

## متطلبات تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية

دراسة ميدانية للمؤسسات المختارة في مدينة دهوك

### The Requirements of Activating the Function of Internal Auditing in Government Institutions

المدرسة الدكتوراة شلير عبدالرحمن رشيد

كلية الادارة والاقتصاد، جامعة دهوك

المدرسة المساعدة تورين نبيل عبدالرحمن

كلية الادارة والاقتصاد، جامعة دهوك

#### الملخص

تهدف هذه الدراسة الى تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية في مدينة دهوك ، من خلال العديد من المتطلبات الضرورية التي يجب ان تتوفر في وظيفة التدقيق الداخلي بغية تحقيقها للاهداف المرجوة ، وتناولت الدراسة كل من الاستقلالية والموقع الوظيفي لوحدة التدقيق ، ونظرة الادارة العليا لوظيفة التدقيق ، وكذلك كفاءة وخبرة موظفي وحدة التدقيق كمتطلبات لتفعيل وظيفة التدقيق الداخلي .

وبغرض تحقيق اهداف الدراسة فقد تم تبني (9) فرضيات رئيسة موجهة لاختبار واقع متغيرات الدراسة وفق التقسيم المحوري لمحوري الاستبانة ، ففي الجانب الميداني تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي القائم على تحليل وتفسير حالة وظيفة التدقيق الداخلي كوظيفة من الوظائف المهمة في المؤسسات الحكومية، فيما تم استعمال استبانة الاستبانة للحصول على البيانات الخاصة بمتطلبات تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي من خلال استطلاع آراء المدققين الداخليين للمؤسسات (8) المختارة في مدينة دهوك، وتم تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال استخدام برنامج التحليلي الاحصائي (SPSS) حيث تم استخدام الاختبارات الاحصائية المناسبة . وتأسيساً على ذلك، فقد توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات كان من أبرزها ، هناك ضعف

#### معلومات البحث

تاريخ البحث:

الاستلام: ٢٠١٧/٤/٤

القبول: ٢٠١٧/٥/١

النشر: خريف ٢٠١٧

DOI:

10.25212/lfu.qzj.2.5.17

الكلمات المفتاحية:

Internal audit;  
Independence; Efficiency  
and experience; A senior  
management  
Job Location. perspective;

ملحوظ في اداء وظيفة التدقيق الداخلي في العينة محل الدراسة ويعود ذلك الي مجموعة من الاسباب من ابرزها نقص في الموظفين المؤهلين وذات الخبرة في مجال ال تخصص وكذلك ضعف الاستقلالية عند اداء المدققين الداخليين لمهامه .عليه اوصت الدراسة بضرورة تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي من خلال الاستعانة بموظفين ذات كفاءة وخبرة عالية وكذلك ضرورة تدريب المدققين الداخليين لبرنامج تدريبي سنوي كما نصت عليها معايير التدقيق الدولية، اما من ناحية الاستقلال فيجب توفير جو من الاستقلالية بعيد عن كل الضغوطات والممارسات الغير السليمة من قبل الجهات العليا لكي تجني عملية التدقيق الداخلي الفوائد المرجوة .

الكلمات الافتتاحية : التدقيق الداخلي، الاستقلالية، الكفاءة والخبرة ، نظرة الادارة العليا، الموقع الوظيفي.

## المقدمة

إن زيادة الحاجة للخدمات المقدمة من طرف التدقيق، عامل رئيسي لتطورها وقيامها كنشاط اساسي لا يمكن الاستغناء عنه، فالهدف من التدقيق يتمثل في التحقق من البيانات المحاسبية و المالية مع التأكد من صحتها وتمثيلها للمركز المالي للمؤسسة، و مدى تطبيق الإجراءات الموضوعية من طرف ادارتها لتفادي مختلف الأخطاء المحاسبية ومنع حالات الغش والتلاعب بأموالها(لطفي، 2004: 18).

## اولا: مشكلة الدراسة :

ان ما أصاب المجتمع المالي على المستوى الدولي من أضرار مادية ناتجة عن إهمال وتقصير المدققين الداخليين في أداء واجباتهم المهنية على الوجه والدرجة المطلوبة. وإن إستفادة المؤسسات الحكومية من مزايا وجود وظيفة للتدقيق الداخلي بها لن يتأتى، إلا إذا كانت هذه الوظيفة ذات فعالية في أداء مهامها . إلا أن واقع الكثير من المؤسسات وما تعانيه من تدهور في الأداء المالي، و شيوع ظاهرة الفساد المالي والإداري، لا يدل على إستفادتها من هذه المزايا كما ينبغي، مما يستدعي القيام بالدراسات الميدانية اللازمة لجمع وتحليل البيانات و المعطيات حول معطيات التدقيق الداخلي في هذه المؤسسات، وإستقرائها بشكل علمي وواقعي، و إقتراح الحلول الملائمة، بما يؤدي إلى تفعيل دور وظيفة

التدقيق الداخلي. لذا تتمحور مشكلة الدراسة بمجموعة من اهم متطلبات تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية ، وفي ضوء ذلك يمكن بلورة مشكلة الدراسة من خلال الاتي :

- 1 - هل يتمتع المدقق الداخلي باستقلالية كافية تمكنه من ممارسة اعماله بفعالية وجودة عالية ؟
- 2 - هل تؤثر الكفاءة والخبرة في مجال التدقيق الداخلي، على تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي بالمؤسسات محل الدراسة؟
- 3 - هل يؤثر الموقع الوظيفي لوحدة التدقيق على اداء المدقق الداخلي ؟
- 4 - ماهو دور الادارة العليا في تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات محل الدراسة ؟

#### ثانيا: اهداف الدراسة :

في ضوء مشكلة الدراسة المطروحة في الفقرة السابقة ، فإن الدراسة تهدف الى تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية ، ويمكن بلورة ذلك من خلال الاهداف التالية:

- 1 - بيان مدى ضرورة توفير استقلالية كافية اثناء تأدية المدقق الداخلي لعمله .
  - 2 - ابراز الدور الفعال لوظيفة التدقيق الداخلي في المحافظة على المال العام وازفاء قيمة للوحدة .
  - 3 - ابراز دور الادارات العليا في فهم واهمية التدقيق الداخلي لما يساهم هذا العنصر في تفعيل اداء المدقق الداخلي .
  - 4 - بيان ضرورة تفعيل مهنة التدقيق الداخلي من خلال السعي لفهم افضل لوظيفة التدقيق الداخلي من قبل المدقق الداخلي وكذلك من قبل الادارة العليا .
  - 5 - تطوير الخبرة والكفاءة للمدققين الداخليين لما لها من تأثير على تفعيل وتطوير اداء مهامهم بفاعلية .
- ثالثا: فرضيات الدراسة : بغرض إختبار مشكلة الدراسة الرئيسية والفرعية استنادا الى انموذج الدراسة تم وضع الفرضيات وفق التقسيم المحوري للاستبانة كالاتي:

القسم الاول: تم وضع الفرضيات وفق (البيانات الشخصية) كالاتي:

H1: توجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية بين البيانات الشخصية وتفعيل وظيفة التدقيق الداخلي.

سيتم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) استناداً للنموذج الاحصائي التالي:

$$Y_{ij} = \mu + DP_i + e_{ij}$$

حيث:

$Y_{ij}$ : وظيفة التدقيق الداخلي

$\mu$ : المتوسط العام للوظيفة

$i$ : تأثير البيانات الشخصية

$e_{ij}$ : الخطأ

القسم الثاني: تم وضع الفرضيات وفق (متطلبات وظيفية التدقيق الداخلي) كالآتي:

1 - يواجه المدقق الداخلي الضغوطات عند ادائه لمهامه تحول دون تأديته لعماله باستقلالية كافية، وفي ظل نتائج الدراسات السابقة يمكن صياغة الفرضية الاولى للدراسة، وكما يلي:

H1: توجد علاقة ذو دلالة احصائية معنوية بين الاستقلالية وتفعيل وظيفية التدقيق الداخلي.

H2: توجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية بين الاستقلالية وتفعيل وظيفية التدقيق الداخلي.

سيتم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) استناداً للنموذج الاحصائي الآتالي:

$$Y_{ij} = \mu + I_i + e_{ij}$$

حيث:

$Y_{ij}$ : وظيفية التدقيق الداخلي

$\mu$ : المتوسط العام للوظيفة

$I_i$ : تأثير الاستقلالية

$e_{ij}$ : الخطأ

2 - ادت عدم توافر الكفاءة والخبرة الى ضعف اداء وظائف التدقيق الداخل ، وفي ظل نتائج الدراسات السابقة يمكن صياغة الفرضية الثانية للدراسة، وكما يلي:

H3: توجد علاقة ذو دلالة احصائية معنوية بين الكفاءة والخبرة وتفعيل وظيفية التدقيق الداخلي.

H4: توجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية بين الكفاءة والخبرة وتفعيل وظيفية التدقيق الداخلي.

سيتم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) استناداً للنموذج الاحصائي الآتالي:

$$Y_{ij} = \mu + EE_i + e_{ij}$$

حيث:

$Y_{ij}$ : وظيفية التدقيق الداخلي

$\mu$  = المتوسط العام للوظيفة

$EE_i$  = تأثير الكفاءة والخبرة

$e_{ij}$  = الخطأ

3 - نظرة الادارات العليا له دور كبير في تفعيل وظيفية التدقيق الداخلي في المؤسسات محل الدراسة ، وفي ظل نتائج الدراسات السابقة يمكن صياغة الفرضية الثالثة للدراسة، وكما يلي:

H5: توجد علاقة ذو دلالة احصائية معنوية بين نظرة الادارة العليا وتفعيل وظيفية التدقيق الداخلي.

H6: توجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية بين نظرة الادارة العليا وتفعيل وظيفية التدقيق الداخلي.

سيتم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) استناداً للنموذج الاحصائي التالي:

$$Y_{ij} = \mu + HM_i + e_{ij}$$

حيث:

$Y_{ij}$ : وظيفة التدقيق الداخلي

$\mu$ : المتوسط العام للوظيفة

$HM_i$ : تأثير الادارة العليا

$e_{ij}$ : الخطأ

4 - ان الموقع الوظيفي لوظيفة التدقيق الداخلي تؤثر على تفعيل اداء مهام التدقيق الداخلي بفاعلية، وفي ظل نتائج الدراسات السابقة يمكن صياغة الفرضية الرابعة للدراسة، وكما يلي:

H7: توجد علاقة ذو دلالة احصائية معنوية بين الموقع الوظيفي وتفعيل وظيفة التدقيق الداخلي.

H8: توجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية بين الموقع الوظيفي وتفعيل وظيفة التدقيق الداخلي.

سيتم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) استناداً للنموذج الاحصائي التالي:

$$Y_{ij} = \mu + FS_i + e_{ij}$$

حيث:

$Y_{ij}$ : وظيفة التدقيق الداخلي

$\mu$ : المتوسط العام للوظيفة

$FS_i$ : تأثير الموقع الوظيفي

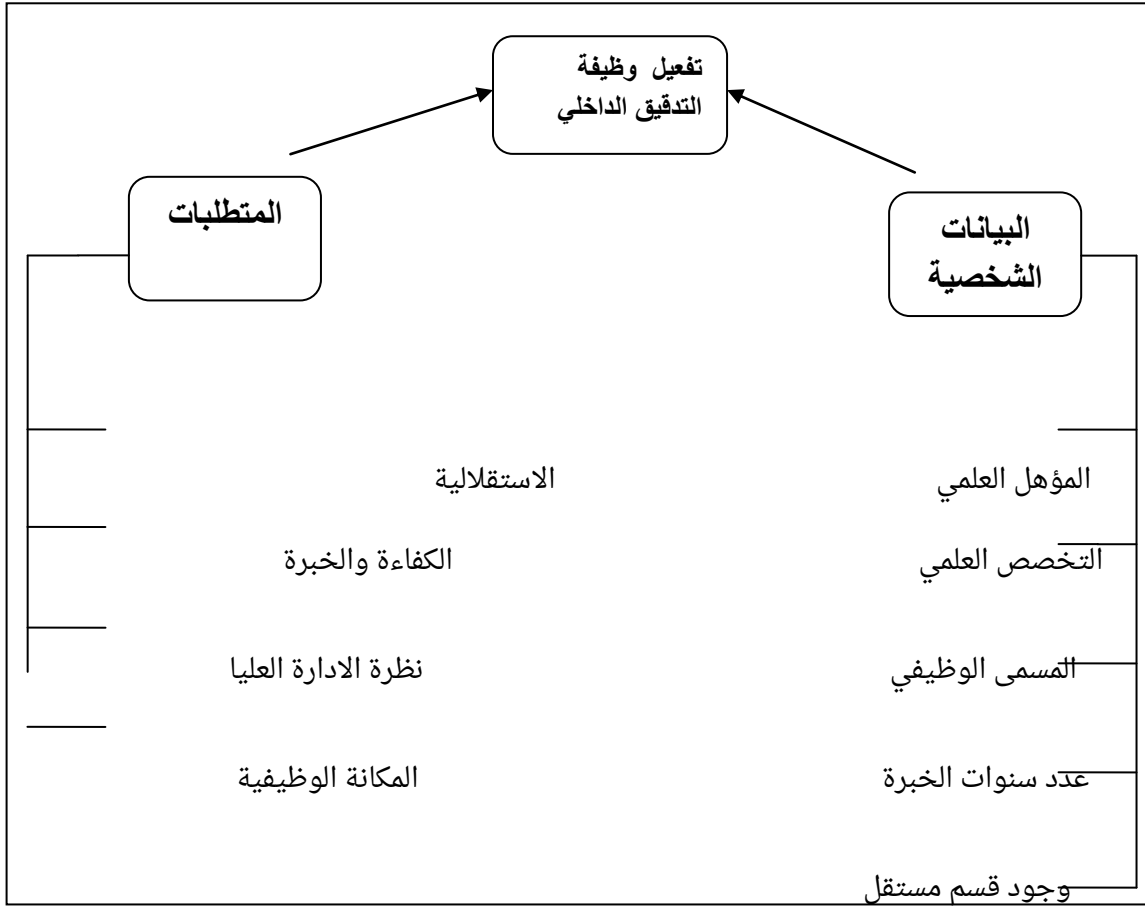
$e_{ij}$ : الخطأ

رابعاً: أهمية الدراسة:

تظهر اهمية الدراسة من خلال :

1. المحاولة الاولى في البيئة المحلية التي تتناول تحديد اهم متطلبات تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية محل الدراسة على المستوى الميداني .
2. تناولت الدراسة تحليل وتفسير المتغيرات المتعلقة بالمتطلبات لتحديد مدى تأثيرها على تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية محل الدراسة على المستوى الميداني.
3. تكوين فكرة حقيقية ومتكاملة عن واقع نشاط التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية العامة ككل.

خامسا: **أنموذج الدراسة:** يمكن قياس متغيرات الدراسة واختبار العلاقات بين تلك المتغيرات التي تشير الى وجود علاقة وتأثير بين البيانات الشخصية والمتطلبات بوصفهم متغيرات مستقلة وتفعيل وظيفة التدقيق الداخلي بوصفه متغير معتمد، كما هو مبين في الشكل (1)، ومن خلال أسئلة الإستبيان، كما يلي:



تبعية القسم

شكل (1)  
انموذج الدراسة

المصدر: من اعداد الباحثتان

سادسا: منهج الدراسة وادوات جمع البيانات:

لمعالجة مشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها، فقد تم تبني المنهج الوصفي التحليلي لدراسة وتحليل متغيرات الدراسة. وفي هذا الاطار فقد تم اعتماد المصادر الاولية من استمارة الاستبانة ، أما المصادر الثانوية النظرية فتتكون من الكتب والدوريات والرسائل والاطاريح .

#### سابعاً: حدود الدراسة:

أ. الحدود المكانية: يتكون مجتمع الدراسة من المدققين الداخليين في عينة من المؤسسات الحكومية لمدينة دهوك في كل من: (خزينة دهوك، مديرية الصحة ، الادارة المحلية لمحافظة دهوك، مديرية البلديات، محافظة دهوك، بلدية دهوك، مصرف داسنيا، رئاسة جامعة دهوك).

ب. الحدود الزمانية: تشمل الدراسة الفترة (2017).

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تقسيمه إلى اربعة محاور تناول الأول أبرز الدراسات السابقة ذات العلاقة فيما تناول الثاني تمهيد نظري لمتغيرات الدراسة أما الثالث فتناول الدراسة الميدانية، فيما تناول الرابع عرضاً لأبرز استنتاجات ومقترحات الدراسة.

#### المحور الاول: الدراسات السابقة

##### اولا- الدراسات السابقة العربية:

1. دراسة (جمعة ونور الدين، 2010): تناولت الدراسة التعرف على مدى فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات الإقتصادية العامة الجزائرية، وذلك من خلال التعرف على مدى توافق ممارسات التدقيق الداخلي بهذه المؤسسات مع معايير التدقيق الداخلي الدولية الصادرة عن معهد المدققين الداخليين (IIA). ولتحقيق أهداف الدراسة وإختبار فرضياتها، فقد تم تصميم إستبيان مُوجه إلى جميع المدققين الداخليين العاملين بعينة مكونة من 22 مؤسسة إقتصادية عامة ، وأستخدم أسلوب التحليل الإحصائي الوصفي والإستدلالي، لوصف وتحليل بيانات الدراسة، وإختبار فرضياتها . وقد توصلت الدراسة إلى أن ممارسات التدقيق الداخلي في المؤسسات الإقتصادية العامة محل الدراسة تتوافق إلى حد كبير مع معايير التدقيق الداخلي الدولية، وقد أوصت الدراسة بضرورة الإهتمام أكثر بتكوين الكفاءات البشرية الملائمة لإحتياجات وظائف التدقيق الداخلي، وتوفير البيئة التنظيمية الملائمة، لأداء دوره بفعالية عالية.

2. دراسة (العفيفي، 2007): تبحث هذه الدراسة في معوقات عمل وحدات التدقيق الداخلية في المؤسسات الحكومية بقطاع غزة، والآليات المقترحة لزيادة فاعليتها، وقد حصرت هذه المعوقات في ثلاث أنواع هي المعوقات التنظيمية والقانونية والفنية، ولاستكمال الجانب التطبيقي لهذه الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات المتعلقة بالمعوقات العملية الموجودة في دوائر الرقابة الإدارية والمالية، حيث تم توزيعها على كافة المدققين الداخليين بهذه الدوائر في جميع الوزارات وعدد من المؤسسات الحكومية. وقد أظهرت الدراسة

وجود عدد من المعوقات التي تحد من فاعلية عمل وحدات التدقيق الداخلي كان من أهمها توجهات وسلوكيات الإدارة العليا، وغياب القوانين التي تنظم العمل الرقابي لهذه الوحدات، إضافة إلى عدم توفر الخبرة والكفاءة لدى المدققين الداخليين. وقد قدمت الدراسة عدد من التوصيات أهمها ضرورة دعم استقلالية وحدات التدقيق الداخلي وتفعيل دورها، ويقلل من المعوقات التي قد تواجهها، وزيادة وصل خبراتهم من خلال تزويدهم بالدورات المتخصصة في مجالات عملهم.

3. دراسة (فلاق، 2010): هدفت الدراسة إلى التعرف على دور وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات العمومية الاقتصادية الحاصلة على شهادة الجودة الايزو 9001 ، وقد تم تطوير استبانة من عينة الدراسة المتمثلة في المدققين الداخليين ومراقبي الجودة في (10) مؤسسات عمومية اقتصادية حاصلة على شهادة الايزو 9001 ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن هناك اختلافا في الأدوار التي يمكن إضافتها إلى التدقيق الداخلي ليكمل وظائف وأعمال ضبط الجودة " تدقيق الجودة الداخلي " في المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية بعد الحصول على شهادة الايزو 9001 ، بحيث يمارس التدقيق الداخلي مهام جديدة بالنسبة له مرتبطة بنظام إدارة الجودة.

#### . ثانيا- الدراسات السابقة الاجنبية:

1. دراسة ( Bauchi State, 2012 ):

(The Role of Internal Auditors in Ensuring Effective Financial

Control at Local Government Level: The Case of Alkaleri L.G.A.)

هدفت هذه الدراسة الى بيان دور المدققين الداخليين في ضمان الرقابة المالية الفعالة حيث اجريت الدراسة في ولاية الكاليري وتم استخدام استمارات الاستبانة ووزعت على عينة من الموظفين في الجهات المعينية لدراسة واقع ودور المدققين في تحقيق اهداف الدراسة وتوصلت الدراسة الى افتقار عينة الدراسة الى الاستقلالية في ممارسة وظيفة التدقيق الداخلي ونقص في عدد المدققين الداخليين ذوي الخبرة والكفاءة ا لمهنية المطلوبة لاداء هذه المهنة كما توصلت الى وجود ضعف كبير في اداء الرقابة الداخلية وعدم التزام المدققين بالمعايير الخاصة بوظيفة التدقيق و قد اوصت الدراسة بزيادة اهتمام المدققين الداخليين بالاستقلاليتهم وكذلك التاكيد على وضع خطط للقيام بعملية التدقيق من وقت لآخر التي من شأنها تعزز القدرات والمهارات التشغيلية في ادارة نظام الرقابة الداخلية من خلال حضور المؤتمرات وورش العمل الخاصة بهذا الموضوع .

2. دراسة ( AVRAM& et al ,2010 ) :

(Methods of Measuring the Performance of Internal Audit )

وتركز هذه الدراسة على أداء التدقيق الداخلي، وأكثر تحديدا على أساليب قياس فعالية نشاط التدقيق الداخلي. وقد وضعت الأزمة الاقتصادية العالمية الضوء على العديد من المجالات الاقتصادية الصعبة التي تحتاج إلى



مراجعة أداءها. ويتمثل أحد هذه المجالات الإشكالية في أداء التدقيق الداخلي والطرق الصحيحة لقياسه. واستنادا إلى تحليل أحدث ممارسات التدقيق الداخلي في الشركات العالمية الرائدة، كان هدفنا الرئيسي هو تطوير توليفة من أكثر الطرق ذات الصلة التي يمكن استخدامها لقياس فعالية التدقيق الداخلي من وجهة نظر دولية، وأيضاً لتحديد الاتجاهات الرئيسية التي ستؤثر على نشاط التدقيق الداخلي من وجهة نظر الأداء.

## المحور الثاني: التمهيد النظري للدراسة

### اولاً: مفهوم التدقيق الداخلي :

هو نشاط تقييمي خدمي مستقل داخل الوحدات الاقتصادية وظيفتها فحص وتقييم مدى كفاية وفعالية هياكل الرقابة ، ان الهدف من هذا النشاط هو مساعدة الموظفين داخل الوحدة على تنفيذ مسؤولياتهم بفعالية (شحاته، 2014: 248).

وكذلك عرفها ( حجازي، 2010 : 11) بأنها : نشاط تقييمي مستقل يقوم بها اعضاء ادارة او قسم داخل الوحدة الاقتصادية مهتمها فحص العمليات المختلفة في مجالات مالية وتشغيلية والمحاسبية وكذلك تقييم اداء الادارات الاخرى داخل الوحدة الاقتصادية ، بهدف خدمة الادارة العليا.

وضعت لجنة العمل التابعة لمعهد المدققين الداخ ليين مفهومًا حديثًا للتدقيق الداخلي : بأنه نشاط خدمي وموضوعي و استشاري مستقل صمم بهدف اضافة قيمة للوحدة الاقتصادية وتحسين ادائها ومساعدتها على تحقيق اهدافها من خلال مدخل منظم ومنضبط بغية تحسين وتقييم فعالية ادارة المخاطر والرقابة على العمليات ( : 2010 , IIA , 1).

واستنادا الى ذلك، توصل الباحثان لتعريف التدقيق الداخلي : بأنه نشاط خدمي تقييمي تقوم بها ادارة مستقلة داخل الوحدة الاقتصادية بهدف تقديم خدمات في المجالات المحاسبية والمالية والتشغيلية بموضوعية من اجل اضافة قيمة للوحدة الاقتصادية وتحسين ادائها ومساعدتها في تحقيق اهدافها .

### ثانياً: الاهداف الاساسية لوظيفة التدقيق الداخلي :

يمكن تلخيص الاهداف الاساسية لوظيفة التدقيق الداخلي بمجموعة من الاهداف وهي ( حجازي، 2010 :

(12):

- 1 - فحص وتقييم مدى ملائمة الانظمة الرقابية على العمليات المالية والمحاسبية .
- 2 - التحقق من مدى التزام الموظفين بالسياسات والاجراءات والانظمة ذات التأثير الكبير على اعمال الوحدة الاقتصادية .

- 3 - التأكد من مدى مصداقية وسلامة المعلومات وفحص الوسائم المستخدمة في تحديد وقياس والافصاح عن هذه المعلومات .
- 4 - تقييم ودراسة مدى كفاءة واقتصادية الموارد الموجودة داخل الوحدة الاقتصادية والابلاغ عن الانحرافات ومواقع الخلل الموجودة ان وجدت وتوصيلها للجهات العليا المختصة بهدف معالجتها .
- 5 - تقييم نوعية وجودة الاداء في تنفيذ المهام الموكولة لكل موظف .

### ثالثا: خصائص ومقومات الاعمال المهنية :

لكي تكون الاعمال تؤدي بطريقة صحيحة و خاصة المهنية يجب ان تتوفر فيها مجموعة من الخصائص وهي ( المدلل، 2007 : 42):

- 1 - ان يمتلك الموظف (الممتحن) قدر كاف من التاهيل العلمي والمهني من اجل اداء عمله على اتم وجه وبما يتناسب مع اهمية الخدمة اتي يقدمها .
- 2 - ان يشعر الموظف بالمسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتقه وان يكون قادرا على تحمل هذه المسؤولية .
- 3 - تعتمد المهن والوظائف على المجهود الفكري .
- 4 - تمارس قادرا كافيا من الرقابة الذاتية من خلال المنظمات المهنية والتي يكون بعض الموظفين اعضاء فيها مهمتهم الاشراف على شؤون العمل .
- 5 - وجود قواعد تحكم السلوك المهني للموظفين .
- 6 - ان تدعم المهنة مجموعة من معايير الاداء وتكون معترف بها تحكم اداء الموظفين .

### رابعا: متطلبات تفعيل وظيفة المدقق الداخلي:

1. الاستقلالية: يقصد بالاستقلالية: بأنه مدى ابتعاد المدقق عن تأثيرات الجهات العليا ( الجابري، 2014: 20)، او مدى تحرر المدقق الداخلي من القيود والضغوطات التي تهدد مصداقية وظيفته التدقيق الداخلي والخدمات التي تقدمها دون اي تحيز ( المدلل، 2007: 68). ويعتبر عامل الاستقلالية من اهم العوامل التي تساهم في تفعيل وظيفته التدقيق وزيادة جودتها، وعليه فان هذا الاستقلال يتوقف على مجموعة من العوامل من اهمها مكانة وحدة التدقيق ضمن الهيكل الوظيفي للوحدة الحكومية وكذلك مدى موضوعية المدقق الداخلي عند ادائه لوظيفته (حجازي، 2010: 30-31)، وكذلك على عدم مشاركة المدقق الداخلي في اداء المهام التي سوف يقوم بتدقيقها لاحقا بمعنى احتفاظه بواجباته التقييمية ( المدلل، 2007: 69).

وتنقسم الاستقلالية الى انواع عديدة منها (العفيفي، 2009: 59)، (Page&Spira, 2005: 301-316):

أ- الاستقلال المهني: يتحقق هذا الشكل من الاستقلالية من خلال تفويض المدقق الداخلي من قبل لجنة مختصة لكي يقوم باداء مهام التدقيق وكذلك اصدار قرار تعيين المدقق الداخلي وقرار عزله او نقله .

ب- الاستقلال الذهني : ويقصد به عدم تآثر المدقق الداخلي بآراء الغير وكذلك تجنبه للضغوطات عند قيامه بأعمال التدقيق .

ج- الاستقلال الفني: ويقصد به امتلاك المدقق الداخلي لآعلى درجات من المهارة في أداء مهام التدقيق الداخلي، و يتم تحقيق ذلك من خلال مدى امتلاكه للمؤهلات العلمية العالية والتدريب على التكنولوجيا والمهارات التدقيقية الحديثة ، إضافة الى امتلاكه الخبرة العملية خلال عمله لسنوات عديدة .

د- الاستقلال الظاهري : وهو الاستقلال الذي يقضي بأن يتجنب المدقق أي حقائق أو ظروف م همة تظهر بأنه في وضع يؤثر على حياديته واستقلاليته من وجهة نظر الغير وبما يقلل من نزاهته وموضوعيته نتيجة تعرض حياديته للتهديد أو الضعف أو الانتقاص عند ابداء رأيه المهني (Jamal &Sunder, 2011: 284).

**2- الكفاءة والخبرة :** لكي يتمكن المدقق من القيام بأعمال التدقيق يجب ان يمتلك قدراً كافياً من الكفاءة والخبرة المهنية ( Sut t on&Lampe, 2000: 1- 35 ) .

وتعرف الكفاءة المهنية : بأنها امتلاك المدقق للمعرفة الكافية في مجال التدقيق والمحاسبة من الناحية العلمية او ان يمتلك المدقق قدر كافي من التعليم المحاسبي (عبدالرحمن، 2013 : 77). اما الخبرة : فهو السلوك الذي يمتلكه المدقق والذي اكتسبه من خلال ممارسته لوظيفة التدقيق او هو ذلك ال كم من الاجتهاد الشخصي الذي يمتلكه المدقق والذي حصل عليه اثناء ممارسته لوظيفة التدقيق (جربوع وشاهين، 2011:13).

وركز كل من ( Hung &Han , 1998: 4) على الموارد البشرية المتواجدة في المؤسسات الحكومية كاحدى اهم العوامل التي تؤدي الى تحسين عملية التدقيق الداخ لي وذلك من خلال وجود موظفين كفوءين متخصصين في المحاسبة والتدقيق ولخصاً ذلك من خلال عدة متطلبات وهي : التعليم والتدريب اذ يعد التعليم المحاسبي والتدريب مؤشر مهم على كفاءة موظفي التدقيق الداخلي ، وكذلك حجم التوازن بين نوعية المدققين المتواجدين في وحدة التدقيق ويقصد بها الجمع بين المدققين الداخليين الكبار اي ذوي الخبرة وكذلك المدققين الجدد.

**3- نظرة الادارة العليا لوظيفة التدقيق الداخلي :** تعتبر الادارة العليا في المؤسسات الحكومية المستفيد الاول من التقارير المقدمة من قبل وحدة التدقيق الداخلي كون هذه التقارير هي الاداة التي ينبغي التركيز عليها فبالاعتماد عليها تتخذ الادارات العليا القرارات وبموجبها تتعرف على مواطن الضعف والقوة في المؤسسة الحكومية والاهتمام بها لضمان تحقيق الاهداف (العفيفي، 2007: 27 )، لذلك يعتبر هذا المطلب من المتطلبات الاساسية التي تساهم في تح قيق فعالية وحدة التدقيق الداخلي وينبغي ان تتمتع هذه الوحدة بدعم وتأييد من الادارة العليا، ويأتي هذا الدعم من خلال عاملين اساسيين الاول : مدى قناعة وادراك المدراء في المؤسسات الحكومية بأهمية الخدمات التي تقدمها وحدة التدقيق الداخلي للمؤسسة الحكومية بصفة عامة ولمديرها بصفة خاصة . والثاني: هو ان هذا الادراك لقيمة وظيفية التدقيق الداخلي ينبع من خلال الخدمات الحالية التي تقدمها الوحدة ( حجازي، 2010 : 45-

46). وترى الباحثتان ان هناك عوامل اخرى من شأنها ان تزيد من فعالية وظيفة التدقيق الداخلي والتي تتعلق بنظرة الادارة العليا لهذه الوظيفة وهي مدى دعم هذه الادارات لجهود الموظفين في وحدة التدقيق من خلال منح حوافز مادي ومعنوية، وايضا دعمها عن طريق تاهيل موظفي وحدة التدقيق الداخلي وتطوير مهاراتهم وخاصة المتعيينين الحديثين.

**4- الموقع الوظيفي لوظيفة التدقيق الداخلي :** ويقصد بها موقع وحدة التدقيق الداخلي ضمن الهيكل الوظيفي للمؤسسة الحكومية وعليه فهو يقدم خلاصة عمل التدقيق الداخلي (مخرجات العمل المحاسبي بعد تدقيقها) الى الادارة العليا بهدف اتخاذ القرارات (عبيرات ونقان، 2006: 10).

وعليه ينبغي ان تحظى وحدة التدقيق الداخلي بمكانة مناسبة تكفيها لتنفيذ مهامها والمسؤوليات التي تكلف بها باستقلالية وموضوعية بعيدة عن الضغوطات، اي ان بدون توفير هذا الموقع لوحدة التدقيق الداخلي سوف يكون هناك معوقات لا يستهان باثارها لانها في هذه الحالة سوف تفقد عملية الاتصال بالادارات العليا من جهة وكذلك عدم تعاون مدراء الاقسام الاخرى عند اداء المهام. عليه فان انصب موقع لوحدة التدقيق الداخلي وخاصة في الوقت الحالي وبعد امتداد عمل هذه الوحدة للمجالات غير المالية هو ان يكون تابع للادارة العليا وان تؤكد الادارة العليا هذه المكانة وتعلن عن تاييدها لهذه الوظيفة من خلال دعم مكانتها الوظيفية في الهيكل الوظيفي (حجازي، 2010: 31).

### المحور الثالث: الجانب الميداني

1. الادوات الاحصائية المستخدمة في الدراسة: تم توظيفها في اطار الاختبارات الوصفية لمتغيرات الدراسة وعلاقتها، وقد تمثلت تلك الادوات بما يأتي:

أ. تحليل التباين (ANOVA) أو ما يسمى بـ (F) المحسوبة.

ب. الارتباط (بيرسون) (Correlation) بين المتطلبات ودرجة تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي.

ج. أحصائيات وصفية ( العدد، المتوسط، الخطأ المعياري، الوسيط، المنوال، الانحراف المعياري، التباين، المدى، الحد الأدنى، الحد الأعلى).

2. منهج الدراسة: تم اعتماد منهج الدراسة الوصفية الاستطلاعية القائمة على التحليل الكمي الاحصائي من خلال تصميم استمارة استبانة لجمع البيانات الميدانية من مجتمع الدراسة وقد تم تصميم الاستبانة وفق التحليل النظري للمتغيرات والعلاقات القائمة وقد تم استخدام مقياس (Likert) المكون من خمس درجات تتراوح من ( اتفق بشدة الى لا اتفق بشدة ) لتنميط وقياس متغيرات الاستبانة وقد تم بناء الاستمارة على محورين الاول يتضمن البيانات الشخصية للمبحوثين والثاني يتضمن اسئلة متعلقة

بالمغيرات المستقلة الاربعة للدراسة والذي تكون من (44) سؤالاً . وتم قياس المتغير المعتمد والمتمثل بـ تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي ( y ) وفق المعادلة الاتية (جمعة ونور الدين، 2010: 16):

$$\text{درجة التفعيل} = \text{مجموع القيم المعطاة لاسئلة المجال} * 100$$

القيمة القياسية للمجال

**3. مجتمع وعينة الدراسة :** بغرض اجراء الدراسة الميدانية والحصول على البيانات المطلوبة فقد تم اختبار عينة من المدققين الداخليين في (8) من المؤسسات الحكومية في محافظة دهوك، حيث تم اختيار عينة عشوائية تتكون من (54) موظفا مختصين وتم توزيع استمارة الاستبانة عليهم استرد منهم (49) استمارة تم استبعاد (5) منها لعدم صلاحيتها للدراسة وتم دراسة (44) استمارة صالحة للدراسة اي بنسبة (81.48%) وهي نسبة صالحة لاجراء الاختبارات الاحصائية اللازمة .

**4. خصائص العينة المدروسة :** تتمثل خصائص العينة المدروسة بالاتي :

أ - خصائص عينة الدراسة من حيث المؤهل العلمي :

يتضح من الجدول (1) ان استمارات الاستبانة قد وزعت بشكل اساس على افراد العينة الذين يحملون شهادة البكالوريوس في تخصص المحاسبة وبنسبة (51%) تليها شهاة الدبلوم في المحاسبة بنسبة (27%) ثم حاملي شهادة الاعدادية برسبة (12%) واخيرا حاملي الشهادات العليا بنسبة (6%).

الجدول (1) عينة الدراسة من حيث المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	حجم العينة	نسبة العينة
اعدادية	6	12%
دبلوم	13	27%
بكالوريوس	25	51%
دراسات عليا	3	6%
المجموع	44	1

المصدر: من اعداد الباحثان استنادا على البيانات الشخصية وفق القسم الاول من الاستبانة

ب- خصائص عينة الدراسة من حيث التخصص العلمي : يتضح من الجدول رقم (2) ان استمارات الاستبانة قد وزعت بشكل اساس على افراد العينة المؤهلين علميا حسب التخصص المحاسبي وبنسبة (64%) يليها التخصصات الاخرى بنسبة (14%) من التخصصات الاخرى الذين يقومون باداء وظيفة التدقيق الداخلي ويليهما

كل من ادارة الاعمال وعلوم مالية ومصرفية بنفس النسبة (11%) ويمتهنون مهنة التدقيق الداخلي وهذا يعني ان هناك موظفين غير متخصصين محاسبيا يمتهنون وظيفة التدقيق الداخلي بنسبة اجمالية (36%) وهي نسبة ليست بقليلة الذين يشغلون هذه الوظيفة مقارنة بنسبة المتخصصين محاسبيا .

الجدول (2) عينة الدراسة بحسب التخصص العلمي

التخصص العلمي	حجم العينة	نسبة العينة
محاسبة	28	64%
ادارة اعمال	5	11%
علوم مالية ومصرفية	5	11%
اخرى	6	14%
المجموع	44	1

المصدر: من اعدا الباحثان استنادا على البيانات الشخصية وفق القسم الاول من الاستبانة

ج- عينة الدراسة بحسب المسمى الوظيفي لموظفي وحدة التدقيق الداخلي : يتضح من الجدول (3) تم توزيع استمارات الاستبانة بشكل اساس على موظفي وحدة التدقيق وقد كانت اعلى نسبة للمدققين اذ شكلت (68%) ، يليها مدير الحسابات (14%) ثم كل من مدير التدقيق الداخلي ومدقق اقدم بنسبة (9%) .

## الجدول ( 3 ) خصائص عينة الدراسة بحسب المسمى الوظيفي

المصدر: من اعداد الباحثان استنادا على البيانات الشخصية وفق القسم الاول من الاستبانة

د- عينة الدراسة بحسب عدد سنوات الخبرة : يتضح من الجدول (4) ان استمارات الاستبانة قد وزعت بشكل اساس بين افراد العينة الذين تتراوح خبرتهم بين (5- 10) سنوات وبما يشكل نسبة (43%) من العينة فيما تلاه الافراد ذوي الخبرة ما بين (10-15) سنة وبنسبة (23%) يليه فئة اقل من 5 سنوات وبنسبة (20%) واخيرا فئة الافراد ذوي الخبرة اكثر من 15 سنة وبنسبة (14%) وهو ما يشير الى الانخفاض العام في مستوى خبرة افراد العينة في المؤسسات المدروسة .

## الجدول (4) عينة الدراسة بحسب عدد سنوات الخبرة

المسمى الوظيفي	حجم العينة	نسبة العينة
مدير تدقيق داخلي	4	9%
مدير حسابات	6	14%
مدقق اقدم	4	9%
مدقق	30	68%
المجموع	44	1

الباحثان استنادا على وفق القسم الاول من

سنوات الخبرة	حجم العينة	نسبة العينة
اقل من 5 سنوات	9	20%
من 5- 10 سنوات	19	43%
من 10 - 15 سنوات	10	23%
15 سنة فاكثر	6	14%
المجموع	44	1

المصدر: من اعداد البيانات الشخصية الاستبانة

الدراسة من حيث قسم التدقيق الداخلي : الجدول ( 5 ) ان نسبة الافراد المبحوثين ياكودون

هـ - خصائص عينة استقلالية يتضح من (68%) من

بوجود قسم تدقيق مستقل داخل المؤسسة الحكومية ، وان (32%) منهم ياكودون بعدم استقلالية وحدة التدقيق الداخلي في وحداتهم الحكومية وهذه النسبة ايضا تؤكد على وجود مخاوف من تعرض المدققين الداخليين لضغوطات عند ادائهم لاعمالهم .

## الجدول (5) عينة الدراسة بحسب استقلالية قسم التدقيق الداخلي

وجود قسم مستقل	حجم العينة	نسبة العينة
----------------	------------	-------------

المشاركة	حجم العينة	نسبة العينة
لا	14	32%
المجموع	44	1

المصدر: من اعداد الباحثان استنادا على البيانات الشخصية وفق القسم الاول من الاستبانة

و - خصائص عينة الدراسة من حيث تبعية وحدة التدقيق الداخلي : يتضح من الجدول (6) ان نسبة (52%) من المبحوثين قد اكدوا بتبعيتهم للادارات العليا داخل المؤسسة الحكومية وليس للادارات العليا اي الوزارات المختصة وهذا ما يؤكد بان استقلالهم هو استقلال ظاهري وليس مهني بمعنى انهم قد يتعرضون لضغوطات من قبل الادارات في الوحدة ، وتاتي بالدرجة الثانية تبعية وحدة التدقيق الداخلي لوحدة الحسابات وبنسبة (34%) وهذا يشير الى مدى خطورة موقف هذه المؤسسات الحكومية عدم تمتع وحدة التدقيق باستقلالية وموضوعية ، وان اقل نسبة كانت (14%) كانت اراء المبحوثين بان وحدات التدقيق في مؤسساتهم الحكومية تتمتع باستقلالية وهذا مايشير الى عدم وجود استقلالية بانواعها في المؤسسات الحكومية.

الجدول (6) تبعية قسم التدقيق الداخلي

تبعية القسم	حجم العينة	نسبة العينة
الادارة العليا	23	52%
وحدة الحسابات	15	34%
وحدة مستقلة	6	14%
المجموع	44	1

المصدر: من اعداد الباحثان استنادا على البيانات الشخصية وفق القسم الاول من الاستبانة

ي- خصائص عينة الدراسة من حيث مشاركة موظفي وحدة التدقيق في الدورات التدريبية : يتضح من الجدول (7) ان هناك اهتماما ممن قبل موظفي المؤسسات الحكومية من المدققين بتطوير مهاراتهم وهذا يتضح من خلال اجاباتهم بالاجاب بمشاركتهم في الدورات التدريبية وبنسبة (55%) و ان (45%) لم يشاركوا في الدورات التدريبية .

الجدول (7) عينة الدراسة من حيث مشاركة موظفي وحدة التدقيق في الدورات التدريبية



55%	24	نعم
45%	20	لا
1	44	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثان استنادا على البيانات الشخصية وفق القسم الاول من الاستبانة

### 5. نتائج اختبار صدق وثبات الاستبانة :

تم عرض الاستبانة على مجموعة من الاكاديميين المتخصصين وقد تم الحرص على مناقشة المقترحات والاستجابة لاراء ومقترحات السادة المحكمين حتى تم الوصول للاستبانة النهائية الموضحة في الملحق (1). ومن ناحية ثبات الاستبانة والتي تعكس ثبات اداة القياس وموثوقيته في تحقيق الاهداف المرجوة من خلال التاكيد من مدى اتصاف عبارات القياس بالتناسق الداخلي، عليه تم استخدام طريقة معامل الفا (Cronbach alpha) حيث بلغت قيمته ( .903).

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	44

وكما موضحة بالجدول (8) مما يعني ان درجة الاتساق لاجابات العينتين تجاه متغيرات الدراسة عالية جدا، ويتمثل الحد الادنى لقيمة معامل الفا بمقدار (.60).

الجدول (8) ناتج صدق وثبات الاستبانة

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss .

Si g.( p)	F	Y ± se	البيانات الشخصية
0.125( n.s)	2.031	69.71± 9.9	المؤهل
0.04( * )	2.95	62.78± 3.29	التخصص

6. نتائج  
تأثير  
البيانات  
الشخصية  
على درجة  
تفعيل  
وظيفة  
التدقيق  
الداخلي:

يبي  
ن الجدول ( )  
9) تأثير  
البيانات

الشخصية على درجة تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية، واتضح بأن متغير ( التخصص المهني) له تأثير معنوي على درجة تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي ( y) وبنسبة (62.78%) فقط ، أما بقية المتغيرات والمتمثلة بـ كل من ( المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، استقلالية قسم التدقيق الداخلي ، تبعية قسم التدقيق، المشاركة في الدورات التدريبية ) لم يكون لهم تأثير معنوي . وعليه فإنه يتم قبول الفرضية الاولى لى التابعة للقسم الاول (البيانات الشخصية) بالنسبة (للتخصص المهني) فقط ، أما فيما يتعلق بقية البيانات الشخصية الاخرى فيتبع فرضية العدم.

### جدول (9)

تأثير البيانات الشخصية على درجة تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي

0.46( n.s)	0.88	69.25±9.9	المسمى الوظيفي
0.45( n.s)	0.89	69.25±9.9	عدد سنوات الخبرة
0.11( n.s)	2.70	69.25±9.9	استقلالية قسم التدقيق الداخلي
0.12( n.s)	2.25	69.25±9.9	تبعية قسم التدقيق الداخلي
0.139( n.s)	2.28	69.25±9.9	المشاركة في الدورات

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج تحليل البرنامج الاحصائي ( spss )

## 7. تحليل الادوات الاحصائية المستخدمة لدراسة :

من خلال الجدول (10) يتضح بان الوسط الحسابي لاراء العينة المبحوثة بالنسبة للمتغيرات المستقلة الاربعة والمتمثلة ( بالاستقلالية والخبرة والكفاءة ونظرة الادارة العليا لوظيفة التدقيق الداخلي والمكانة الوظيفية لوحدة التدقيق الداخلي) في المؤسسات الحكومية كانت متقاربة كما هي وعلى التوالي ( 3.60 ، 3.08 ، 3.39 ، 3.73 ) وهو ما يوضح وجود تقارب في الاراء العينة المدروسة حول هذه المتطلبات كاداة لتفعيل وظيفة التدقيق الداخلي وان ا على وسط حسابي من بين المتغيرات الاربعة كان للاستقلالية وهذا يعني حاجة المؤسسات الحكومية الى الاهتمام باستقلالية هذه الوظيفة ،بينما بلغ الوسط الحسابي لتفعيل وظيفة التدقيق الداخلي (69.71) ، كما بلغ الانحراف المعياري للمتغيرات المدروسة وعلى التوالي ( 0.466 ، 0.774 ، 0.770 ، 0.496 ) كما بلغ الانحراف المعياري لتفعيل وظيفة التدقيق (9.862) وهذا يعني ان اراء عينة الدراسة قد ركزت على متغيري الخبرة والكفاءة ونظرة الادارة العليا . فيما بلغ الحد الاعلى لاراء عينة الدراسة حول متغير الخبرة والكفاءة والحد الادنى للاراء بلغ (1.60) لمتغير نظرة الادارة العليا لوحدة التدقيق الداخلي .

## جدول (10)

## الادوات الاحصائية

نتائج

المصدر:

التحليل

الادوات الاحصائية المتبعة	الاستقلال ية	الخبرة والكفاءة	نظرة الادارة العليا	الموقع الوظيفي	وظيفة التدقيق الداخلي
اسئلة	44	44	44	44	44
الاستبانة					
اسئلة متروكة	0	0	0	0	0
الوسط الحسابي	3.7386	3.3990	3.0818	3.6012	69.71
الخطأ المعياري للوسط	.07482	.11618	.11674	.07039	1.487
الحسابي الوسيط	3.8571	3.3333	3.0500	3.5909	69.55
المنوال	3.86 <sup>a</sup>	3.33	2.80	4.00	51 <sup>a</sup>
الانحراف المعياري	.49629	.77066	.77438	.46694	9.862
معامل الاختلاف	.246	.594	.600	.218	97.257
المدى	1.79	3.11	3.10	2.64	37
الحد الادنى	2.71	1.78	1.60	1.91	50
الحد الاعلى	4.50	4.89	4.70	4.55	86

الاحصائي باستخدام برنامج spss .

## 8. نتائج تأثير كل متطلب على تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي:

أ. الاستقلالية:

يبين الجدول (11) تأثير متطلب الاستقلالية على مدى تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي (كما هو موضح في الملحق 2) في المؤسسات الحكومية. يتضح من الجدول ان الخيارات الأكثر استبيانا في التأثير على التفعيل كانت 3، 4، 5، (محايد ووافق ووافق بشدة، على الترتيب). حيث اظهرت نتائج تحليل التباين (ANOVA) في الجدول (12)

أن متطلب الاستقلالية (a) يؤثر تأثيرا عالي المعنوية ( $p < 0.01$ ) على وظيفة التدقيق الداخلي المدروسة (Y) وبمعامل تحديد  $R^2$  قدره (0.99) مما يعني ان درجة الثقة في البيانات المعطاة في حده الأقصى . حيث أن اعلى نسبة تفعيل قد وصلت الى 79.3% عند مقياس ليكرت 5 (الجدول 11) وهذا ما يوضح اهمية الاستقلالية بكل انواعها على تفعيل هذه الوظيفة وان غياب اي نوع من الاستقلال يؤدي الى شلل في حركة تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي ، وهذا ما يشير الى قبول فرضية (H2) .

### جدول (11)

تأثير الاستقلالية في تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي

الاستقلالية	الوسط الحسابي	الخطأ المعياري	درجة المصادقية ( الثقة ) 95%	
			الحد الادنى	الحد الاعلى
3.00	59.405	1.944	55.479	63.332
4.00	72.764	1.402	69.932	75.595
5.00	79.317	2.862	73.537	85.096

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss .

### الجدول (12)

تحليل التباين لتأثير الاستقلالية في تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي

Source	مجموع المربعات	Df	مربع الوسط الحسابي	F	درجة المعنوية.
Model	215987.335 <sup>a</sup>	3	71995.778	1465.078	.000
A	215987.335	3	71995.778	1465.078	.000
Error	2014.792	41	49.141		
Total	218002.127	44			

a. R Squared = .991 (Adjusted R Squared = .990)

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss .

ب. الكفاءة والخبرة:

يبين الجدول (13) تأثير الخبرة والكفاءة على مدى تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية. يتضح من الجدول ان الخيارات الأكثر استبيانا في التأثير على التفعيل كانت 2,3,4,5 (لا اوافق، محايد ووافق ووافق بشدة، على الترتيب). حيث اظهرت نتائج تحليل التباين (ANOVA) في الجدول (14) أن متطلبات الخبرة والكفاءة (b) قد اثرت تأثيرا عالي المعنوية ( $p < 0.01$ ) على وظيفة التدقيق الداخلي المدروسة (Y) وبمعامل التحديد  $R^2$  قدره (0.99) مما يعني ان درجة الثقة في البيانات المعطاة في حده الأقصى. حيث أن اعلى نسبة تفعيل قد وصلت الى 80.45 % عند مقياس ليكرت 5 (الجدول 13) وعليه فان اراء العينة المبحوثة تؤكد بوجود تأثير كبير لتاهيل موظفي وحدة التدقيق الداخلي علميا وعمليا على تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي، وهذا ما يشير الى قبول الفرضية (H4).

## الجدول (13)

تأثير الكفاءة والخبرة في تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي

الخبرة والكفاءة	الوسط الحسابي	الخطأ المعياري	درجة المصادقية (الثقة) 95%	
			الحد الادنى	الحد الاعلى
2.00	53.483	2.386	48.661	58.306
3.00	67.272	1.341	64.562	69.982
4.00	76.677	1.461	73.724	79.630
5.00	80.453	3.374	73.633	87.273

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss.

## الجدول (14)

تحليل التباين لتأثير الكفاءة والخبرة في درجة التفعيل الوظيفي

Source	مجموع المربعات	df	مربع الوسط الحسابي	F	درجة المعنوية
Model	216635.696 <sup>a</sup>	4	54158.924	1585.412	.000
b	216635.696	4	54158.924	1585.412	.000
Error	1366.431	40	34.161		
Total	218002.127	44			

a. R Squared = .994 (Adjusted R Squared = .993)

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss .

## ج. نظرة الادارة العليا لوظيفة التدقيق الداخلي:

يبين الجدول (15) تأثير نظرة الادارة العليا لوظيفة التدقيق الداخلي على مدى تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية. يتضح من الجدول ان الخيارات الأكثر استبيانا في التأثير على التفعيل كانت 2,3,4,5 (لاوافق، محايد ووافق ووافق بشدة، على الترتيب). حيث اظهرت نتائج تحليل التباين (ANOVA) في الجدول (16) أن نظرة الادارة العليا لوظيفة التدقيق الداخلي (c) قد اثرت تأثيرا عالي المعنوية ( $p < 0.01$ ) على وظيفة التدقيق الداخلي المدروسة (Y) وبمعامل تحديد  $R^2$  قدره (0.99) مما يعني ان درجة الثقة في البيانات المعطاة في حده الأقصى . حيث أن اعلى نسبة تفعيل قد وصلت الى 82.73 % عند مقياس ليكرت 5 (الجدول 15) وهذا يعني ان لنظرة الادارة تأثير كبير على تفعيل المهنة من خلال منح الحوافز او تاهيلهم علميا وفتح دورات تدريبية لتطوير الموظفين ، وهذا يشير الى قبول فرضية (H6) .

## الجدول (15)

تأثير نظرة الادارة العليا لوظيفة التدقيق الداخلي

نظرة الادارة العليا	الوسط الحسابي	الخطأ المعياري	درجة المصادقية ( الثقة ) 95%	
			الحد الادنى	الحد الاعلى
2.00	59.798	2.557	54.630	64.966
3.00	68.636	1.674	65.253	72.019
4.00	77.307	2.128	73.007	81.607
5.00	82.730	7.671	67.226	98.234

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss .

## الجدول (16)

تحليل التباين لتأثير نظرة الادارة العليا لوظيفة التدقيق الداخلي

Sour ce	مجموع المربعات	df	مربع الوسط الحسابي	F	درجة المعنوية.
------------	-------------------	----	-----------------------	---	-------------------

Model	215648.365 <sup>a</sup>	4	53912.091	916.186	.000
c	215648.365	4	53912.091	916.186	.000
Error	2353.762	40	58.844		
Total	218002.127	44			

a. R Squared = .989 (Adjusted R Squared = .988)

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss .

#### د. الموقع الوظيفي:

يبين الجدول (17) تأثير الموقع الوظيفي على مدى تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية. يتضح من الجدول ان الخيارات الأكثر استبيانا في التأثير على التفعيل كانت 2,3,4,5 (لاوافق، محايد ووافق ووافق بشدة، على الترتيب). حيث اظهرت نتائج تحليل التباين (ANOVA) في الجدول (18) أن الموقع الوظيفي (d) قد اثرت تأثيرا عالي المعنوية ( $p < 0.01$ ) على وظيفة التدقيق الداخلي المدروسة (Y) وبمعامل تحديد  $R^2$  قدره (0.99) مما يعني ان درجة الثقة في البيانات المعطاة في حده الأقصى . حيث أن أعلى نسبة تفعيل قد وصلت الى 85.91% عند مقياس ليكرت 5 (الجدول 17) ان هذه النتائج تؤكد بان اراء العينة المبحوثة قد بينت مدى تأثير المكانة التنظيمية لوحدة التدقيق الداخلي في الهيكل الوظيفي للمؤسسات الحكومية في تفعيل وظيفة التدقيق ، وهذا ما يؤكد قبول فرضية (H8) .

#### الجدول (17)

تأثير الموقع الوظيفي في تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي

الموقع الوظيفي	الوسط الحسابي	الخطأ المعياري	درجة المصادقية (الثقة) 95%	
			الحد الأدنى	الحد الأعلى
2.00	50.910	7.007	36.749	65.071
3.00	61.038	1.873	57.253	64.823
4.00	74.140	1.324	71.463	76.816
5.00	85.910	7.007	71.749	100.071

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss .

#### جدول (18)

تحليل التباين لتأثير الموقع الوظيفي لوظيفة التدقيق الداخلي



Source	مجموع المربعات	df	مربع الوسط الحسابي	F	درجة المعنوية.
Model	216038.262 <sup>a</sup>	4	54009.566	1100.067	.000
d	216038.262	4	54009.566	1100.067	.000
Error	1963.865	40	49.097		
Total	218002.127	44			

a. R Squared = .991 (Adjusted R Squared = .990)

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss.

## 9. نتائج التحليل الاحصائي لدراسة علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة:

يتناول هذا المحور اختبار العلاقة بين المتغيرات المستقلة الاربعة والمتمثلة (بالاستقلالية والخبرة والكفاءة ونظرة الادارة العليا لوظيفة التدقيق الداخلي ومدى الاهتمام بها ومكانة وحدة التدقيق الداخلي الوظيفية) مع بعضها وكذلك دراسة علاقة كل متغير مستقل مع المتغير المعتمد والمتمثل بتفعيل وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية من خلال اعتماد معامل الارتباط بيرسون. اذ يعرض الجدول رقم (19) نتائج قيم الارتباط بين المتغيرات، اذ توضح النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرات المستقلة (الاستقلالية وتم ترميزها (a) اذ ان درجة الارتباط بين هذا المتغير والمتغير المعتمد (تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي (y) والذي يرتبط ارتباط معنوي ذو دلالة احصائية عالية قيمته (0.769) عند مستوى معنوية (0.00) وتشير هذه النتيجة الى معنوية العلاقة بينهما وهو ما يدل على قبول الفرضية (H1) والتي تنص على وجود علاقة ذو دلالة احصائية بين متغير الاستقلالية وتفعيل وظيفة التدقيق الداخلي اي كلما تمتعت وحدة التدقيق الداخلي بالاستقلالية داخل المؤسسة الحكومية كلما ادى ذلك الى تفعيل دور هذه الوظيفة ومنع حدوث اي اختلال في اداء المؤسسة. بالنسبة للمتغير المستقل الثاني والمتمثل (بكفاءة وخبرة موظفي وحدة التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية وتم ترميزها (b) وارتباطها وعلاقتها بالمتغير المعتمد فقد تبين انه هناك ارتباط معنوي ذو دلالة احصائية عالية قيمته (0.875) عند مستوى معنوية (0.00) وتشير هذه النتيجة الى معنوية العلاقة بينهما وهو ما يدل على قبول الفرضية (H3) والتي تنص على وجود علاقة ارتباط ذو دلالة احصائية بين كفاءة وخبرة موظفي وحدة التدقيق الداخلي وبين تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي، اي كلما توفر موظفين مؤهلين علميا وعمليا ويتمتعون بخبرة عالية في وظيفة التدقيق كلما ادى ذلك الى تفعيل هذه الوظيفة وتطويرها وكسب مصداقية المستفيدين من مخرجات هذه الوحدة. كما ان هناك علاقة ذو دلالة احصائية عالية بين متغير نظرة الادارة العليا ومتغير تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي والتي قيمتها (0.791) عند مستوى معنوية (0.00) وتشير هذه النتيجة الى معنوية العلاقة بين المتغيرين اي قبول الفرضية (H5) وهذا يؤكد انه كلما اهتمت الادارات العليا لهذه الوظيفة من خلال توفير دورات تدريبية ومنح حوافز مادية ومعنوية. كما هناك درجة ارتباط معنوية عالية بين متغير الموقع الوظيفي لوحدة التدقيق الداخلي وبين متغير تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي قيمتها (0.810) عند مستوى معنوية (0.00) وتشير هذه النتيجة الى قبول الفرضية (H7).

جدول (19)

تحليل درجة الارتباط بين متغيرات الدراسة

		الاستقلالية	الكفاءة والخبرة	نظرة الادارة العليا	الموقع الوظيفي	تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي
a	Pearson Correlation	1	.653**	.330*	.518**	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000	.029	.000	.000
	N	44	44	44	44	44
b	Pearson Correlation	.653**	1	.574**	.594**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44
c	Pearson Correlation	.330*	.574**	1	.610**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000		.000	.000
	N	44	44	44	44	44
d	Pearson Correlation	.518**	.594**	.610**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44	44
Y	Pearson Correlation	.769**	.875**	.791**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss .

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

اولا: الاستنتاجات

1. نقص في الموظفين المؤهلين وذات الخبرة في مجال التخصص.

2. ضعف الاستقلالية عند اداء المدققين الداخليين لمهامه وهذا كان واضحا من خلال تبعية هذا القسم لجهات اخرى نفس الموقع الوظيفي .
3. على الرغم من أن تبعية وحدة التدقيق الداخلي المباشرة للإدارة العليا تمدها بالقوة والاستقلالية عن الوحدات الأخرى وهذا ما كان واضحا من خلال الدراسة الميدانية لعينة الدراسة، إلا أنها لم تكن في المستوى المطلوب وهذا مايشكل عائقا للقيام بوظيفة التدقيق بشكل مستقل .
4. يعتبر المؤهل العلمي المناسب والكفاءة والخبرة أكثر العناصر أهمية وتأثيراً على تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي.
5. محدودية الموظفين من ذوي الخبرات العالية والمختصين باعمال التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية وهذا يؤدي الى تباطؤ في تفعيل هذه المهمة لان حساسية ومدى خطورة هذه الوظيفة تحتاج الى خبرات وكفاءات عالية وهذا ما تفتقره المؤسسات عينة الدراسة .
6. عدم إلزام معظم الإدارات العليا للإدارات الأخرى بالتوصيات الصادرة عن وحدة التدقيق الداخلي، أو حتى اتخاذها إجراءات عقابية بحقها، ومن ثم ضياع جهود المدققين سدى وإحباط همتهم في العمل.
7. غياب دور المعايير المهنية المنظمة لأداء التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية أسهم في ضعف الأداء والمتابعة في العمل.
8. هناك موظفين من ذوي تخصصات غير محاسبية يقومون باداء وظيفة التدقيق الداخلي وهذا يعتبر ضعف في الاهتمام من قبل الادارات المختصة في توظيف المؤهلات العلمية المختصة بالوظائف التدقيقية.

#### ثانيا: المقترحات

1. ضرورة تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي من خلال الاستعانة بموظفين ذات كفاءة وخبرة عالية.
2. ضرورة تدريب المدققين الداخليين لبرنامج تدريبي سنوي كما نصت عليها معايير التدقيق الدولية.
3. توفير جو من الاستقلالية بعيد عن كل الضغوطات والممارسات الغير السليمة من قبل الجهات العليا لكي تجني عملية التدقيق الداخلي الفوائد المرجوة .
4. العمل على تحديد احتياجات المؤسسات الحكومية من القوى العاملة بشكل دقيق يفي بحاجتها الفعلية للقيام بمهامها، وأن يتم تحديد المؤهلات والخبرات المطلوبة لشاغلي هذه الوظائف بما يتلاءم مع احتياجاتهم.
5. قيام الجهات المعنية بتطوير المهنة ككتابة المحاسبين والمدققين بعقد دورات في معايير التدقيق الداخلي للمؤسسات الحكومية.
6. زيادة الاهتمام بالمناهج الاكاديمية لدراسي تخصص المحاسبة ومتابعة تطويرها وفق متطلبات سوق العمل .

## المصادر

### اولا: الكتب :

- 1 - جمعة ، احمد حلمي ، " التدقيق الداخلي والحكومي " ، دار الصفاء للنشر والتوزيع الطبعة الاولى ، الاردن ، 2011.
- 2 - حجازي ، وجدي حامد ، " اصول المراجعة الداخلية مدخل عملي تطبيقي " ، دار التعليم الجامعي ، الاسكندرية - مصر ، 2010.
- 3 - شحاته ، شحاته السيد ، المراجعة المتكاملة - مدخل المراجع العربي للقرن الحادي والعشرين ، دار التعليم الجامعي ن الاسكندرية ، مصر ، 2014.

### ثانيا: الرسائل والاطاريح:

1. الجابري ، محمد علي محمد ، " تقييم دور المدقق الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية لنظم المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة في اليمن " ، رسالة ماجستير ، الاكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية ، صنعاء - اليمن ، 2014.
2. عبدالرحمن ، تورين نبيل ، " الابعاد الاستراتيجية لاندماج مكاتب التدقيق وانعكاساتها في جودة الاداء المهني - دراسة ميدانية في اقليم كردستان " ، رسالة ماجستير ، جامعة دهوك ، 2013.
3. العفيفي، عبير محمد فتحي، " معوقات عمل وحدات المراجعة الداخلية والليات المقترحة لزيادة فاعليتها " ، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة، 2007.
4. العفيفي ، مؤمن محمد حسن ، " مدى قدرة المراجع الداخلي من خلال تطبيق معايير الاداء المهني للمراجعة الداخلية الدولية على مواجهة ظاهرة الفساد المالي في المؤسسات الاقتصادية - دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة العاملة في قطاع غزة " ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية - غزة ، 2009.
5. المدلل، يوسف سعيد يوسف ، " دور وظيفة التدقيق الداخلي في ضبط الاداء المالي والاداري : دراسة تطبيقية " ، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة، 2007.

### ثالثا: الدوريات:

1. جمعة، هوام، نورالدين، مزياني، " تقييم فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات الاقتصادية : دراسة ميدانية " ، جامعة باجي مختار، (20) ، الجزائر، 2010.
2. جربوع و شاهين ، يوسف محمود ، علي عبدالله ، "العوامل المؤثرة على فشل عملية المراجعة وسبل علاج هذا الفشل - دراسة تحليلية من وجهة نظر مراجعي الحسابات الخارجيين في قطاع غزة " ، مجلة الجامعة الاسلامية - غزة ، 2011.

3. فلاق، محمد، " التدقيق الداخلي وعلاقته بضبط الجودة في المؤسسات العمومية الاقتصادية الحاصلة على شهادة الجودة الايزو 9001 "، جامعة 20 او ت 1955 بسكيكدة، الجزائر، 2010.
4. عبيرات ونقاز، مقدم، احمد، " المراجعة الداخلية كاداة فعالة في اتخاذ القرار - دراسة حالة مؤسسة صنع الادوية (صيدال)"، جامعة الخواط، الجزائر، 2006.

#### A. Books:

1. Institute Of Internal Auditors(IIA), (2010), " **International Standards For Professional Practice Of Internal Auditing** ", Florida, USA.

#### B. Periodicals:

1. Page, M., Spira, L.F, " **Ethical Codes, Independence And The Conservation Of Ambiguity** ", Business Ethics: A European Review, Vol. 14 (3), 2005.
2. Sutton, S. G. , Lampe, J. C., " **A Framework for Evaluating Process Quality for Audit Engagements** ", Accounting and Business Research, 2000.
3. Jamal , Karim , Sunder , Shyam , , " **Is Mandated Independence Necessary for Audit Quality?** " , Accounting, Organizations and Society (36), 2011.
4. IIA, **Measuring Internal Audit Effectiveness and Efficiency** , IPPE Guide , Des. 2010.
5. Hang & Han, Jung-Hua , Hui-Lin , " **An Empirical Study on Effectiveness of Internal Auditing for Listed Firms in Taiwan** " , National Central University , 1998.
6. -Avaram , Popa , ŞTEFĂNESCU : " **Methods of Measuring the Performance of Internal Audit** " , **The Annals of The "Ştefan cel Mare" University of Suceava**. Fascicle of The Faculty of Economics and Public Administration Vol. 10, Special Number, 2010.
7. Bauchi State , " **The Role of Internal Auditors in Ensuring Effective Financial Control at Local Government Level: The Case of Alkaleri L.G.A** " , Research Journal of Finance and Accounting , Vol 3, No 4, 2012 .

الملءق (1)



جامعة ءهوك

كلفة الاءارة والاقتصاء

قسم المءاسبة

استمارة الاستبانه

السفء / السفة .....المءءرم

السلام علىكم ورحمة الله وبركاته

تمثل هذه الاستمارة جزءا من مشروع البءء العلمف فف المءاسبة بعنوان " مءءلباء ءفعفل وظففة ءءقق الءاءلف فف المءسباء الءكومفة فف مءفنة ءهوك/ ءراسة مفءائفة " ، راجفن ءعاونكم معناه فف الءابة على الفقراء المءشرة فف الاستمارة علماً أنها سءءءءم لأعراض البءء العلمف فقط .

وءفضلوا سعاءءكم بقبول وافر الشكر والاءءرام

الباءءءان

م.م. تورين نبيل عبدالرحمن

م. د. شليير عبدالرحمن رشيد

Tur a2t @yahoo.com

Shi l er .Rasheed @yahoo.com

اولا: بيانات شخصية:

الرجاء اشارة (√) أمام الاجابة المناسبة

- المؤهل العلمي :

اعدادية ..... دبلوم ..... بكالوريوس .... دراسات عليا .....

- التخصص العلمي :

محاسبة ..... ادارة اعمال ..... علوم مالية ومصرفية ..... اخرى .....

- المسمى الوظيفي :

مدير التدقيق الداخلي ..... مدير الحسابات ..... مدقق اقدم ..... مدقق .....

- عدد سنوات الخبرة :

اقل من 5 سنوات ..... من 5-10 سنوات ..... من 10-15 سنوات ..... 15 سنوات فاكثر .....

- هل يوجد قسم تدقيق داخلي مستقل في دائرتك ؟

نعم ..... لا .....

- لمن يتبع قسم التدقيق الداخلي في دائرتك ؟

الادارة العليا ..... وحدة الحسابات ..... وحدة مستقلة بحد ذاتها .....

هل شاركت في دورات تدريبية نعم ..... لا .....

ثانيا: بيانات متغيرات الدراسة:

**المحور الاول:** الاستقلالية : ويقصد بها مدى قدرة المدقق الداخلي القيام باداء مهامه بدون تحيز . او مدى تحرر المدقق الداخلي من القيود والضغوطات التي تهدد نشاط وظيفة التدقيق الداخلي عند تقديم خدماته للجهات المعنية دون اي تحيز .

لا او افق بشدة	لا او افق	محايد	او افق	او افق بشدة	الاسئلة	
					ان استقلالية وحدات التدقيق الداخلي تعتمد على مكانتها في الهيكل الوظيفي داخل المؤسسة الحكومية وعدم تبعيتها لاية اقسام تنفيذية اخرى .	1
					وجود وحدة تدقيق داخلية مستقلة في مؤسستك توفر للجهات المستفيدة من المعلومات التدقيقية والمعتمد عليها في عمليات اتخاذ القرار .	2
					تلزم بيئة العمل في المؤسسة الحكومية المدققين الداخليين ان يؤدوا وظيفتهم باستقلالية ونزاهة .	3
					يقوم المدقق الداخلي بالافصاح عن الاخطاء التي حدثت اثناء تادية العمل وتقديم المقترحات باستقلالية بغية تصحيح الاخطاء وعدم الوقوع بها مستقبلا .	4
					تمتلك ادارة وحدة التدقيق الداخلي وموظفيها قدرة كافية لمقاومة التأثيرات والضغوطات عند القيام بتنفيذ الاعمال التدقيقية .	5
					ان الاستقلالية وحدة التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية مكفول بوثائق رسمية وغير رسمية .	6
					يتمتع موظفي وحدة التدقيق الداخلي باستقلال فكري عند ادائهم كافة مهام التدقيق .	7
					يتمتع موظفي وحدة التدقيق الداخلي باستقلال وظيفي عند ادائهم كافة مهام التدقيق .	8
					تمتلك ادارة وحدة التدقيق الداخلي وموظفيها القدرة الكافية على تجنب العلاقات التي تفقدها الاستقلالية وتعرضه لهيمنة الادارة العليا .	9



					قدرة قيام وحدة التدقيق الداخلي على تادية اعمالهم بموضوعية دون اي تحيز او تضارب في المصالح .	10
					يتمتع مدير وحدة التدقيق الداخلي بحرية كافية عند وضع الخطط وبرنامج التدقيق الداخلي و اعداد التقارير الدورية .	11
					هناك فصل بين اداء وظيفة التدقيق الداخلي ( الفصل الوظيفي ) وبين المدقق نفسه ( الفصل الشخصي ) من ناحية المسؤولية عن المهام والقرارات المتخذة .	12
					لا يتمتع موظفي وحدة التدقيق الداخلي بالكفاءة والخبرة المهنية الكافية التي تجعلهم يواجهون الضغوطات الداخلية والخارجية والتي تحول دون استقلاليتهم .	13
					تتمتع وحدة التدقيق الداخلي بصلاحيات ومسؤوليات واضحة ومحددة رسميا ضمن لوائح وانظمة الادارة العليا .	14

### المحور الثاني : الكفاءة والخبرة :

الكفاءة : ويقصد بها ان يمتلك المدقق قدر كافي من التعليم المحاسبي .

الخبرة: ويقصد بها المهارات المكتسبة عند القيام بمهام التدقيق . او ذلك الكم من الحكم الشخصي (الاجتهاد الشخصي في مجال التدقيق ) الذي يمتلكه المدقق والذي اكتسبه خلال فترة عمله في هذا المجال .

لا وافق بشدة	لا وافق	محايد	وافق	وافق بشدة	الاسئلة	
					تناسب المسؤوليات الموكولة لافراد وحدة التدقيق الداخلي بالخبرة والكفاءة الموجودة .	1
					توفير دورات تدريبية من قبل الجهات المختصة ( الادارة العليا - ديوان الرقابة المالية - نقابة المحاسبين والمدققين ) سواء داخلية او خارجية منتظمة لتحسين قدرات المدققين الداخليين .	2
					تلتزم ادارة وحدة التدقيق الداخلي بتطوير اداء موظفيها .	3
					يتوفر لدى موظفي وحدة التدقيق الداخلي المؤهل العلمي المناسب للقيام باداء عمله وفق معايير التدقيق الدولية	4

					واللوائح الداخلية للمؤسسة.
					5 يتمتع موظفي وحدة التدقيق الداخلي بالكفاءة والخبرة اللازمة لاداء مهامهم .
					6 هناك تعليمات وضوابط داخل المؤسسة الحكومية تنظم عمل وحدة التدقيق الداخلي .
					7 ان الموظفين في وحدة التدقيق الداخلي حريصين على تحديث معرفتهم العلمية والعملية فيما يخص بوظيفة التدقيق الداخلي بهدف زيادة كفاءة وفاعلية العمل التدقيقي .
					8 يحرص المدققين الداخليين في الاطلاع على احدث اصدارات معايير التدقيق الداخلي الدولية .
					9 التزام المدققين الداخليين بالمعايير الاخلاقية والمهنية الموصى بها من قبل المنظمات الدولية المختصة بالتدقيق الداخلي .

المحور الثالث: نظرة الادارة العليا لوظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسة الحكومية: يقصد بها مدى الاهتمام بوظيفة التدقيق واهمية وجودها داخل المؤسسة الحكومية .

لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق بشدة	اوافق	الاسئلة	
					1 تمنح الادارة العليا حوافز مادية ومعنوية لموظفي وحدة التدقيق الداخلي عند قيامهم باداء مهامهم على اتم وجه .	
					2 لا يوجد هناك عقوبات رادعة تفرضها الادارة العليا على المدققين الداخليين عند مخالفتهم للانظمة والضوابط الداخلية .	
					3 تتمتع الادارة العليا في المؤسسة الحكومية بدرجة كافية من الوعي بمدى ضرورة واهمية عمل وحدة التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية .	
					4 تنظر الادارة العليا لمهام وحدة التدقيق الداخلي على هدفها هو اصلاح الانحرافات وليس تصيدها.	
					5 قامت الادارة العليا عند تسلمك لوظيفة التدقيق الداخلي لأول مرة بتاهيلك للقيام بالوظيفة من خلال ادخالك دورات تاهيلية خاصة بالوظيفة .	
					6 تعتمد الادارة العليا على تقارير وحدة التدقيق الداخلي	

					عند اتخاذها القرارات .
					7 تهتم الادارة العليا بفتح دورات تدريبية مهنية خاصة بوظيفة التدقيق الداخلي بهدف تطوير كفاءات موظفيها .
					8 تهتم الادارة العليا باختيار نوعية المدققين ( من حيث الكفاءة والخبرة والتاهيل المناسب ) اثناء تعيينهم لأول مرة .
					9 تسعى الادارة العليا الى تلبية كافة احتياجات وحدة التدقيق الداخلي اللازمة لتطوير واكتساب مهارات جديدة في الوظيفة .
					10 يساهم دعم الادارة العليا لوظيفة التدقيق الداخلي الى زيادة فاعلية الوظيفة .

المحور الرابع : الموقع الوظيفي ( المكانة الوظيفية ) لوظيفة التدقيق الداخلي: يقصد بها موقع وحدة التدقيق الداخلي

في الهيكل الوظيفي الخاص بالمؤسسات الحكومية ، ويعتبر الوضع الامثل لهذه الوحدة هو ان يكون تابع لاعلى

مستوى اداري في المؤسسة الحكومية.

لا وافق بشدة	لا وافق	محايد	وافق بشدة	وافق	الاسئلة
					1 يشارك مدير وحدة التدقيق الداخلي في عملية اختيار المدققين الداخليين المتعيينين حديثا .
					2 يتمتع مسؤول وحدة التدقيق الداخلي بمكانة وظيفية تسمح له بممارسة نشاطه ومسؤولياته بكفاءة وفاعلية .
					3 ان المستوى التنظيمي لمدير وحدة التدقيق الداخلي مساو للمستويات الادارية العليا في المؤسسة الحكومية .
					4 تتمتع وحدة التدقيق الداخلي بمكانة وظيفية من خلالها تتمكن من اداء كافة انواع التدقيق الداخلي التي تحتاج اليها وبكل موضوعية واستقلالية .
					5 ان مناخ العمل في وحدة التدقيق الداخلي في المؤسسات الحكومية يشجع على التطوير والاستمرار بوظيفة التدقيق .
					6 تساهم ادارة وحدة التدقيق الداخلي وبشكل فعال في تطوير وتحقيق الاهداف والخطط الاستراتيجية المحددة .

					7	هناك وثائق رسمية توضح سلطة ومسؤوليات ادارة التدقيق الداخلي من حيث المكانة وحقوق وواجبات المدقق الداخلي ووصف مجال التدقيق وتقديم التقارير عن النشاط السنوي لوحدة التدقيق الداخلي للجهات المختصة .
					8	تمتلك ادارة التدقيق الداخلي الية للمتابعة والتأكد من تنفيذ نتائج تقاريرها .
					9	يوفر مدير ادارة التدقيق الداخلي تعليمات مكتوبة توضح السياسات والاجراءات لارشاد المدققين الداخليين
					10	يسهم ارتباط وحدة التدقيق الداخلي بالادارة العليا في الارتقاء بالوظيفة .
					11	ترفع ادارة التدقيق الداخلي تقارير عن نتائج عملية التدقيق الداخلي فور الانتهاء منها الى الجهات المختصة .

## الملحق (2)

### قيم متغير وظيفة التدقيق الداخلي بعد احتسابها

Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
50	1	2.3	2.3	2.3
51	1	2.3	2.3	4.5
51	2	4.5	4.5	9.1
52	1	2.3	2.3	11.4
58	2	4.5	4.5	15.9
63	1	2.3	2.3	18.2
64	1	2.3	2.3	20.5
64	2	4.5	4.5	25.0
65	1	2.3	2.3	27.3
65	1	2.3	2.3	29.5
66	1	2.3	2.3	31.8

## مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية - اربيل، كوردستان، العراق

المجلد ( ٢ ) العدد ( ٥ )، خريف ٢٠١٧

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6566 (Online) - ISSN 2518-6558 (Print)



66	2	4.5	4.5	36.4
67	1	2.3	2.3	38.6
67	2	4.5	4.5	43.2
68	1	2.3	2.3	45.5
69	1	2.3	2.3	47.7
70	2	4.5	4.5	52.3
70	1	2.3	2.3	54.5
71	1	2.3	2.3	56.8
71	2	4.5	4.5	61.4
72	1	2.3	2.3	63.6
73	1	2.3	2.3	65.9
74	1	2.3	2.3	68.2
75	1	2.3	2.3	70.5
78	2	4.5	4.5	75.0
78	1	2.3	2.3	77.3
79	1	2.3	2.3	79.5
80	2	4.5	4.5	84.1
80	1	2.3	2.3	86.4
81	1	2.3	2.3	88.6
83	1	2.3	2.3	90.9
83	1	2.3	2.3	93.2
85	1	2.3	2.3	95.5
86	1	2.3	2.3	97.7
86	1	2.3	2.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

## Abstract

This study aims to activate the internal audit function in government units in the city of Dohuk, through many of the necessary requirements that must be available in the internal audit function in order to achieve the desired goals, the study examined both the Independence and function site for the unity of the audit, look at the senior management of the function audit, as well as the expertise and efficiency of the staff and audit unit as requirements to activate the internal audit function.

For the fulfillment of the study's goals, nine main hypotheses were built to examine the reality of variants of the study, in the field side was descriptive and analytical approach based reliance on analysis and interpretation of the case and the internal audit function as a function of important functions in government institutions, as has been the use of the questionnaire form for the special requirements of data activation of the internal audit function through the opinions poll internal auditors of the institutions (8) selected in the city of Dohuk, and was unpacking and analysis of the questionnaire through the use of statistical and analytical (SPSS) program where the use of appropriate statistical tests. Based on this, the study has reached a set of conclusions was the most prominent of which, there is a marked weakness in the performance of the internal audit function in the sample under study is due to a combination of reasons, most notably the lack of qualified personnel with expertise in the area of specialization as well as the weakness of independence in the performance of auditors internal to his duties .on him study recommended the need to activate the internal audit function through the use of personnel with competence and experience high as well as the need to train internal auditors training program annually, as stipulated by international auditing standards, either in terms of independence, should provide an atmosphere of far independence from all the pressures of others sound practices by the higher authorities in order to reap the internal audit process of the desired benefits.