامج المطبق للجودة والأخذ بالملاحظات من داخل وخارج قسم التدقيق الداخلي والمؤسسة.

➤ معيار الثاني يتعلق بالتقرير عن برامج الجودة ويتطلب ذلك من المسؤول عن التدقيق الداخلي إبلاغ مجلس الإدارة عن التقييمات الخارجية لبرامج الجودة¹.

¹ أحمد حلمي جمعة، التدقيق الداخلي والحكومي، ط 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 84.

- المعيار الثالث يتعلق بمراقبة اتساق العمل مع المعايير، وينص هذا المعيار على تشجيع المدققين الداخليين على التقرير بأن عملهم يتسق مع المعايير ويشير إلى أنهم غير ملزمين بذلك إذا نص ميثاق التدقيق الداخلي على أن التدقيق يتم وفق المعايير.
- المعيار الرابع ينص على الكشف عن حالات عدم الالتزام الكامل بالمعايير وهذا يقتضي من مسئول عن التدقيق الداخلي أن يكشف فوراً للإدارة العليا أو مجلس الإدارة عن حالات عدم الالتزام الكامل بالمعايير إذا كان لهذا الأمر تأثيرات جوهرية على نتائج عملية التدقيق الداخلي.
- **المجموعة الثانية:** معايير الأداء، وهي المعايير التي تصف أنشطة التدقيق الداخلي، والتي يتم من خلالها قياس أنشطة التدقيق الداخلي.

1. معيار رقم 2000 إدارة أنشطة التدقيق الداخلي: والتي يستوجب على المدقق الداخلي إدارة قسم بما يضمن المساهمة بقيمة مضافة للمؤسسة والذي يشمل على خمسة معايير فرعية:

- معيار الأول يتعلق بالتخطيط والذي يوجب على المدقق الداخلي إعداد خطة للتدقيق الداخلي وأن تتسق هذه الخطة مع أهداف المؤسسة.
- معيار الثاني يتعلق بالاتصال مع الجهات المختصة وحصول على الموافقة والذي يتعلق بضرورة اتصال المدقق الداخلي بالإدارة العليا ومجلس الإدارة والإبلاغ بالخطط والتغيرات الجوهرية على الخطط والحصول على الموافقة عليها.
- معيار الثالث حول إدارة الموارد والذي يتعلق بأن من واجبات المدقق الداخلي أن يتأكد من توافر الموارد الكافية لإنجاز خطة التدقيق الداخلي.
- معيار الرابع حول التنسيق والذي يوجب على المدقق الداخلي الاتصال والتنسيق مع الأطراف الداخلية والخارجية التي تقوم بتزويد المؤسسة والخدمات والاستشارات.
- معيار الخامس حول التقرير إلى مجلس الإدارة والإدارة العليا وينص على أن المدقق الداخلي يجب عليه أن يرفع تقريره دورياً للإدارة العليا ومجلس الإدارة ويتضمن غرض العمل ونسبة ما تم إنجازه من الخطة ويجب الإفصاح وكشف المخاطر وأمور الرقابية.¹

2. معيار رقم 2100 طبيعة العمل: والذي يشمل معايير تتعلق بما يلي:

- معيار الأول إدارة المخاطر وينص على أن نشاط التدقيق الداخلي يجب أن يساعد المؤسسة على تحديد وتقييم المخاطر الهامة والتي تتعرض لها.

¹ أحمد حلمي جمعة، نفس المرجع السابق، ص 84.

- معيار الثاني يتعلق بالرقابة والذي ينص على أن نشاط التدقيق الداخلي يجب أن يساعد المؤسسة على الاحتفاظ بنظم فعالة للرقابة من خلال تقييم كفاءة وفعالية هذه النظم وتقديم الاقتراحات الفعالة باتجاه التحسين المستمر.
- معيار الثالث يتعلق بالحوكمة والذي ينص على أن نشاط التدقيق الداخلي يجب أن يقيم عملية الحوكمة في المؤسسة ويقدم التوصيات المناسبة لتحسين الحوكمة.

3. معيار رقم 2200 تخطيط المهمة

- الذي يلزم المدققين الداخليين بتسجيل خطة عمل لكل مهمة وتحتوي على الحد الأدنى على نطاق العمل وأهدافه والتوقيت والمصادر المادية والبشرية التي ستستخدم في إنجاز هذا العمل.
- ويشمل هذا المعيار على أربعة معايير فرعية¹:

- معيار الأول أهداف المهمة التي يجب أن تحدد مسبقاً.
- معيار الثاني نطاق المهمة ويشترط أن يلبي نطاق العمل تحقيق الأهداف بشكل كامل.
- معيار الثالث تخصيص الموارد المهمة التي يجب على المدققين الداخليين أن يحددوا الموارد اللازمة لإجراء كل مهمة من أجل ضمان تحقيق الأهداف.
- معيار الرابع برنامج العمل الذي يوجب على المدققين الداخليين أن يطوروا برنامج العمل بشكل يضمن تحقيق الخطة والأهداف.

4. معيار رقم 2300 أداء المهمة

- ينص على أن المدققين الداخليين يجب أن يحددوا ويحللوا ويسجلوا المعلومات اللازمة للوصول إلى الأهداف المهمة ويشمل أربعة معايير فرعية:
- معيار الأول تحديد المعلومات حيث يشير المعيار إلى أن المدققين الداخليين يجب عليهم تحديد المعلومات الملائمة والموثوقة والكافية لإنجاز النشاط.
- معيار الثاني تحليل المعلومات حيث يشير المعيار إلى أن المدققين الداخليين يجب أن يبنوا استنتاجاتهم على تقييم وتحليل المعلومات بشكل كافي وعميق.
- معيار الثالث تسجيل المعلومات يجب على المدققين الداخليين أن يقوموا بتسجيل المعلومات ذات العلاقة بتحليلاتهم واستنتاجاتهم والتي تدعم الآراء التي يتوصلون لها.
- معيار الرابع الإشراف على المهمة حيث يشير المعيار إلى أن المدققين الداخليين يجب أن يخضعوا لإشراف ملائم وكافي للتأكد من الوصول إلى الأهداف وتأمين جودة العمل.

¹- أحمد حلمي، مرجع سابق، ص 85.

5. معيار رقم 2400 توصيل النتائج

ويوضح أن المدققين الداخليين يجب أن يقوموا بتوصيل نتائج عملهم إلى الجهات ذات العلاقة ويشمل هذا المعيار على أربعة معايير فرعية:

- معيار الأول معايير التوصيل يشير هذا المعيار أن التقرير يجب أن يوضح الأهداف والنطاق والاستنتاجات والتوصيات والخطط الملائمة للوصول إلى تطبيق التوصيات.
- معيار الثاني جودة التقارير حيث يشير المعيار إلى أن التقارير يجب أن تكون دقيقة وموضوعية ومختصرة وواضحة وفي الوقت المناسب، وإذا ما رفع التقرير وتم بالخطأ إغفال معلومة هامة فيجب على المدقق الداخلي إيصال المعلومة إلى جميع مستلمي التقرير الأصلي.
- معيار الثالث خاص بحالات عدم الالتزام الكامل بالمعايير حيث يشير المعيار إلى أنه حين يكون هناك عدم التزام الكامل بمعايير التدقيق الداخلي فإنه على التقرير أن يوضح المعيار الذي لم يتم الالتزام به بشكل الكامل وسبب عدم الالتزام وتأثيره.
- معيار الرابع نشر النتائج حيث يشير المعيار إلى أن المدقق الداخلي يجب أن يوصل نتائج عمل إلى الأطراف المناسبة.

6. معيار رقم 2500 مراقبة تنفيذ التوصيات

حيث يشير هذا المعيار أن المدقق الداخلي يجب أن يؤسس ويحافظ على النظام الخاص بمراقبة تنفيذ التوصيات الواردة في التقرير.

7. معيار رقم 2600 مخاطر المقبولة بعد تنفيذ التوصيات

حيث يشير هذا المعيار إلى أن المدقق الداخلي إذا ما وجد مستوى المخاطر المتبقية بعد تنفيذ التوصيات غير مقبول، عليه أن يناقش المسألة مع الإدارة العليا وعند عدم الوصول إلى حل على المدقق الداخلي بالتوافق مع الإدارة العليا أن يتوجه إلى مجلس الإدارة وإبلاغه بالأمر¹.

1.5. مراحل تنفيذ التدقيق الداخلي

يتميز التدقيق الداخلي بكونه يتبع نفس المنهج مهما كان الهدف وتتكون مهمة التدقيق الداخلي من أربعة مراحل كمايلي:

¹ - أحمد حلمي ، مرجع سابق، ص 86.

1.5.1. مرحلة التخطيط والتحضير للمهمة

تخطيط للمهمة وهو عبارة عن نقطة انطلاق أعمال التدقيق، فالمدقق مسئول عن إعداد خطة كتابيا تتضمن

هذه المرحل ما يلي:

- دراسة النشاط موضوع التدقيق ؛
- التقييم الأولي لنظام الرقابة الداخلية ؛
- خطة عمل وبرامج التدقيق.

2.5.1. مرحلة تنفيذ المهمة

تتضمن فحص وتقييم المعلومات والفحص مختلف المستندات والسجلات، والفحص التحليلي لنظام الرقابة الداخلية وجمع المعلومات عن طريق المقابلات والقوائم الاستقصائية والملاحظة المادية والتفتيش الميداني وتشمل هذه المرحلة مايلي:

- جمع أدلة الإثبات وتكوين الملاحظات.
- تكوين النتائج والتوصيات¹.

3.5.1. مرحلة إعداد التقرير

تتضمن إيصال النتائج، ينبغي على المدقق الداخلي خلال عملية الفحص والتدقيق أن يحدد الشكل الذي سيقدم فيه أعماله للمهتمين بأعمال المؤسسة، ويتم تقديم هذه النتيجة في شكل تقرير ويساعد التقرير المستويات الإدارية والسلطات التنفيذية وتحسين أدائها وإصدار قرارات فعالة.

6.1. أدوات التدقيق الداخلي

تتضمن أدوات التدقيق الداخلي في أربعة أدوات والمتمثلة في ما يلي:

1.6.1. قوائم استقصاء (الاستبيان)

وهي قائمة نموذجية تشمل مجموعة من الأسئلة التي تتناول جميع نواحي النشاط داخل المؤسسة. حيث يقوم المدقق بتوزيع هذه القائمة من الأسئلة على الموظفين لتلقي الإجابات عليها ثم تحليلها لمعرفة مدى فعالية نظام الرقابة الداخلية المطبقة في المؤسسة².

2.6.1. أدوات الوصف

¹ IFACI, 1997 : OP UT, P-P 63 -85.

1- لطفي شعبان، مرجع سبق ذكره، ص 114.

وتشمل هذه الأدوات على مايلي:

- **الدراسة الوصفية:** وتتمثل في تقديم تعاليق من طرف الجهة التي تكون محل التدقيق، ويعاب على هذه الطريقة بأنها تضيق الكثير من الوقت لأن الجهة محل التدقيق تتكلم عن بعض المعلومات إما بالتوسع أو باختصار وتبقى نظرة المدقق مختلفة.
- **الهيكل التنظيمي:** يقوم المدقق الداخلي بإعداد المخطط الوظيفي انطلاقاً من المعلومات، التي تم تحصل عليها من عمليات الاستجواب والملاحظة والسرد، حيث يستعمل المدقق هذه الأداة من أجل معرفة ما إن كان هناك:
 - شخص واحد يقوم بعدة وظائف ؛
 - وظيفة واحدة يقوم بها عدة أشخاص ؛
 - عدم إسناد وظيفة ما إلى شخص محدد ؛
 - شخص بدون وظيفة.
- **شبكة تحليل الوظائف:** تستخدم هذه الشبكة لتحليل الوظائف أو الإجراءات محل الدراسة إلى أعمال أولية بهدف تحديد نقائص بين الوظائف داخل المؤسسة ومعالجتها، وتتكون هذه الشبكة من ثلاثة أعمدة كالتالي:
 - العمود الأول: يتم فيه تحديد الأعمال الأولية المتعلقة بالوظيفة.
 - العمود الثاني: توضح فيه طبيعة المهمة المتعلقة بالتنفيذ، التصريح، التسجيل، المراقبة.
 - العمود الثالث: فيه الأشخاص الذين لهم علاقة بمختلف مهام الوظيفة.
- **مسار المراجعة:** هي طريقة تحليل يقوم من خلالها المدقق بعمله، حيث يبدأ من الوثيقة النتيجة المتوصل إليها إلى غاية المصدر، عن طريق تدقيق كل الخطوات.
- **خرائط التدفق:** تعرف على أنها تعبير شكلي لمجموعة من العمليات حيث يتم وصف كل الوثائق المختلفة وتبين هذه الخرائط دورة انتقال الوثائق بين مختلف الوظائف.

3.6.1 ورقة الكشف وتحليل المشاكل

- هي وسيلة تحليل بسيطة وفعالة يقوم المدقق بملئها كلما واجهته مشكلة، وتسمح بتوجيه استنتاجات المدقق بهدف التوصل إلى توصيات وتتكون كل ورقة من العناصر التالية¹:
- المعايير.
 - الأسباب.

¹ - لطفي شعباني، مرجع سابق، ص 114.

-النتائج.

-التوصيات.

4.6.1. المعاينة الإحصائية

هي خطة تطبيق بطريقة تسمح باستخدام قوانين، والمعاينة تعتبر عملية الشاملة التي تضمن تحديد العينة واختيار العناصر وتقييم النتائج.

يتبع المدقق عند استخدام هذه الطريقة ثلاث خطوات أساسية:

- تصور السبر: يقوم المدقق بتحقيق الأهداف المراد تحقيقها وهو ما يسمح بتحديد الرقابة التي يجب القيام بها بهدف تحديد نوع الخطأ الذي يريد المدقق أن يتحقق منه، ويقوم بمايلي¹:

- تحديد المعلومات التي نرغب في تكوين رأي حولها وذلك حسب أهداف المدقق المراد تحقيقها ؛
- تحديد درجة الثقة التي تتماشى مع الموضوع المراد دراسته ؛
- تحديد معدل الخطأ المقبول أي الأعلى كنسبة مئوية للخطأ المقبول لمجتمع ما.

- اختيار العينة: ونميز بين نوعين من العينات:

- العينات الإحصائية: هي العينات العشوائية حيث تعطي أرقام لسلسلة من المفردات وتختار مفردات العينة باستخدام جدول العينات العشوائية ؛
- العينات غير الإحصائية: ويتم اختيار العينة باستخدام طريقة المواجهة الشخصية حيث يعتمد المدقق في اختيار العينة حسب حدسه الشخصي واعتمادا على خبرته ومؤهلاته.

- استغلال نتائج التدقيق:

يتم استغلال نتائج التدقيق بالقيام بنوعين من التحليل:

- تحليل كمي للنتائج للتأكد من أن الأخطاء التي تم الوقوف عليها لا تتعارض مع الأهداف؛
- تحليل النوعي للأخطار وتؤكد فيها إذا كانت متعمدة².

7.1. العلاقة بين التدقيق الداخلي والرقابة الداخلية

يولي المدقق الداخلي اهتمام كبير بعملية الرقابة الداخلية في النقاط التالية:

¹ محمد لمين عيادي، مساهمة المراجعة الداخلية في تقييم نظام المعلومات المحاسبي للمؤسسة، مذكرة ماجستير، قسم علوم التسيير فرع إدارة أعمال، جامعة الجزائر، 2008، ص 119.

² محمد بوتين، المراجعة والمراقبة الحسابات من النظرية إلى التطبيق، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 93.

- تتكون الوظيفة الإدارية من مجموعة من الوظائف هي التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، وتعتبر وظيفة الرقابة للمدير الذي يشارك في إنجاز التدقيق الداخلي فعال ضمان الأداء الوظيفي.
- قيام المدقق الداخلي بمختلف تطبيقات التدقيق (تدقيق العمليات، الأداء، الالتزام بالسياسات . . .) من أجل تحقيق الأهداف المسطرة¹.
- قيام المدقق الداخلي بتزويد الإدارة بالمعلومات الرقابية لأنه يمتاز بالاستقلالية، فالمدقق الداخلي يتأكد من تطابق الأداء الفعلي مع الأداء المخطط.
- عمل المدقق الداخلي يجعله قريب من السجلات المالية مما يجعله على علم بالمشاكل، والأمر الذي يدفعه إلى التعرف على الأنشطة التشغيلية المرتبطة بهذه السجلات وإتمام عملية الرقابة².
- نستنتج أن العلاقة بين الرقابة والتدقيق الداخلي، أن هذا الأخير ما هو إلا أداة من أدوات الرقابة الداخلية وغرض منه التأكد من دقة وفاعلية الأنظمة والإجراءات ورفع التقارير إلى الإدارة عن نقاط الضعف والانحرافات وتهدف كذلك إلى قياس مدى كفاية أنظمة الرقابة الداخلية.

2. اتخاذ القرار

أصبح بقاء واستمرارية المؤسسة والحفاظ على حقوق كافة الأطراف المتعاملة مع المؤسسة، مرتبط بالقرارات المتخذة.

1.2. تعريف اتخاذ القرار

قبل أن نعرف اتخاذ القرار سنعرف القرار:

1.1.2. تعريف القرار

"هو اختيار بديل معين من عدة بدائل لمواجهة موقف معين أو لمعالجة مشكلة أو مسألة تنتظر الحل". يعرف كذلك أنه: "مجموعة من الأعمال المختارة بطريقة عقلانية من بين الإمكانيات المتاحة لتقليص من معدل عدم الملائمة المحسوس في المشكل بغرض التحقق".

¹ - عمر علي عبد الصمد، دور المراجعة الداخلية في تطبيق حوكمة المؤسسات، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص مالية ومحاسبة، جامعة المدينة، 2008، 2009، ص 102.

² - فتحي رزق السوافيري، مرجع سبق ذكره، ص 43.

2.1.2. تعريف اتخاذ القرار

يعرف اتخاذ القرار على أنه، " عملية التي تنقل وظيفة التخطيط إلى الواقع العملي في المؤسسة ". يعرف أيضا على أنه: " القدرة على اختيار الأعمال واستعمال الوسائل المتاحة لتقليص الفرق بين ما تهدف إليه المؤسسة وحالة المحيط الذي يعرض اختيارات مختلفة"¹. بين التعارف السابقة يمكن صياغة تعريف شامل: فاتخاذ القرار هو قيام الشخص على الاختيار بين عدة بدائل متاحة لاختيار بديل مناسب ورفض بقية البدائل الأخرى بطريقة فعالة وفق أساليب عملية معتمدة عليها"²

2.1. أهمية اتخاذ القرار

تظهر أهمية اتخاذ القرار في الآثار التي تتركها على المؤسسة فيمكن أن يساهم اتخاذ القرار على مستقبل المؤسسة من حيث نجاحها أو فشلها وعلى مختلف الأطراف المرتبطة بالمؤسسة، كما تتبع أهمية اتخاذ القرار على كون أن هذه العملية من المهام الجوهرية والوظائف الأساسية، وعلى أساسها يتحدد مدى النجاح الذي تحققه المؤسسة التي تعتمد على قدرة وكفاءة متخذي القرارات والأساليب التي يعتمدونها لاتخاذ قراراتهم. فتنزاد أهمية اتخاذ القرار على مستوى المؤسسات بتزايد حجمها ودرجة تعقيدها، ففي هذه الحالة تؤثر على المسيرين داخل المؤسسة من جهة وعلى مستخدمي القوائم المالية من جهة أخرى.

3.2. مراحل اتخاذ القرار

إن عملية اتخاذ القرارات تمر بعدة مراحل وهي:

1.3.2. تحديد الهدف أو المشكلة: إن الخطوة الأولى لاتخاذ القرار هي تحديد الهدف أو المشكلة التي تحتاج إلى اتخاذ قرار بشأنها³، حيث أن هناك قرارات روتينية ومتكررة نتيجة حدوث نفس المشكلة من حيث طبيعتها ومتغيراتها

وتكون غير متكررة عندما تقع مشكلة لمرة واحدة أو عدة مرات ولكن ليس بنفس الأسلوب.

ففي حالة وجود مشكلة جديدة يعني وجود اختلاف بين الموقف الحالي والموقف المرغوب الوصول إليه تتكون هذه المرحلة بمراحل وهي:

¹ - محمد عبد الفتاح ياغي، اتخاذ القرارات التنظيمية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 2، الأردن، 2010، ص 15.

² - سعاد شكري معمر، التقارير المالية للمراجعة وأثارها على اتخاذ القرارات في ظل الأزمات المالية العالمية، مذكرة الدكتوراه كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص مالية والمؤسسة، 2015، ص 55.

³ - جمال الدين لعريسات، الإدارة وعملية اتخاذ القرار، دار هومة، ط4، الجزائر، 2009، ص 29.

- الاستكشاف: هو متابعة الموقف الحالي في ضوء الظروف المتغيرة التي تؤدي إلى ظهور مشكلة ؛
- التعرف الدقيق على نوع المشكلة ؛
- التشخيص: هو تجميع بيانات إضافية وتحديد المتغيرات المؤثرة في المشكلة¹.

2.3.2. مرحلة جمع المعلومات اللازمة عن المشكل

تعني البحث عن الحلول المختلفة لحل المشكلة القائمة، ويتم جمع البيانات وفق المراحل التالية:

- إعداد الجداول المتعلقة بالبيانات وفق تصنيف يتناسب وطبيعة المشكلة ؛
- إجراء التحليلات الإحصائية الأولية لبيانات المشكلة ؛
- تحديد المتغيرات الثابتة والمستقلة.

3.3.2. مرحلة البحث عن البدائل

إن وجود عدد من البدائل يمكن متخذ القرار أن يجد حلولاً مختلفة لمشكلة القرار، فبواسطة خبرته السابقة يتمكن متخذ القرار من مقارنة الحلول التي يتبناها غيره مع تفكيره الذاتي والمستقل، ويقوم متخذ القرار بترشيد عملية القرارات والذي يعتبر نجاحاً للمؤسسة ككل.

4.3.2. مرحلة تقييم البدائل واختيار الحل

يتم تقييم البدائل عن طريق حصر مزايا وعيوب كل بديل مع إجراء بعض التعديلات عليها لكي يستطيع اختيار الأفضل منها، بعد تقييم كل بديل على حدة ويتم اختيار البديل المناسب لحل المشكلة.

5.3.2. مرحلة تنفيذ القرار وتقييم النتائج

وهي المرحلة الأخيرة من خطوات اتخاذ القرار حيث يتم وضع البديل أو الحل المختار لتنفيذ، وهي المرحلة من أكثر مراحل اتخاذ القرار تحدياً بالنسبة لمتخذ القرار فهي تستلزم تخصيص المهام للأشخاص الذين يقومون بتنفيذ البديل المختار مع احترام الجدول الزمني للتنفيذ ذلك. وتنفيذ يتوقف على عوامل منها:

- إقناع العاملين بأهمية تنفيذ الحل ؛
- توفير الموارد الكافية لتنفيذ القرار الذي تم اتخاذه ؛
- واقعية الحل ودرجته ؛

¹ - محمد عبد حسين الطائي، نظم مساندة القرارات باعتماد البرمجة الجاهزة، دار وائل للنشر والنشر، الأردن، 2009، ص 19.

➤ اختيار الوقت والمكان المناسب لتنفيذ القرار ؛

من المهام أساسية لمتخذ القرار تهيئة البيئة الداخلية والخارجية لتفعيل القرار وتنفيذه¹.

المطلب الثاني: دور التدقيق الداخلي في اتخاذ القرار

للتدقيق الداخلي دور كبير في عملية صنع واتخاذ القرارات من خلال هذا المطلب سنبين دور التدقيق

الداخلي في اتخاذ القرارات داخل المؤسسات.

1. دور التدقيق الداخلي في اتخاذ القرار

للتدقيق الداخلي دورا هاما في عملية اتخاذ القرارات حيث تساعد على تأهيل المعلومات لتكون جيدة ليتم

استعمالها في عملية اتخاذ القرار للحصول على معلومات ذات جودة وفعالة وفي ما يلي نقوم بإبراز دور التدقيق

الداخلي من خلال مراحل عملية اتخاذ القرار.

1.1. دور التدقيق الداخلي في تحديد المشكلة

للتدقيق الداخلي دورا هاما في عملية تحديد المشكلة المتمثل في تحديد درجة الأثر الذي يمكن أن يتركه أو يخلفه

المشكل على المؤسسة مع توضيح وظائف المؤسسة المعينة بهذه المشكلة ومن المتسبب الرئيسي بها.

2.1. دور التدقيق الداخلي في تقييم البدائل

إن تقييم البدائل يعد من أهم المراحل قبل اتخاذ القرار، ويبرز دور التدقيق الداخلي في هذه المرحلة في أنها

تعمل على تقديم واقتراح البدائل المناسبة بعد دراسة المشكلة، حيث تعتبر هذه البدائل من أهم مخرجات نظام

التدقيق الداخلي في المؤسسة التي تكون في شكل تقارير.

3.1. دور التدقيق الداخلي في اختيار البديل الأفضل

إن هدف متخذ القرار هو الوصول إلى قرار يمكنه من بلوغ الهدف وحل المشكلة القائمة للتدقيق الداخلي دورا

هاما في اختيار البديل الأفضل من خلال الإقناع على اختيار البديل المقترح والمدون في تقرير المدقق الداخلي حيث

أن متخذ القرار عادة ما يستشير حول البديل الذي يكون أكثر فعالية ومردودية من جهات أخرى غير المدقق الداخلي.

4.1. دور التدقيق الداخلي في تنفيذ القرار

بعد تحديد البدائل الأفضل يصل إلى مرحلة التنفيذ وهو وصول القرار إلى من سيقوم بتنفيذه، حيث إذا لم يتم

تنفيذ القرار على الوجه المطلوب سوف يؤدي إلى إضاعة الجهد وقد يؤدي إلى نتائج غير متوقعة تؤثر سلبا

¹-منعم زمزير الموسوي، اتخاذ القرارات الإدارية، مدخل كمي، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص 16.

على نشاط المؤسسة، لذا يجب مراعاة الطريقة تنفيذ القرار ويكون ذلك بمساعدة وظيفة التدقيق الداخلي بحكم طبيعة نشاطه وتعامله مع جميع المستويات الإدارية داخل المؤسسة¹.

5.1. دور التدقيق الداخلي في متابعة تنفيذ القرار

هنا يزداد دور التدقيق الداخلي وهذا بحكم عمله الرقابي، حيث تعمل على تنفيذ القرارات المتخذة وتقييمها، لترفع بعد ذلك نتائج في شكل تقرير نهائي وبحكم مشاركة التدقيق الداخلي في جميع المراحل عملية اتخاذ القرار من شأنه أن يجعل وظيفة التدقيق الداخلي ساهرا على تطبيق الجيد للقرارات المتخذة ومصدر أساسيا للمعلومات المتعلقة بكيفية تنفيذ هذا القرار.

المبحث الثاني: عرض وتحليل الدراسات السابقة

سننتظر في هذا المبحث إلى الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التدقيق الداخلي واتخاذ القرارات بشكل كلي أو جزئي للموضوع.

المطلب الأول: تقديم الدراسات السابقة

1- (شدري معمر سعاد، 2015)، بعنوان " التقارير المالية للمراجع وآثارها على اتخاذ القرارات في ظل الأزمات المالية العالمية "، لمعالجة الإشكالية المطروحة حول، كيف يمكن لتقارير التدقيق أن تساهم في اتخاذ القرارات ظل الأزمة المالية العالمية لسنة 2008 ؟ كما هدفت هذه الدراسة إلى تفعيل استقلال المدقق الخارجي كأحد أطراف حوكمة المؤسسات لتعزيز مصداقية وموثوقية معلومات المالية التي تتضمنها في التقارير المالية ترشيد قرارات مستخدمي التقارير المالية من مساهمين ومستثمرين.

اعتمد الباحث في دراسة حالة حول تقرير المدقق سونلغاز، تفعيل لجان التدقيق للرقابة على إعداد ونشر التقارير المالية وفق المعايير الدولية، وكأحد دعائم حوكمة لتدعيم استقلال المدقق وزيادة الشفافية في المعلومات المالية وتدعيم جودة تقارير التدقيق الخارجي.

كما توصلت إلى النتائج التالية، إن التكامل بين المدقق الداخلي والخارجي يساهم في زيادة مصداقية التقارير المالية التي يعدها المدقق من خلال التأكد من فعالية نظام الرقابة الداخلية واكتشاف الخطأ والغش الذي يمكن أن تمارسه إدارة المؤسسة، تعزيز دور المدقق الخارجي للحد من الأسباب المحاسبية للأزمة المالية العالمية (ممارسات

¹ - نواف كنعان، اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة، عمان، 2006، ص ص، 265 - 312.

محاسبة خاطئة) من خلال إظهارها في تقرير النهائي الموجه لمستخدمي تلك التقارير المالية وتحديد بصدق وعدالة المركز المالي للمؤسسة لمساعدتهم على اتخاذ قرارات مناسبة.

ففي هذه الدراسة نلاحظ أن الباحثة قد ركزت مجموعة نقاط وهي تشبه بكثير العناصر التي نتطرق إليها في الدراسة الحالية، والمتمثلة في التزام المدقق بمعايير التدقيق الدولية والتي تعتبر كأحد دعائم الحوكمة وأن هناك تكامل بين المدقق الداخلي والخارجي، كما أنه تم الاستعانة بعدد كبير من المراجع بكل أنواعها ونلاحظ أنها لم تتلقى أي صعوبات في جمع البيانات من مؤسسة سونلغاز، كما توصلت هذه الدراسة أن المؤسسة لم تطبق النظام المحاسبي المالي إلا في السنوات الأخيرة، وأن هناك فساد مالي وإداري في المؤسسة محل الدراسة.

2-(الطيب الوافي، 2012)، بعنوان " دور أهمية نظام المعلومات في اتخاذ القرار في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مجمع إسمنت الشرق الجزائري"، لمعالجة الإشكالية المطروحة حول، ما الدور الذي تلعبه نظام المعلومات في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية عموماً ومجمع إسمنت الشرق الجزائري تحديداً وأهميتها في تحقيق تطلعاتها؟ كما هدفت الدراسة إلى تحديد أهم مصادر المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات والطرق المستخدمة لجمعها في مجموعة شركات مجمع إسمنت الشرق الجزائري وكذا آليات تفعيلها، تحديد أهم العقبات التي تواجه متخذي القرارات لمجموعة شركات واقتراح حلول لتجاوز هذه العقبات.

وقد اعتمد الباحث أسلوب الاستبيان لتجميع البيانات ثم العمل على تحليلها باستخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية.

كما توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية، تمثلت أهم مصادر جمع المعلومات على مستوى المجمع في خمسة مصادر مختلفة درجة استخدامها من مستخدم لآخر، وتمثلت في اعتماد متخذي القرارات على أنفسهم في تجميع المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار، استخدام تقنيات المعلوماتية الحديثة لتجميع المعلومات، العمل على تكليف أحد المرؤوسين ممن تتوفر فيهم الكفاءة في تجميع المعلومات، الاعتماد على نتائج الدراسات للحصول على المعلومات ومن أهم الصعوبات التي تواجه متخذي القرارات في الحصول على المعلومات، عدم توفر المعلومات المناسبة في الوقت المناسب، انخفاض مهارة المتخصصين وعدم الكفاءة الآليات المستخدمة في تحويل البيانات إلى معلومات، قلة الإمكانيات المادية والبشرية.

نلاحظ أن هذه الدراسة تشبه دراستنا إلا من ناحية القرارات المتخذة لأن الباحث تحدث على طرق اتخاذ القرارات وذلك من خلال نظام المعلومات الحاسوبية المتطورة، كما لم تواجهه أية صعوبات في مجمع الإسمنت، ولم يتحدث الباحث في هذه الدراسة على التدقيق الداخلي.

3- (وجدان علي أحمد، 2010)، بعنوان " دور الرقابة الداخلية والمراجعة الخارجية في تحسين أداء المؤسسة" لمعالجة الإشكالية، ما مدى مساهمة الرقابة الداخلية والمراجعة الخارجية في تحسين أداء المؤسسة؟ كما هدفت هذه الدراسة إلى محاولة إعطاء فكرة عن نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة من خلال إبراز مفهوما وأدواتها وموقف المدقق منها وكذا تقديم معلومة عن مدى مساهمة الرقابة الداخلية والخارجية في تحسين أداء المؤسسة.

النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، بأن الرقابة الداخلية تعمل على تحسين أداء المؤسسة من خلال تقييم الأداء الفعلي ومقارنته مع الأداء المخطط واستخراج الفرق ومعرفة أسباب الانحراف عن ما تم التخطيط له واقتراح حلول الأزمة وتقديمها للإدارة العليا، وكذا تطور التدقيق الخارجي لتشمل فقط الجوانب المالية وكذا حيادية المدقق الخارجي وخبرته.

نلاحظ أن هذه الدراسة تشبه دراستنا من ناحية أن التدقيق الداخلي أداة رقابية، وأنها تحافظ على أصول المؤسسة كما أن هناك أوجه الاختلاف لأن الباحث قد عالج أيضا دور المدقق الخارجي في فحص المعلومات المالية، حيث استعان بعدد كبير من المراجع بأنواعها المتعددة، لم تواجه الباحث أية صعوبات من الناحية النظرية بعكس الناحية دراسة حالة لأنه لم يجر أية دراسة ميدانية أو استبيان اكتفى الباحث إلا بالجانب النظري فقط.

4- (لوجاني عزيز، 2012)، بعنوان " دور المراجعة المحاسبية الداخلية في تحسين عملية اتخاذ القرار المالي" لمعالجة الإشكالية المطروحة، ما هو دور المراجعة المحاسبية الداخلية في تحسين عملية اتخاذ القرار المالي؟ كما هدفت هذه الدراسة إلى وضع إطار نظري لاتخاذ القرار المالي وبيان موقعه وأهميته في المؤسسة وإبراز ما تستفيد منه هذه العملية في التدقيق المحاسبي الداخلي، كما اعتمد الباحث في دراسة حالة على الوثائق والمعلومات المقدمة له من الشركة الرزم المعدني بغرابية.

توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية، يعتبر التدقيق المحاسبي الداخلي ركيزة أساسية لاتخاذ القرارات المالية الرشيدة بكونها توفر معلومات محاسبية ذات قيمة فالأهمية نسبية للمعلومات المحاسبية التي يقدمها تدقيق المحاسبي الداخلي بعد تحليل وتدقيق وتصحيح الانحرافات والأخطاء التي يمكن إيجادها، تعد بمثابة قاعدة القرار ذو مصداقية من حيث قابلية المقارنة لهذه المعلومات وصدق مخرجات النظام المحاسبي والمالي للشركة.

ففي هذه الدراسة نلاحظ أن هناك أوجه تشابه بين هذه الدراسة والدراسة التي نقوم بها من خلال التدقيق الداخلي ولكن الباحث ركز على التدقيق المحاسبي وفق المبادئ والمعايير المتعارف عليها واعتمد على القرار المالي في التدقيق المحاسبي، أما من ناحية الاختلاف فإن دراستنا تركز على دور التدقيق الداخلي ولا تعتمد على أي نوع

من القرارات، كما أنه لم تواجهه أي صعوبات من ناحية لدراسة حالة في شركة الرزم المعدني وتم الاستعانة بعدد كبير من المراجع.

5 - (زين يونس، 2009)، بعنوان " تفعيل المراجعة الداخلية عن طريق النظام المحاسبي المالي "، لمعالجة الإشكالية المطروحة حول، كيف نتمكن من تفعيل المراجعة الداخلية وفق المتطلبات المنصوص عليها في النظام المحاسبي المالي الجزائري؟ كما هدفت هذه الدراسة إلى محاولة إبراز سبل تفعيل التدقيق الداخلي في المؤسسات الجزائرية في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي، والتطرق لأهمية تطبيق المعايير المحاسبية الدولية في الجزائر دور التدقيق الداخلي في مراقبة المعلومات المحاسبية في ظل النظام المحاسبي المالي.

كما توصلت إلى النتائج التالية، التدقيق الداخلي وظيفة يؤديها موظفون داخل المؤسسة، لتقييم المستمر للخطط والسياسات الإدارية وإجراءات الرقابة الداخلية للتأكد من تطبيقها وسلامة مقوماتها، كما تخضع وظيفة التدقيق الداخلي إلى معايير عالمية ومبادئ المتحكمة فيها وقواعد السلوك المهني التي يجب أن يتحلى بها المدقق الداخلي. ففي هذه الدراسة نلاحظ أن الباحث تحدث على التدقيق الداخلي في وظيفة المراقبة والتسيير منتجات السيارات وذلك في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية، لكنه اعتمد على الاستبيان لدراسة إشكالية الدراسة.

6- (لياس قلاب ذبيح، 2011)، بعنوان " مساهمة التدقيق المحاسبي في دعم الرقابة الجبائية دراسة حالة بمديرية الضرائب لولاية أم البواقي " ، كما عالجت الإشكالية المطروحة حول، كيف يساهم التدقيق المحاسبي في دعم الرقابة الجبائية؟ كما هدفت هذه الدراسة، تشخيص ظاهرة التهرب الضريبي وواقعها في ظل النظام الضريبي الجزائري، معرفة أهم مكونات التدقيق المحاسبي لأغراض الجبائية وقدرتهم على مساهمة في دعم الرقابة الجبائية كما واعتمد على مختلف القوانين الجبائية.

كما توصلت إلى النتائج التالية، يجب على عون المدقق الإطلاع على هوية المكلف قبل الخوض في عملية التدقيق المحاسبي، الإطلاع الدائم على القوانين الجبائية، كما أن هناك عدة مبادئ وفروض محاسبية على المدقق التعرف عليها وهذا من أجل كشف الأخطاء والتجاوزات المتعلقة بالمعالجة المحاسبية.

في هذه الدراسة ركز الباحث على التدقيق المحاسبي الذي هو جزء من التدقيق الداخلي كما أنه تطرق إليه من ناحية الرقابة الجبائية، أما دراستنا فتعتمد على تدقيق الداخلي لكل وظائف، وفي نظر الباحث مزالت هناك بعض النقاط الغامضة بعد تبني الجزائر للنظام المحاسبي المالي الجديد الذي تم تطبيقه 2010 والمستوحى من معايير المحاسبية الدولية، وبإضافة إلى التغيير المستمر للقوانين الجبائية وذلك ما أدى إلى نقص المراجع الجبائية نتيجة

لتجديد القوانين الجبائية، كما أنه لم يتلقى أية صعوبات في جمع البيانات اللازمة للموضوع من المؤسسة محل الدراسة، وتم إعطائه كل ما يحتاجه من وثائق ومستندات متعلقة بالتدقيق المحاسبي والجبائي.

7-س (شادي البرغوثي وصالح العقدة، 2011)، بعنوان " دور جهاز التدقيق الداخلي في الكشف عن الفساد من خلال المساءلة"، مجلة دراسات محاسبة ومالية، فقد عالجت عدة تساؤلات ماهو دور المعايير الدولية المهنية لممارسة التدقيق الداخلي في تعزيز دور المدقق الداخلي بتحقيق المساءلة؟ هل لمعايير الخصائص أثر كبير على عملية المساءلة التي يقوم بها جهاز التدقيق الداخلي؟ كما هدفت الدراسة إلى اختبار مدى الالتزام بالمعايير الدولية للتدقيق الداخلي في البنك العربي ودور ذلك في تعزيز المساءلة فيه، تقديم التوصيات التي من شأنها تعزيز دور جهاز التدقيق الداخلي في تحقيق المساءلة والكشف عن الفساد. كما توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية، قد يفسر البعض المساءلة ضمن حدود المسؤولية بين الرئيس والمرووسين، إلا المساءلة وفقا لمفهومها تقتضي محاسبة الذين يتخذون القرارات في المنظمة عن نتائج قراراتهم وأعمالهم من قبل العديد من الجهات الداخلية أو الخارجية، يخضع لعملية المساءلة كل من محلين الإدارة والرئيس التنفيذي ومدير القطاع المالي أو ما يكافئهما في مناصب والمستويات الإدارية العليا للمساءلة ويتولى عملية المساءلة كل من جهاز التدقيق الداخلي والخارجي ولجان التدقيق. ففي هذه الدراسة ركز الباحثون على التدقيق الداخلي لكشف الفساد الذي يتسبب فيه رؤساء الإدارة العليا، بينما دراستنا فتتحدث عن التدقيق الداخلي بالنسبة للوظائف المؤسسات الاقتصادية.

8-(سامح محمد ورضا رياض أحمد، 2011)، بعنوان "دور لجان المراجعة كأحد دعائم الحوكمة في تحسين جودة التقارير المالية" دراسة تطبيقية، دراسة عبارة عن مقال من مجلة الأردنية، كما تهدف هذه مقالة إلى تعرف دور لجان التدقيق في تحسين جودة تقارير مالية.

توصلت الدراسة إلى وجود تأثير ايجابي لكل من استقلالية أعضاء لجنة التدقيق وحجمها والخبرة المالية لأعضائها في تقرير تدقيق الخارجي وأنه لا يوجد أي تأثير لعدد مرات اجتماع اللجنة في جودة التقارير المالية، لما أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالخصائص التي يجب توافر في أعضاء لجنة التدقيق والمحافظة على استقلاليتهم وكذلك ضرورة توافر الخبرة المالية والمحاسبية في معظم أعضاء لجنة التدقيق.

نلاحظ أن هذه الدراسة تشبه الدراسة الحالية إلا من ناحية التدقيق، والتي اعتبرتها كأحد دعائم الحوكمة في تحسين التقارير المالية، وتم الاعتماد على دراسة تطبيقية، أما دراستنا فتتحدث عن نوع من التدقيق والتي هو دور التدقيق الداخلي اتخاذ القرار وقمنا بأعداد استبيان حول الموضوع.

المطلب الثاني: علاقة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية

مما سبق نرى أن الدراسات السابقة التي تم عرضها اعتمدت بشكل كبير على وظيفة التدقيق الداخلي والكيفية التي تتم بها عملية التدقيق خاصة بالنسبة للوظائف المهمة (وظيفة المحاسبة، ووظيفة المالية) ومدى اتباع معايير الدولية للتدقيق والنظام المحاسبي المالي من أجل الرفع من كفاءة وقدرة المؤسسات الاقتصادية وأشار البعض إلى الرقابة الداخلية باعتبار أن التدقيق الداخلي ما هو إلا أداة من أدوات الرقابة الداخلية. كما اعتمدت معظم هذه الدراسات على دراسة حالة مؤسسة، إلا دراسة واحدة اعتمدت على دراسة حالة واستخدمت أسلوب الاستبيان معا في المؤسسة.

لكن هذه الدراسات لم تعالج دور التدقيق الداخلي في عملية صنع القرارات الفعالة وذلك من خلال تدقيق كل الوظائف المتواجدة في المؤسسة الاقتصادية من أجل معرفة نقاط قوة وضعف كل وظيفة ودرجة الخطر الذي تشكله على المؤسسة وأهدافها، وذلك من خلال الاستفادة من تقارير المدقق الداخلي في صنع القرارات وخاصة بالنسبة لمتخذ القرار، بينما اعتمدنا في دراستنا على أسلوب الاستبيان وتمثل مجتمع الدراسة في ستة مؤسسات اقتصادية كما تم تجميع 67 استمارة قابلة للدراسة والتحليل من أجل الوصول إلى نتائج التدقيق الداخلي وأهميته في اتخاذ القرارات.

خلاصة

تعد وظيفة التدقيق الداخلي من الوظائف المهمة الاقتصادية، التي من خلالها يتم فحص الدفاتر والسجلات وتقييم الوظائف، حيث أنها تعتبر وظيفة شاملة ودورية مستقلة داخل المؤسسة، ويمكن أن تكون موجودة في صورة تدقيق محاسبي ومالي وتدقيق إداري، والتي تهدف إلى اكتشاف الأخطاء وتصحيحها.

ومن هنا ظهر دور التدقيق الداخلي في مساعدة متخذ القرار في أداء عمله، كما يساعد على تنفيذ القرارات المتخذة بما يضمن فعالية وكفاءة هذه القرارات.

ومن هنا نستخلص أن هناك علاقة وطيدة بين التدقيق الداخلي واتخاذ القرارات، فالتدقيق الداخلي يوفر نوع من المصداقية والموثوقية للبيانات والمعلومات التي يعتمد عليها المتخذ القرار في عملية اتخاذ القرارات.

كما تطرقنا إلى مجموعة من الدراسات التي تناولت مثل هذا الموضوع بشكل كلي أو جزئي للموضوع ومقارنتها مع دراستنا لمعرفة أهمية ودور التدقيق الداخلي في صنع القرارات.

الفصل الثاني
تغييرات العملية التدقيق الداخلي
والتحليل القرار

تمهيد

بعدما تطرقنا في الفصل الأول إلى الجوانب الأساسية لتدقيق الداخلي واتخاذ القرار، وأهم الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، ومن أجل إسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي ولإجابة على الفرضيات المرتبطة بموضوع، اعتمادنا على الاستبيان من أجل معرفة دور التدقيق الداخلي في اتخاذ قرارات داخل المؤسسات الاقتصادية، وتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين حيث تناولنا في:

المبحث الأول: الطريقة البحث وأدوات الدراسة

المبحث الثاني: تحليل ومناقشة النتائج الدراسة.

المبحث الأول: الطريقة البحث وأدوات الدراسة

سنحاول من خلال هذا المبحث عرض مجتمع وعينة الدراسة وتحديد المتغيرات والأدوات دراسة المستخدمة في جمع المعلومات والأدوات الإحصائية والبرامج المستخدمة في معالجة البيانات.

المطلب الأول: طريقة البحث

سنحاول في هذا المطلب الطريقة المتبعة في هذه دراسة من خلال التعرف على المجتمع وعينة الدراسة ومصادر المعلومات.

1. تحديد المتغيرات

يتضمن موضوع الدراسة والمتمثل في دور التدقيق الداخلي اتخاذ القرارات داخل المؤسسات متغيرين أساسيين هما التدقيق الداخلي المتغير المستقل واتخاذ القرار التابع.

2. المجتمع وعينة الدراسة

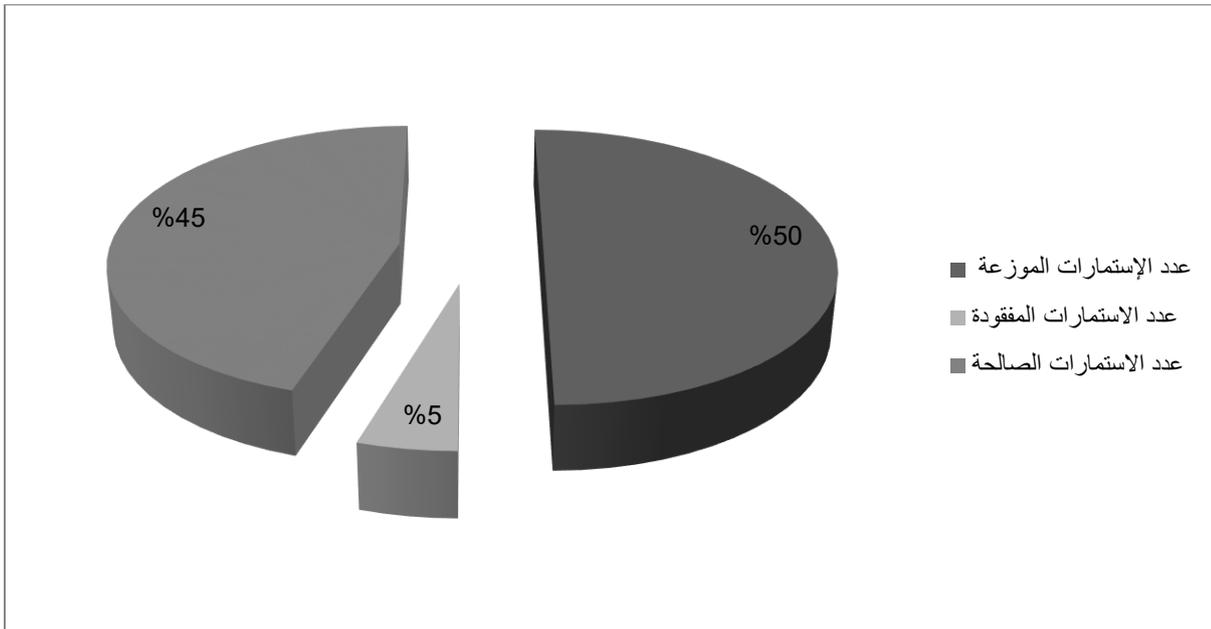
يتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من المؤسسات الاقتصادية متواجدة بولاية عين الدفلى، ولم يتم تحديد المؤسسات بشكل مسبق، وقد تم توزيع 74 استمارة، حيث اعتمدنا على طريقة التسليم والاستلام المباشر، وتم استرجاع 67 الاستبان وباقي متمثلة في 7 استبانات لم تسترجع لطلب أصحابها مدة زمنية معينة، وبعد عملية تقييم تقرر الإبقاء 67 عينة وهي العينة المسترجعة.

الجدول رقم (01): الإحصائيات الخاصة باستمارة الاستبيان

| الاستبيان | | البيان |
|-----------|-------|-------------------------------|
| النسبة | العدد | |
| 50% | 74 | عدد الاستثمارات الموزعة |
| 5% | 7 | عدد الاستثمارات غير المسترجعة |
| 45% | 67 | عدد الاستثمارات الصالحة |

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على استمارات الاستبيان.

الشكل رقم(01): الإحصائيات الخاصة بالاستمارة الاستبيان



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج EXCEL2007.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن عدد الاستثمارات الصالحة هي 67 استمارة التي تم توزيعها على أفراد العينة وقابلة للدراسة، وذلك لأن بعض مؤسسات لم تقم باستقبالنا بسبب الضغوط التي تواجهها في العمل.

3. أداة الدراسة (استبيان)

- إعداد استمارة الاستبيان وقياسها

من أجل الحصول على البيانات والمعلومات من أفراد مجتمع الدراسة تطلب الأمر تصميم الاستبيان، وذلك من أجل اختبار الفرضيات الدراسية، وعلى هذا الأساس تم تقسيمه إلى جزأين:

الجزء الأول: المعلومات الشخصية للأفراد العينة وتشمل (الجنس، السن، الوظيفة، التأهيل العلمي، الخبرة الوظيفية المؤسسة محل العمل).

الجزء الثاني: وهو مقسم إلى ثلاثة محاور على النحو التالي:

المحور الأول: أهمية التدقيق الداخلي في المؤسسة الاقتصادية ويتضمن 08 عبارات.

المحور الثاني: علاقة التدقيق الداخلي بوظائف المؤسسة الاقتصادية ويتضمن 08 عبارات.

المحور الثالث: مساهمة التدقيق الداخلي في اتخاذ القرارات ويتضمن 06 عبارات.

وكل الأسئلة كانت لها أجوبة محددة من أجل تسهيل المعالجة الإحصائية لها، وتم إعداد على أساس مقياس ليكارت الثلاثي الذي يحتمل ثلاثة إجابات وهي أوافق، محايد، لا أوافق حتى نستطيع تحديد آراء العينة حول المواضيع التي تناولها الاستبيان وبالتالي يسهل عليها ترميز الإجابات كما يلي:

الجدول رقم (02): مجالات الإجابة على أسئلة الاستبيان وأوزانها (مقياس ليكارت الثلاثي)

| التصنيف | أوافق | محايد | لا أوافق |
|--------------|---------------|------------------|---------------|
| الدرجة | 1 | 2 | 3 |
| متوسط المرجح | من 1 إلى 1,66 | من 1,67 إلى 2,33 | من 2,34 إلى 3 |

المصدر: وليد عبد الرحمان خالد الفراء، تحليل بيانات الاستبيان، الندوة العالمية للشباب الاسلامي*.

4. تحكيم الاستبيان

قبل توزيع الاستبيان خضع لعملية تحكيم من قبل الأساتذة جامعين مختصين في التدقيق وكذلك مختصين في إعداد الاستبيان، وهذا من أجل التأكد من سلامة بناء الاستمارة من مختلف الجوانب، وخاصة من حيث:

➤ دقة وصياغة الأسئلة ؛

➤ من أجل الوقوف على مشكلة التصميم والمنهجية.

وبناء على والتوصيات والملاحظات الواردة من الأساتذة المحكمين التي أخذت بعين الاعتبار، تم صياغة

الاستبيان بشكل نهائي.

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

من خلال هذا المطلب سيتم بيان الأدوات الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات المجمعة

من الاستبيان.

1. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد أن تم تحصيل العدد النهائي للاستمارات المقبولة، تم الاعتماد في عرض وتحليل المعطيات على برنامج EXCEL لمعالجة المعطيات التي تكون في جداول ليترجمها إلى رسومات بيانية في دوائر النسبية لتسهيل عملية الملاحظة والتحليل.

* وليد عبد الرحمان خالد الفراء، تحليل بيانات الاستبيان، الندوة العالمية للشباب الاسلامي

- تم تحليل البيانات ومعالجتها بواسطة برنامج SPSS ؛
- استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات ؛
- قياس المتوسطات الحسابية لكل عبارة الاستبيان ؛
- قياس الانحراف المعياري لمعرفة مدى انحراف إجابات أفراد عينة الدراسة.

2. ثبات أداة الدراسة

قبل تحليل نتائج الدراسة، لابد من التأكد من موثوقية أداة الدراسة المستخدمة، حيث تعكس الموثوقية هنا درجة ثبات أداة القياس، وتتأثر أداة القياس بعدة عوامل نذكر منها:

- طول الاختبار بحيث تزداد قيمة معامل الثبات بزيادة عدد العبارات في الاستبيان، وذلك من خلال تأثير زيادة عدد العبارات على شمولية المحتوى ؛

- تجانس أفراد العينة: يقل معامل ثبات الاختبار بزيادة تجانس أفراد العينة وبكبر معامل الثبات مع زيادة تباين أفراد العينة في إجاباتهم ؛

- مدى صعوبة فهم أداة القياس: عندما تكون عبارة الاستبيان غير مفهومة أو صعبة الاستيعاب، فإن أفراد العينة المستجوبة قد يلجؤوا إلى التلاعب في الإجابة، وبالتالي تتأثر درجة ثبات أداة القياس.

وتوجد عدة اختبارات تقيس الثبات الداخلي لأداة الدراسة، أهمها معامل ألفا كرونباخ، ويستخدم ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات أداة الدراسة من ناحية الاتساق الداخلي لعبارات الأداة.

الجدول رقم(03): معامل ألفا كرونباخ لعينة الدراسة

| ألفا كرونباخ | Cronbachs Alpha | عدد العبارات | Nofitmes |
|--------------|-----------------|--------------|----------|
| | 0,64 | 23 | |

المصدر: من أعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

والنسبة الإحصائية المقبولة لهذا معامل 60 % والجدول رقم(03) يبين معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة، حيث بلغ نسبة 0,64% وهي نسبة مقبولة إحصائياً.

المبحث الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

يشتمل هذا المبحث على مطلبين، المطلب الأول يتعلق بعرض نتائج الدراسة ومناقشتها، وفي المطلب الثاني سنحاول تحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار الفرضيات ومناقشتها.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

سنحاول في هذا المطلب أن نقوم بعرض النتائج المتوصل إليها باستخدام الأدوات الإحصائية والقياسية والبرامج المستعملة في معالجة البيانات، التي تم جمعها عن طريق الاستبيان.

1. عرض النتائج وتحليل المعلومات العامة

لقد تمت دراسة خصائص أفراد العينة التالية: الجنس، السن، الفئة، الوظيفية، المؤهل، العلمي، الخبرة المهنية.

1.1. توزيع العينة حسب فئة الجنس:

يبين الجدول رقم (04) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب اختلاف جنسهم بين الذكور وإناث وهذا على النحو

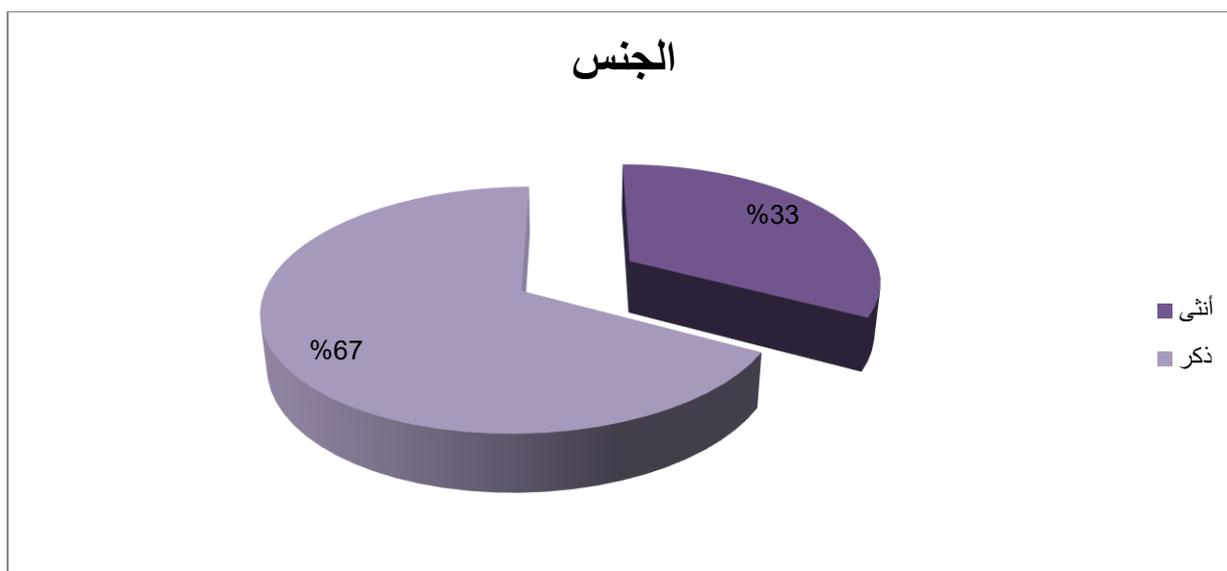
التالي:

الجدول رقم (04): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

| النسبة | التكرار | الجنس |
|--------|---------|---------|
| % 33 | 22 | أنثى |
| %67 | 45 | ذكر |
| % 100 | 67 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

الشكل رقم(02): توزيع عينة حسب فئة الجنس



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج EXCEL2007.

تتكون العينة من 67 فرداً، منهم 45 ذكر و 22 أنثى، حيث يوضح الشكل أعلاه والمتمثل في توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس، إن نسب الذكور كانت مرتفعة مقارنة بنسبة الإناث حيث بلغت 67% في حين قدرت نسبة الإناث 33%، مما يدل أن عدد الذكور هو الغالب على العينة، هذا يدل على هيمنة عنصر الذكور على المؤسسات وقلة الإناث، وهذا طبيعي لأن المنتجات التي ينتجونها لا يمكن للعنصر النسوي العمل فيه.

2.1. توزيع العينة حسب فئة السن

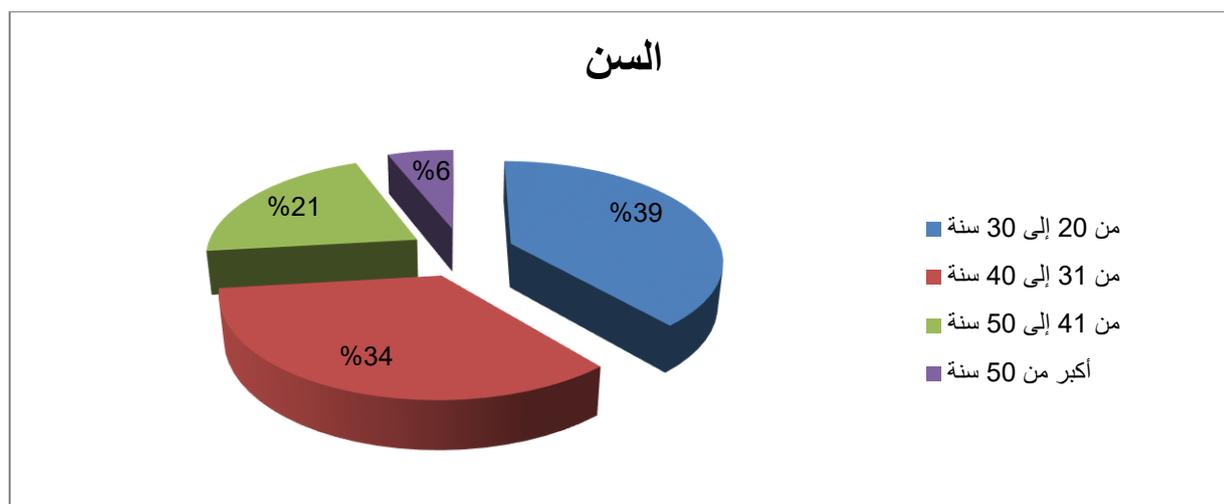
يبين الجدول رقم (05): التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب اختلاف أعمارهم وهذا على النحو التالي:

الجدول رقم (05): توزيع عينة الدراسة حسب فئة السن

| النسبة | التكرار | العمر |
|--------|---------|------------------|
| 39% | 26 | من 20 إلى 30 سنة |
| 34% | 23 | من 31 إلى 40 سنة |
| 21% | 14 | من 41 إلى 50 سنة |
| 6% | 4 | أكبر من 50 سنة |
| 100 % | 67 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

الشكل رقم (03): تمثيل عينة الدراسة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبان على مخرجات برنامج EXCEL2007 .

يبين الجدول رقم (05) توزيع العينة حسب السن، حيث نلاحظ أن معظم العينة هم من فئة العمرية [30-20 سنة] بنسبة 39% أي ما يعادل 26 فرداً، تليها الفئة العمرية [31-40 سنة] بنسبة 34% أي ما يعادل 23 فرداً، والفئة العمرية [41-50 سنة] بنسبة 21% أي ما يعادل 14 فرداً، وأخيراً الفئة العمرية [أكثر من 50 سنة] ما يعادل 4 أفراد، وهذا دليل على عملية الاستثمار في المنطقة في السنوات الأخيرة، مما جعل أغلبية أفراد العينة من فئة الموظفين وهي الفئة الشبابية حاملي الشهادات، مما جعلهم مؤهلين للعمل في هذا النوع من المؤسسات.

3.1. توزيع العينة حسب الفئة الوظيفية

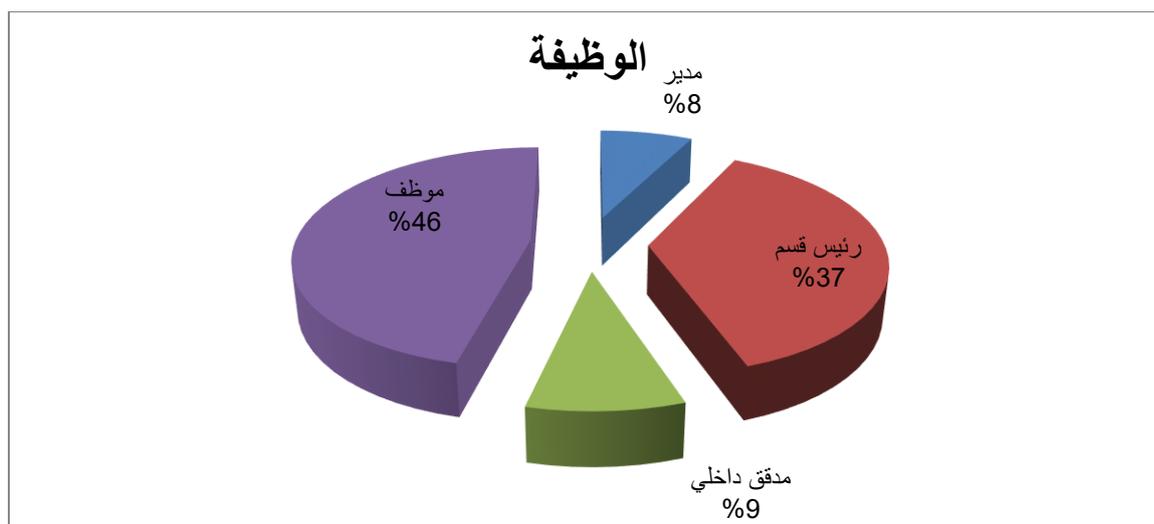
يبين الجدول رقم (06) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب اختلاف وظائفهم وهذا على النحو التالي:

الجدول رقم (06): توزيع عينة الدراسة حسب الفئة الوظيفية

| الوظيفة | التكرار | النسبة |
|------------|---------|--------|
| مدير | 5 | 8% |
| رئيس قسم | 25 | 37% |
| مدقق داخلي | 6 | 9% |
| موظف | 31 | 46% |
| المجموع | 67 | 100% |

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

الشكل رقم (04): تمثيل عينة الدراسة حسب الفئة الوظيفية



المصدر: من إعداد الطالبتان على مخرجات برنامج EXCEL2007.

من خلال الجدول رقم (06) توزيع العينة حسب الفئة الوظيفية لأفراد عينة الدراسة، حيث نلاحظ أن أكثر الفئات الوظيفية تكرارا هي الفئة الموظفين بنسبة 46% ثم تليه الفئة رئيس قسم بنسبة 37%، ثم الفئة مدقق داخل بنسبة 9%، وقل الفئات تكرارا هي الفئة المدير بنسبة 8%

ومن خلال ذلك نلاحظ أن الفئة الموظفين هي الفئة الغالبة وهذا طبيعي بالنسبة لهذا النوع من المؤسسات التي تعتمد عليها في العملية الإنتاجية.

4.1. توزيع العينة حسب التأهيل العلمي

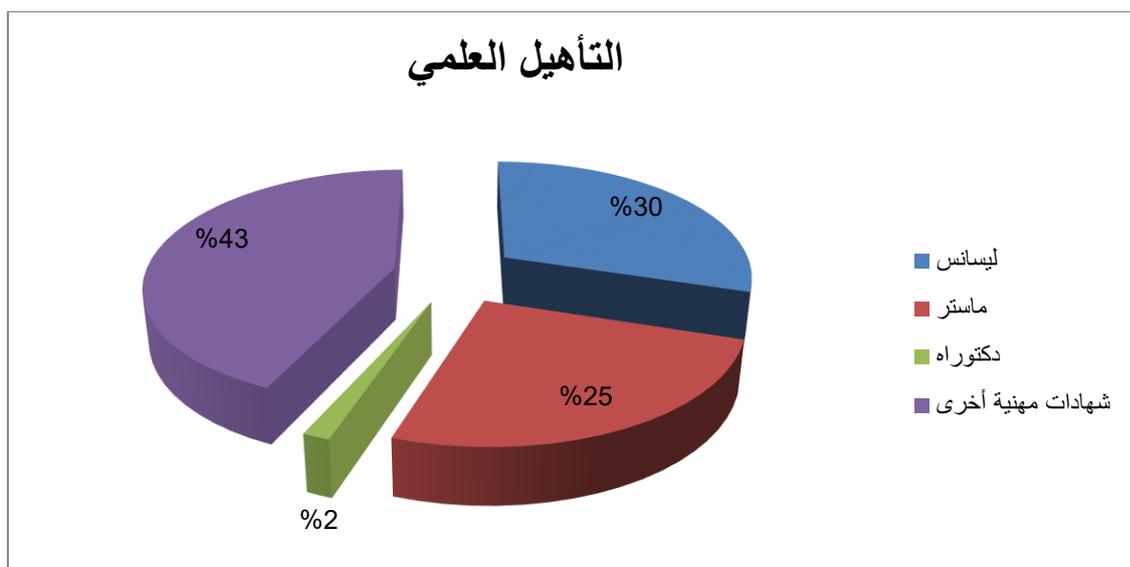
يبين الجدول رقم (07) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب اختلاف مستواهم العلمي وهذا على النحو التالي:

الجدول رقم (07): توزيع عينة الدراسة حسب التأهيل العلمي

| النسبة | التكرار | التأهيل العلمي |
|--------|---------|-------------------|
| 30% | 20 | ليسانس |
| 25% | 17 | ماستر |
| 2% | 1 | دكتوراه |
| 43% | 29 | شهادات مهنية أخرى |
| 100% | 67 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

الشكل رقم (05): تمثيل عينة الدراسة حسب التأهيل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج EXCEL2007.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) بأن المستوى التأهيل العلمي لمعظم أفراد العينة لديهم شهادات بنسبة 43% أي ما يعادل 29 فرد، ثم تليها فئة ليسانس ما نسبته 30% ما يعادل 20 فرد، تليها فئة ماستر بنسبة 25% ما يعادل 17 فرد، وأقل فئة هي دكتوراه بنسبة 2% ما يعادل فرد واحد. وهذا راجع إلى فئة الموظفين التي تمثل نسبة الأغلبية للأفراد العينة، وهذا ما جعلهم قادرين على إجابة على أسئلة الإستبيان.

1.5. توزيع العينة حسب الخبرة الوظيفية

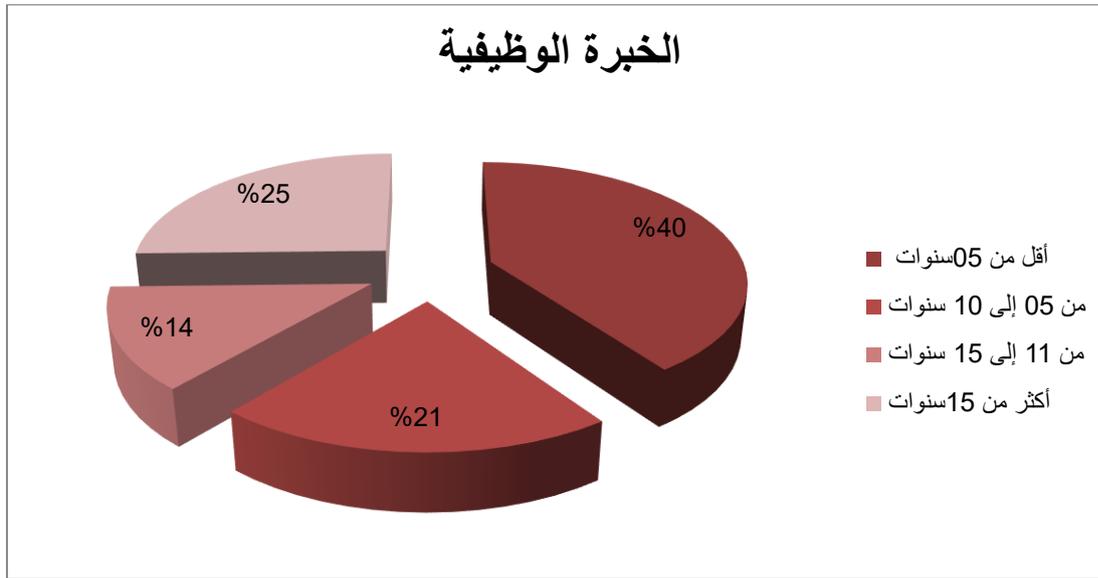
يبين الجدول رقم (08) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب خبرتهم الوظيفية وهذا على النحو التالي:

الجدول رقم (08): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة الوظيفية

| النسبة | التكرار | الخبرة الوظيفية |
|--------|---------|--------------------|
| 40% | 27 | أقل من 05 سنوات |
| 21% | 14 | من 05 إلى 10 سنوات |
| 14% | 9 | من 11 إلى 15 سنوات |
| 25% | 17 | أكثر من 15 سنوات |
| 100% | 67 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

الشكل رقم (06): تمثيل عينة الدراسة حسب متغير الخبرة الوظيفية



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج EXCEL2007.

نلاحظ من خلال الجدول (08) بأن معظم أفراد العينة لديهم خبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 40% أي ما يعادل 27 فرد، ثم خبرة أكثر من 15 سنة بنسبة 25% أي ما يعادل 17 فرد، ثم الخبرة وظيفية من 5 إلى 10 سنوات أي ما يعادل 14 فرد، وأقل خبرة وظيفية هي من 11 إلى 15 سنة ما يعادل 9 أفراد، وهذا طبيعي لأن معظم أفراد العينة من الفئة العمرية من 20 إلى 30 سنة وهي فئة شبابية في بداية تكوين خبرتها، وفئة التي تليها تملك خبرة وظيفية جيدة والمتمثلة في أكثر من 15 سنة.

6.1 . توزيع العينة حسب فئة اسم المؤسسة محل العمل

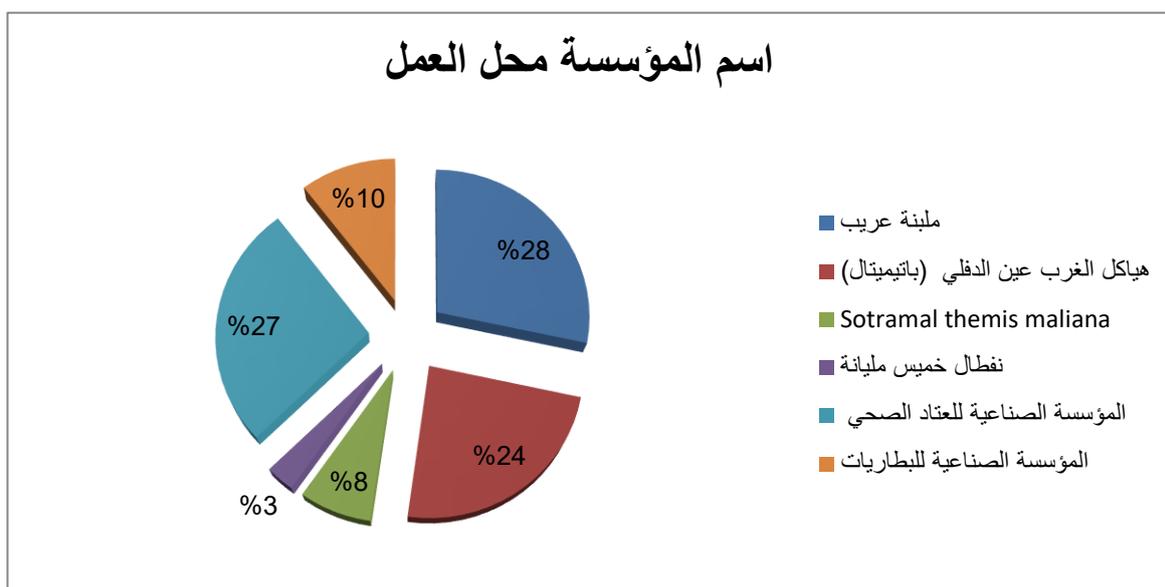
يبين الجدول رقم (09) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب اختلاف المؤسسة محل العمل وهذا على النحو التالي:

الجدول رقم (09): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤسسة محل العمل

| النسبة | التكرار | المؤسسة محل العمل |
|--------|---------|-------------------------------|
| %28 | 19 | ملبنة عريب |
| %24 | 16 | هياكل الغرب (باتيميتال) |
| %8 | 5 | Sotramal themis maliana |
| % 3 | 2 | نפטال خميس مليانة |
| %27 | 18 | المؤسسة الصناعية للعتاد الصحي |
| % 10 | 7 | المؤسسة الصناعية للبطاريات |
| %100 | 67 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

الشكل رقم (07): تمثيل عينة الدراسة حسب متغير اسم المؤسسة محل العمل



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج EXCEL2007 .

من خلال الجدول السابق يتضح لنا توزيع التكرارات والنسب المئوية حسب اسم المؤسسة محل عمل لأفراد عينة الدراسة، حيث تتكون من ستة فئات، نلاحظ أن أكثر الفئات تكرارا هي الفئة الأولى (ملبنة عريب) بنسبة 28% لأن ثم تليها الفئة الخامسة (المؤسسة الصناعية للعتاد الصحي) بنسبة 27%، ثم الفئة الثانية (باتيميتال) بنسبة 24%، ثم المؤسسات (صناعة البطاريات، sotramal، نفضال) بنسب 10%، 8% 3% على الترتيب، وهذا راجع إلى عدد المؤسسات التي استقبلتنا ولم يبخل موظفوها علينا بإجاباتهم.

1. عرض النتائج المحاور وتحليلها

بعد تفرغ البيانات الموجودة بالاستمارات المسترجعة والقابلة للتحليل ثم الحصول على النتائج التالية:

1.1. نتائج آراء عينة الدراسة حول المحور الأول

الجدول رقم (10): نتائج آراء عينة الدراسة حول أهمية التدقيق الداخلي في المؤسسة

| المؤشرات الإحصائية | | | الإجابات | | | العبارات |
|--------------------|-------------------|---------------|----------|-------|-------|---|
| الاتجاه | الانحراف المعياري | متوسط الحسابي | لا أوافق | محايد | أوافق | |
| أوافق | 0,55 | 1,18 | 5 | 2 | 60 | 1- يتمتع المدقق الداخلي بالاستقلالية عن الوظائف التي يدققها والعكس بالنسبة للإدارة العليا |
| | | | 8% | 3% | 89% | |
| محايد | 0,90 | 2,18 | 34 | 11 | 22 | 2- ليست كل وظائف المؤسسة مجال عمل المدقق الداخلي. |
| | | | 51% | 16% | 33% | |
| أوافق | 0,86 | 1,54 | 16 | 4 | 47 | 3- يقوم المدقق الداخلي بالتقييم والتحليل من خلال الوثائق الرسمية التي تقدم له فقط. |
| | | | 24% | 6% | 70% | |
| أوافق | 0,45 | 1,16 | 2 | 7 | 58 | 4- يعد المدقق الداخلي خطة تدقيق شاملة ويحدد المجالات المراد تدقيقها. |
| | | | 3% | 10% | 87% | |
| أوافق | 0,42 | 1,13 | 2 | 5 | 60 | 5- يعمل نظام الرقابة الداخلية على تقييم التدقيق الداخلي دوريا والعمل على تحديد المشاكل الموجودة وتصحيحها. |
| | | | 3% | 8% | 89% | |
| أوافق | 0,40 | 1,15 | 1 | 8 | 58 | التكرار |

| | | | | | | | |
|-------|------|------|----|-----|-----|---------|---|
| | | | 2% | 12% | 86% | النسبة | 6- كفاءة وظيفة التدقيق الداخلي تعتمد على التأهيل العلمي الجيد والخبرة المهنية. |
| أوافق | 0,61 | 1,25 | 6 | 5 | 56 | التكرار | 7- يقوم المدقق الداخلي بدراسة التقارير والملاحظات التي يقدمها المدقق الخارجي. |
| | | | 9% | 8% | 83% | النسبة | |
| أوافق | 0,49 | 1,18 | 3 | 6 | 58 | التكرار | 8- يشارك المدقق الداخلي في تقوية نظام الرقابة الداخلية عن طريق التقارير التي يقدمها إلى الإدارة العليا بخصوص نقاط الضعف المكتشفة. |
| | | | 5% | 9% | 86% | النسبة | |

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول رقم (10) نتائج آراء عينة الدراسة حول أهمية التدقيق الداخلي في المؤسسة نلاحظ مايلي:

- **العبارة رقم 01:** إن الاتجاه العام للعينة دراسة هو أوافق بنسبة 89% أي ما يعادل 60 فرداً، ثم يليها اتجاه لا أوافق بنسبة 8% ما يعادل 5 أفراد، ثم محايد بنسبة 3% أي ما يعادل فردين، وهذا دليل على أن معظم أفراد العينة متفقون حول استقلالية المدقق الداخلي عن وظائف و العكس بالنسبة للإدارة العليا، وهذا راجع إلى التأهيل العلمي جيد للأفراد العينة، مما جعلهم على دراية كافية بواجبات المدقق التي يجب عليه الالتزام بها أثناء أداء مهامه، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي 1,18 وهو يقع في مجال أوافق، وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0,55 وهذا يدل على وجود تشتت مقبول والتجانس في الأجوبة أفراد العينة.
- **العبارة رقم 02:** إن الاتجاه العينة دراسة هو لا أوافق بنسبة 51% أي ما يعادل 34 فرداً، ثم يليها اتجاه أوافق بنسبة 33% ما يعادل 22 فرداً، ثم اتجاه محايد بنسبة 16% ما يعادل 11 فرداً، ونلاحظ أن المتوسط الحسابي يقع في المجال محايد بقيمة 2,18 ، وهذا طبيعي لأن عمل المدقق الداخلي يكمن في تدقيق جميع الوظائف الموجودة في المؤسسة وليس البعض منها وهذا من وجهة نظرنا، لكن الإدارة العليا هي التي تحدد مجالات التدقيق ومن خلال توزيع الاستبيان لاحظنا أن هناك بعض المؤسسات تلزم المدقق على تدقيق جميع الوظائف وبعض المؤسسات تقوم بتحديد الوظائف المراد تدقيقها، كما بلغت قيمة الانحراف المعياري 0,90 الذي يرجع للتشتت الكبير عدم التجانس على مستوى الإجابات.
- **العبارة رقم 03:** إن الاتجاه العام للعينة في هذه العبارة هو أوافق بنسبة 70% أي ما يعادل 47 فرداً، ثم يليها الاتجاه لا أوافق بنسبة 24% ما يعادل 16 فرداً، ثم اتجاه محايد بنسبة 6% ما يعادل 4 أفراد، هذا دليل على أن أفراد العينة متفقون على أن عملية تحليل وتقييم تقوم على الوثائق الرسمية مقدمة إلى مدقق داخلي، وهذا طبيعي لأن المدقق

لا يقبل أي وثيقة غير رسمية أثناء التدقيق، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي 1,54 وهو ضمن مجال أوافق وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0,86 ما يوضح التشتت وعدم تجانس على مستوى إجابات أفراد العينة.

- **العبارة 04:** إن الاتجاه العام للعينة هو أوافق بنسبة 87% أي ما يعادل 58 فرداً، ثم يليها الاتجاه محايد بنسبة 10% أي ما يعادل 7 أفراد، ثم اتجاه لا أوافق بنسبة 3% ما يعادل فردين، هذه العبارة اتفق أغلبية أفراد العينة على أن المدقق مجبر بإعداد خطة أو برنامج للتدقيق الشامل ومحدد أهدافه، وهذا من أجل تسهيل عملية التدقيق بالنسبة للمدقق وفهم أهداف تدقيق بالنسبة لرؤساء الأقسام، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي 1,16 وهو ضمن مجال الاتجاه أوافق وبلغ قيمة الانحراف المعياري 0,45 دلالة على التجانس الإجابات بين آراء أفراد العينة.

- **العبارة 05:** إن الاتجاه العام للعينة في هذه العبارة هو أوافق بنسبة 85% أي ما يعادل 60 فرداً، ثم يليها الاتجاه محايد بنسبة 8% ما يعادل 5 أفراد، ثم الاتجاه لا أوافق بنسبة 3% ما يعادل فردين، وبالتالي فإن معظم أفراد العينة متفقون على أن نظام الرقابة الداخلية و يقوم بتقييم التدقيق الداخلي بصفة دورية وذلك لتحديد المشاكل وتصحيحها وهذا طبيعي باعتبار أن التدقيق الداخلي هو أداة من أدوات الرقابة الداخلية في المؤسسة، كما بلغ قيمة المتوسط الحسابي 1,13 وقيمة الانحراف المعياري 0,42 دليل على وجود تجانس تركز على مستوى إجابات أفراد العينة لهذه العبارة.

- **العبارة 06:** إن الاتجاه العام للعينة لهذه العبارة هو أوافق بنسبة 86% أي ما يعادل 58 فرداً، ثم يليها اتجاه محايد بنسبة 12% ما يعادل 8 أفراد، يليها اتجاه لا أوافق بنسبة 2% ما يعادل فرداً، وهذا طبيعي بنسبة لوظيفة التدقيق الداخلي فهي تعتمد بدرجة الأولى على الخبرة و التأهيل العلمي الجيد، مما يجعلها في أعلى مستوى من الكفاءة وفعالية، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي وهو في مجال أوافق وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0,40 ما يوضح على وجود تركز جيد وتجانس في الإجابات بين أفراد العينة لهذه العبارة.

- **العبارة 07:** إن الاتجاه العام للعينة في هذه العبارة هو أوافق بنسبة 83% أي ما يعادل 56 فرداً، ثم يليها الاتجاه لا أوافق بنسبة 9% ما يعادل 6 أفراد، ثم الاتجاه محايد بنسبة 8% ما يعادل 5 أفراد، وهذا دليل على أن معظم أفراد العينة متفقون على ضرورة قيام المدقق الداخلي بدراسة الملاحظات التي يقدمها المدقق الخارجي، وذلك من أجل الاستفادة من ملاحظاته بغرض تحسين أداءه وأداء المؤسسة، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي 1,24 وهو ضمن مجال أوافق وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0,61 دلالة على تشتت مقبول وتجانس على مستوى الإجابة.

- **العبارة 08:** إن الاتجاه العام للعينة في هذه العبارة هو أوافق بنسبة 86% أي ما يعادل 58 فرداً، ثم يليها الاتجاه محايد بنسبة 9% ما يعادل 6 أفراد، ثم الاتجاه لا أوافق بنسبة 5% ما يعادل 3 أفراد، بطبيعة الحال فإن المدقق يعمل على اكتشاف نقاط الضعف ويقدمها للإدارة العليا وهذا ما يساعد على تقوية نظام الرقابة الداخلية كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي 1,18 وهو ضمن مجال أوافق وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0,49 إنه يتجه إلى تشتت

مقبول وتجانس في أجوبة أفراد العينة.

2.1. نتائج آراء عينة الدراسة حول المحور الثاني

الجدول رقم (11): نتائج آراء عينة الدراسة حول علاقة التدقيق الداخلي بوظائف المؤسسة

| المؤشرات الإحصائية | | | الإجابات | | | | العبارات |
|--------------------|-------------------|---------------|----------|-------|-------|---------|--|
| الاتجاه | الانحراف المعياري | متوسط الحسابي | لا أوافق | محايد | أوافق | المقياس | |
| أوافق | 0,37 | 1,12 | 1 | 6 | 60 | التكرار | 1- يساعد التدقيق الداخلي على تصحيح الأخطاء واختلالات التي يرتكبها رؤساء مصالح المؤسسة |
| | | | %2 | %9 | %89 | النسبة | |
| محايد | 0,89 | 1,82 | 21 | 13 | 33 | التكرار | 2- يعمل المدقق الداخلي على خفض تكاليف الإنتاج من أجل رفع قيمة الإيرادات |
| | | | 32% | %19 | %49 | النسبة | |
| أوافق | 0,41 | 1,16 | 1 | 9 | 57 | التكرار | 3- يكمن نجاح المؤسسة في مصداقية وعدالة القوائم المالية التي يدققها المدقق بصفة دورية |
| | | | %2 | %13 | %85 | النسبة | |
| أوافق | 0,73 | 1,49 | 9 | 15 | 43 | التكرار | 4- المدقق الداخلي يقوم بالتخطيط والتنظيم، والمراقبة والتوجيه لجميع الأنشطة في المؤسسة. |
| | | | 14% | %22 | %64 | النسبة | |
| أوافق | 0,65 | 1,37 | 6 | 13 | 48 | التكرار | 5- تعمل وظيفة التدقيق الداخلي على الرفع من مردودية المؤسسة. |
| | | | %9 | %19 | %72 | النسبة | |
| أوافق | 0,75 | 1,48 | 10 | 12 | 45 | التكرار | 6- يركز المدقق الداخلي نشاطه على التدقيق المالي والمحاسبي. |
| | | | 15% | %18 | %67 | النسبة | |
| محايد | 0,79 | 2,01 | 26 | 16 | 25 | التكرار | 7- لا يفحص المدقق الداخلي الأنشطة غير المهمة والتي لا تشكل خطر جوهري على المؤسسة |
| | | | 39% | %24 | %37 | النسبة | |

| | | | | | | | |
|-------|------|------|---------|-----|-----|---------|--|
| محايد | 0,91 | 1,79 | 22 | 9 | 36 | التكرار | 8-يعطي التدقيق الداخلي صورة واضحة عن المبيعات وطريقة تحقيقها |
| | | | 33 % | %13 | %54 | النسبة | |

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول رقم (11): نتائج آراء عينة الدراسة حول علاقة التدقيق الداخلي بوظائف المؤسسة نلاحظ مايلي:

- **العبارة 01:** إن الاتجاه العام للعينة في هذه العبارة هو أوافق بنسبة 89% أي ما يعادل 60 فرد، ثم يليها الاتجاه المحايد بنسبة 9% أي ما يعادل 6 أفراد، ثم يأتي الاتجاه لا أوافق بنسبة 2% ما يعادل واحدا لأن معظم الأفراد اتفقوا على أن التدقيق الداخلي يقوم باكتشاف الأخطاء و التلاعبات التي يرتكبها رؤساء مصالح المؤسسة وهذا طبيعي لأن عمل المدقق يكمن في اكتشاف الأخطاء ثم إعطاء الحلول المناسبة لها وإبلاغ لإدارة العليا عنها كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي 1,12 وهو في مجال أوافق وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0,37 يدل على التوافق والتجانس الكبير بين أفراد العينة وتمركزها أي رضا أغلبية أفراد العينة على هذه العبارة.

- **العبارة 02:** إن الاتجاه للعينة في هذه العبارة هو أوافق بنسبة 49% أي ما يعادل 33 فردا، ثم يليها الاتجاه لاأوافق بنسبة 32% أي ما يعادل 21 فرد، ثم يليها الاتجاه محايد بنسبة 19% ما يعادل 13 فرد، رغم أن الاتجاه العام لهذه العبارة كان أوافق إلا أن متوسط حسابي موجود ضمن مجال محايد بقيمة 1,82 ، وذلك لأن أفراد العينة ليس لهم علم بأن المدقق الداخلي يستطيع التدخل في هذه الأمور من خلال التقارير التي يعدها ويقدمها إلى الإدارة العليا، كما بلغت قيمة الانحراف المعياري 0,89 الذي يرجع للتشتت وعدم تجانس على مستوى أجوبة أفراد العينة.

- **العبارة 03:** إن الاتجاه العام للعينة في هذه العبارة هو أوافق بنسبة 85% أي ما يعادل 57 فرد، ثم الاتجاه محايد بنسبة 13% ما يعادل 9 أفراد، ثم الاتجاه لا أوافق بنسبة 2% ما يعادل فرد، وكان أغلبية أفراد العينة متفقون بأن نجاح المؤسسة يعتمد على مصداقية وعدالة القوائم المالية، وهذا طبيعي لأن قوائم المالية تعتبر المرآة التي تعكس المركز المالي للمؤسسة مما يجعل المدقق يركز تدقيقه عليها، بلغت قيمة المتوسط الحسابي 1,16 وهو ضمن مجال أوافق وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0,41 دلالة على وجود تمركز وتجانس في أجوبة أفراد العينة.

- **العبارة 04:** الاتجاه العام للعينة في هذه العبارة هو أوافق بنسبة 64% ما يعادل 43 فرد، ثم يليه الاتجاه محايد بنسبة 22% مل يعادل 15 فردا، ثم الاتجاه لا أوافق بنسبة 14% ما يعادل 9 فرد، كان أغلبية أفراد العينة متفقون على أن مدقق يقوم بالتخطيط والتوجيه، لكن في رأينا أن المدقق لا يقوم بالتنظيم والتوجيه لأنها من مسؤولية الإدارة العليا، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي 1,49 وهو يقع في مجال أوافق وبلغ الانحراف المعياري 0,73 ما يوضح عدم التجانس والتباعد في الإجابات أفراد العينة لهذه العبارة.

- **العبارة 05:** إن الاتجاه العام للعينة في هذه العبارة هو أوافق بنسبة 72% أي ما يعادل 48 فرد، ثم يليها الاتجاه محايد بنسبة 19% ما يعادل 13 فرد، ثم الاتجاه لا أوافق بنسبة 9% ما يعادل 6 أفراد، وهذا دليل وعلى أنه كلما كانت وظيفة التدقيق جيدة فهي تساعد المؤسسة من رفع مردوديتها، بكما بلغت قيمة المتوسط الحسابي 1,37 وهو في مجال أوافق وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0,65 دلالة على تشتت مقبول والتجانس على مستوى الأجوبة.

- **العبارة 06:** إن الاتجاه العام للعينة في هذه العبارة هو أوافق بنسبة 67% أي ما يعادل 45 فرد، ثم يليها الاتجاه محايد بنسبة 18% ما يعادل 12 فرد، ثم الاتجاه لا أوافق بنسبة 15% ما يعادل 10 أفراد، كما أن أفراد العينة متفقون بأن المدقق الداخلي يركز نشاطه على التدقيق المالي والمحاسبي وذلك للأهميتهما في المؤسسة دون إهمال الوظائف الأخرى، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي 1,48 وهو ضمن مجال أوافق وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0,75 دليل على وجود تشتت وعدم التجانس في الأجوبة.

- **العبارة 07:** إن الاتجاه للعينة في هذه العبارة هو لا أوافق بنسبة 39% أي ما يعادل 26 فرد، ثم يليها الاتجاه موافق بنسبة 37% ما يعادل 25 فرد، ثم يليها الاتجاه محايد بنسبة 16% ما يعادل 16 فرد، ونلاحظ من خلال المتوسط الحسابي الذي بلغ قدره 2,01 الذي يقع في مجال محايد، ولكن الاتجاه العينة كان لا أوافق، وهذا راجع إلى عدم معرفة وفهم مجال عمل المدقق، وفي رأينا يجب أن تكون جميع الأنشطة ضمن مجال عمل المدقق دون إهمال أي خطأ مهما كانت درجته، وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0,79 ما يوضح عدم التجانس و التباعد في الإجابات.

- **العبارة 08:** إن الاتجاه للعينة في هذه العبارة هو أوافق بنسبة 54% أي ما يعادل 36 فرد، ثم يليها الاتجاه لا أوافق بنسبة 33% ما يعادل 22 فرد، ثم اتجاه محايد 13% ما يعادل 9 أفراد، نلاحظ من خلال المتوسط الحسابي الذي بلغت قيمته 1.79 والذي يقع في المجال محايد، لكن الاتجاه كان أوافق، وذلك لأن المدقق لا يبدي رأيه بصفة مباشرة حول المبيعات وطريقة تحقيقها لأنه يوضحها في التقارير التي يعدها، كما بلغت قيمة الانحراف 0,91 الذي يرجع للتشتت وعدم التجانس في الإجابات أي عدم رضا أغلبية أفراد العينة على هذه العبارة.

3.1. نتائج آراء عينة الدراسة حول المحور الثالث

الجدول رقم(12): نتائج آراء عينة الدراسة حول مساهمة التدقيق الداخلي في اتخاذ القرار

| المؤشرات الإحصائية | | | الإجابات | | | | العبارات |
|--------------------|-------------------|---------------|----------|-------|-------|---------|---|
| الاتجاه | الانحراف المعياري | متوسط الحسابي | لا أوافق | محايد | أوافق | المقياس | |
| محايد | 0,91 | 1,79 | 22 | 9 | 36 | التكرار | 1- المدقق الداخلي لا يتخذ أي قرار عند وجود غش أو أخطاء معتبرة |
| | | | %33 | %13 | %54 | النسبة | |
| أوافق | 0,55 | 1,22 | 4 | 7 | 56 | التكرار | 2-يساعد المدقق الداخلي الإدارة العليا على اتخاذ قرارات صائبة. |
| | | | %6 | %10 | %84 | النسبة | |
| أوافق | 0,79 | 1.51 | 12 | 10 | 45 | التكرار | 3_ معظم القرارات المتخذة تعتمد على توصيات التقارير التي يعدها المدقق الداخلي. |
| | | | %18 | %15 | %67 | النسبة | |
| أوافق | 0,67 | 1,37 | 7 | 11 | 49 | التكرار | 4-يظهر التقرير الذي يقدمه المدقق الداخلي رأيه الفني حول المشكلة وطريقة معالجتها. |
| | | | %11 | %16 | %73 | النسبة | |
| أوافق | 0,37 | 1,12 | 1 | 6 | 60 | التكرار | 5-تزداد أهمية التدقيق الداخلي عندما تؤخذ تقارير مدقق بعين الاعتبار من طرف الإدارة العليا. |
| | | | %2 | %9 | %89 | النسبة | |
| أوافق | 0,73 | 1,48 | 9 | 14 | 44 | التكرار | 6-يعتبر التدقيق الداخلي وظيفة استشارية وليس له الحق في اتخاذ القرارات. |
| | | | %13 | %21 | %66 | النسبة | |

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

نلاحظ من خلال الجدول (11): نتائج آراء عينة الدراسة حول مساهمة التدقيق الداخلي في اتخاذ القرار مايلي:

- العبارة 01: إن الاتجاه للعينة في هذه العبارة هو أوافق بنسبة 54% أي ما يعادل 36 فرد، ثم يليها لا أوافق بنسبة 33% ما يعدل 22 فرد، ثم محايد بنسبة 13% ما يعادل 9 أفراد، و نلاحظ من خلال المتوسط الحسابي الذي بلغت قيمته 1,79 الذي يقع في المجال محايد رغم أن الاتجاه للعينة أوافق وهذا صحيح لأن المدقق لا يملك حق في اتخاذ

القرارات حول غش والأخطاء المكتشفة وإنما يسجلها في التقارير التي يعدها، وترجع مسؤولية اتخاذ القرار على الإدارة العليا، كما بلغت قيمة الانحراف 0,91 الذي يرجع للتشتت الكبير وعدم التجانس بين أفراد العينة في الأجوبة، وذلك لأن أغلبية أفراد العينة ليست لهم خبرة مهنية جيدة.

- **العبارة 02:** إن الاتجاه العام للعينة في هذه العبارة هو أوافق بنسبة 84% أي ما يعادل 56 فرد، ثم يليها اتجاه محايد بنسبة 10% ما يعادل 7 أفراد، ثم الاتجاه لا أوافق بنسبة 6% ما يعادل 4 أفراد، وكان معظم الأفراد العينة متفقون على أن المدقق الداخلي يساعد الإدارة العليا على اتخاذ القرارات، فالمدقق يساعد الإدارة في اتخاذ القرار من خلال الملاحظات والتوصيات التي يدونها في التقرير، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي 1,22 وهو ضمن مجال أوافق وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0,55 يتجه إلى التشتت الضعيف والتجانس في الأجوبة.

- **العبارة 03:** إن الاتجاه العام للعينة في هذه العبارة هو أوافق بنسبة 67% أي ما يعادل 45 فرد، ثم يليها الاتجاه لا أوافق بنسبة 18% ما يعادل 12 فرد، ثم الاتجاه محايد بنسبة 15% ما يعادل 10 أفراد، وكان أغلبية أفراد العينة متفقون على أن كل القرارات التي تتخذها الإدارة العليا تعتمد على التوصيات والملاحظات التي يسجلها المدقق في التقارير التي يعدها، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي 1,51 وهو ضمن مجال أوافق، وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0,79 ما يوضح عدم التجانس والتباعد في الأجوبة أفراد.

- **العبارة 04:** إن الاتجاه العام للعينة في هذه العبارة هو أوافق بنسبة 73% أي ما يعادل 49 فرد، ثم يليها اتجاه المحايد بنسبة 16% ما يعادل 11 فرد، ثم اتجاه لا أوافق بنسبة 11% ما يعادل 7 أفراد، إن أغلبية أفراد العينة اتفقوا على أن المدقق الداخلي هو من يحدد المشكلة في تقريره وطريقة معالجتها، وهذا راجع لخبرة المدقق ومعرفة الكافية بالمؤسسة ووظائفها مما يساعده على تحديد المشكلة بسهولة وإعطاء الحل المناسب لهذه المشكلة وبلغت قيمة المتوسط الحسابي 1,37 وهو ضمن مجال أوافق وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0,67 وهذا يدل على التشتت مقبول وتجانس في الأجوبة.

- **العبارة 05:** إن الاتجاه العام للعينة في هذه العبارة هو أوافق بنسبة 89% أي ما يعادل 60 فرد، ثم يليها الاتجاه محايد بنسبة 9% ما يعادل 6 أفراد، ثم اتجاه لا أوافق بنسبة 2% ما يعادل فرد، كما اتفق معظم أفراد العينة على أهمية التدقيق الداخلي عندما تتخذ الإدارة العليا التقارير التي يعدها المدقق، كم بلغت قيمة المتوسط الحسابي 0,12 وهو ضمن مجال أوافق وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0,37 درجة التجانس كبيرة للإجابات التي تعكس آراء أفراد العينة.

- **العبارة 06:** إن الاتجاه العام للعينة في هذه العبارة هو أوافق بنسبة 66% أي ما يعادل 44 فرد، ثم يليها الاتجاه محايد بنسبة 21% ما يعادل 14 فرد، ثم الاتجاه لا أوافق بنسبة 13% ما يعادل 9 أفراد، كان أغلبية أفراد العينة

متفقون على أن التدقيق الداخلي وظيفة استشارية ولا يملك الحق في اتخاذ القرارات، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي 1,48 وهو ضمن مجال أوافق وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0,73 عدم التجانس وتمركز أفراد العينة على الأجوبة.

المطلب الثاني: مناقشة النتائج (اختبار الفرضيات)

لقد اعتمدنا على معامل ستيودنت (t) لاختبار الفرضيات:

- قبول H_1 : إذا كان مستوى الدلالة المحسوبة أقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0,05).
- قبول H_0 : إذا كان مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0,05).

المحور الأول: أهمية التدقيق الداخلي في المؤسسة

سوف نقوم بتحليل المحور الأول من خلال فرضيتين.

الجدول رقم (13): معامل الاختبار ستيودنت للمحور الأول

| | T | Df | Sig. (2-tailed) |
|--|--------|----|-----------------|
| يتمتع المدقق الداخلي بالاستقلالية عن الوظائف التي يدققها والعكس بالنسبة للإدارة العليا | 17,598 | 66 | ,000 |
| كفاءة وظيفة التدقيق الداخلي تعتمد على التأهيل العلمي الجيد والخبرة المهنية | 23,576 | 66 | ,000 |

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

الفرضية 01: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تمتع المدقق بالاستقلالية عن الوظائف وعكس بالنسبة الإدارة العليا" عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$).

من اختبار هذه الفرضية استعملنا معامل t ستيودنت لمعرفة مدى صدقها من عدمها، وذلك من خلال وضع فرضية العدم والفرضية البديلة كالآتي:

- فرضية العدم H_0 : وهي الفرضية الصفرية H_0 : لا يتمتع المدقق الداخلي بالاستقلالية عن الوظائف وعكس بالنسبة للإدارة العليا.

- فرضية البديلة H_1 : يتمتع المدقق بالاستقلالية عن الوظائف والعكس بالنسبة للإدارة العليا.

ومن خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن القيمة الاحتمالية (Sig) 0,000 أقل من القيمة ($\alpha = 0,05$) ومنه نرفض العدم H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 ومنه فإن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تمتع المدقق الداخلي بالاستقلالية عن الوظائف وعكس بالنسبة الإدارة العليا.

الفرضية 02: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين التدقيق الداخلي والتأهيل العلمي الجيد والخبرة المهنية"

- فرضية H_0 : لا يعتمد التدقيق الداخلي الكفاءة والتأهيل العلمي وخبرة المهنية.

- فرضية H_1 : يعتمد التدقيق الداخلي الكفاءة والتأهيل العلمي وخبرة المهنية.

ومن خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن القيمة الاحتمالية (Sig) 0,000 أقل من ($\alpha = 0,05$) ومنه نرفض فرضية العدم H_0 ونقبل فرضية البديلة H_1 .

إذن فإن كفاءة وظيفة التدقيق الداخلي تعتمد على التأهيل العلمي الجيد والخبرة المهنية.

المحور الثاني: علاقة التدقيق الداخلي بوظائف المؤسسة.

سوف نقوم بتحليل المحور الثاني بالاعتماد على فرضيتين.

الجدول (14): معامل اختبار الفرضيات ستيودنت للمحور الثاني

| | T | Df | 2- Sig tailed) |
|--|--------|----|-------------------|
| يساعد التدقيق الداخلي على تصحيح الأخطاء والاختلالات التي يرتكبها رؤساء مصالح المؤسسة | 24,751 | 66 | ,000 |
| يكمن نجاح المؤسسة في مصداقية وعدالة القوائم المالية التي يدققها المدقق بصفة دورية | 23,139 | 66 | ,000 |

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

الفرضية 01: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين علاقة التدقيق الداخلي بوظائف من خلال مساعدة على تصحيح الأخطاء والاختلالات التي يرتكبها رؤساء مصالح المؤسسة "عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$).

- فرضية H_0 : لا يساعد التدقيق الداخلي على تصحيح الأخطاء والاختلالات التي يرتكبها رؤساء مصالح المؤسسة.

- فرضية H_1 : يساعد التدقيق الداخلي على تصحيح الأخطاء الاختلالات التي يرتكبها رؤساء مصالح المؤسسة.

ونلاحظ من خلال الجدول رقم(14) أن القيمة الاحتمالية (sig) 0,000 أقل من ($\alpha = 0,05$) ومنه نرفض فرضية العدم ونقبل فرضية البديلة.

إذن فإن هناك علاقة بين التدقيق الداخلي والوظائف من خلال المساعدة رؤساء المصالح على تصحيح الأخطاء والاختلالات التي يرتكبونها في المؤسسة.

الفرضية 02: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نجاح المؤسسة من خلال مصداقية وعدالة القوائم المالية التي يدققها المدقق بصفة دورية" عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$).

- فرضية H_0 : لا يكمن نجاح المؤسسة في مصداقية وعدالة القوائم المالية التي يدققها المدقق بصفة دورية.

- فرضية H_1 : يكمن نجاح المؤسسة في مصداقية وعدالة القوائم المالية التي يدققها المدقق بصفة دورية.

ومن خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن القيمة الاحتمالية (sig) 0,000 أقل من قيمة ($\alpha = 0,05$) ومنه نرفض فرضية العدم ونقبل فرضية البديلة.

إذا فإن نجاح المؤسسة يكمن في مصداقية وعدالة القوائم المالية التي يدققها المدقق الداخلي بصفة دورية.

المحور الثالث: مساهمة التدقيق الداخلي في اتخاذ القرار

الجدول رقم (15): معامل اختبار ستيودنت للمحور الثالث

| | T | Df | Sig. (2-tailed) |
|---|--------|----|-----------------|
| يساعد المدقق الداخلي الادارة العليا على اتخاذ قرارات صائبة | 18,364 | 66 | ,000 |
| تزداد اهمية التدقيق الداخلي عندما توحد تقارير مدقق داخلي بعين الاعتبار من طرف الادارة العليا | 24,751 | 66 | ,000 |

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج SPSS.

الفرضية الأولى: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين المدقق الداخلي والإدارة العليا في اتخاذ القرارات".

- فرضية H_0 : لا يساعد المدقق الداخلي الإدارة العليا في اتخاذ القرارات.

- فرضية H_1 : يساعد المدقق الداخلي الإدارة العليا في اتخاذ القرارات.

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ القيمة أن الاحتمالية (sig) 0,000 أقل من القيمة ($\alpha = 0,05$) ومنه نرفض فرضية العدم ونقبل فرضية البديلة .

إذن فإن المدقق الداخلي يساعد الإدارة العليا في اتخاذ القرارات الصائبة وفعالة.

الفرضية الثانية: "توجد علاقة ذات إحصائية بين المدقق الداخلي والإدارة العليا عندما تؤخذ تقاريره بعين الاعتبار" عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

- فرضية H_0 : لا تزداد أهمية التدقيق الداخلي عندما تؤخذ تقارير المدقق بعين الاعتبار من طرف الإدارة العليا.

- فرضية H_1 : تزداد أهمية التدقيق الداخلي عندما تؤخذ تقارير المدقق بعين الاعتبار من طرف الإدارة العليا.

من خلال الجدول رقم (15) أن القيمة الاحتمالية (sig) 0,000 أقل من القيمة ($\alpha = 0,05$) ومنه نرفض فرضية العدم ونقبل فرضية البديلة .

إذن تزداد أهمية التدقيق الداخلي عندما تؤخذ تقارير المدقق بعين الاعتبار من طرف الإدارة العليا.

خلاصة

حاولنا في هذا الفصل دراسة واقع التدقيق الداخلي ودوره في اتخاذ القرار، ولأن المؤسسات تحاول تزويد قراراتها وذلك من خلال العمل بقواعد التدقيق الداخلي.

وكخلاصة لأهم النتائج بعد الدراسة الاستطلاعية واقع التدقيق الداخلي فقد لمسنا إدراك الفئات المستجوبة لأهمية التدقيق الداخلي ودوره في اتخاذ القرار ومساعدته في إيجاد حلول للمشاكل الواقعة في المؤسسات، باعتبار أن وظيفة التدقيق الداخلي تعتمد بدرجة الأولى على التأهيل العلمي والخبرة المهنية، وعلى المدقق أن يتمتع بالاستقلالية والموضوعية حتى يساعد الإدارة العليا على اتخاذ القرارات صائبة ومناسبة في المؤسسة، وإدراك أن التدقيق الداخلي عنصر مهم داخل المؤسسات لا يمكن الاستغناء عنه بأي حال من الأحوال.

خاتمة

توطئة

تمنح المؤسسات أهمية كبيرة لحماية ممتلكاتها وحقوقها وخصوصا مع كبر حجمها وتفرعها، وذلك من أجل الحفاظ على بقائها واستمراريتها، وهذا ما أدى بالمسؤولين إلى ضرورة تبني وظيفة جديدة داخل الهيكل في المؤسسة وهي وظيفة التدقيق الداخلي من أجل ضمان سير عملياتها وخصوصا سلامة عمليات المحاسبية والوثائق المالية وذلك من خلال الفحص الدائم لها لتجنب الغش والأخطاء فهي وظيفة تعتمد على تنظيم الجيد وفعال باعتبارها عنصر من عناصر الرقابة الداخلية وهو الأخير يعتبر وسيلة ناجحة لاكتشاف الاختلالات ومنع تكرار حدوثها مستقبلا، ذلك من خلال التوصيات والاقتراحات المقدمة من طرف المدقق الداخلي المكلف بإعداد التقارير المعدة وفق مبادئ ومعايير التدقيق المتعارف عليها.

كما تسمح تقارير المدقق الداخلي بتوصيل النتائج ومعطيات خالية من الأخطاء إلى الإدارة العليا من أجل اتخاذ قرارات صائبة وصحيحة حول المشكلة وطريقة معالجتها.

ومن خلال دراستنا لموضوع التدقيق الداخلي ودوره في اتخاذ القرارات من الناحية النظرية والعملية حاولنا إبراز الجوانب العامة للتدقيق الداخلي وعملية اتخاذ القرارات وأيضا العلاقة بينهما، ومن خلال توزيعنا للاستبيان على المؤسسات ونتائج المتوصل إليها لاحظنا لأنها تعتمد بشكل كبير على التدقيق الداخلي في اتخاذ قراراتها ويعمل التدقيق الداخلي على تحسين مختلف المصالح ومنع حدوث الأخطاء والانحرافات أثناء أداء العاملين لمهام المسندة إليهم، ويبيد المدقق الداخلي رأيه الفني محايد حول مصداقية القوائم المالية وجميع الوظائف في المؤسسة. لذا حاولنا من خلال تناولنا لموضوع دور التدقيق الداخلي في عملية اتخاذ القرارات، معالجة إشكالية البحث المتمثلة في دور التدقيق الداخلي في اتخاذ القرارات داخل المؤسسات الاقتصادية، من خلال فصلين باستخدامنا المنهج الوصفي في إطار النظري للتدقيق الداخلي واتخاذ القرار وأسلوب الاستبيان في دراسة ميدانية وتمثل مجتمع الدراسة في ستة المؤسسات الاقتصادية، من خلال اختبار الفرضيات تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات.

اختبار الفرضيات

فرضية الأولى: إن هذه فرضية محققة من خلال دراستنا النظرية والميدانية، بأن أهمية التدقيق الداخلي تكمن في علاقته بوظائف المؤسسة بما فيها الإدارة العليا من خلال تمتع المدقق الداخلي بالاستقلالية والموضوعية الكاملة داخل المؤسسات الاقتصادية.

فرضية الثانية: هذه فرضية محققة من خلال دراستنا النظرية والميدانية، بأن وظيفة التدقيق الداخلي تعتمد على الكفاءة والتأهيل العلمي والخبرة المهنية، وهذا ما يساعد المدقق على تقويم الأخطاء والاختلالات التي تقع في المؤسسة.

فرضية الثالثة: هذه فرضية محققة من خلال دراستنا النظرية والميدانية، بأن المدقق الداخلي يساعد الإدارة العليا على اتخاذ القرارات صائبة، وهنا تزداد أهمية التدقيق الداخلي عندما تؤخذ توصيات المدقق الداخلي بعين الاعتبار.

النتائج

من خلال الجانب النظري والتطبيقي، لموضوع الدراسة، تم التوصل لمجموعة من النتائج نذكر منها:

- تستعين إدارة المؤسسة بالتدقيق الداخلي لتخفيف ما عليها من مسؤولية ؛
- المدقق الداخلي يقدم للإدارة العليا توصيات والاقتراحات حول معالجة المشاكل والاختلالات في التقرير النهائي وعلى ضوءه يتم اتخاذ القرارات المناسبة ؛
- معظم الإدارات الحالية تعتمد على وظيفة التدقيق الداخلي في تعزيز نظام الرقابة الداخلية لديها ؛
- زيادة الموارد البشرية والمادية من أجل مساعدة المدققين الداخليين لتقليل من جهودهم وتزيد تركيزهم وفعاليتهم عند القيام بمهامهم ؛
- تزداد كفاءة التدقيق الداخلي عند إخضاع المدققين الداخليين لدورات تكوينية وهذا ما يزيد من خبرتهم في اكتشاف نقاط القوة والضعف بسهولة في المؤسسة.

التوصيات

على ضوء النتائج المذكورة أعلاه تم اقتراح مايلي:

- على إدارة المؤسسة أن تهتم بالتدقيق الداخلي لتخفيف ما عليها من مسؤولية ؛
- ضرورة الاهتمام بالتوصيات والاقتراحات التي تدرج ضمن التقرير النهائي للمدقق الداخلي وزيادة بسط هيبة المدقق الداخلي بين الموظفين ؛
- توفير نظام رقابي فعال يساعد على بلوغ الأهداف بدرجة عالية من الكفاءة ؛
- يجب أن يكون هناك أكثر من مدقق واحد في المؤسسة وتخصيص مصلحة لها يترأسه مدير التدقيق الداخلي؛

➤ إدراج المدققين الداخليين بالمؤسسات إلى عملية تقييم مستمر لتحديد نقاط القوة والضعف في عملهم، والعمل على تطوير خبراتهم ومساعدتهم في الإطلاع على أساليب التدقيق الحديثة.

أفاق الدراسة

يبقى مجال مفتوحا للدراسات الأخرى في هذا الميدان لكن من زويا أخرى مختلفة نذكر منها:

- الالتزام مدقق الداخلي بمعايير التدقيق الداخلي في ظل تطور تكنولوجيا المعلومات.
- دور التدقيق الداخلي في تحسن خدمات قطاع المالي.
- دور التدقيق الداخلي في تفعيل حوكمة الشركات وفق نظم المعلومات المحاسبية ومعايير المحاسبة الدولية.

المراجع

1 / الكتب باللغة العربية

- 1- أحمد حلمي جمعة، التدقيق الداخلي والحكومي، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان ، 2011.
- 2- جمال الدين لعريسات، الإدارة وعملية اتخاذ القرار، دار هومة، الطبعة الرابعة، الجزائر، 2009.
- 3- عبد الفتاح الصحن، محمد السيد السرايا وآخرون، الرقابة والمراجعة الداخلية، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية القاهرة، 2006.
- 4- عبد الله خلف الواردات، التدقيق بين النظرية والتطبيق وفق لمعايير التدقيق الدولي الداخلي، مؤسسة الوراق للنشر الأردن، 2006.
- 5- فتحي رزق السوافيري، سمير كامل محمد، الاتجاهات الحديثة في الرقابة والمراجعة الداخلية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002.
- 6- محمد بوتين، المراجعة والمراقبة الحسابات من النظرية إلى التطبيق، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2003.
- 7- محمد بوتين، المراجعة ومراقبة الحسابات من النظرية إلى التطبيق، طبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 2008.
- 8- محمد عبد الفتاح ياغي، اتخاذ القرارات التنظيمية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن، 2010.
- 9- منعم زمزير الموسوي، اتخاذ القرارات الإدارية، مدخل كمي، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.
- 10- محمد عبد حسين الطائي، نظم مساندة القرارات باعتماد البرمجة الجاهزة، دار وائل للنشر والنشر، الأردن 2009.
- 11- نواف كنعان، اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة، عمان، 2006.
- 12- نادر شعبان السواح، المراجعة الداخلية في ظل التشغيل الإلكتروني، الدار الجامعية، مصر، 2006.

3 / مذكرات

- 14- الطيب الوافي، دور أهمية نظام المعلومات في اتخاذ القرار في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مجمع إسمنت الشرق الجزائري، مذكرة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، 2012.
- 15- زين يونس، تفعيل المراجعة الداخلية عن طريق النظام المحاسبي المالي، مذكرة ماجستير في علوم التجارية، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة الجزائر، 2009.

- 16- سعاد شجري معمر، التقارير المالية للمراجعة وأثارها على اتخاذ القرارات في ظل الأزمات المالية العالمية مذكرة دكتوراه كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص مالية والمؤسسة، جامعة الجزائر، 2015.
- 17- عمر علي عبد الصمد، دور المراجعة الداخلية في تطبيق حوكمة المؤسسات، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص مالية ومحاسبة، جامعة المدينة، 2009.
- 18- لطفي شعباني، المراجعة الداخلية مهمتها ومساهماتها في تحسين تسيير المؤسسة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004.
- 19- لوجاني عزيز، دور المراجعة المحاسبية الداخلية في تحسين عملية اتخاذ القرار المالية، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، محاسبة، جامعة بسكرة، 2012.
- 20- لياس قلاب ذبيح، مساهمة التدقيق المحاسبي في دعم الرقابة الجبائية دراسة حالة بمديرية الضرائب لولاية أم البواقي، مذكرة الماجستير في علوم التسيير، تخصص محاسبة، جامعة بسكرة، 2011.
- 21- محمد لمين عيادي، مساهمة المراجعة الداخلية في تقييم نظام المعلومات المحاسبي للمؤسسة، مذكرة ماجستير قسم علوم التسيير، فرع إدارة أعمال، جامعة الجزائر، 2007.
- 22- وجدان علي أحمد، دور الرقابة الداخلية والمراجعة الخارجية في تحسين أداء المؤسسة، مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، محاسبة وتدقيق، جامعة الجزائر، 2010.

3/ مجالات

- 23- سامح محمد ورضا رياض أحمد، دور لجان المراجعة كأحد دعائم الحوكمة في تحسين جودة التقارير المالية دراسة عبارة عن مقال من مجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 7، العدد الأول، 2011.
- 24- شادي البرغوثي وصالح العقدة، دور جهاز التدقيق الداخلي في الكشف عن الفساد من خلال المساءلة، مجلة دراسات محاسبة ومالية، المجلد الثامن، العدد 23، الفصل الثاني، جامعة بغداد، 2011.

4/ الموقع

25- <http://ar.ifac.org/Ethics>.

الملاحق



ملحق 01



جامعة الجيلاي بونعامة بخميس مليانة
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية والعلوم التسيير
قسم العلوم المالية والمحاسبة

استبيان الدراسة

يمثل هذا الاستبيان أداة لجمع البيانات في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة ماستر، في المحاسبة والتدقيق تحت عنوان (دور التدقيق الداخلي في اتخاذ القرار بالمؤسسات الاقتصادية)، تحت إشراف الأستاذ سعيد منصور فؤاد. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل الواقع التدقيق الداخلي وفعاليتها في اتخاذ القرارات. على ضوء خبرتكم العملية يشرفنا أن أطلب منكم المساعدة لتحقيق أهداف هذا البحث وتزويدنا بالبيانات اللازمة. إجابتكم على الأسئلة الواردة في الاستبيان ستكون محل تقدير وعرفان، ونؤكد لكم أنها تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

تقبلوا منا خالص الشكر والتقدير

الجزء الأول: معلومات عامة

الرجاء وضع علامة (X) في الخانة المناسبة لإجاباتكم

1 - الجنس

أنثى ذكر

2 - السن

- 20 إلى 30 سنة

- 31 إلى 40 سنة

- 41 إلى 50 سنة

- أكثر من 50 سنة

3-الموقع الوظيفي

مدير رئيس قسم

مدقق الداخلي موظف

4 - التأهيل العلمي

ليسانس ماجستير

دكتوراه شهادات مهنية أخرى

5-الخبرة الوظيفية

أقل من 5 سنوات 5 إلى 10 سنوات

11 إلى 15 سنوات أكثر من 15 سنوات

الجزء الثاني: بيانات حول الموضوع

المحور الأول: أهمية التدقيق الداخلي في المؤسسة

| العبارات | أوافق | محايد | لا أوافق |
|--|-------|-------|----------|
| 1-يتمتع المدقق الداخلي بالاستقلالية عن الوظائف التي يدققها والعكس بالنسبة للإدارة العليا. | | | |
| 2 - ليست كل وظائف المؤسسة مجال عمل المدقق الداخلي. | | | |
| 3-يقوم المدقق الداخلي بالتقييم والتحليل من خلال الوثائق الرسمية التي تقدم له فقط. | | | |
| 4-يعد المدقق الداخلي خطة تدقيق شاملة ويحدد مجالات المراد تدقيقها. | | | |
| 5-يعمل تدقيق الداخلي على تقييم نظام الرقابة الداخلية دوريا والعمل على تحديد المشاكل الموجودة وتصحيحها. | | | |
| 6-كفاءة وظيفة التدقيق الداخلي تعتمد على التأهيل العلمي الجيد والخبرة المهنية. | | | |
| 7-يقوم التدقيق الداخلي بدراسة التقارير والملاحظات التي يقدمها المدقق الخارجي. | | | |
| 8-يقوم المدقق الداخلي بتقوية نظام الرقابة الداخلية عن طريق التقارير التي يقدمها إلى الإدارة العليا. | | | |

المحور الثاني: علاقة التدقيق الداخلي بوظائف المؤسسة

| العبارات | أوافق | محايد | لا أوافق |
|---|-------|-------|----------|
| 1-يساعد التدقيق الداخلي على تصحيح الأخطاء والاختلالات التي يرتكبها رؤساء مصالح المؤسسة. | | | |
| 2-يعمل التدقيق الداخلي على خفض تكاليف الإنتاج من أجل رفع قيمة الإيرادات. | | | |
| 3-يمكن نجاح المؤسسة في مصداقية وعدالة القوائم المالية التي يدققها المدقق بصفة دورية. | | | |
| 4-المدقق الداخلي يقوم بالتخطيط والتنظيم، المراقبة والتوجيه لجميع الأنشطة في المؤسسة. | | | |
| 5-تعمل وظيفة التدقيق الداخلي على الرفع من مردودية المؤسسة. | | | |
| 6-يرتكز نشاط التدقيق الداخلي على التدقيق المالي فقط. | | | |
| 7-لا يفحص المدقق الداخلي الأنشطة الغير المهمة والتي لا تشكل خطر جوهري على المؤسسة. | | | |
| 8-يعطي التدقيق الداخلي صورة واضحة عن المبيعات وطريقة تحقيقها. | | | |
| 9-يعتبر التدقيق الداخلي وظيفة استشارية وليس له الحق في اتخاذ القرارات. | | | |
| 10-يحافظ التدقيق الداخلي على أصول المؤسسة بشكل عام والمخزون بصفة خاصة. | | | |

المحور الثالث: مساهمة التدقيق الداخلي في اتخاذ القرار

| العبارات | أوافق | محايد | لا أوافق |
|--|-------|-------|----------|
| 1-مدقق الداخلي لا يتخذ أي قرار عند وجود غش أو أخطاء معتبرة. | | | |
| 2-تتوقف مساهمة التدقيق الداخلي في صنع القرارات على مدى قناعة الإدارة العليا. | | | |
| 3-معظم القرارات المتخذة تعتمد على توصيات التقارير التي يعدها المدقق الداخلي. | | | |
| 4-يظهر التقرير الذي يقدمه المدقق الداخلي رأيه الفني حول المشكلة وطريقة معالجتها. | | | |
| 5-تزداد أهمية التدقيق الداخلي عند الشروع في بداية تنفيذ القرار المتخذ. | | | |

جزائكم الله خيرا لتعاونكم وشكرا

ملحق رقم (02) معامل ألفا كرونباخ والتكرارات والنسب المئوية للمعلومات العامة

Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés | Nombre d'éléments |
|-------------------|--|-------------------|
| ,643 | ,614 | 23 |

fréquences

الجنس

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | أنثى | 22 | 32,8 | 32,8 |
| | ذكر | 45 | 67,2 | 100,0 |
| | Total | 67 | 100,0 | 100,0 |

السن

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | الى 30 سنة 20 | 26 | 38,8 | 38,8 |
| | الى 40 سنة 31 | 23 | 34,3 | 73,1 |
| | الى 50 سنة 41 | 14 | 20,9 | 94,0 |
| | أكثر من 50 سنة | 4 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 67 | 100,0 | 100,0 |

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| مدير | 5 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| رئيس قسم | 25 | 37,3 | 37,3 | 44,8 |
| Validé مدقق داخلي | 6 | 9,0 | 9,0 | 53,7 |
| موظف | 31 | 46,3 | 46,3 | 100,0 |
| Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

التأهيل العلمي

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| ليسانس | 20 | 29,9 | 29,9 | 29,9 |
| Va ماستر | 17 | 25,4 | 25,4 | 55,2 |
| lid دكتوراه | 1 | 1,5 | 1,5 | 56,7 |
| e شهادات مهنية أخرى | 29 | 43,3 | 43,3 | 100,0 |
| Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

الخبرة الوظيفية

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|----------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| أقل من 5 سنوات | 27 | 40,3 | 40,3 | 40,3 |
| الى 10 سنوات 5 | 14 | 20,9 | 20,9 | 61,2 |
| Validé الى 15 سنة 11 | 9 | 13,4 | 13,4 | 74,6 |
| أكثر من 15 سنة | 17 | 25,4 | 25,4 | 100,0 |
| Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

اسم المؤسسة محل العمل

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------------------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| ملبنة عريب | 19 | 28,4 | 28,4 | 28,4 |
| batimétal هياكل غرب عين الدفلى | 16 | 23,9 | 23,9 | 52,2 |
| sotramet khemis miliana | 5 | 7,5 | 7,5 | 59,7 |
| Validé نفضال خميس مليانة | 2 | 3,0 | 3,0 | 62,7 |
| المؤسسة الصناعية للعتاد الصحي | 18 | 26,9 | 26,9 | 89,6 |
| bergan شركة صناعة البطاريات | 7 | 10,4 | 10,4 | 100,0 |
| energy | | | | |
| Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

ملحق رقم (03) معامل ستيودنت

المحور الأول

One-Sample Test

| | Test Value = 0e Difference | | | | | |
|--|----------------------------|----|-----------------|-----------------|-------------------------------|--------|
| | T | Df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of th | |
| | | | | | Lower | Upper |
| يتمتع المدقق الداخلي بالاستقلالية عن الوظائف التي يدققها والعكس بالنسبة للإدارة العليا | 17,598 | 66 | ,000 | 1,17910 | 1,0453 | 1,3129 |
| كفاءة وظيفة التدقيق الداخلي تعتمد على التأهيل العلمي الجيد والخبرة المهنية | 23,576 | 66 | ,000 | 1,14925 | 1,0519 | 1,2466 |

المحور الثاني

One-Sample Test

| | Test Value = 0 | | | | | |
|--|----------------|----|-----------------|-----------------|---|--------|
| | T | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | Lower | Upper |
| يساعد التدقيق الداخلي على تصحيح الاخطاء والاختلالات التي يرتكبها رؤساء مصالح المؤسسة | 24,751 | 66 | ,000 | 1,11940 | 1,0291 | 1,2097 |
| يضمن نجاح المؤسسة في مصداقية وعدالة القوائم المالية التي يدققها المدقق بصفة دورية | 23,139 | 66 | ,000 | 1,16418 | 1,0637 | 1,2646 |

المحور الثالث

One-Sample Test

| | Test Value = 0 | | | | | |
|--|----------------|----|-----------------|-----------------|---|--------|
| | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | Lower | Upper |
| يساعد المدقق الداخلي الادارة العليا على اتخاذ قرارات صائبة | 18,364 | 66 | ,000 | 1,22388 | 1,0908 | 1,3569 |
| تزداد اهمية التدقيق الداخلي عندما تؤخذ تقارير مدقق داخلي يعين الاعتبار من طرف الادارة العليا | 24,751 | 66 | ,000 | 1,11940 | 1,0291 | 1,2097 |

Statistiques

