جامعة يحـي فـــارس بالمديـــــة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية

وعلوم التسيير

قسم:العلوم المالية والمحاسبة

تخصص: مالية المؤسسة

الموضوع:

دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي

-دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الاقتصادية لولاية المدية-

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة

تخصص: مالية المؤسسة

من إعداد الطالبة:

- منادي ايمان

تحت إشراف الاستاذ:

- داود خيرة

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
بن عيشوش محمد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة المدية	رئيسا
داود خيرة	أستاذة محاضرة "أ"	جامعة المدية	مشرفة ومقررة
باصور رضوان	أستاذ محاضر "أ"	جامعة المدية	عضوا مناقشا

السنة الجامعية *2019 - 2020*

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ لاَ يُكَلِّفُ اللّهُ نَفْساً إِلاَّ وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا
مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لاَ تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا
وَلاَ تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْراً كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا
رَبَّنَا وَلاَ تُحَمِّلْنَا مَا لاَ طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَا
وَارْحَمْنَا أَنتَ مَوْلاَنَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴾

صدق الله العظيم

(286) سورة البقرة

﴿ شكر وتقدير ﴾

الحمد **لله** الذي لايبلغ مدحه القائلون ولا يحصي نعماه العادون،

ولا يؤدي حقه المجتهدون، الحمد لله على لطفه وعونه أن أكرمني لإتمام هذه المذكرة فليس عندي شيئ ... ولا مني شيئ ... ولا لي شيئ ... فالفضل والمن والحمد لله عز وجل وصلى الله على **سيدنا محمد** رحمة العالمين وخير الخلق أجمعين.

في البداية أتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى من كان لي الشرف بإشرافها على هذه المذكرة وكانت توجيهاتها وتوصياتها دائما بمثابة النور الذي إهتديت به لإتمامها، أستاذتي الفاضلة :أستاذة التعليم العالي" **داود خيرة** "حفظها الله.

وأتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى أستاذي الفاضل :أستاذ التعليم العالي" **بن عيشوش محمد** "حفظه الله.

كما أتوجه بجزيل الشكر و التقدير إلى **أعضاء لجنة المناقشة** لقبولهم قراءة ومناقشة هذه الأطروحة وتقييمها بملاحظاتهم ومقترحاتهم القيمة.

أقدم خالص شكري وعظيم إمتناني وتقدير لكل من مدّ يد العون والمساعدة لي لإنجاز هذا العمل المتواضع فجزاهم الله عني خير جزاء.

﴿إهداء﴾

إلى من بنى لي طريق الحق و النزاهة والاستقامة وكان سبب التوفيق و النجاح ودافع التقدم إلى الامام **والدي** سند الحياة حفظه الله.

إلى من أضاءت لي درب الحياة وغرست لي معاني الجد والاجتهاد وكانت المنارة الوضاءة في دربي **والدتي** نور الحياة حفظها الله.

إلى أختي :**حنان**، حنين الحياة.

إلى اخواني :**عبد الكريم، عبد الحفيظ** بهجة الحياة.

إلى جميع أفراد أسرتي بأخص **جدتي** ذكرى الحياة أطال الله في عمرها.

الى أصدقائي: كوثر رفيقة دربي وسمير.

إلى كل **طالب** كان أم عمل: يخبرونك" من سار على الدرب وصل "لكن لا أحد يخبرك بالقصة الكاملة، القصة هي " من سار على الدرب تعثر وسقط، تألم ونهض، خدل و وقف، أتته لحظات ضعف بأس فحارب، ثم مشى بالعزيمة، وركض حتى وصل".

منادي إيمان

ملخص:

تعتبر وظيفة التدقيق الداخلي من الوظائف الهامة في المؤسسات لما لها من أثر في تقييم وتطوير نظام الرقابة الداخلية وكذلك المساهمة في تقييم ادارة المخاطر، مما يعزز فرص المؤسسات في استغلال الأمثل للموارد والوصول الى الجودة الشاملة وبالتالي الصمود في وجه المنافسة.

وقد هدفت هذه الدراسة الى ابراز دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية من خلال تسليط الضوء على أهم الجوانب لوظيفة التدقيق الداخلي والأداء المالي، وطبيعة العلاقة بينهما ولتحقيق أهداف دراسة، تم تصميم استبانة اعتمادا على الدراسة النظرية والدراسات السابقة مكونة من جزئين تم توزيعها على ثلاثة عشر مؤسسة اقتصادية ناشطة في ولاية المدية، واستخدام الباحثة برنامج الاحصائي للدراسات الاجتماعية (Spss) لتحليل البيانات.

وقد تم التوصل الى جملة من النتائج مفادها أن توفر كفاءة واستقلالية في المدقق الداخلي والتزامه بتقييم وتحسين نظام الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر المالية أثناء تأديته عملية التدقيق الداخلي، يساعد المؤسسات الاقتصادية على تطبيق اجراءاتها وسياساتها وبلوغي أهدافها بكفاءة وفعالية، بحيث تكون المعلومات مؤهلة ما يجعلها سببا في عملية صنع القرارات وهذه القرارات تعكس قوة المؤسسة ما يساهم في تحسين أدائها المالي.

الكلمات المفتاحية: التدقيق الداخلي، الأداء المالي، المدقق الداخلي.

Abstract:

The internal audit function is considered one of the important jobs in institutions because of its impact on the evaluation and development of the internal control system, as well as contributing to the evaluation of risk management, which enhances the institutions' opportunities to optimize the use of resources and reach the comprehensive quality and thus withstand competition.

This study aimed to highlight the role of internal auditing in improving the financial performance of economic institutions by highlighting the most important aspects of the internal audit function, financial performance and the nature of the relationship between them, and to achieve the objectives of a study. A questionnaire was designed based on the theoretical study and previous studies consisting of two parts that were distributed into thirteen An economic institution active in the state of Medea, the researcher used the Statistical Program for Social Studies (Spss) to analyze data.

The total results were reached to the effect that the internal auditor provides efficiency and independence and his commitment to assessing and improving the internal control system and managing financial risks while performing the internal audit process helps economic institutions to implement their procedures and policies and achieve their goals efficiently and effectively so that the information is qualified, which makes it a reason in the decision-making process. These decisions reflect the strength of the institution, which contributes to improving its financial performance.

Key words : internal audit, Financial performance, The internal auditor.

فهرس

قائمة المحتويات

المحتوى	الصفحة
آية قرآنية	
شكر وتقدير	
اهداء	
ملخص	
قائمة المحتويات	I
قائمة الجداول	III
قائمة الأشكال	IV
قائمة الملاحق	V
مقدمة عامة	أ-خ
الفصل الأول: دراسة نظرية للتدقيق الداخلي	01
تمهيد	02
المبحث الأول: الاطار العام للتدقيق الداخلي	03
المطلب الأول: مفهوم وخصائص التدقيق الداخلي	03
المطلب الثاني: أهداف وأهمية التدقيق الداخلي	05
المطلب الثالث: أنواع ووظائف التدقيق الداخلي	07
المبحث الثاني: الاطار الدولي للممارسة المهنية	11
المطلب الأول: المعايير الدولية للتدقيق الداخلي	11
المطلب الثاني: مدونة قواعد السلوك	16
المطلب الثالث: ميثاق التدقيق الداخلي	18
المبحث الثالث: مسار تنفيذ عملية التدقيق الداخلي	20
المطلب الأول: مرحلة تنظيم قسم التدقيق الداخلي	20
المطلب الثاني: مرحلتي الاعداد وتطبيق المهمة	24
المطلب الثالث: مرحلة اعداد التقرير ومتابعة نتائج التدقيق	28
خلاصة	31
الفصل الثاني: علاقة التدقيق الداخلي بالأداء المالي	32

تمهيد	33
المبحث الأول: الاطار المفاهيمي للأداء المالي	34
المطلب الأول: مدخل الى الأداء	34
المطلب الثاني: الأداء المالي	41
المطلب الثالث: العوامل المؤثرة على الأداء المالي	44
المبحث الثاني: تقييم الأداء المالي	45
المطلب الأول: تقييم الأداء المالي (المفهوم، الأهداف، الجهات المستفيدة من عملية التقييم)	45
المطلب الثاني: مصادر المعلومات وخطوات تقييم الأداء المالي	48
المطلب الثالث: أهم مؤشرات قياس الأداء المالي	51
المبحث الثالث: دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي	56
المطلب الأول: أهم مهام التدقيق الداخلي بما يؤدي الى تحسين الأداء المالي	56
المطلب الثاني: أهم سمات قسم التدقيق الداخلي بما يؤدي الى تحسين الأداء المالي	61
خلاصة	69
الفصل الثالث: دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المدية	**70**
تمهيد	71
المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية	72
المطلب الأول: منهج، مجتمع وعينة الدراسة	72
المطلب الثاني: أداة الدراسة والأساليب الاحصائية المستعملة	74
المطلب الثالث: صدق وثبات الاستبيان	78
المبحث الثاني: تحليل والمعالجة الاحصائية لنتائج الدراسة الميدانية	83
المطلب الأول: تحليل المتغيرات الشخصية للمبحوثين	83
المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية	89
المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة	96
خلاصة	100
خاتمة	101
مراجع	105
قائمة الملاحق	115

قائمة الجداول

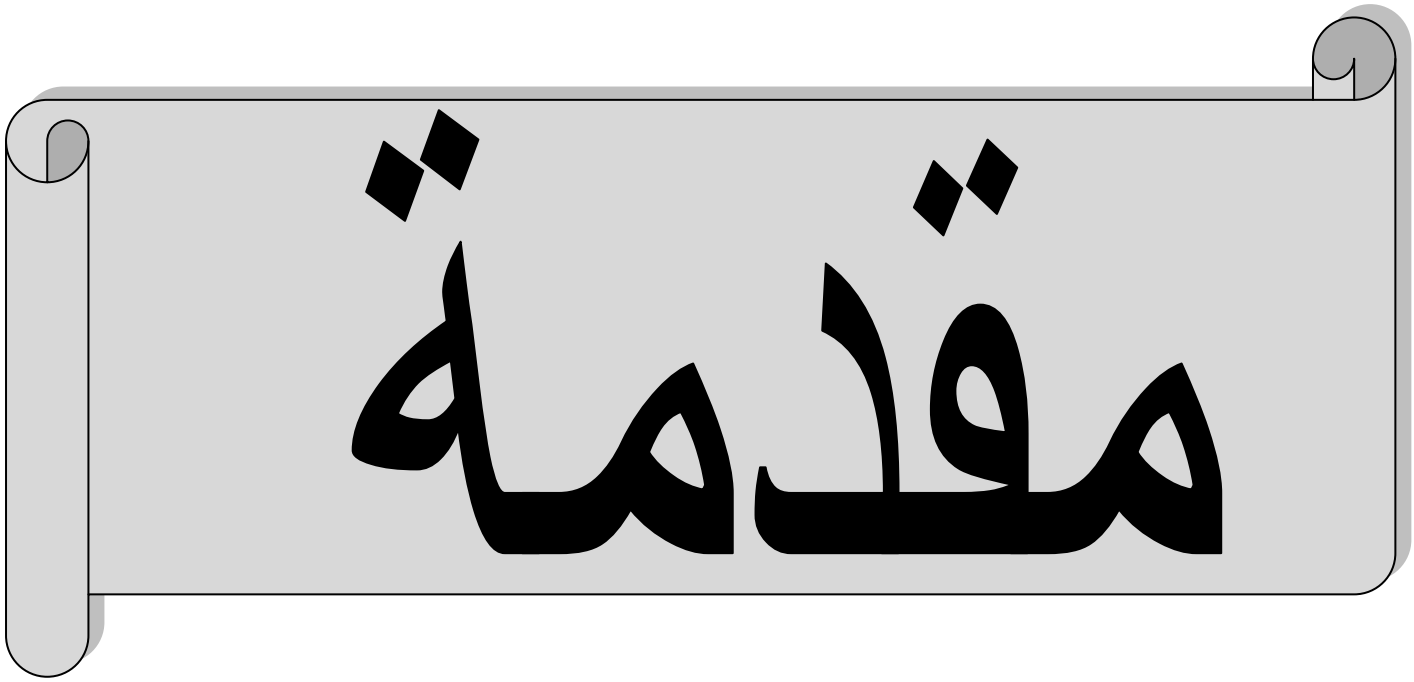
رقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	آخر التعديلات للمعايير الدولية للتدقيق الداخلي 2017	13
02	ملخص المعايير الدولية للتدقيق الداخلي	14
03	الفعالية، الانتاجية وعلاقتهما بمفهوم الأداء	40
04	يوضح عينة الدراسة	73
05	الاحصائيات المتعلقة باستمارات الاستبيان	74
06	درجات الاجابة على مقياس ليكارت الثلاثي	76
07	طول الفئات حسب مقياس ليكارت الخماسي	76
08	صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول	79
09	صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني	80
10	صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثالث	81
11	الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لفقرات الاستبيان	82
12	نتائج اختبار الثبات الاستبيان	83
13	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	84
14	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر	85
15	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	86
16	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص العلمي	87
17	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة	88
18	نتائج اجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول	89
19	نتائج اجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الثاني	91
20	نتائج اجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الثالث	94
21	نتائج اختبار (T-Tet) للفرضية الأولى	97
22	نتائج اختبار (T-Tet) للفرضية الثانية	98
23	نتائج اختبار (T-Tet) للفرضية الثالثة	99

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	الوضعية المثلى لقسم التدقيق الداخلي في الهيكل التنظيمي للمؤسسة	21
02	ورقة إبراز وتحليل المشاكل	26
03	مفهوم ومصادر الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي	63
04	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	84
05	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر	85
06	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	86
07	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص العلمي	87
08	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة	88

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	استمارة الاستبيان	116
02	نتائج اختبار ثبات الاستبيان	121
03	نتائج اختبار الارتباط	122
04	نتائج متغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة	124
05	نتائج اجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الأول	125
06	نتائج اجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الثاني	127
07	نتائج اجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الثالث	128
08	نتائج اختبار الفرضيات	130


مقدمة

مدخل الى الدراسة:

عرف وقتنا الحالي قفزة نوعية في مجالات عديدة، نذكر منها المجال الإقتصادي فبإنهيار أكبر الشركات عالميا في القرن الحالي وبكثرة الأزمات الإقتصادية، إهتمت أغلب المؤسسات باللجوء إلى أدوات رقابية تكون مستقلة عن الإدارة تساعد في القيام بوظائف المؤسسة بكفاءة وفعالية، وذلك من خلال التحقق من دقة التسجيلات المحاسبية ومطابقتها للعمليات والتأكد من مدى الإلتزام بالسياسات والإجراءات المنتهجة، مما إضطرها إلى الإعتماد والبحث عن خلية داخلية تقوم بعملية التدقيق والتي تتمثل في التدقيق الداخلي.

يعد التدقيق الداخلي حديث النشأة، وقد ظهرت الحاجة إليه بعد كبر حجم المؤسسات وتشعب أعمالها، وكذا فصل الملكية عن التسيير وظهور صعوبة في الرقابة عليها، كون أن المؤسسة تعتبر نظام مفتوح يتعامل مع عدة أطراف في سبيل تحقيق أهدافها منها البنوك والبورصة، فكبر حجم المؤسسة لا يعني التطور والازدهار ما لم يكن هناك تسيير عقلاني لها، وهذا ما يسعى التدقيق الداخلي إلى تحقيقه داخل المؤسسة، من هنا أصبح التدقيق الداخلي من بين الوظائف التي لا يمكن الاستغناء عنها في المؤسسة، فتطور دورها وتغير النظرة القديمة له من مجرد مصيدة للأخطاء والانحرافات إلى أداة فعالة في خدمة الإدارة حيث تستطيع وظيفة التدقيق الداخلي أن تساهم في تصميم وتطوير نظام الرقابة الداخلية وكذلك المساهمة في تقييم وإدارة المخاطر والحماية منها وتقديم المشورة في ماهية السبل الأنجع لإدارتها، وكذلك قياس كفاءة استخدام الموارد المتاحة وتقييم الأداء المالي والفاعلية وبالتالي تحقيق أقصى درجات الكفاءة للمؤسسة.

الجزائر هي احدى الدول التي اهتمت بالتدقيق الداخلي مؤخرا وحاولت اعطائه اطارا قانونيا، حيث عرفت المؤسسة الاقتصادية ظروفا عسيرة تميزت بضعف مردوديتها وقلة انتاجها وتراكم ديونها وفي كثير من الأحيان عجزها على تأدية دورها الطبيعي المتثمل في خلق الثروة وتحقيق الربح والقدرة على المنافسة في السوق وهو ما يعبر عن ضعف في أدائها المالي بشكل عام.

1-الاشكالية:

في ضوء كل هذا يمكن صياغة اشكالية الموضوع على النحو التالي:

- ما مدى مساهمة وظيفة التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي لعينة من المؤسسات الاقتصادية؟

للإجابة على الاشكالية الرئيسية يجب الاجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المقصود بالتدقيق الداخلي؟
- هل تساهم كفاءة واستقلالية المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية؟

- ❖ هل يساهم تقييم وتحسين فعالية نظام الرقابة الداخلية من قبل المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية؟
- ❖ هل يساهم تقييم وتحسين ادارة المخاطر المالية من طرف المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية؟

2-الفرضيات:

محاولة منا الاجابة على الأسئلة الفرعية المطروحة قمنا بطرح الفرضيات التالية:

- ❖ التدقيق الداخلي وظيفة هامة للمؤسسة حيث تمكنها من تحقيق أهدافها وحماية ممتلكاتها من الاختلاس والتلاعب والضياع من خلال أعمال الفحص والرقابة المستمرة على جميع أنشطة وعمليات المؤسسة.
- ❖ تساهم كفاءة واستقلالية المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية؟
- ❖ يساهم تقييم وتحسين فعالية نظام الرقابة الداخلية من قبل المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية؟
- ❖ يساهم تقييم وتحسين ادارة المخاطر المالية من طرف المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية؟

3-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في التوصل الى مدى مساهمة التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، وهو الذي يسمح لهذه الأخيرة بتطوير نشاطها وتجنب المخاطر المالية التي قد تؤدي لانهيارها، والتأكد من التطبيق الفعال لأنظمة الرقابة الداخلية، كما أن أهمية الموضوع تكمن في ضرورة تحديد دور ومهام ونشاط المدقق الداخلي داخل المؤسسة الاقتصادية، اضافة الى تركيز على واقع وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

4-أهداف الدراسة:

نسعى من خلال هذه الدراسة الت تحقيق جملة من الأهداف نذكر منها:

- ❖ الاهتمام بالنواحي الوظيفية للتدقيق الداخلي.
- ❖ تبيان دور الذي يؤديه التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي.
- ❖ البحث في التدقيق الداخلي وكذا نظام الرقابة الداخلية من حيث كفائته، نظرا لما يقدمه المدقق الداخلي من تقارير يمكن الاعتماد عليها في تحسين مستوى الأداء المالي للمؤسسة.

5-أسباب اختيار الموضوع:

يعود اختيار موضوع الدراسة لأسباب موضوعية وأخرى ذاتية:

أ-الأسباب الموضوعية:

- ❖ ان اختيارنا لهذا الموضوع ليس من قبل الصدفة انما يعود الى الاتجاه العالمي نحو الاعتماد أكثر فأكثر على وسيلة التدقيق الداخلي الأمر الذي يحتم على الجزائر التكيف مع التحولات الجديدة.
- ❖ حاجة المؤسسة الجزائرية التي شهدت تحولات في المحيط الاقتصادي لهذه الآلية بقصد تحقيق الفعالية في الأداء المالي.
- ❖ الضعف الذي تعرفه مؤسساتنا الاقتصادية بسبب نقص ادراك المديرين للأهمية الكبيرة التي تلعبها وظيفية التدقيق الداخلي.

ب-الأسباب الذاتية:

- ❖ الرغبة في التحكم والتمييز بين المصطلحات المتشابهة والتي تخص المجالات الرقابية.
- ❖ تنمية القدرات المعرفية في المجالات المختلفة التي يستعان فيها بالتدقيق الداخلي كأداة فعالة.
- ❖ المساهمة في اثراء المكتبة الجامعية بثمل هذه البحوث.
- ❖ بغية الاختصاص في هذا المجال مستقبلا ان شاء الله.

6-حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

- **الحدود المكانية:** ترتبط هذه الدراسة بمدى مساهمة وظيفة التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية، وقد وزعت استمارات الاستبيان على عينة من المؤسسات الاقتصادية لولاية المدية، وبالتالي فان حدود الدراسة من حيث المكان مرتبطة بولاية المدية.
- **الحدود الزمنية:** انحصرت دراستنا على الفترة الممتدة حتى سنة 2020، بينما استغرق اعداد الدراسة الميدانية بدءا من اعداد الاستبيان وتوزيعه ثم معالجة البيانات المجمعة من خلاله مدة أربعة أشهر من شهر ماي الى شهر أوت .

7-المنهج المستخدم

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري لإبراز أهم المفاهيم والأدوات والمقاربات المرتبطة بالموضوع والإلمام بها، بالإضافة الى الأداة الاحصائية بالنسبة للجانب التطبيقي باستعانة ببرنامج التحليل الاحصائي spss، حيث قمنا بتحليل نتائج الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة ومن خلاله تم التوصل لنتائج المتعلقة بموضوع الدراسة.

8-أداة الدراسة:

سنعتمد في عملية جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة على نوعين رئيسيين من الأدوات هما: المسح المكتبي وذلك لجمع البيانات الثانوية لتحديد الاطار النظري للدراسة، حيث تم الحصول عليها من خلال بعض الكتب والبحوث العلمية المحكمة المتخصصة في مجال التدقيق الداخلي، اضافة الى الاستبيان وذلك لجمع البيانات الأولية لهذه الدراسة حيث تم تصميمها لهذه الغاية وتوزيعها على عينة الدراسة.

9-صعوبات الدراسة

لعل أهم صعوبات التي اعترضت السير الحسن للدراسة تتمثل فيما يلي:

- صعوبة الحصول على المراجع مع ظروف التي تشهدها الجزائر من تفشي كبير للوباء.
- عدم توفر دراسات سابقة حول الموضوع.
- عدم تجاوب الايجابي لبعض أفراد مجتمع الدراسة.

10-دراسات السابقة:

❖ **بليمام ايناس، دور المراجعة الداخلية والخارجية في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة تطبيقية لمؤسسة نفطال-مقاطعة القود، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2015.**

هدف هذا البحث إلى توضيح كل من المراجعة الداخلية والمراجعة الخارجية مع ابراز التكامل بين المراجعين وكيف تساهم كل منهما في تحسين أداء المؤسسة، فقد تطرق الجانب النظري من البحث إلى ماهية المراجعة الداخلية والمراجعة الخارجية وابرز كيف تقوم المراجعتين في تحسين أداء المؤسسة.

أما الجانب التطبيقي فقد سعى لمعرفة كيف تساهم المراجعة الداخلية في تحسين أداء المؤسسة نفطال، من خلال تقييم نظام الرقابة الداخلية لمقاطعة الوقود بقسنطينة وتقديم مختلف التوصيات والإرشادات اللازمة كما قمنا بتحليل مختلف النسب المالية التي ستساعد المراجع الخارجي في تقييم أداء المؤسسة نفطال.

الجانب النظري أكد على وجود علاقة بين المراجعين وكيف تساهم كل مراجعة في تحسين أداء المؤسسة لكن من خلال الدراسة الميدانية التي قمت بها تبين لنا غياب هذه العلاقة حيث أن المراجع الخارجي يعتمد فقط على تقارير المراجع الداخلي وهذا غير كافي، كما أكدت الدراسة غياب الاتصال الافقي بين المراجعين والمدير العام للمؤسسة بحيث كل مراجع يتبع الهيكل الذي يتواجد به وبالتالي لن تكون المعلومات تعكس الحالة الحقيقية

للمؤسسة ومنه لن يتمكن متخذ القرار وهو المدير العام من اتخاذ الاجراءات التي ستؤدي لتحسين أداء المؤسسة.

ومن هنا يمكن التأكيد أن للمراجعين أهمية كبيرة في تحسين أداء المؤسسة.

❖ **شدري معمر سعاد، دور المراجعة الداخلية المالية في تقييم الأداء في المؤسسة الاقتصادية-دراسة حالة سونلغاز، رسالة مجاستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009.**

هدفت هذه الدراسة الى معرفة دور الذي تلعبه المؤسسات الاقتصادية لحماية ممتلكاتها فهي تسعى للحفاظ عليها خاصة مع كبر حجمها وتشعب أعمالها، وبالتالي يؤدي ذلك إلى ضمان بقاءها واستمرارها، وحتى تقوم المؤسسة بمتابعة كل أنشطتها ومهامها فهي أصبحت تولي أهمية خاصة بالمراجعة، حيث تعتبر هذه الأخيرة وسيلة تساعد على معرفة الأخطاء والغش ومراقبتها، ولتحقيق أهداف المؤسسة وحماية أملاكها وكذا مواجهة محيطها الاقتصادي المليء بالمتغيرات خاصة وأننا في عصر العولمة والتغيرات العالمية السريعة، أصبحت هناك ضرورة ماسة

لوضع نظام للرقابة الداخلية فعال كفيل بحماية موجوداتها من مختلف أعمال الغش والتلاعبات وسلامة العمليات و الوثائق المالية.

فقيام المراجع الداخلي المالي بفحص مختلف البيانات المالية للمؤسسة وضمان دقتها لا بد أن يكون في ظل وجود نظام فعال للرقابة الداخلية، كما أن تقييم الأداء المالي يسمح بوضع المكانة التي وصلت إليها المؤسسة، و الذي يقوم على فحص ومراجعة القوائم المالية وكذا على تحليل لبعض النسب المالية التي تبين المركز المالي للمؤسسة.

❖ **جمعة هوام، تقييم فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية العمومية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عنابة، 2013.**

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات الإقتصادية العمومية الجزائرية، وذلك من خلال تحديد درجة توافق ممارسات التدقيق الداخلي في هذه المؤسسات مع معايير التدقيق الداخلي (طبعة 2008) الصادرة عن معهد المدققين الداخليين (IIA)، وتأثير المتغيرات المتعلقة بنشاط التدقيق الداخلي، والمتغيرات الشخصية للمدققين الداخليين، على مدى الإلتزام بتطبيق هذه المعايير، ومن ثم تقديم التوصيات الملائمة لرفع مستوى فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات الإقتصادية العمومية الجزائرية.

ولتحقيق أهداف الدراسة و إختبار فرضياتها، فقد قام الباحث بتصميم إستبيان موجه إلى جميع المدققين الداخليين العاملين بعينة من المؤسسات الإقتصادية العمومية، مكونة من 25 مؤسسة، تم إختيارها وفق معايير موضوعية تتناسب مع أهداف الدراسة. وقد بلغ عدد الإستبيانات الموزعة 109، تم إسترجاع منها 64 إستبيان. و إعتمد الباحث أسلوب التحليل الإحصائي الوصفي و الإستدلالى، لوصف وتحليل بيانات الدراسة، و إختبار فرضياتها.

وقد توصلت الدراسة إلى أن ممارسات التدقيق الداخلي في المؤسسات الإقتصادية العمومية محل الدراسة تتوافق إلى حد كبير مع معايير التدقيق الداخلي الدولية، و أن المتغيرات المتعلقة بأفراد العينة، والمتغيرات المتعلقة بنشاط التدقيق الداخلي، لها تأثير ذو دلالة إحصائية على فعالية وظيفة التدقيق الداخلي بهذه المؤسسات. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام أكثر بتكوين الكفاءات البشرية الملائمة لإحتياجات وظائف التدقيق الداخلي، و العمل على نشر ثقافة التدقيق الداخلي داخل هذه المؤسسات، وتوفير البيئة التنظيمية الملائمة له، لأداء دوره بفعالية عالية.

ومن هنا فان أهم ما يميز هذه الدراسة أنها تناولت موضوع دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية في اطار مقاربة حديثة ديناميكية، كما أنها دراسة موسعة شملت مجموعة من الدراسات الاقتصادية ذات مكانة وسمعة في قطاعات نشاطها وفي الاقتصاد الجزائري ككل.

11-هيكل الدراسة:

تناولنا هذا الموضوع من خلال ثلاثة فصول كما يلي:

- **الفصل الأول**: والذي كان تحت عنوان دراسة نظرية للتدقيق الداخلي وقد خصص هذا الفصل للإلمام بالإطار النظري للتدقيق الداخلي حيث تم التطرق فيه من خلال ثلاث مباحث، حيث شمل المبحث الأول الاطار العام للتدقيق الداخلي أما المبحث الثاني فقد تناولنا فيه الاطار الدولي للممارسة المهنية، أما المبحث الثالث فكان حول مسار تنفيذ عملية التدقيق الداخلي.
- **الفصل الثاني**: والذي كان تحت عنوان علاقة التدقيق الداخلي بالأداء المالي، فقد قسم هو الآخر الى ثلاث مباحث حيث سنتطرق في المبحث الأول الى الاطار المفاهيمي للأداء المالي، أما المبحث الثاني فسوف نتطرق فيه تقييم الأداء المالي أما المبحث الثالث فقد تضمن دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي.
- **الفصل الثالث**: تحت عنوان دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الاقتصادية لولاية المدية وارتأينا فيه الى عرض استبيان يقدم لعينة من المؤسسات الاقتصادية لولاية المدية لمحاولة قياس مدى مساهمة وظيفة التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، وتم تحليل نتائج الاستبيان باستخدام برنامج spss، وشملت هذه الدراسة مبحثين المبحث الأول تناولنا فيه منهجية الدراسة الميدانية والمبحث الثاني كان لتحليل والمعالجة الاحصائية لبيانات الدراسة الميدانية.

الفصل الأول:
دراسة نظرية للتدقيق الداخلي

تمهيد:

تعتبر وظيفة التدقيق الداخلي أحد أهم أنواع التدقيق ولها مكانتها الأساسية في المؤسسات، وذلك وفقا للأحداث التي تعرفها بيئة الأعمال مما أدى بالعديد من المنظمات الدولية وعلى رأسها معهد المدققين الداخليين الى تقديم مفاهيم خاصة بالتدقيق الداخلي، وإجراءات تعديلات عليها وفقا لما تتطلبه الأحداث المحيطة بالمؤسسات الاقتصادية.

وحتى تؤدي وظيفة التدقيق الداخلي بكل فعالية يجب اتباع الاجراءات المنبثقة من الاطار الدولي للممارسات المهنية، الذي تم اعاده من طرف معهد المدققين الداخليين والذي يعتبر ركيزة أساسية يعتمد عليها المدقق الداخلي أثناء عمله.

وتمر عملية التدقيق الداخلي بمجموعة من المراحل الأساسية، والتي يشترط فيها احترام الاجراءات التي جاء بها الاطار الدولي للممارسات المهنية.

ولتوضيح أكثر قمنا بتقسيم هذا الفصل الى المباحث التالية:

- **المبحث الأول: الاطار العام للتدقيق الداخلي.**
- **المبحث الثاني: الاطار الدولي للممارسة المهنية.**
- **المبحث الثالث: مسار تنفيذ عملية التدقيق الداخلي.**

المبحث الأول: الاطار العام للتدقيق الداخلي

ان توسع حجم المؤسسات وتعدد أنشطتها عقد من مهام الإدارة، خاصة من حيث المراقبة وحتى تتوصل ادارة المؤسسة الى ضمان تحقيق أهدافها، كان لا بد لها من القيان بإنشاء قسم خاص يطلق عليه اسم قسم "التدقيق الداخلي"، والهدف منه مساعدة الادارة في اتخاذ القرارات عن طريق تلك الرقابات التي تقوم بها.

المطلب الأول: مفهوم وخصائص التدقيق الداخلي

قامت العديد من المنظمات الدولية بوضع تعاريف خاصة بالتدقيق الداخلي، حددت من خلالها نطاق عمله والأهداف المرجوة منه، ونظرا للتغيرات التي عرفتها المؤسسات الاقتصادية، توسع مجال عمل التدقيق الداخلي من المجال المحاسبي الى مجالات أخرى التي أصبحت تؤثر على وضعية هذه المؤسسات.

الفرع الأول: تعريف التدقيق الداخلي

سنحاول عرض بعض التعاريف للتدقيق الداخلي من خلال هذا الفرع كما يلي:

التعريف الأول: عرف معيار التدقيق الدولي (ASA610) الصادر عن الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) التدقيق الداخلي على أنه:" عملية تقويم الأنشطة المتعارف عليها داخل المؤسسة كخدمة لها، ويشمل وظائفها في الفحص والتقييم والمراقبة لمدى كفاية وفعالية أنظمة الرقابة الداخلية والمحاسبية"[1].

التعريف الثاني: أما المعهد الفرنسي للمدققين والمراقبين الداخليين (IFACI) عرفه بأنه: "نشاط مستقل يهدف الى اعطاء المؤسسة الضمانات الكافية حول درجة التحكم في العمليات واعطاء النصائح، من أجل القيام بالتحصينات اللازمة والتي تساهم في خلق قيمة مضافة"[2].

التعريف الثالث: التدقيق الداخلي هو نشاط ينشأ داخل الشركة، وذلك لفحص النشاطات المالية والمحاسبية وكذا الإدارية التي تقوم بها، وكذلك القيام بعمليات التحليل والتقييم وتقديم التوجيهات والاستشارات في أعمال الشركات ووظائفها جميعا، إذ إن التدقيق الداخلي تقوم به خلية أو مصلحة أو مديرية متخصصة داخل الشركة تكون مستقلة، ومهمة هذه المديرية هي فحص العمليات المالية والإدارية كلها وتقييمها للتأكد من أنها قد جرت وفقا للخطط والسياسات التي تضعها الإدارة[3].

---

[1] صبيحة برزان، **أثر التدقيق الالكتروني في رفع الاستقلالية وكفاءة المدقق الداخلي**، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 36، العدد 05، سورية، 2014، ص 376.

[2] أحمد نقاز ومسعود صديقي، **تشخيص وظيفة المراجعة الداخلية في ضوء المعايير الدولية للمراجعة الداخلية، دراسة حالة شركة سونطراك مديرية الصيانة بالأغواط**، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، العدد 14، 2014، ص 166.

[3] يونس عليان الشويكي، **أهمية التدقيق الداخلي في الشركات الأردنية المساهمة العامة في الحد من مخاطر الأحكام الشخصية لمعدي القوائم المالية، مجلة** جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 01،جامعة دمشق، سوريا، 2014، ص 181.

التعريف الرابع: أما المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) عرفه بأنه: "يتمثل في تدقيق العمليات والقيود التي تتم بشكل مستمر، حيث ينفذ من قبل أشخاص يعينون أو يستخدمون وفق شروط خاصة"[1].

التعريف الخامس: أما معهد المدققين الداخليين (IIA) عرفه بأنه: "نشاط مستقل، يقدم تأكيدات موضوعية وخدمات استشارية، يهدف الى اضافة قيمة مضافة وتحسين عمليات المؤسسة، كما يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها من خلال اتباع منهج منضبط[2]، لتقييم وتحسين فعالية ادارة المخاطر، الرقابة وعمليات الحوكمة"[3].

التعريف الخامس: التدقيق الداخلي هو وظيفة تقييم مستقلة تنشأ لفحص وتقييم كافة الأنشطة للمنظمة فهي نوع من الرقابة هدفه فحص وتقييم فعالية وسائل الرقابة الأخرى[4].

الفرع الثاني: خصائص التدقيق الداخلي

من خلال التعريفات السابقة نستنتج أن التدقيق الداخلي يتميز بالخصائص التالية:

أولا– نشاط مستقل موضوعي: أي ليس له علاقة بالأنشطة والعمليات التي يقوم المدقق بتنفيذها، ولكي يتحقق هذا لابد من توكيل مهنة التدقيق الداخلي لشخص أو هيئة من داخل المؤسسة وتكون مستقلة عن العمليات التي تقوم بها المؤسسة وتتمتع بحرية الرأي ولها مجال واسع من أجل القيام بالتحقيقات.

ثانيا– يضيف قيمة للمؤسسة: وتتجلى مظاهر هذه الإضافة التي يقدمها التدقيق الداخلي للمؤسسة من خلال مواجهة المخاطر وفرض الرقابة وتوجيه العمليات.

ثالثا– تقديم خدمات تأكيدية: والمقصود بها الفحص الموضوعي مثبت الدليل، وذلك من أجل توفير للمؤسسة تقييم مستقل حول فعالية وكفاية إدارة المخاطر والرقابة، مثال ذلك التدقيق المالي، العملياتي، أمن الأنظمة، تصميم العمليات والتدريب[5].

رابعا– خدمات تقييمية وإنشائية: لأنها تضمن دقة البيانات والمعلومات المقدمة للإدارة، كما يقترح تحسينات

---

[1] نور الدين أحمد قايد، التدقيق المحاسبي، الطبعة الأولى، دار الاعصار اللمي للنشر والتاوزيع، الأردن، 2017، ص 131.

[2] أبو بكر الصديق قيدوان، **التدقيق الداخلي ودوره في تقييم نظام الرقابة الداخلية كآلية لإدارة المخاطر في البنوك الجزائرية**، أطروحة دكتورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة شلف، 2019، ص 66.

[3] Ahmed Aref Oussit et Netla Boulila Taktak, Internal audit Fuction in Tunisian listed companeM an explanatory study, Reseach journal of ginance and acounting, Vol 09, No 19, USA, 2015, P95.

[4] حاتم فوزي محمود أبو لين، **أثر التدقيق الداخلي على جودة التقارير المالية في المؤسسات الحكومية في قطاع غزة**، مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبة، المجلد 05، العدد01 ، 2020، ص 64.

[5] نور الدين مزياني، **ممارسة التدقيق الداخلي في المؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية في ضوء معايير التدقيق الداخلي الدولية**، مجلة العلوم الانسانية، العدد 27-28، جامعة بسكرة، 2012، ص 190.

على الخطط الإدارية وتقييمه من خلال تقييم فاعلية نظم وإجراءات الرقابة الداخلية[1].

خامسا– خدمات استشارية: يقدم التدقيق الداخلي المشورة والمساعدة إلى الإدارة بطريقة تناسب احتياجات كل قسم من أجل تحسين عمليات المؤسسة مع الأخذ بعين الاعتبار تأثير المخاطر، وتتمثل هاته الخدمات في المشورة، والنصح، وتصميم العمليات والتدريب.

سادسا– التدقيق نهج منظم: إن التدقيق الداخلي هو مهنة كاملة تعتمد على مجموعة من المعايير المهنية وقادرة على العمل في شكل منظم لتوفير خدمات عالية الجودة[2].

المطلب الثاني: أهداف وأهمية التدقيق الداخلي

سنتطرق من خلال هذا المطلب الى أهداف وأهمية التدقيق الداخلي.

الفرع الأول: أهداف التدقيق الداخلي

كان يهدف التدقيق الداخلي في البداية إلى اكتشاف الغش والأخطاء، ولكن مع مرور الزمن وتطور مفهومها تعددت أهداف التدقيق الداخلي في المؤسسة، وأصبحت تتمثل في[3]:

أولا– حماية أصول المؤسسة: فهي تهدف إلى:

1- حماية ممتلكات وأصول المؤسسة من الاختلاسات والسرقة.

2- التأكد من حصول المؤسسة على الأصول التي يتقرر لها حق الملكية.

3- التأكد من عدم ارتباط المؤسسة بالالتزام دون مبرر قوي.

4- حماية الأصول من مخاطر الإسراف وسوء الاستخدام.

ثانيا– متابعة تنفيذ الخطط والسياسات المرسومة:

ويتأتى هذا من خلال مطابقة النتائج المتوصل إليها بالأهداف الموضوعة مع ما كان مسطر له، وبالتالي يمكن تحقيق الأهداف التالية:

1- التحقق من مدى تنفيذ السياسات والإجراءات الموضوعة.

2- تقييم نظام الرقابة الداخلية من حيث الكفاءة والفعالية وكذا الهيكل التنظيمي.

3- التأكد من أن أداء الإدارة والأقسام والمصالح المختلفة ذو كفاءة وفعالية.

---

[1] Pierre Schick, **Mémento D'audit Interne**, Dunod, Paris, 2007, PP : 06-08.

[2] عبد الفتاح صحن، محمد السيد سرايا، **الرقابة والمراجعة الداخلية**، الدار الجامعية، مصر، 1998، ص: 187.

[3] محمد عبد الرحمان ادريس وآخرون، **الاتجاهات الحديثة في أساليب ومعايير المراجعة الداخلية**، المعهد العالي لعوم الرساق، السودان، 2012، ص- ص 7-8.

4- تقييم أداء العمال وتحسينه من خلال التدريب والتكوين.

5- التحقق من البيانات المناسبة، والإدارية والإحصائية وتحديد درجة الاعتماد عليها.

6- التحقق من أنه لم يتم مخالفة القوانين وتشريعات الدولة داخل المؤسسة (النظام المحاسبي الضريبي).

فمن خلال هذه الأهداف فإن التدقيق الداخلي يسعى لتحسين الأنشطة داخل المؤسسة والاهتمام بالجانب البشري أيضا من خلال تقييم أداءه داخل المؤسسة والعمل على تحسين لما له من تأثير مباشر على العمليات التي تقوم بها المؤسسة، فالتدقيق الداخلي يهتم بتدقيق البيانات المالية وغير المالية بالإضافة إلى تقييم الجانب التسييري.

كما يمكن تقسيم أهداف التدقيق إلى هدفين[1]:

أولا–هدف الحماية: إن الهدف الأساسي من التدقيق الداخلي هو حماية أصول المؤسسة، بالإضافة إلى ذلك حماية النظم والإجراءات المالية والمحاسبية، أنظمة الضبط الداخلي، السجلات والمستندات وغيرها.

ثانيا–هدف التطوير: من خلال تقييم التوصيات والاقتراحات الضرورية، وتزويد الإدارة بمختلف المعلومات والبيانات الخاصة التي تشمل جميع أنشطة المؤسسة، ويعتمد المدقق في هذا المجال على تحديد وتحليل وتقييم النتائج السلبية والإيجابية من أجل تقليم الحلول المناسبة.

الفرع الثاني: أهمية التدقيق الداخلي

يتميز التدقيق الداخلي بأهمية كبيرة داخل المؤسسات باعتباره أداة مهمة تهدف إلى تقييم نظام الرقابة وتقييم الأداء داخل المؤسسة، وتكمن أهميته في[2]:

1- مساعدة مسؤولي المؤسسة والمدراء على تسيير شؤون المؤسسة من خلال ضمان سلامة أنظمة الرقابة داخل المؤسسة، وتقييم نتائج المؤسسة في ضوء الخطط الموضوعة.

2- التحقق من دقة وصحة المعلومات والبيانات المحاسبية المتبقية في الدفاتر والسجلات، وأنه تم إعدادها وفق المبادئ المحاسبية المتعارف عليها، والتحقق من مدى الاعتماد على المعلومات المقدمة للإدارة في مختلف التقارير المرفوعة إليها.

3- الاهتمام بمختلف جوانب الرقابة الداخلية سواء المالية الإدارية الاقتصادية وضمان كفاءة وسلامة وفعالية نظام الرقابة في مختلف تلك الجوانب.

---

[1] نور الدين مزياني، **تقييم فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسة الاقتصادية**، أطروحة دكتورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عنابة، 2013، ص 18.

[2] زين يونس، عوادي مصطفى، **المراجعة الداخلية وتكنولوجيا المعلومات وفق معايير المراجعة الدولية**، مطبعة سخري، الوادي، الجزائر، 2011، ص ص 38-39.

4- مساعدة المديرين والمسؤولين للمؤسسة في تسيير شؤون المؤسسة من خلال توفير ضمانات حول آلية الرقابة ومدى سلامتها والتأكيد لهم بأنها تعمل بشكل صحيح من أجل تحقيق الأهداف المسطرة.

5- التأكد من سلامة وصحة البيانات والمعلومة المثبتة في مختلف الدفاتر وأنه تم تسجيلها وفق المبادئ المحاسبية المتعارف عليها بالإضافة إلى التأكد من مدى الاعتماد على تلك المعلومات في اتخاذ القرارات.

المطلب الثالث: أنواع ووظائف التدقيق الداخلي

سوف نتعرض من خلال هذا المطلب إلى مختلف أنواع التدقيق الداخلي حيث تختلف أنواع التدقيق الداخلي باختلاف الغرض منه، ويمكن توضيح هذه الأنواع كما يلي:

الفرع الأول: أنواع التدقيق الداخلي

يمكن حصر أنواع التدقيق الداخلي في الأنواع التالية:

أولا- تدقيق المطابقة (الالتزام):

يهتم هذا التدقيق بمقارنة القاعدة مع الواقع من خلال التحقق من التطبيق الصحيح للقواعد والإجراءات ووصف العمل والخرائط التنظيمية وما إلى ذلك.

فتدقيق المطابقة يهدف إلى الامتثال للأحكام التنظيمية والقانونية والتحقق من إجراءات ونظم الرقابة الداخلية للمؤسسة.

ويعتمد المدقق على مجموعة من طرق الفحص والاختبارات من أجل التأكد من مدى التزام المؤسسة بالأنظمة والقوانين والإجراءات، وتتمثل أنواع فحص التطابق في[1]:

1-الفحص المستندي: فحص جميع البيانات المحاسبية والمعلومات الموقفة في المستندات والسجلات المحاسبية وفحص مختلف الأدلة التي تثبت صحة الإجراءات الرقابية كالتوقيع، الاعتماد وغيرها.

2- إعادة إجراءات الرقابة الداخلية: بمعنى أن يوفر المدقق الداخلي بنفسه بإجراءات الرقابة الداخلية للتأكد من سلامتها وصحتها كإعادة الاحتساب.

3-الملاحظة: من خلال قيام المدقق الداخلي بمشاهدة ومراقبة العمال والموظفين أثناء تأديته مهامهم، كمراقبة عمال مصلحة الإنتاج، مراقبة عمال قسم التوزيع أثناء تسليم البضاعة وغيرها.

4-الاستفسار: تعتبر الملاحظة مراقبة ظرفية ولكن تكون ذات مغزى لا بد من دعمها بالإشهار للشخص المعني من أجل التأكد من سلامة تطبيق الاجراءات.

[1] خلف عبد الله الواردات، **دليل التدقيق الداخلي وفق المعايير الدولية الصادرة عن IIA**، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص- ص 236-237.

ثانيا– التدقيق التشغيلي (العملياتي): وهو عملية تدقيق شاملة ومنتظمة تهدف للحصول على أدلة تتعلق بكفاءة وفعالية الأنشطة التشغيلية المراد تدقيقها ومقارنتها بالأهداف المسطرة، ويعرف التدقيق التشغيلي على أنه: "الفحص والتقويم الشامل لعمليات المؤسسة لغرض إعلام الإدارة عما إذا كانت العمليات المختلفة قد نفذت طبقا للسياسات الموضوعية والمتعلقة مباشرة بأهداف الإدارة".

بالإضافة إلى التعريف السابق فالتدقيق التشغيلي يهتم بتوقع كفاءة استخدام الموارد المادية والبشرية، وكذا تقييم إجراءات مختلف العمليات التي تقوم بها المؤسسة.

ثالثا– التدقيق المالي:

هو الفحص المنظم للعمليات المالية والقوائم والسجلات المحاسبية المتعلقة بها لتحديد مدى الالتزام بالمبادئ المحاسبية المتعارف عليها والسياسات الإدارية وأي متطلبات أخرى موضوعة مسبقا[1].

ومن أجل القيام بالتدقيق المالي لابد من التزام المدقق بمجموعة من القواعد والمتمثلة في: الصحة، الصلاحية، الاكتمال، التقييم، التصنيف، التوقيت، التجميع والتسجيل، وتتمثل أهداف التدقيق المالي فيما يلي[2]:

1- التحقق من سلامة العمليات المالية وأنها تمت وفق القواعد والقوانين.

2- التحقق من مدى الالتزام بتصنيف اللوائح والقوانين التنظيمية.

3- كشف الأخطاء والتلاعبات المالية.

4- تحديد نقاط القوة والضعف التي تتضمنها اللوائح والقوانين واقتراح وسائل لعلاجها.

5- التحقق من استخدام الموارد استخداما اقتصاديا وبكفاءة عالية.

رابعا– تدقيق نظم المعلومات (التدقيق الإلكتروني):

هو عملية تطبيق أي نوع من الأنظمة باستخدام تكنولوجيا المعلومات لمساعدة المدققي في التخطيط والرقابة وتوثيق أعمال التدقيق.

فتدقيق نظم المعلومات يعنى بفحص أنظمة تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة للتأكد من سلامتها ومدى تلبيتها لاحتياجات المؤسسة بأقل تكلفة وبكفاءة أكثر، ويعتمد تدقيق نظم المعلومات على مجموعة من الأساليب وهي:

---

[1] أحمد محمد العمري، فضل عبد الفتاح عبد الغني، **مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك التجارية اليمنية**، المجلة الأردنية في ادارة الأعمال،العدد 03، الأردن، 2006، ص 347.

[2] رأفت سلامة محمود، أحمد كلبوبة، عمر زريقات، **علم تدقيق الحسابات**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص 69.

1- أساليب بمساعدة الحاسب: (البرامج، أساليب بيانات الاختيار، برامج المنافع، برامج إدارة النظام) [1].

2- برامج التدقيق المدمجة.

ويسعى تدقيق نظم المعلومات إلى تحقيق مجموعة الأهداف المتمثلة في:

أ- استخدام التكنولوجيا بأقصى طاقة ممكنة مع توفير المعلومات السليمة للإدارة في الوقت المناسب.

ب-تحقيق الفعالية من خلال فحص فعالية الأنظمة الرقابية في المؤسسة والتي تشمل جميع أنشطتها.

ج-التأكد من استخدام تكنولوجيا بكل كفاية من أجل تقديم خدمات ذات أهمية بالنسبة للمؤسسة.

د-حماية أنظمة المعلومات والتكنولوجيا داخل المؤسسة من مختلف المخاطر التي تتعرض لها (فيروسات، قرصنة، ...الخ).

خامسا- تدقيق الأداء (تدقيق الكفاءة والفعالية):

في هذا النوع من التدقيق على المدقق الداخلي أن يصدر رأي ليس فقط على التطبيق السليم للقواعد ولكن أيضا على إصدار رأي حول جودة هذا التطبيق، ويسعى تدقيق الأداء إلى تحديد مواقع القوة ومواقع الضعف في أنشطة المؤسسة من أجل تقديم التوصيات الملائمة، ولمساعدة الإدارة على تقييم ومتابعة أنشطتها وتحسين خدماتها المقدمة.

ويعرف تدقيق الأداء على أنه: "تحسين الاقتصادية والكفاءة والفعالية التي تؤدي بها الأنشطة والوظائف التنظيمية"[2].

ومن خلال هذا التعريف نرى أن تدقيق الأداء يشتمل على ثلاثة عناصر أساسية وهي[3]:

1- **الاقتصادية:** توفير متطلبات المؤسسة في المكان والوقت والكمية المناسبين.

2- **الكفاءة:** بمعنى فعل ما هو أفضل، أي مدى الاستفادة من الإمكانات المتاحة بأفضل الطرق.

3- **الفعالية:** مدى تحقيق النتائج المرجوة مطابقة مع ما كان مسطر له.

الفرع الثاني: وظائف التدقيق الداخلي

تتمثل وظائف التدقيق الداخلي في الفحص، التقييم، المراقبة، والتنفيذ، وسوف نشرح كل وظيفة بالتفصيل[4]:

---

[1] أحمد حلمي جمعة، **تطور معايير التدقيق والتأكيد الدولية وقواعد أخلاقيات المهنة**، الطبعة الأولى، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص ص 115-117.

[2] خلف عبد الله الواردات، مرجع سابق، ص 272.

[3] المرجع نفسه، ص 272.

[4] عبد الرزاق محمد عثمان، **أصول التدقيق والرقابة الداخلية**، الطبعة الثانية، جامعة الموصل، بغداد، 1999، ص 151.

أولا– الفحص والتحقق: يقصد مراقبة سير العمليات التي تحدث داخل المؤسسة وذلك من أجل فحص جميع المستندات والدفاتر المحاسبية والتأكد من صحة البيانات المثبتة فيها، ومراقبة أصول المؤسسة والتحقيق من التقارير المالية، وتظهر أهمية الفحص والتحقق خاصة في المؤسسة الكبيرة ذات الفروع وأن المؤسسة تكون بحاجة إلى تقارير دورية عن أعمال تلك الفروع، ويشمل الفحص كل من:

1–السجلات: يتم فحص البيانات والمعلومات المحاسبية المثبتة في السجلات والدفاتر المحاسبية من أجل الوقوف على عملية التسجيل الدفتري تمت بطريقة صحيحة وسليمة ومثال ذلك:

- فحص فواتير المبيعات حسب التسلسل الرقمي.
- التحقق من أوامر الشراء ومطابقتها مع فواتير الشراء.
- اختيار توزيع المصروفات، الاستعارات الدائمة، ... الخ.

2–أصول المؤسسة: التحقق من وجود وصحة ممتلكات المؤسسة وذلك عن طريق الملاحظة المادية من أجل التأكد من أنها تستخدم بكفاية، والتأكد من طرف الموظفين.

كما يهدف التدقيق الداخلي للتأكد من أن المعالجة المحاسبية تتم وفق المبادئ المحاسبية للموجودات المتعارف عليها مثال ذلك التحقق من الموجودات النقدية يتم عن طريق الجرد النقدي للصندوق ومتابعة المتحصلات غير المودعة في البنك ومطابقة كشوف حساب البنك مع الدفاتر والسجلات.

3–التقارير: يقوم المدقق الداخلي بتدقيق مختلف التقارير وذلك بفحص المعلومات والبيانات الواردة في تلك التقارير من خلال مطابقة ما هو مثبت في التقارير مع مصدر تلك البيانات.

مثال ذلك: التحقق من تقدير عمر أرصدة حسابات العملاء، تقارير حوادث العمل، وغيرها.

ثانيا– التقييم: والمقصود به قدرة المدقق على وضع حكم حول قوة ومتانة النظام الداخلي والوقوف على نقاط الضعف فيه والقيام باقتراح التعديلات اللازمة، ويتمثل الدور التقييمي في:

1–تقييم نظام الرقابة الداخلية: من مقدرة النظام المحاسبي على:

- تقديم المعلومات والبيانات الكافية والدقيقة.
- حماية أصول المؤسسة من السرقة وسوء الاستخدام.
- المراقبة على جميع العمليات التشغيلية العملياتية.

2–تقويم الكفاية المحاسبية: من خلال فعالية الإجراءات المتبعة، استعمال المعدات، الاستغلال العقلاني المساحة المتاحة، وكفاية العنصر البشري.

تقييم الأداء الكلي للإدارات التشغيلية من وجهة نظر:

أ- التنظيم الإداري.

ب- السياسات الموضوعة والإجراءات التنظيمية.

ت- مستوى الأداء الفردي.

ان التقييم يجعل عمل المدقق الداخلي يشمل على كل أنشطة المؤسسة ما عدا الأنشطة الفنية التي يستطيع أن يستعين بخبراء فنيين من داخل أو خارج المؤسسة.

ثالثا- مراقبة التنفيذ: هي مرحلة ما بعد التقييم، أي لابد على المدقق من التأكد من أن السياسات الموضوعة والإجراءات التنظيمية قد اتبعت فعلا، وأن الصلاحيات الممنوحة لم تتجاوز، وإلا لن يكون لعمل المدقق الداخلي معنى، وتتمثل تلك المبادئ والإجراءات في:

1- المبادئ المحاسبية المتعارف عليها.

2- خلط وإجراءات وسياسات المؤسسة.

3- التعليمات والقوانين الحكومية.

ومثال على ذلك فحص بند من بنود الصرف من ناحية الصرف المستندي ليس كافي لتحقيق وظيفة التدقيق الداخلي، وإنما يجب مقارنته مع البند الذي حدد في الموازنة، والتعرف على سبب الصرف ومبرر وقيمة المبلغ المصروف، وقربه أو بعده عن المبلغ المعتمد في الموازنة[1].

المبحث الثاني: الإطار الدولي للممارسات المهنية

قام معهد المدققين الداخليين (IIA) بإنشاء الإطار الدولي للممارسات المهنية (IPPF)، الذي يضم المعايير الدولية للتدقيق الداخلي ومدونة قواعد السلوك المهني وميثاق التدقيق الداخلي من أجل تنظيم عمل المدقق الداخلي وجعله يتميز بالكفاءة والفعالية، بحيث يقوم معهد المدققين الداخليين (IIA) بإجراء تغييرات عليه في حال وجود نقائص نتيجة للتغيرات المستمرة التي تحدث في الأنشطة الإقتصادية.

المطلب الأول: المعايير الدولية للتدقيق الداخلي

تعتبر المعايير الدولية بمثابة المنطلق أو الأسس التي يعتمد عليها المدقق الداخلي أثناء عمله، مما تساهم في الوصول للأهداف المرجوة منه، والتي تنعكس بالإيجاب على المؤسسات المالية والإقتصادية من خلال تحسين أدائها وضمان إستمراريتها.

[1] محمود شوقي عطا الله، **دراسات متقدمة في المراجعة،مكتبة شباب القاهرة**، 1994، ص ص 25-26.

أولا: عموميات حول المعايير الدولية للتدقيق الداخلي

تعرف معايير التدقيق الداخلي بأنها المقاييس والقواعد التي يتم الإعتماد عليها في تقييم وقياس عمليات قسم التدقيق الداخلي، حيث تمثل المعايير نموذج ممارسة التدقيق كما يجب أن يكون، وذلك وفقا لما تم التوصل إليه وإعتماده من قبل معهد المدققين الداخليين[1]، بحيث تتمثل أهداف هذه المعايير فيما يلي[2]:

1- بيان المبادئ الأساسية التي تمثل الممارسة المهنية للتدقيق الداخلي.

2- وضع إطار لأداء وتعزيز القيمة المضافة التي تحققها أنشطة التدقيق الداخلي إلى أوسع مدى ممكن.

3- وضع أسس لقياس وتقييم أداء التدقيق الداخلي.

4- تحسين العمليات التنظيمية والتشغيلية.

أما أهمية هذه المعايير فتمثل فيما يلي[3]:

أ- تعتبر ضرورية بالنسبة للمدققين الداخليين لأنها تضع المبادئ الأساسية التي ينتظر أن يلتزموا بها عند ممارستهم لمهامهم بحيث يحققون الهدف من وجودهم.

ب- المعايير ضرورية بالنسبة للإدارة، إذ أن وجود معايير مهنية يلتزم بها المدققون الداخليون سيمكن الإدارة من الإعتماد على التأكيدات والتقارير التي يقدمها لها المدققون الداخليون عند أداء وظائفهم في المؤسسة.

ت- وجود معايير مهنية يلتزم بها المدققون الداخليون يعتبر ضروريا بالنسبة للمدقق الخارجي ليطمئن على متانة وكفاءة عمل المدققين الداخليين.

ث- يتم الإسترشاد بالمعايير عند إعداد المواد التدريبية للمهنيين الجدد.

وعرفت هذه المعايير العديد من التطورات، بحيث تم إصدارها لأول مرة من قبل معهد المدققين الداخليين (IIA) سنة 1978 وتضمنت هذه المعايير خمسة أقسام رئيسية (الإستقلالية، العناية المهنية، نطاق التدقيق الداخلي، إدارة عملية التدقيق الداخلي وإدارة دائرة التدقيق الداخلي)، أما في سنة 2000 تم إدخال تعديلات على قائمة المعايير الصادرة في سنة 1978، بحيث تم تقسيم هذه المعايير إلى سلسلتين[4]، وتتمثل هاتين السلسلتين فيما يلي:

---

[1] أحمد محمد العمري وفضل عبد الفتاح عبد المغني، **مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك التجارية اليمنية**، المجلة الأردنية في ادارة الأعمال، العدد 03، الجامعة الأردنية، الأردن، 2006، ص 346.

[2] ميشيل سويدان وبلال أبو رزيق، **مدى الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي الدولية في شركات الكهرباء الأردنية**، المجلة الأردنية في ادارة الأعمال، المجلد 09، العدد 03، الجامعة الأردنية، الأردن، 2013، ص 542.

[3] أحمد محمد العمري وفضل عبد الفتاح عبد المغني، مرجع سابق، ص 346.

[4] ميشيل سويدان وبلال أبو رزيق، مرجع سابق، ص 543.

- **السلسة 1000 (معايير الصفات)**: تقوم معايير هذه السلسلة على تحديد الخصائص التي يجب أن يتحلى بها الأطراف القائمين على أنشطة التدقيق الداخلي[1].
- **السلسة 2000 (معايير الأداء)**: تشير هذه المعايير إلى قياس كفاءة أعمال التدقيق الداخلي وتضمن الأبعاد الآتية: إدارة نشاط التدقيق الداخلي، طبيعة عمل نشاط التدقيق الداخلي، الإسهام في تحسين المخاطر وإدارتها على نحو كفؤ، الرقابة والحوكمة والتخطيط للقيام بالعمل، وضع خطة للعمل الذي يراد إنجازه من قبل المدقق الداخلي وعرضه على لجنة التدقيق، توصيل نتائج العمل ومدى تقبل الإدارة للمخاطر ومناقشتها[2].

وفي أكتوبر 2003 أصدر المعهد قائمة معايير جديدة وبدأ العمل بها مع بداية سنة 2004 ولكنها لم تؤثر على البناء العام للمعايير، بحيث كانت بمثابة تعديلات على المعايير، وقد جرى أيضا تعديل أخر في أكتوبر 2008 وبدأ العمل به مع بداية سنة 2009، ثم تعديل أخر في أكتوبر 2010 والعمل به كان بداية سنة 2011[3]، أما آخر تعديل كان في أكتوبر 2016 والتطبيق الفعلي كان في جانفي 2017، بحيث لدينا الجدول التالي يوضح أخر التعديلات والمتمثلة فيما يلي:

الجدول رقم (01): آخر التعديلات للمعايير الدولية للتدقيق الداخلي 2017

رقم المعيار	موضوع المعيار	توضيح
1112	دور الرئيس التنفيذي لرئيس التدقيق خارج اطار التدقيق الداخلي	معيار جديد
1130	تقديم خدمات توكيد لمجالات خضعت سابقا لخدمات استشارية	معيار جديد
1312	التقييمات الخارجية	تعديل المعيار
1320	برنامج تأكيد وتحسين الجودة	تعديل المعيار
2000	فعالية ادارة التدقيق الداخلي	تعديل المعيار
2050	التنسيق مع الأطراف الأخرى	تعديل المعيار

[1] Saidj Faiz, **Methodologie et cadre de reference des pratiques professionnelles de L'audit Interne**, Revue Nouvelle Economie, N (11), Vol (02), Université Khemis Miliana, 2014, P25.

[2] شاهار فلاح العرود وطلال حمدون شكر، **جودة تكنولوجيا المعلومات وأثرها في كفاءة التدقيق الداخلي في الشركات الصناعية والخدمية المساهمة العامة الأردنية**، المجلة الأردنية في ادارة الأعمال، المجلد 05، العدد 04، الجامعة الأردنية، 2009، ص 478.

[3] باسم حجار، **التغييرات المقترحة على المعايير الدولية، ما هي التغيرات المقترحة وما طبيعتها؟**، مجلة جمعية التدقيق الداخلي الأردنية، العدد 02، الأردن، 2016، ص 08.

2060	رفع التقارير الى الادارة العليا والمجلس	تعديل المعيار
2410	معايير التبليغ	تعديل المعيار

المصدر: باسم حجار، التغييرات المقترحة على المعايير الدولية، ما هي التغيرات المقترحة وما طبيعتها؟، مجلة جمعية التدقيق الداخلي الأردنية، العدد 02، الأردن، 2016، ص 08.

وعليه سنقوم بعرض جدول يلخص كل المعايير الدولية للتدقيق الداخلي حسب آخر تعديل قام به معهد التدقيق الداخلي (IIA) في أكتوبر 2016 والذي تم تطبيقه منذ 01 جانفي 2017:

الجدول (02): ملخص المعايير الدولية للتدقيق الداخلي

رقم المعيار	معايير الصفات (السلسة 1000)	رقم المعيار	معايير الأداء (السلسلة 2000)
1000	الغرض، السلطة والمسؤولية	2000	ادارة نشاط التدقيق الداخلي
1010	الاقرار بالتوجيهات الالزامية في ميثاق التدقيق الداخلي	2010	التخطيط
1100	الاستقلالية الموضوعية	2020	التبليغ والموافقة
1110	الاستقلالية التنظيمية	2030	ادارة الموارد
1111	التفاعل المباشر مع المجلس	2040	السياسات والإجراءات
1112	دور الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي خارج اطار التدقيق الداخلي	2050	التنسيق والاعتماد
1120	الموضوعية الفردية	2060	ابلاغ ادارة العليا ومجلس الادارة
1130	معوقات الاستقلالية والموضوعية	2070	مزود الخدمات الخارجي والمسؤولية التنظيمية عن التدقيق الداخلي
1200	المهارة والعناية المهنية اللازمة	2100	طبيعة العمل
1210	المهارة	2110	الحوكمة
1220	العناية المهنية اللازمة	2120	ادارة المخاطر
1230	التطور المهني المستمر	2130	الرقابة
1300	برنامج تأكيد وتحسين الجودة	2200	تخطيط مهمة التدقيق الداخلي
1310	متطلبات برنامج تأكيد وتحسين الجودة	2201	اعتبارات التخطيط

1311	التقييمات الداخلية	2210	أهداف مهمة التدقيق الداخلي
1312	التقييمات الخارجة	2220	نطاق مهمة التدقيق الداخلي
1320	التقارير المتعلقة ببرنامج تأكيد وتحسين الجودة	2230	تخصيص الموارد لمهمة التدقيق الداخلي
1321	استعمال عبارة "متقيد بالمعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي"	2240	برنامج عمل مهمة التدقيق الداخلي
1322	الافصاح عن حالات عدم التقيد	2300	تنفيذ مهمة التدقيق الداخلي
		2310	تحديد المعلومات
		2320	التحليل والتقييم
		2330	توثيق المعلومات
		2340	الاشراف على المهمة
		2400	تبليغ النتائج
		2410	مقاييس التبليغ
		2420	جودة التبليغات
		2421	الخطأ والهفوة
		2430	استخدام عبارة "تم اجراؤه وفقا للمعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي"
		2431	الافصاح عن حالات عدم التقييد في المهمة
		2440	نشر النتائج
		2450	الآراء الكلية العامة
		2500	مراقبة سير العمل
		2600	التبليغ عن قبول المخاطر

المصدر: أبوبكر الصديق قيدوان، التدقيق الداخلي ودوره في تقييم نظام الرقابة الداخلية كآلية لإدارة المخاطر في البنوك التجارية، أطروحة دكتورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة شلف، 2019، ص 45

المطلب الثاني: مدونة قواعد السلوك

تعتبر مدونة قواعد السلوك بمثابة أسس تنظم عمل المدقق الداخلي فيما يخص الجانب الأخلاقي، من خلال إبراز كيفية تعامله أخلاقيا مع الأحداث الجارية في المؤسسة ومع الأطراف الفاعلة فيها، وبالتالي تعتبر كمكمل بالنسبة لمعايير التدقيق الداخلي يعتمد عليهما المدقق الداخلي أثناء عمله.

الفرع الأول: المبادئ الأساسية المدونة قواعد السلوك

تعتبر المبادئ الأساسية المدونة قواعد السلوك ذات صلة بمهنة وممارسة التدقيق الداخلي[1]، بحيث تتمثل هذه المبادئ فيما يلي[2]:

أولا– النزاهة: تولد نزاهة المدققين الداخليين الثقة ومن ثم فهي توفر الأساس للإعتماد على حكمهم.

ثانيا–الموضوعية: يظهر المدققون الداخليون أعلى مستوى من الموضوعية المهنية عن جمع وتقييم وتوصيل المعلومات عن النشاط أو العملية الجاري فحصها، ويقوم المدققون الداخليون بتقييم متوازن لكل الظروف ذات الصلة ولا يتأثرون بمصالحهم الذاتية أو بالآخرين عند إصدار الأحكام.

ثالثا–السرية: يحترم المدققون الداخليون قيمة وملكية المعلومات التي يحصلون عليها ولا يفشون المعلومات بدون سلطة مناسبة ما لم يكن هناك إلتزام قانوني أو مهني للقيام بذلك.

رابعا–الكفاءة: يطبق المدققون الداخليون المعرفة والمهارات والخبرة اللازمة عند أداء خدمات التدقيق الداخلي.

الفرع الثاني: قواعد السلوك المهني

تصف قواعد السلوك المهني التصرفات المتوقعة من المدققين الداخليين وتساعدهم على تطبيق هذه المبادئ على أرض الواقع وتشكل توجيها للسلوكيات الأخلاقية للمدققين الداخليين[3].

---

[1] Institut Français de L'audit et du control Interne (IFACI), Cadre Référence International des pratiques Professionnesllles de L'audit Unterne, France, 2013, P18.

[2] طارق عبد العال حماد، **حوكمة الشركات والأزمة المالية العالمية**، الدار الجامعية، مصر، 2009، ص ص 301-302.

[3] وزارة المالية لدولة فلسطين، **وحدة التنسيق المركزي للتدقيق الداخلي**، معايير ومبادئ مهنة التدقيق الداخلي في الدوائر الحكومية الفلسطينية، الطبعة الأولى، فلسطين، 2014، ص 14.

وتتمثل هذه القواعد فيما يلي[1]:

أولا– النزاهة: يجب على المدققين الداخليين أن يقوموا بما يلي:

1- يجب أن يؤدوا عملهم بكل صدق، إجتهاد ومسؤولية.

2- يجب مراعاة القوانين من خلال القيام بالإفصاحات المفروضة من قبل القوانين ومعايير المهنة.

3- يجب إحترام والمساهمة في الأهداف المشروعة والأخلاقية للمؤسسة، وعدم القيام بتصرفات تشوه مصداقية مهنة تدقيق الداخلي أو المؤسسة.

ثانيا– الموضوعية: يجب على المدققين الداخليين أن يقوموا بما يلي[2]:

1- جب أن لا يشاركوا في آية نشاط أو علاقة قد تضعف تقييمهم غير المتحيز.

2- عدم قبول أي شئ قد يضعف أو يفترض أن يضعف حكمهم المهني.

3- يجب الإفصاح عن جميع الحقائق المادية المعروفة لديهم إذا لم يتم الإفصاح عنها، والتي قد تشوه الإبلاغ عن الأنشطة محل التدقيق.

ثالثا–السرية: يجب على المدققين الداخليين أن يقوموا بما يلي[3]:

1- يجب أن يكونوا حذرين في إستخدام وحماية المعلومات التي اكتسبوها أثناء تأدية واجباتهم.

2- لا يجوز إستخدام المعلومات لأي مكاسب شخصية أو أي شكل من الأشكال التي تكون مخالفة للقانون، أو تضر بالأهداف المشروعة والأخلاقية للمؤسسة.

رابعا–الكفاءة: يجب على المدققين الداخليين أن يقوموا بما يلي[4]:

1- ألا يؤدوا سوى الخدمات التي تكون لديهم المعرفة والمهارة والخبرة اللازمة لها.

2- أن يؤدوا خدمات التدقيق الداخلي وفقا للمعايير الدولية المهنية لممارسة التدقيق الداخلي.

3- أن يعملوا بإستمرار على تحسين مهاراتهم وفاعلية وجودة الخدمات التي يؤدوها.

---

[1] K.H, spencer Pickett, **The Internal Auditing Handbook**, **John Wiley et Sons**, Second edition, United Kingdom, 2003, PP 273-274.

[2] خلف عبد الله الوردات، **التدقيق الداخلي بين النظرية والتطبيق وفقا لمعايير التدقيق الداخلي الدولية**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 67.

[3] صالحي محمد، **التدقيق الداخلي ودوره في الرفع من انافسية المؤسسة**، الطبعة الأولى، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، رماح، الأردن، 2016، ص 70.

[4] Yvon Mougin, **Les Nouvelles Pratiques De L'audit De Management QSEP**, Afnor, Paris, 2013, P107.

المطلب الثالث: ميثاق التدقيق الداخلي

يعتبر ميثاق التدقيق الداخلي العنصر الثالث المكون الإطار الدولي للممارسات المهنية (IPPF)، ويتم إعداده إعتمادا على المعايير الدولية للتدقيق الداخلي ومدونة السلوك المهني، بحيث يهدف إلى تلخيص إطار عمل المدقق الداخلي.

الفرع الأول: عموميات حول ميثاق التدقيق الداخلي

يعرف ميثاق التدقيق الداخلي بأنه الوثيقة الرسمية التي تحدد مهمة وسلطات ومسؤوليات وظيفة التدقيق الداخلي، كما تحدد وضعيته ونطاق عمله في المؤسسة[1]، بحيث يتم صياغة هذا الميثاق من طرف المدير التنفيذي للتدقيق ويتم المصادقة عليه من طرف أعلى مستوى في المؤسسة في حال عدم وجود لجنة التدقيق، أما في حال وجودها تقوم هذه الأخيرة بالموافقة عليه[2]، كما يجب إعادة تقييم هذا الميثاق بشكل دوري وأن يكون مرن مع متغيرات بيئة الأعمال[3]، أما محتويات ميثاق التدقيق الداخلي تتمثل في العناصر التالية[4]:

1- نطاق الخدمات والعمل الذي يجب أن يقوم به المدقق الداخلي.

2- أهداف أنشطة التدقيق الداخلي.

3- سلطات أنشطة التدقيق الداخلي التي تمكنه من فحص السجلات ومتابعة الموظفين والإطلاع على ممتلكات المؤسسة.

4- مساءلة أنشطة التدقيق الداخلي.

5- مسؤوليات أنشطة التدقيق الداخلي.

الفرع الثاني: نموذج لميثاق التدقيق الداخلي

سنقوم بعرض نموذج لميثاق التدقيق الداخلي لمؤسسة اقتصادية التي قامت بنشره في جويلية 2014، بحيث تضمن هذا الميثاق مايلي[5]:

---

[1] Insttitut Français de L'Audit et du contrôle Interne (IFACI), Les Oitils de L'audit Interne- 40 Fiches pour Conduire une mission d'audit, Editions Eyrolles, France, 2013, P103.

[2] طارق عبد العال حماد، مرجع سابق، ص 288.

[3] أحمد صالح العمرات، **المراجعة الداخلية– الاطار النظري والمحتوى السلوكي**، الطبعة الأولى، دار البشير للنشر والتوزيع، الأردن، 1990، ص 45.

[4] أبو بكر الصديق قيدوان، مرجع سابق، ص 51.

[5] فتحي رزق الوافيري، أحمد عبد المالك محمد، **دراسة في الرقابة والمراجعة الداخلية**، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2002، ص 227.

أولا– الهدف:

يتمثل الدور الرئيسي للتدقيق الداخلي في مساعدة مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على حماية أصول وسمعة وإستدامة المؤسسة، كما يوفر تأكيدا مستقلا وموضوعيا حول مدى كفاية تصميم الإطار الخاص بإدارة المخاطر والرقابة والحوكمة للمجموعة البنكية المصمم من قبل الإدارة.

كما تبنت المؤسسة هيكل إدارة المخاطر والرقابة الداخلية يشار إليه باسم "خطوط الدفاع الثلاثة"، لضمان تحقيق أهدافها التجارية مع تلبية المتطلبات التنظيمية والقانونية ومسؤولياتها تجاه المساهمين والزبائن والموظفين.

ثانيا– السلطات:

تستمد الأطراف القائمة على أنشطة التدقيق الداخلي سلطتها من لجنتي التدقيق والمخاطر وهما عبارة عن لجنتين فرعيتين تابعتين لمجلس إدارة المؤسسة، ولها كل السلطات والصلاحيات في الإطلاع وفي أي وقت على جميع السجلات ومتابعة الموظفين وجميع العمليات الجارية، كما تشرف لجنة التدقيق على التدقيق الداخلي من خلال تتبع مدى إستقلاليته ومتابعة ميزانيته وخطة عمله، كما توافق لجنة التدقيق على تعيين أو عزل المدير التنفيذي للتدقيق الداخلي الخاص بالمؤسسة، كما يعتبر المدير التنفيذي للتدقيق الداخلي عضو في مجلس إدارة المجموعة ولكنه لا يشارك في إتخاذ القرار.

ثالثا– الإستقلالية والموضوعية:

تعتبر إستقلالية التدقيق الداخلي أمر أساسي لقدرته على تحقيق تغطية موضوعية لجميع أجزاء المؤسسة محل التدقيق، ويجب أن يكون محايدا وغير متحيز وتجنب أي تعارض في المصالح.

يجب أن تكون وظيفة التدقيق الداخلي بعيدة عن تدخل أي عنصر في المؤسسة، بما في ذلك إختيار النطاق والإجراءات وتوقيت عملية التدقيق أو محتوى التقرير من أجل الحفاظ على الموضوعية.

رابعا– المساءلة ونطاق العمل:

المدير التنفيذي للتدقيق الداخلي يخضع للمساءلة عن الأمور التالية:

1- حول خطة التدقيق وبرنامج العمل المستند إلى المخاطر الذي يتم إعتمادها من طرف لجنة التدقيق سنويا، والتي تغطي المخاطر الرئيسية والناشئة والإلتزامات التنظيمية بما يتماشى مع أطر إدارة المخاطر والرقابة الداخلية للمؤسسة.

2- حول الإشراف ومدى التحكم في وظيفة التدقيق الداخلي للمؤسسة، أما نطاق عمل وظيفة التدقيق الداخلي يشمل الأمور التالية:

3- يجب أن يوفر برنامج التدقيق تأكيدات موضوعية لمجلس الإدارة والإدارة العليا.

4- يجب أن يغطي التدقيق مجالات الحوكمة، الرقابة وإدارة المخاطر.

5- يجب على وحدات التدقيق الداخلي إقامة علاقات وثيقة مع المدققين الخارجيين وإبلاغهم بأنشطة ونتائج التدقيق الداخلي، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة أمام المدققين الخارجيين للإطلاع على جميع تقارير التدقيق الداخلي والسجلات الداعمة.

6- يجب على وحدات التدقيق الداخلى تقليم تأكيدات مستقلة حول إدارة الغش والإحتيال.

خامسا–معايير ممارسة التدقيق الداخلي:

يجب على المدققين الداخليين إظهار أعلى مستوى من الموضوعية المهنية أثناء قيامهم بجمع وتقيم وتوصيل المعلومات عن النشاط أو العمليات الجاري فحصها، كما يجب أن يتمتعوا بالعناية المهنية (الحذر المهني) أثناء أدائهم لواجباتهم.

تلتزم وحدات التدقيق الداخلي للمؤسسة أثناء عملها بتعريف ومعايير التدقيق الداخلي ومدونة قواعد السلوك الصادرين عن معهد المدققين الداخليين (IIA).

تمت الموافقة على هذا الميثاق من طرف لجنة التدقيق للمؤسسة محل الدراسة، بحيث يتم مراجعته سنويا من طرف المدير التنفيذي للتدقيق الداخلي، حيث سيتم إعتماد أي تغييرات رسمية من قبل لجنة التدقيق للمؤسسة[1].

المبحث الثالث: مراحل تنفيذ عملية التدقيق الداخلي

حتى تحقق وظيفة التدقيق الداخلي الأهداف المرجوة منها، يجب أن تمر مهمتها بأربع مراحل أساسية، بحيث تقوم كل مرحلة على مجموعة من الاجراءات المستمدة من الاطار الدولي للممارسات المهنية (IPPF)، واحترام تطبيق هذه الاجراءات يساعد القائمين على وظيفة التدقيق الداخلي أداء عملهم بكل نزاهة وموضوعية، مما سينعكس إيجابا على تحسين وضعية الإقتصادية.

المطلب الأول: مرحلة تنظيم قسم التدقيق الداخلي

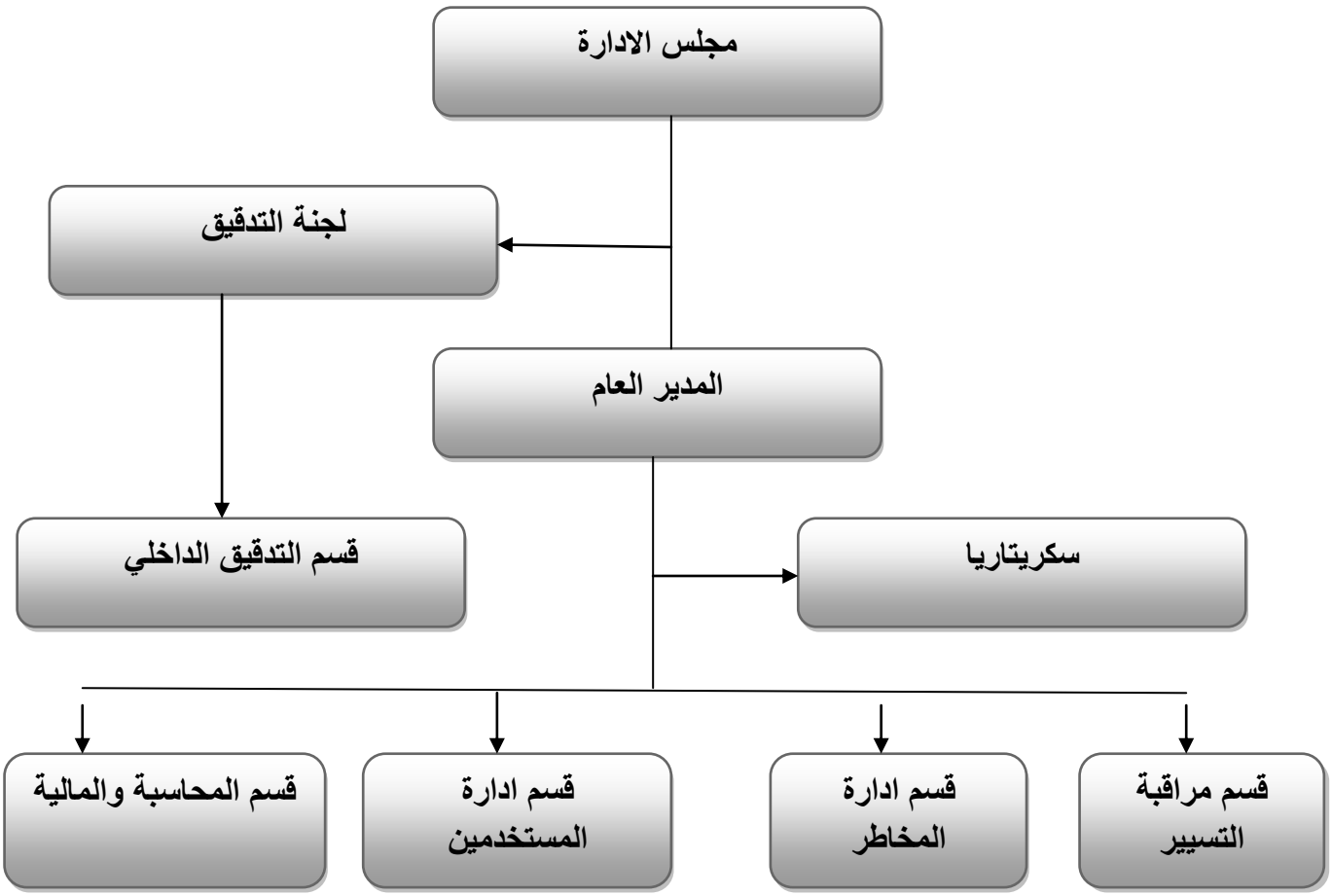
تعتبر مرحلة تنظيم قسم التدقيق الداخلي بمثابة المرحلة القاعدية المهمة التدقيق الداخلي، لأنها تقوم على تجهيز الأفراد القائمين عليه، من خلال تحديد نطاق عمل كل فرد، وحتي يستطيع كل فرد أداء عمله بكل إستقلالية يجب أن يكون قسم التدقيق الداخلي في وضعية مثلى في الهيكل التنظيمي.

[1] بلبع محمد عبد، **حوكمة الشركات ودورها في مواجهة الاختلافات الادارية والمالية**، المنظمة العربية للتنمية الادارية، جامعة الدول العربية، مصر، 2006، ص 65

الفرع الأول: وضعية قسم التدقيق الداخلي في الهيكل التنظيمي للمؤسسة

حتى تؤدي وظيفة التدقيق الداخلي دورها بفعالية من أجل تحقيق الأهداف المرجوة منها، يجب أن يكون قسم التدقيق الداخلي في وضعية تجعله يمارس مهامه بكل إستقلالية، لدينا الشكل التالي يوضح الوضعية المثلى لقسم التدقيق الداخلي في الهيكل التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية:

الشكل رقم (01): الوضعية المثلى لقسم التدقيق الداخلي في الهيكل التنظيمي للمؤسسة



المصدر: خلف الله عبد الوردات، التدقيق الداخلي بين النظرية والتطبيق وفقا لمعايير التدقيق الداخلي الدولية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 67

من خلال الشكل نستنتج أن تبعية التدقيق الداخلي للمدير العام يجعل تركيز المدقق على ما هو دون الإدارة العامة للمؤسسة لأنه سيوجه تقاريره للمدير العام وهذا يعني عدم قدرته على التقرير عما قد يؤثر على الشفافية المالية بسبب سياسات المدير العام، وعندما يرتقي المركز الوظيفي للتدقيق الداخلي في الهيكل التنظيمي ليصبح تابعا لمجلس الإدارة فإن نطاق العمل قد يتغير ومحتويات التقارير قد تتغير وذلك بسبب قدرة المدقق الداخلي في

التركيز على كل ما هو دون مجلس الإدارة، أما تبعيته للجنة التدقيق تعتبر الوضعية الأفضل بسبب تحرر المدقق الداخلي من ضغوطات الإدارة ومجلس الإدارة[1].

الفرع الثاني: الأطراف المكونة لقسم التدقيق الداخلي

يتكون قسم التدقيق الداخلي من أربعة أطراف رئيسية، بحيث تختلف وظيفة كل طرف وذلك حسب تدرج رتبته، وعليه تتمثل هذه الأطراف فيما يلي:

أولا– المدير التنفيذي لقسم التدقيق الداخلي: يقوم بإدارة قسم التدقيق الداخلي من خلال الإشراف على أعمال المدققين الداخليين ويوجههم الأعمال التدقيق حسب برنامج عمل مفصل[2]، بالإضافة إلى مسؤوليات أخرى تتمثل فيما يلي:

1- القيام بإدارة أنشطة التدقيق الداخلي من أجل ضمان تقدم قيمة مضافة للمؤسسة.

2- ضمان قيام أنشطة التدقيق الداخلي وفقا للمعايير الدولية للتدقيق الداخلي.

3- إعلام (المدققين الداخليين، الإدارة العليا ومجلس الإدارة) حول أدوار ومسؤوليات أنشطة التدقيق الداخلي وكيفية إدارته[3].

4- القيام بإعداد إستبيانات (إجراء دراسات إستطلاعية) وتوزيعها على جميع المستويات، والعمل على تنفيذ نتائج الإستبيانات (القيام بالتحسينات).

5- القيام بالتخطيط لعملية التدقيق الداخلي، والإبلاغ عن نتائج التدقيق الداخلي وتأكد من مدى توافقها مع (مفهوم التدقيق الداخلي، قواعد السلوك المهني والمعايير الدولية للتدقيق الداخلي)[4].

ثانيا– رئيس قسم التدقيق الداخلي: تتمثل مسؤولياته فيما يلي[5]:

1- المسؤولية عن أداء المدققين من خلال توجيههم وتدريبهم.

2- وضع وتطبيق وتحديث برامج التدقيق لكل مهمة تدقيق.

3- التأكد من أن أعمال التدقيق قد تمت بموضوعية وإستقلالية تامة من قبل المدققين.

---

[1] أحمد قايد نور الدين، **التدقيق المحاسبي وفقا للمعايير الدولية**، الطبعة الأولى، دار الجنان للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص ص 75-76.

[2] عبد الله خلف الوردات، مرجع سابق، ص 263.

[3] James C.paterson, **lean auditingM driving added value and efficience in intrenal audit**, johns wiley et sons, United kingdom, 2015, P24.

[4] محمد صالح فروم، **دور التدقيق الداخلي في تفعيل حوكمة المؤسسات العمومية الاقتصادية لولاية سكيكدة**، مجلة أرصاد للدراسات الاقتصادية والادارية، مجلد 02، العدد 02، جامعة سكيكدة، 2019، ص 07.

[5] خلف عبد الله الوردات، مرجع سابق، ص ص 266-267.

4- تدقيق ملفات أوراق العمل في جميع مراحل التدقيق على المهمة والتأكد من أن ملفات التدقيق قد أنجزت بالإستناد إلى السياسات وإجراءات التدقيق الداخلي الواردة في الدليل.

5- مناقشة مسودة تقرير التدقيق مع مدير التدقيق الداخلي.

6- أية مسؤوليات أخرى يكلف بها من قبل مدير التدقيق الداخلي.

ثالثا- المدقق الرئيسي: تتمثل مسؤولياته فيما يلي[1]:

1- يعتبر مسؤولا عن أعمال التدقيق الجارية تحت إشراف رئيس التدقيق.

2- الإشراف على المدققين المساعدين أثناء عملية التدقيق.

3- التأكد من إتباع خطوات برامج التدقيق المعتمدة.

4- إجراء بعض التعديلات على إجراءات التدقيق عند الحاجة.

رابعا- المدققين المساعدين : يكلف الموظفون المساعدون بأعمال التدقيق التفصيلية تحت إشراف المدققين الرئيسيين وتوجيهاتهم بالنظر إلى أن المدققين الذين يشتغلون هذه الوظائف هم في معظمهم مدققون مبتدئون ويلزمهم التدريب خصوصا خلال الأشهر الأولى من إلتحاقهم بالعمل[2].

الفرع الثالث: المهارات الواجب توفرها في المدققين الداخليين

حتى تودي الأطراف المكونة لقسم التدقيق الداخلي عملها وفق الإطار الدولي للممارسات المهنية (IPPF)، وتحقيق الأهداف المرجوة منها، يجب أن تتوفر فيها مجموعة من المهارات والمتمثلة فيما يلي:

1- المهارة في تطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي وإجراءاتها وأساليبها[3].

2- الإلمام بمبادئ المحاسبة، الإقتصاد، القانون، الجباية وأنظمة المعلومات الإلكترونية بالإضافة إلى فهم مبادئ الإدارة من أجل تمييز وتقييم أهمية الإنحرافات عن العمل المؤدي بشكل جيد[4].

3- يجب أن يتمتع المدققون الداخليون بمهارات كيفية الإتصال والإقناع والتواصل مع الآخرين.

4- يجب تتوفر في المدققين الداخليين القدرة على الحصول على المعلومات من الموظفين العاملين في المؤسسة.

---

[1] نور الدين حامد ومريم عمارة، **التدقيق الداخلي للتثبيتات في المؤسسات الاقتصادية**، الطبعة الأولى، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص 49.

[2] خالد راغب الخطيب، **التأمين من الناحية المحاسبية والتدقيقية**، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2009، ص 166.

[3] نور الدين أحمد قايد، مرجع سابق، ص 156.

[4] خلف عبد الله الوردات، مرجع سابق، ص 279.

5- الإلمام بشكل جيد بأهداف المؤسسة وسياساتها وخططها وبرامجها وعملياتها ونشاطاتها.

6- يجب أن يحافظ المدققون الداخليون على كفاءتهم وقدراتهم المهنية والفنية من خلال التطوير والتعليم المستمر، والتعرف على التطورات والمتغيرات الحديثة في معايير التدقيق الداخلي، ويمكن تحقيق ذلك بالإشتراك في برامج التدريب والأبحاث المتخصصة وحضور المؤتمرات، وكذلك الإشتراك في جمعيات لها علاقة بالمهنة والحصول على نشرات لها علاقة بالمحاسبة، التدقيق والتدقيق الداخلي[1].

المطلب الثاني: مرحلتي الإعداد وتطبيق المهمة

بعد تنظيم قسم التدقيق الداخلي، يتم التنقل إلى مرحلتي الإعداد وتطبيق مهمة التدقيق الداخلي من أجل الإنتقال إلى المرحلة النهائية والمتمثلة في إعداد التقرير، بحيث تضم كل مرحلة مجموعة من المراحل الفرعية.

الفرع الأول: مرحلة إعداد مهمة التدقيق الداخلي

تضم هذه المرحلة مجموعة من المراحل الفرعية التي تساهم في الإعداد المهمة التدقيق الداخلي، وتتمثل هذه المراحل فيما يلي:

أولا– الأمر بالمهمة: هو عبارة عن وثيقة تسمح للمدقق الداخلي ببدء عمله بطريقة قانونية[2]، ويجب أن تضم هذه الوثيقة المعلومات التالية[3]:

1- تحديد النشاطات والوظائف المعنية بعملية التدقيق.

2- تحديد نطاق كل مهمة والأهداف المنتظرة منها.

3- تحديد المنهجية المستعملة في كل مهمة.

4- تحديد المجال الزمني والموارد المخصصة لكل مهمة.

ثانيا– القيام بالدراسة الأولية: تقوم هذه المرحلة على دراسة جميع المعلومات المفيدة التي تم جمعها والمتعلقة بالمؤسسة أو الأنشطة محل التدقيق، بالإضافة إلى تطوير الإستبيانات وإجراء بعض المقابلات مع المسؤولين الرئيسيين، بحيث يساعد هذا العمل على إنشاء مرجع للأنشطة محل التدقيق.

ثالثا– تحليل المخاطر: يتم تحليل المخاطر من الإطلاع على طبيعة وقوة أنظمة الرقابة الداخلية، بحيث تسمح

---

[1] نور الدين أحمد قايد، مرجع سابق، ص 157.

[2] زياني عبد الحق، **دور التدقيق الداخلي في حوكمة الشركات**، أطروحة دكتورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2014، ص 55.

[3] برابح بلال، **تقييم دور المراجع الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية– دراسة عينة من المراجعين الداخليين**، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2015، ص 62.

بفهم تنظيم ووظائف الأنشطة محل التدقيق، من خلال الإعتماد على خرائط التدفق التي تسمح بتحديد نقاط القوة والضعف التي من خلالها يتم توجيه أعمال التدقيق التي سيتم تنفيذها لاحقا.

رابعا– إعداد التقرير التوجيهي: بعد الانتهاء من المرحلة الإعدادية وقبل البدء في مرحلة الفحص يتم إعداد التقرير التوجيهي الذي يعرض فيه مناطق الخطر التي يجب على المدققين الداخليين فحصها، وبالتالي تحديد نطاق التدخل بدقة.

الفرع الثاني: مرحلة تطبيق المهمة

تضم هذه المرحلة مجموعة من المراحل الفرعية التي تساهم في تطبيق مهمة التدقيق الداخلي، وتتمثل هذه المراحل فيما يلي:

أولا– الاجتماع الإفتتاحي: يهدف هذا الاجتماع إلى مايلي :

1- التذكير بالأهداف العامة للتدقيق الداخلي.

2- دراسة وتحليل التقرير التوجيهي ومناقشته.

3- تحديد المواعيد والأشخاص الذين سيتعامل معهم المدقق الداخلي.

4- تحديد الشروط المادية للمهنة.

5- التذكير بالإجراءات الميدانية خلال عملية التدقيق.

ثانيا– برنامج التدقيق: هو وثيقة داخلية يتم إعدادها من طرف فريق التدقيق وتحت إشراف المدير التنفيذي القسم التدقيق الداخلي، بحيث يسمح للمدققين الداخليين بمعرفة التحقيقات الواجب القيام بها، الأسئلة الواجب طرحها والإجراءات الواجب القيام بها[1].

ثالثا– إعداد إستبيان نظام الرقابة الدخلية: هو عبارة عن وثيقة مهمته تحديد الإجراءات الخاصة والضرورية للرقابة الداخلية بالنسبة لكل وظيفة، وتعرض النقاط التي يتم فحصها عن طريق إستخدام الأسئلة المغلقة أو المفتوحة، بحيث تتضمن خمسة أسئلة أساسية (من؟، ماذا؟ أين؟، متى؟ وكيف؟)[2].

رابعا– العمل الميداني: يتمثل في الإنطلاقة الرسمية لعملية التدقيق وهذا بتطبيق برنامج العمل في الواقع الميدانية[3].

خامسا– إعداد ورقة إبراز وتحليل المشاكل: هي وسيلة تحليل بسيطة وفعالة يقوم المدقق الداخلي بملئها كلما

---

[1] بلال برابح، مرجع سابق، ص 62.

[2] **محمد لمين عبادي، مساهمة المراجعة الداخلية في تقييم نظام المعلومات المحاسبي– دراسة حالة المديرية التجارية لمؤسسة الوطنية للتجهيزات الصناعية**، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008، ص 117.

[3] بلال برابح، مرجع سابق، ص 63.

واجهته مشكلة ما، أو خطأ أو ملاحظة نقائص، بحيث تسمح بتوجيه إستنتاجات للمدقق بهدف التوصل إلى التوصيات[1]، ويتمثل شكل ورقة إبراز وتحليل المشاكل كما يلي:

الشكل رقم (02): ورقة إبراز وتحليل المشاكل

ورقة ابراز وتحليل المشاكل		
أوراق العمل		**ورقة ابراز وتحليل المشاكل رقم:**
المشكل:		
الأسباب:		
النتائج:		
الحلول المقترحة:		
من اعداد:	**الموافقة من طرف:**	**التحقق من طرف:**
بتاريخ:	بتاريخ:	بتاريخ:

المصدر: أبو بكر الصديق قيدوان، مرجع سابق، ص 60.

سادسا–الحصول على أدلة الاثبات:

1–تعريف أدلة الإثبات: يعرف المعيار الدولي للتدقيق (ISA500) أدلة الإثبات بأنها المعلومات التي يستخدمها المدقق للتوصل إلى الإستنتاجات التي يبني عليها رأيه، وتشمل أدلة التدقيق كلا من المعلومات الواردة في السجلات المحاسبية التي تدعم الكشوف المالية[2].

2–خصائص أدلة الإثبات: تتميز أدلة الإثبات بخاصيتين أساسيتين وهما:

أ–كفاية الأدلة: يقصد بها حجم الأدلة أو كمية الأدلة التي يجمعها المدقق لتدعيم رأيه، وكفاية الأدلة يتم قياسها بحجم العينة التي يختارها المدقق، بحيث كلما زاد حجم العينة المختارة عند تنفيذ اجراء ما من اجراءات التدقيق، كانت الأدلة أكثر كفاية أي توجد علاقة طردية بين حجم العينة وكفاية الأدلة[3].

ب–صلاحية أدلة الإثبات: حتى تتحقق صلاحية أدلة الإثبات يجب أن تكون فعالة وملاءمة، والمقصود بالفعالية

[1] محمد لمين عيادي، مرجع سابق، ص 117.

[2] الاتحاد الدولي للمحاسبيين، **دليل اصدارات المعايير الدولية لرقابة الجودة والتدقيق والمراجعة وعمليات التأكيد الأخرى والخدمات ذات العلاقة**، ترجمة جمعية المجمع العربي للمحاسبيين القانونيين، الجزء الأول، الاصدار الأول، الأردن، 2010، ص 382.

[3] حسين أحمد دحدوح وحسين يوسف القاضي، **مراجعة الحسابات المتقدمة، الاطار النظري والإجراءات العملية**، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 326.

أن تكون أدلة موثوقا فيها ويمكن الإعتماد عليها، أما الملاءمة تعني أن تكون أدلة الإثبات ذات علاقة وثيقة بأهداف التدقيق[1].

3-أساليب الحصول على أدلة الإثبات: حتى يتمكن المدقق الداخلي من الحصول على أدلة الإثبات لديه مجموعة من الأساليب التي يمكن أن يعتمد عليها والمتمثلة فيما يلي:

أ-الفحص الفعلي: يقصد به قيام المدقق بفحص أصل من الأصول الملموسة كالمخزون والنقدية والأصول الثابتة وعدها، بحيث يعتبر الفحص وسيلة مباشرة للتحقق من الوجود الفعلي للأصل، وينظر إليه على أنه أكثر أدلة التدقيق من حيث درجة الثقة، وعليه يعتبر وسيلة موضوعية للتحقق من كمية الأصل ووصفه وفي بعض الحالات يكون وسيلة مفيدة لتقويم حالة الأصل أو جودته[2].

ب-الفحص المستندي: المستندات هي الأوراق التي تعتبر مرجعا سليما يستند عليه المدقق للتأكد من صحة حدوث واقعة أو عملية معينة، بحيث يعتبر الفحص المستندي المحور الرئيسي لأنه يأخذ الوقت الأكبر من عملية التدقيق، بحيث يسمح بإعطاء المدقق بأن المستندات حقيقية وتؤيد القيود الواردة بالدفاتر[3].

وللقيام بالفحص المستندي يجب توفر الشروط التالية[4]:

- أن يكون المستند حامل اسم المؤسسة التي يتم فيها التدقيق.
- أن يكون تاريخ المستند ضمن المدة المراد القيام بتدقيقها.
- أن يكون المستند صحيحا من النواحي الشكلية والموضوعية والقانونية وموقع من المختصين.
- محتوى المستند مرتبط بطبيعة عمل المؤسسة.
- وضع علامة تدل أن المستند قد تم فحصه حتى لا يستخدم مرة ثانية .

ج-الملاحظة: تبدأ الملاحظة من خلال ما يشاهده المدقق أثناء زياراته الميدانية في المؤسسة ويطلع خلالها على عمليات التشغيل، أو أي إجراءات، تتم بواسطة موظفي المؤسسة مثل ملاحظة المدقق لموظفي المؤسسة أثناء جرد المخزون، بحيث تمكن المدقق من ملاحظة سير العمل على المدى الواسع[5].

ح-المصادقات: هي عبارة عن شهادات أو إقرارات من الغير مرسلة إلى المدقق مباشرة بالموافقة أو الإعتراض

---

[1] نور الدين أحمد قايد، مرجع سابق، ص ص 85-86.

[2] حسين أحمد دحدوح وحسين يوسف القاضي، مرجع سابق، ص ص 327-328.

[3] خلف عبد الله الوردات، مرجع سابق، ص 50.

[4] زهير الحدرب، **علم تدقيق الحسابات**، الطبعة الأولى، دار البداية ناشرون وموزعون، الأردن، 2010، ص ص 118-119.

[5] رزق أو زيد الشحنة، **تدقيق الحسابات- مدخل معاصر وفقا لمعايير التدقيق الدولية**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2015، ص 180.

على صحة أرصدة حساباتهم[1].

هـ–الإستفسارات: تتضمن الإستفسارات البحث عن معلومات من أشخاص ذوي معرفة سواء داخل المؤسسة أو خارجها، وتتفاوت، طريقة الإستفسارات من تقليم إستفسارات رسمية مكتوبة إلى طرف خارج المؤسسة، أو إستفسارات شفهية موجهة إلى أشخاص داخل المؤسسة، بحيث يعتمد هذا الأسلوب على الحكم الشخصي للمدقق، ويصلح هذا الأسلوب في تقييم نظام الرقابة الداخلية، كما قد يلجأ المدقق إليه عند الإستفسار على أساس بعض القيود المثبتة في الدفاتر ليقتنع بأن ذلك يتماشى مع المبادئ السليمة [2].

د–الفحص المحاسبي: يتمثل في فحص صحة الحسابات والتأكد من نقل المبالغ أو ترحيلها مع العمليات الحسابية، بالإضافة إلى فحص المستندات المؤيدة للعمليات للتأكد من صحة جميع الأرصدة الحسابية[3].

و–الإجراءات التحليلية: تتمثل في إستخدام المقارنات والعلاقات (كالنسب مثلا) لتقييم مدى معقولية أرصدة معينة أو بيانات أخرى ظاهرة في الكشوف المالية، مثل مقارنة هامش الربح في السنة الحالية مع مثيله في السنة السابقة، وتتمثل أهمية الإجراءات التحليلية فيما يلي[4]:

- تقييم مدى قدرة المؤسسة على الإستمرار.
- تحديد مدى وجود أخطاء محتملة في الكشوف المالية.
- تخفيض إختبارات التدقيق التفصيلية.

ت–نظام المقارنات والربط بين المعلومات: يتم ذلك من خلال المقارنة بين المؤسسة والمؤسسات المشاكة لها عبر السنوات المالية المختلفة، أو بين المؤسسة وبعض المؤسسات الأخرى في نفس المدة لكشف أية أوضاع غير عادية[5].

المطلب الثالث: مرحلة إعداد التقرير ومتابعة نتائج التدقيق

بعد الإنتهاء من المراحل السابقة، تعتبر مرحلة إعداد التقرير عبارة عن حوصلة لعملية التدقيق الداخلي من خلال تحديد وضعية كل قسم بصفة خاصة ووضعية المؤسسة المالية أو الإقتصادية بصفة عامة، كما يجب متابعة مدى تنفيذ التوصيات المدونة في التقرير من قبل المسؤولين.

---

[1] خلف عبد الله الوردات، مرجع سابق، ص 50.

[2] رزق أبو زيد الشحنة، مرجع سابق، ص 181.

[3] خلف عبد الله الوردات، مرجع سابق، ص 50.

[4] رزق أبو زيد الشحنة، مرجع سابق، ص 188.

[5] يونس عباس أكبر، **أثر كفاية وحجية أدلة الاثبات في مخاطر التدقيق "بحث استطلاعي لأراء عينة من مراقبي الحسابات في العراق"**، مجلة دراسات محاسبية ومالية، العدد 31، جامعة بغداد، العراق، 2015، ص 227.

أولا– مشروع تقرير التدقيق الداخلي: هو عبارة عن وثيقة تتضمن كل أوراق إبراز وتحليل المشاكل، بحيث تكون مرتبة ترتيبا منطقيا حسب أهميتها وتكون مرفقة بملخص حول موضوع المشكل وعرض (الملاحظات الأسباب، النتائج والتوصيات)[1].

ثانيا– الإجتماع الختامي: يهدف الإجتماع الختامي إلى تسليط الضوء على نقاط القوة والضعف النظام الرقابة الداخلية والإبلاغ عنها وتبرير نتائج التدقيق، كما يعتبر فرصة لتسوية الخلافات الموجودة بين المدققين حول عملية التدقيق قبل صياغة التقرير النهائي[2].

ثالثا– كتابة التقرير النهائي: يتم كتابة التقرير النهائي من طرف الشخص المسؤول عن التدقيق الداخلي، وبصفة عامة يحتوي التقرير على المعلومات التالية:

1– هوية المدققين.

2– المؤسسة محل التدقيق.

3– أهداف ومعايير التدقيق.

4– مخطط التدقيق.

5– مدة ونتائج عملية التدقيق.

أما الهيكل العام للتقرير فيجب أن يحتوي على العناصر التالية[3]:

1–واجهة التقرير: تضم واجهة التقرير العناصر التالية:

أ– عنوان المهمة وتاريخ إرسال التقرير، بالإضافة إلى تحديد تاريخ الانتهاء من عمليات التدقيق.

ب– تحديد أسماء المدققين الذين شاركوا في عملية التدقيق، بالإضافة إلى تحديد اسم رئيس مهمة التدقيق.

ت– تحديد أسماء الأشخاص الذين سيرسل إليهم التقرير .

2–مقدمة التقرير: وتضم العناصر التالية:

أ– التذكير بأهداف ونطاق مهمة التدقيق.

ب– وصف موجز لتنظيم المؤسسة والوظيفة المدققة.

3–عرض التقرير : يضم العناصر التالية:

[1] محمد لمين عيادي، مرجع سابق، ص 117.

[2] زياني عبد الحق، مرجع سابق، ص 52.

[3] Jacques Renard, **Théorie et pratique de l'audit Interne**, Septiéme éditions, Eyrolles, 2010, PP 298-302.

أ- يجب أن يكون مختصرا ولا يزيد عن صفحة أو صفحة ونصف كحد أقصى.

ب- يجب أن يكون دقيق.

ت- عرض تقييم جودة نظام الرقابة الداخلية.

4-نتائج عملية التدقيق: يجب أن تتميز بمايلي:

أ- يجب أن تكون نتائج تقارير التدقيق الداخلي دقيقة غير نسبية.

ب- يجب أن يكون التقرير واضح ويتم فهمه بكل سهولة.

ت- يجب أن تتميز بالإختصار.

رابعا-متابعة نتائج التدقيق: إن دور المدقق الداخلي لاينتهي بمجرد إرسال التقرير النهائي للجهات المعنية بالمهمة المكلف بها، وإنما عليه التأكد من إتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة من الجهات المسؤولة، وتعرف مرحلة المتابعة بأنها العملية التي يتأكد المدقق الداخلي من خلالها مدى تنفيذ الإجراءات المقترحة من قبل الادارة المسؤولة عن المال الذي تم تدقيقه، بحيث أكد المعيار الدولي للتدقيق الداخلي (2500) على وجوب تأكد المدققين الداخليين من أن الادارة قد اتخذت فعلا الاجراءات اللازمة أو أنها قررت تحمل المخاطر الناجمة عن عدم اتخاذ أي اجراء[1].

[1] عبد السلام عبد الله سعيد أبو سرعة، **التكامل بين المراجعة الداخلية والمراجعة الخارجية**، رسالة ماجستير في العلوم التجاري، جامعة الجزائر03، 2010، ص 57.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل قد تطرقنا الى مجموعة من المفاهيم الأساسية حول التدقيق الداخلي، وتوضيح العديد من الأفكار المتعلقة به، وتوصلنا الى أن التدقيق الداخلي كان حتمية لانفصال الملكية عن التسيير في المؤسسة، بالإضافة الى توسع أشكال هذه الأخيرة وتشعب وظائفها مما أدي الى تعقد التسيير وكثرة العمليات المنجزة والمعلومات المتدفقة التي كثيرا ما تكون خاطئة أو حتى مضللة.

كما أصبح التدقيق الداخلي ذو أهمية بالغة في ظل بيئة الأعمال الجديدة ويظهر هذا في تطور المعايير الدولية للتدقيق الداخلي، والتي تشمل على تعريف للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي وكذا الميثاق الأخلاقي لها، مما انعكس على أدائها.

بإضافة الى المنهجية العلمية لعملية التدقيق الداخلي التي تمر بأربع مراحل أساسية من تنظيم قسم التدقيق الداخلي الى مرحلة الاعداد ثم التطبيق وإعداد التقرير ومتابعة نتائج التدقيق من تقييم المخاطر وتقديم الخدمات الاستشارية.

الفصل الثاني:
علاقة التدقيق الداخلي بالأداء المالي

تمهيد:

يعتبر موضوع تقييم الأداء المالي أحد المواضيع التي تشغل بال المسيرين والباحثين على حد سواء، نظرا لأهميته اما على المستوى الكلي أو الجزئي باعتباره يعكس النتيجة المنتظرة من وراء كل نشاط وهو يمثل دافع أساس لاستمرارية ووجود المؤسسات الاقتصادية، والتي تهدف الى تحقيق نتائج مرضية حتى يتسنى لها البقاء في عالم تسوده المنافسة الشرسة والعولمة المالية.

وعليه تعمل وظيفية التدقيق الداخلي في المؤسسة الاقتصادية كوسيلة للوقوف على ضغف وقوة الأنظمة والعمليات والإجراءات التي تتبعها المؤسسة بغرض تحقيق أهدافها وبالتالي تحسين الأداء المالي.

وهذا ما سنتطرق اليه في هذا الفصل بدراسة الأداء المالي من مختلف جوانبه وكيفية مساهمة التدقيق الداخلي في تحسينه وذلك من خلال المباحث التالية:

- **المبحث الأول: الاطار المفاهيمي للأداء المالي.**
- **المبحث الثاني: تقييم الأداء المالي.**
- **المبحث الثالث: دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي.**

المبحث الأول: الاطار المفاهيمي للأداء المالي

إن إعطاء الباحثين وعلى اختلاف تخصصاتهم في المجالات الاقتصادية حيز كبير من الاهتمام للأداء وإن دل على شيء، فإنما يدل على أهميته الكبيرة في الممارسة الإدارية، بل وفي الحياة الاقتصادية بأسرها، ذلك أنه عاملا جوهرية يغطي مختلف أنشطة المؤسسة، كذلك يمثل مجالا هاما من مجالات البحث الممكن تطويرها بالنظر لاقترانه بالكثير من المتغيرات، وتفاعله مع مختلف المستجدات الاقتصادية.

المطلب الأول: مدخل الى الأداء

قد يصعب على الباحث إعطاء تعريف موحد وشامل للأداء لكونه مفهوم يختلف باختلاف نوع الأنشطة الممارسة من قبل المؤسسة وتعددها، وكذا لأنه من المجالات التي تتأثر بالكثير من المتغيرات الاقتصادية، كما تعتبر مثل هذه المميزات بمثابة العوامل الأساسية التي جعلت هذا المفهوم من بين المواضيع البحثية الجوهرية في الدراسات الاقتصادية بشكل عام؛ وفي الممارسة الإدارية على وجه الخصوص.

الفرع الأول: تعريف الأداء

يعبر مصطلح الأداء "performance" في معناه الأدبي عن إنهاء إجراء أو تأدية مهام بغرض النجاح في تحقيق نتائج محددة[1].

وهو بهذا المعنى لا يخرج وفقا للمنظور الاقتصادي في حالة ربطه بأبعاد المشكلة الاقتصادية عن كونه استخداما للموارد بطريقة معينة، تسمح بتحقيق الأهداف التي وضعت المحاولة سد الفجوة بين الرغبات اللامتناهية والموارد المحدودة، وهي المقاربة الاقتصادية التي حولته إلى مصطلح علمي معقد بالنظر لتعدد أبعاد المشكلة الاقتصادية وتشابكها، كما أن هذا التعقيد أدى في المقابل إلى عدم وجود اتفاق بين الكتاب والمختصين المهتمين بالشأن الاقتصادي بصفة عامة في إعطاء تعريف موحد للأداء.

ويعرف الأداء على أنه « المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقها وهو مفهوم يعكس كل من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقه، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها»[2].

ويعرف أيضا على أنه سلسلة من النشاطات المرتبطة بوظيفة أو قسم أو دائرة، والتي يقوم بها العامل أو المدير لتحقيق هدف معين[3].

---

[1] Yvon Pesqueaux, **la notion de perdormance globale**, 5 éme Forum international ETHICS, Tunis Tunisie, 01-02 décember, 2004, P 06.

[2] راوية حسن، **ادارة الموارد البشرية**، "رؤية مستقبلية"، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2002، ص 209.

[3] ابراهيم الخلوف الملكاوي، **ادارة الأداء باستخدام بطاقة الأداء المتوازن**، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 29.

كذلك يوجد من الباحثين من وضعه في صورة أشمل من ذلك بكثير من خلال ربطه بكافة الأحداث التي تتم بداخل المؤسسة، ولهذا تم تعريف الأداء على أنه " كل ما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وبصفة خاصة المساهمة في تحقيق الأهداف الإستراتيجية[1]".

وعموما فإن تباين مفهوم الأداء إنما ينبع من أسباب متعددة، من بينها تباين توجهات الباحثين ومنطلقاتهم التحليلية، ومن ثم فإن مدلوله يختلف بحسب اختلاف نظرة هؤلاء لأهمية كل جانب من الجوانب الذي يدرس الأداء من خلالها مقارنة بالأخر، حيث يوجد في هذا السياق عدد كبير من الأبحاث التي خصصت لدراسة الأداء البشري، عدد خصص لدراسة الأداء المالي، عدد أخر للأداء الاستراتيجي وغيرها.

كذلك ومن خلال ما تم استعراضه من تعاريف، نجد أن القاسم المشترك بينها هو نظرتها العملية تقييم الأداء التي لا تخرج عن منطق تقييم مدى إسهامه في تحقيق أهداف معينة، كما تمثل هذه الأهداف دافع المؤسسة لتخصيص الموارد، ومن ثم وبناءا على ما سبق ذكره يمكن تعريف الأداء على النحو التالي:

"الأداء عبارة عن مجموعة من الإجراءات والأنشطة والمهام التي تمارسها المؤسسة، والتي تسعى من خلالها إلى ترشيد عملية استخدام الموارد المادية، البشرية والمالية بغرض تحقيق أهداف محددة خلال فترة زمنية معينة".

الفرع الثاني: خصائص الأداء

يختلف مدلول الأداء بين المجالات الاقتصادية بحسب تباين طبيعة الأهداف الخاصة بكل مجال، وكذا بحسب طبيعة الأداء نفسه الذي يتأثر باختلاف الظروف، وظهور المستجدات، والخصائص التالية توضح ذلك:

أولا– الأداء مفهوم واسع:

يعتبر الأداء مفهوم واسع لأنه يغطي كل أنواع الأنشطة الإنتاجية والتسويقية والمالية والإدارية وغيرها، كما يتم من خلاله دراسة وتقييم مختلف الأحداث التي تمت في المؤسسة بواسطة وحداتها المختلفة، وكذا تحديد مدى مساهمة الموارد و عوامل الإنتاج في تحقيق مختلف الأهداف التشغيلية والإستراتيجية.

ثانيا– الأداء مفهوم ديناميكي:

فضلا عن كون الأداء مفهوما واسعا ومتطورا، فان محتوياته تتسم بالديناميكية نظرا لتغير وتطور مواقف وظروف المؤسسات بسبب تغير ظروف وعوامل بيئتها الداخلية والخارجية على حد السواء، كما يعكس في نفس الوقت مدى قدرة المؤسسة على التكييف مع بيئتها أو الفشل في تحقيق التأقلم المطلوب[2].

[1] Fabienne Guerre, **pilotage stratégique de l'entreprise « le role du tableau de bord prospectif**, Edition de Boeck, Bruxelles , Belgique, 2007, P87.

[2] الشيخ الداوي، **"تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء«** ، مجلة الباحث، العدد 07، جامعة ورقلة، الجزائر، 2010، ص 217

ثالثا– الأداء مفهوم متعدد الأبعاد:

يمثل الأداء مفهوم متعدد الأبعاد لأن من خلاله يمكن تقييم مدى نجاح المؤسسة في اتخاذ مختلف القرارات التشغيلية والإستراتيجية، التمويلية والاستثمارية، الفنية والإدارية بشكل صحيح. كما يمثل مفهوم متعدد الأبعاد أيضا لأن تقييمه السليم والشامل يحتاج إلى الارتكاز على مجموعة متعددة من المؤشرات المحاسبية، المالية، الاقتصادية والبيئية.

رابعا– الأداء مفهوم جوهري:

يعد الأداء مفهوم جوهري وهام بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية بشكل عام والقاسم المشترك لاهتمام علماء الإدارة والبعد الأكثر أهمية الذي يتمحور حوله وجود المؤسسة من عدمه[1]، حيث يشكل الأداء المفهوم الجوهري الذي يحدد كيفية تفاعلها مع متطلبات ضمان الاستمرارية والبقاء، لأن تقييم مدى قدرة المؤسسة على الاستمرارية ينطلق من تقييم أداء كل نشاط فيها لتحديد مدى توافقه مع الأهداف التي وضعتها الإدارة لتقوية وجودها.

الفرع الثالث: المفاهيم الأساسية المرتبطة بالأداء.

يرتبط الأداء بالعديد من المفاهيم التي تستخدم غالبا للتعبير عن مدى نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها المختلفة، ولهذا يجب على الباحث أن يحدد بدقة طبيعة العلاقة القائمة بينها وبين الأداء من أجل تشخيص الاختلاف الحاصل، ولتجنب التداخل الذي يمكن أن يقع في الأفكار عند استعمال مثل هذه المفاهيم.

أولا– الفعالية وعلاقتها بالأداء:

تستخدم الفعالية لقياس مدى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها المخططة، حيث يتم قياسها بنسبة ما تحققه من نتائج فعلية إلى ما كانت ترغب في تحقيقه طبقا للخطة، وهي بهذا المفهوم ترتبط بكمية المخرجات النهائية ومن دون النظر إلى كمية الموارد التي استنفذت في سبيل الحصول على تلك المخرجات[2].

على هذا الأساس يتجلى الارتباط الحاصل بين الفعالية والأداء، حيث تتمحور دراسة هذا الأخير في الكثير من الأحيان حول إجراء المقارنة بين النتائج التي حققتها المؤسسة من جراء أدائها لأنشطتها المختلفة والنتائج المخطط لها من قبل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تعتبر في حد ذاتها وسيلة لإبراز مدى نجاح أداء المؤسسة من جهة، كما تعكس في نفس الوقت مدى فعاليتها في إدارة مواردها من جهة أخرى، ولذا فان التعبير عن مدى سلامة توجيه الموارد وادارة الأنشطة باستخدام المفهومين معا (أي الأداء الفعال)، يمثل التعبير الأنسب الذي من شأنه أن يعكس بصدق طبيعة الأداء المتميز المحقق من قبل المؤسسات الناجحة.

---

[1] وائل محمد صبحي ادريس، طاهر محسن منصور الغالبي، **"سلسلة ادارة الأداء الاستراتيجي "أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن"**، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2009، ص 37.

[2] أحمد نور، **مبادئ محاسبة التكاليف الصناعية**، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1999، ص 59.

كذلك، تمثل الفعالية مؤشر من مؤشرات قياس الانحراف الحاصل بين الأداء الفعلي والمتوقع[1]، حيث كلما كان الفارق بينهما إيجابي وكبير كلما دل ذلك عن حسن إدارة المؤسسة لمواردها، ولهذا فإن هذا المفهوم يعتبر بمثابة مؤشر حقيقي لتقدير مدى قدرة المؤسسة على ترشيد عملية استغلال مواردها المختلفة.

ولكن وبالنظر لعدم أخذ هذا المؤشر في الحسبان كمية المدخلات اللازم تخصيصها لتحقيق الأهداف المسطرة، فإن هذا الأمر يجعله مؤشر غير متكامل للتعبير عن الرشادة الاقتصادية، لأن هذه الأخيرة إنما تتحقق عن طريق تعظيم المخرجات قدر الإمكان والعمل في نفس الوقت على جعل كمية الموارد المستخدمة في أدنى مستوياتها الممكنة.

إن الرجوع إلى الفعالية بمفهومها الواسع يؤكد أنها مؤشر مناسب وقوي للتعبير عن الرشادة الاقتصادية، لأن التجاهل الحاصل يخص كمية المدخلات وليس طريقة استخدامها، ومن ثم فإن عدم الأخذ في الحسبان كمية المدخلات يغطيه تأثير الأسلوب الاقتصادي المعتمد في تحقيق الأهداف، والذي يهدف بدوره إلى تحقيق الاستغلال الرشيد للموارد.

مما سبق يتضح أن ربط الأداء بالفعالية يمثل مفهوم جيد لتقييم مدى تحقيق المؤسسة للأهداف المرسومة، حيث تستخدم الفعالية كمقياس للحكم عن درجة تحقيق تلك الأهداف، وهذا بالاستناد إلى ما تقدمه العلاقة التالية[2]:

مؤشر الفعالية = الأهداف المحققة / الأهداف المحددة

وهكذا تمثل الفعالية محصلة تفاعل مكونات الأداء الكلي للمؤسسة بما يحتويه من أنشطة فنية وإدارية، وما يؤثر فيه من متغيرات داخلية وخارجية[3].

وهنا ينبغي الإشارة إلى أن عملية قياس فعالية الأداء يمكن أن تتفرع وتختلف بالنظر لاختلاف أهداف العناصر الفاعلة في المؤسسة والتي نذكر منها ما يلي:

1- بالنسبة للمساهمين تعتبر الفعالية مفهوم مناسب لقياس حجم الأرباح التي تحققها المؤسسة لأصحاب الأموال الخاصة.

---

[1] Fabienne Guerra, opp-cit, P87.

[2] أحمد نور، مرجع سابق، ص 127.

[3] سعد صادق بحيري، **ادارة توازن الأداء**، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003، ص 201.

2- تمثل الفعالية بالنسبة للإدارة مفهوم التقييم قدرتها على تحقيق أهداف مختلف المتعاملين معها وبالأخص أهداف المساهمين.

3- تعتبر الفعالية بالنسبة للمؤسسة مفهوم هام لتقييم قدرتها على تحقيق هدف الاستمرارية والبقاء في السوق.

ثانيا- الكفاءة وعلاقتها بالفعالية والأداء

تعرف الكفاءة بأنها القدرة على تحصيل أكبر قدر من المخرجات من خلال المدخلات المتاحة[1]، كما تشير إلى نسبة المدخلات المستهلكة مقارنة بالمخرجات المتحققة[2]. ويأتي هذا المصطلح لتكملة الفعالية في التعبير عن الأداء المحقق من قبل المؤسسة عن طريق الأخذ في الحسبان العلاقة القائمة بين المدخلات والمخرجات المحققة، أي أن:

مؤشر الكفاءة = المخرجات المتحققة / المدخلات المستهلكة

وعلاوة على ذلك؛ وإذا كانت الفعالية تعتبر مؤشر غير كافي للتعبير عن الرشادة الاقتصادية بالنظر لعدم أخذها بعين الاعتبار هدف تدنية التكاليف أو الموارد المستخدمة، فإن الكفاءة في هذا السياق تمثل مؤشر مكمل لها لأن الرشادة الاقتصادية بمفهومها الواسع تستوجب العمل على تعظيم المخرجات قدر الإمكان لبلوغ الأهداف المسطرة، وكذا جعل كمية المدخلات في أدنى مستوى ممكن لتحقيق الاستغلال الأمثل للموارد، ولذا فإن هذا المصطلح واذا ما تم استعماله مع الفعالية في عملية التقييم، فإن هذا الأمر سيسمح بتقييم الرشادة الاقتصادية من مختلف أبعادها، وبالتالي التوصل إلى تقييم أداء المؤسسة بشكل شامل ومتكامل.

على هذا الأساس تهدف عملية قياس الأداء بشكل أساسي إلى إبراز ما إذا اتسمت المؤسسة بالفعالية أو تميزت بالكفاءة أو الاثنين معا، حيث تعتبر المؤسسة فعالة إذا تمكنت من تقليص فارق الانحراف بين النتائج الفعلية والتقديرية، كما تعتبر كفئة إذا تمكنت من تدنية الموارد المستعملة لتحقيق النتائج[3].

من خلال ما سبق يتضح أن الكفاءة لتدعم وتكبر كلما زاد الفارق بين كمية المخرجات والمدخلات، حيث ترتفع في حالة كون الفارق إيجابي، أما في حالة كون الفارق سلبي فهذا يعني أن المؤسسة قد أخفقت في تحقيق أداء كفء. ولهذا يتجلى التلازم الحاصل بين مفهومي الكفاءة والأداء على اعتبار أن الفارق الإيجابي بين المخرجات والمدخلات يعني أن الأداء جيد وهو ما يعبر عنه بالأداء الكفء، أما في الحالة العكسية فإن الكفاءة تصبح غير ملازمة للأداء إلا إذا تم التعبير عليه بمصطلح الأداء غير الكفء، ومن ثم يظهر الفرق بين الأداء والكفاءة،

[1] نفس المرجع، ص 201.

[2] ابراهيم الخلوف الملكاوي، مرجع سابق، ص ص 28-29.

[3] Fabienne Guerra, op-cit, P87.

لأن مصطلح الأداء يبقي مناسب للتعبير عن وضعية المؤسسة في حالة النجاح أو الفشل معا، وعلى هذا الأساس يتبين أن الكفاءة غير مطابقة تماما المفهوم الأداء، لأن هذا الأخير قد يتباين مستواه بحسب اختلاف كل من حجم الموارد المستخدمة من قبل المؤسسة ونتائجها المحققة.

ثالثا– التفرقة بين الكفاءة، الإنتاجية، الفعالية وعلاقتهم بمفهوم الأداء:

تعتبر الإنتاجية من المفاهيم الشبيهة بالكفاءة لأنها تعكس بدورها العلاقة بين المدخلات والمخرجات، حيث تسعى المؤسسة إلى استخدام التوليفة المثلى من العوامل الإنتاجية لتحقيق أقصى قدر من الإنتاج وبأقل التكاليف الممكنة، ومن ثم فإن هذه العلاقة القائمة بين المدخلات (العوامل الإنتاجية) والمخرجات (حجم الإنتاج)، يعني أنها مؤشر مناسب للتعبير عن الكفاءة لأنها تأخذ في الحسبان قيد تعظيم المخرجات وتدنية المدخلات في آن واحد.

من هذا المنطلق تعرف الإنتاجية على أنها "... العلاقة بين الموارد... المستخدمة في العملية الإنتاجية لإنتاج سلعة أو خدمة، وبين الناتج من تلك العملية"[1]، والتي يعبر عنها بشكل عام بالعلاقة التالية:

الانتاجية = حجم الانتاج / حجم الموارد

من خلال هذه العلاقة يمكن القول أن الإنتاجية ما هي في حقيقة الأمر إلا علاقة منبثقة من مفهوم الكفاءة، غير أن الفرق الأساسي بينهما يكمن في كون أن الإنتاجية تمثل «... تعبيرا عن مقدرة المؤسسة في خلق الناتج باستخدام عوامل إنتاجية محددة خلال فترة زمنية معينة، ومن ثم لا تتزايد... إلا باستخدام أساليب مناسبة، أو بزيادة مقادير عوامل الإنتاج الأخرى بنسبة أقل من زيادة المخرجات»[2]، ومن ثم فإن المفهومان لا يتطابقان فعليا إلا إذا كان حجم الإنتاج أكبر من حجم الموارد المستخدمة، وهو ما يتم التعبير عنه في الأدبيات الاقتصادية باسم " الكفاءة الإنتاجية" التي تزداد مع تحقق إحدى السبل التالية[3]:

1- زيادة الناتج النهائي مع بقاء الموارد المستخدمة ثابتة.

2- زيادة الناتج النهائي مع زيادة الموارد المستخدمة بنسبة أقل.

3- ثبات الناتج النهائي مع انخفاض الموارد المستخدمة.

4- انخفاض الناتج النهائي مع انخفاض الموارد المستخدمة بنسبة أكبر.

[1] علي السلمي، **ادارة الانتاجية**، مكتبة غريب، مصر، 1991، ص 20.

[2] عبد المعطي الخفاف، **"الكفاية الانتاجية "حقل تطبيق الصناعات الهندسية"**، دار دجلة، الأردن، 2007، ص 33.

[3] علي السلمي، مرجع سابق، ص 20.

ومن جهة أخرى، تقترن الإنتاجية أيضا بالفعالية لأن تقدير مستويات معينة للإنتاج ينبغي بلوغها ومقارنتها مع المستويات المحققة، يعني أن الفعالية تعتبر مناسبة للتعبير عن أداء العملية الإنتاجية وخاصة إذا تمكنت المؤسسة من تحقيق المستوى الإنتاجي المسطر سلفا. كما يتضح أيضا أن الإنتاجية تمثل مؤشر من مؤشرات تقييم الأداء لأنها تختص بقياس الأداء الإنتاجي، أما الفعالية والكفاءة فتأتي التقييم الأداء بصفة عامة لكونها المفاهيم الملائمة لتقديم الحكم المناسب عنه.

مما سبق، يمكن التوصل الى توضيح الأبعاد المختلفة للأداء وكذا العلاقة الموجودة بين الانتاجية والفعالية عن طريق الاستعانة بالجدول التالي:

الجدول رقم (03): الفعالية، الانتاجية وعلاقتهما بمفهوم الأداء

مرتفعة	منخفضة	الانتاجية والفعالية
عدم تحقيق الأهداف ولكن استعمال أمثل للموارد (01)	عدم تحقيق الأهداف مع سوء استعمال الموارد (02)	منخفضة
تحقيق الأهداف مع استعمال أمثل للموارد (03)	تحقيق الأهداف مع افراط في استعمال الموارد (04)	عالية

المصدر: عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 128.

من خلال الجدول أعلاه نستطيع أن نفسر مستويات الأداء عبر دراسة العلاقة القائمة بين الفعالية والانتاجية وهذا كما يلي:

الحالة (01): تشير هذه الحالة الى أن الأداء غير فعال والانتاجية مرتفعة بفضل الاستعمال الأمثل للموارد.

الحالة (02): تعني هذه الحالة أن الأداء غير فعال والانتاجية منخفضة بسبب سوء استعمال الموارد المتاحة.

الحالة (03): تعكس هذه الحالة الأداء الفعال والانتاجية المرتفعة وهي أفضل وضعية بالنسبة للمؤسسة.

الحالة (04): تشير هذه الحالة الى أن الأداء فعال غير أن الانتاجية هنا تعتبر منخفضة بسبب الافراط في استخدام الموارد.

وفضلا عن ذلك، يساهم توسيع التحليل عن طريق التفصيل في دراسة العلاقة القائمة بين الأداء، الانتاجية، الكفاءة والفعالية في التعبير بشكل أفضل عن الأداء الانتاجي، حيث واذا ما تمكنت المؤسسة من تحقيق أهداف العملية الانتاجية المسطرة وكذا الاستعمال الأمثل للموارد، فهذا يعني أن الأداء الانتاجي كفء وغير فعال، وهكذا يمكن التعبير عن الأداء الانتاجي بحسب العلاقة القائمة بين الأهداف المسطرة والموارد المستخدمة.

المطلب الثاني: الأداء المالي

يشير الأداء المالي عادة في مفهومه الضيق الى الوظيفة المالية في المؤسسة الاقتصادية ويركز على قياس مدى انجاز الأهداف المالية المسطرة.

الفرع الأول: مفهوم الأداء المالي

يمثل الأداء المالي المفهوم الضيق لأداء المؤسسات، إذ أنه يهتم بالمخرجات المحققة من الأهداف المالية ويستخدم مؤشرات مالية من أهمها التحليل المالي، والذي يستخدم بدوره نسب مالية كالسيولة، المديونية، المردودية، والإنتاجية لقياس مدى إنجاز الأهداف[1].

كما أنه الداعم الأساسي للأعمال المختلفة التي تمارسها المؤسسة، حيث يساهم في إتاحة الموارد المالية وتزويد المؤسسة بفرص استثمارية في ميادين الأداء المختلفة والتي تساعد على تلبية احتياجات أصحاب المصالح وتحقيق أهدافهم[2].

وفي هذا الصدد يمكن تعريف الأداء المالي "بمدى قدرة المؤسسة على الاستغلال المثل لمواردها ومصادرها في الاستخدامات ذات الأجل الطويل والأجل القصير من أجل تشكيل الثروة"[3].

وعرف الأداء المالي بتسليط الضوء على العوامل التالية[4]:

1-العوامل المؤثرة في المردودية المالية.

2-أثر السياسات المالية المتبناة من طرف المسيرين على مردودية الأموال الخاصة.

3- مدى مساهمة معدل نمو المؤسسة في إنجاح السياسة المالية وتحقيق فوائض وأرباح.

---

[1] علاء فرحان طالب، ايمان شيحان المشهداني، **الحوكمة المؤسسية والأداء المالي والاستراتيجي للمصارف**، الطبعة الأولى، دار صفاء، عمان، الأردن، ، 2011ص 66.

[2] محمد محمود الخطيب، **الأداء المالي وأثره على عوائد الأسهم الشركات**، الطبعة الأولى، دار الجامد، عمان الأردن، ، 2010، ص 45.

[3] دادن عبد الغني، كماسي محمد الأمين، **الأداء المالي من منظور المحاكاة المالية**، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز.

[4] دادن عبد الغني وأخرون، **قراءة في الأداء المالي والقيمة في المؤسسات الاقتصادية**، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، العدد 04، 2006، ص ص 42-41.

4- مدى تغطية مستوى النشاط للمصاريف العامة.

كما عرف الأداء المالي انطلاقا من مكونيه الفاعلية والفعالية واعتبر ذا جودة كما يلي: "تتوقف جودة الأداء المالي على كفاءة المؤسسة في توجيه ومراقبة عدة متغيرات اقتصادية ومالية أهمها السياسة المالية، حيث أنه عند استهداف المؤسسة لمستوى معين من الأداء المالي لابد لها أن تختار وتنتهج سياسة مالية كفيلة بتوجيه مختلف الموارد المالية الأقل تكلفة إلى استخدامات ذات مردودية ليس هذا فقط، بل محاولة إيجاد تقابل قيمي وزمني بين مواردها واستخداماتها بهدف تحقيق التوازن المالي، ذلك لأن اختلال هذا الأخير يؤدي إلى أزمة خزينة عاجلا أم آجلا سببها خطأ في السياسة المالية"[1].

من خلال هذا التعريف يتضح أن الأداء المالي يرتكز على سياسة مالية كفيلة بحسن اختيار الموارد المالية وهي الأقل تكلفة وتوظيفها بشكل عقلاني، وهذا ما يترجم عنصر الفاعلية وهذا من أجل تحقيق أهداف المؤسسة من مردودية وتوازن مالي طويل وقصير الأجل، وهذا ما يترجم عنصر الفعالية وعدم تحقيق هذا الأخير يعرض المؤسسة لأزمة خزينة، والتي تترجم فشل السياسة المالية للمؤسسة.

ومما سبق يتضح أن دراسة الأداء المالي ترتكز على الاستخدام والتوظيف العقلاني للموارد المالية من أجل تحقيق أهداف عديدة من أهمها: المردودية، السيولة، الإنتاجية، والربحية، والتي تحدد مدى قدرة المؤسسة على خلق القيمة، لكن تبقى هذه أهم الأهداف وليس كلها، وذلك نظرا لاختلاف الباحثين حول تحديد مفهوم الوظيفة المالية وهذا الاختلاف المدرسة التي ينتمي إليها كل باحث ونظرته لهدف الوظيفة.

تحديد مفهوم الوظيفة المالية وهذا لاختلاف المدرسة التي ينتمي إليها كل باحث ونظرته لهدف الوظيفة المالية كدعم التوازن المالي، الربحية، التسيير المالي، والاستقلالية المالية...الخ، أم أنها تتعلق بكافة التصرفات الخاصة بكيفية الحصول على الأموال وحسن استخدمها، ضف إلى ذلك تطور النظرية المالية وأهدافها، وكذا مؤشرات قياس الأداء التي تطورت من مؤشرات محاسبية إلى مؤشرات مالية واقتصادية، حيث تنوعت وتعددت المؤشرات المستخدمة في قياس درجة تحقيق الأهداف فضلا عن عدم وجود اتفاق في تحديد الأهداف في حد ذاتها، كل العوامل السابقة أدت إلى عدم إعطاء مفهوم موحد للأداء المالي.

يمكن اجمال تعريف شامل للأداء المالي من خلال ما تم التعرض اليه بالقول أنه يمثل تشخيص للصحة المالية للمؤسسة لمعرفة مدى قدرتها على تحقيق القيمة والاستمرارية ومواجهة تحديات المستقبل والبيئة المحيطة بها، كذا المفاضلة الجيدة بين مصادر التمويل المتاحة والأخذ بكل الظروف المتعلقة بالنشاط والقطاع من خلال تحليل المردودية المالية والاقتصادية ومعدل نمو الأرباح.

[1] دادن عبد الغني وأخرون، **دور تكلفة رأس المال في اتخاذ قرار تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة والرفع المالي كاستراتيجية للنمو الداخلي**، الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها في الاقتصاديات المغاربية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 25-28 ماي 2003، ص 11.

الفرع الثاني: أهمية الأداء المالي

يرجع الكثير من المحللين الماليين سبب فشل المؤسسة إلى سوء أدائها المالي، لذا فمصطلح الأداء المالي ذو أهمية بالغة في بحوث المختصين في الجانب المالي للمؤسسة وتتجلى هذه الأهمية فيما يلي[1]:

1-يعتبر الأداء المالي أفضل الأدلة لقياس أداء المؤسسة إستراتيجيا وهذا باستخدام أداة التحليل المالي، والتي بدورها تستخدم مؤشرات عديدة أهمها النسب المالية.

2- تستخدم مؤشرات الأداء المالي في تحليل البيئة الداخلية للمؤسسة، إذ يعتبر الأداء المالي إستراتيجية مهمة يمكن للمديرين استخدامها في تحديد مستوى الأداء الكلي للمؤسسة بما يؤشره من نقاط قوة وضعف فضلا عن أهميته في تحليل البيئة الخارجية، إذ أن المؤسسة ذات الأداء المالي المرتفع تكون أكثر قدرة على الاستجابة في تعاملها مع الفرص والتهديدات البيئية، كما أنها تتعرض لضغط أقل من أصحاب المصالح والحقوق مقارنة بغيرها من المؤسسات التي تعاني من الأداء المالي الضعيف.

3- يعد الأداء المالي المتفوق هدف المؤسسات الأساسي، إذ تتيح لها الموارد المالية اللازمة لاقتناص فرص الاستثمار المختلفة ويساعد على تلبية احتياجات أصحاب المصالح وتحقيق أهدافهم، وأن الأهداف الثانوية يمكن تحقيقها ضمنيا من خلال تحقيق الأداء المالي المتفوق.

4- يمكن من متابعة ومعرفة نشاط المؤسسة ومراقبته بطريقة تخدم احتياجات مختلف أصحاب المصالح المالية من خلال توفير البيانات المالية، تحليلها، تفسيرها، وإجراء المقارنة بهدف ترشيد القرارات المالية لمستخدميها[2].

كما يمكن حصر أهمية الأداء المالي في الجوانب التالية[3]:

أ-تقييم ربحية المؤسسة وتحسينها لغرض تعظيم قيمة المؤسسة وثروة المساهم.

ب-تقييم سيولة المؤسسة لغرض تحسين قدرة المؤسسة على الوفاء بالتزاماتها بتواريخ استحقاقها.

ج-تقييم تطور نشاط المؤسسة لغرض معرفة كيفية توزيع المؤسسة المصادرها المالية واستثمارها.

د-تقييم مديونية المؤسسة بغرض معرفة مدى اعتماد المؤسسة على التمويل الخارجي.

هـ-تقييم تطور توزيعات المؤسسة بهدف معرفة سياسة المؤسسة في توزيع الأرباح.

و-تقييم تطور حجم الشركة كمؤشر لحالة النمو في المؤسسة.

---

[1] عبد الله أحمد عبد الله الدعاس، **ادارة الجودة الشاملة وأثرها في تحسين الأداء المالي (دراسة تطبيقية في عينة من المصارف التجارية الأردنية)**، مجلة دراسات العلوم الادارية، الأردن، المجلد 37، العدد 01، 2010، ص 97.

[2] طاهر محسن منصور، حسين شحدة حسين، **استراتيجية التنويع والأداء المالي، دراسة ميدانية في منشأة عراقية (المنشأة العامة للصناعات الجلدية)**، مجلة دراسات العلوم الادارية، الأردن، المجلد 30، العدد 02، 2003، ص 296.

[3] محمد محمود الخطيب، مرجع سابق، ص ص 47-48.

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة على الأداء المالي

قد تواجه المؤسسة خلال سعيها لتحقيق أهدافها والوصول الى مستوى معتبر من الأداء المالي الى عدة عراقيل وصعوبات قد تعيق تقدمها وأداء وظائفها والوصول إلى مبتغاها، لذا توجب على الادارة المالية والمسيرين البحث عن مصادر هذه العقبات وتحليلها وتصحيحها وهذا في طريق الوصول الى تحقيق عملية تقييم مالي ناجحة، ما يتطلب التعرف على أهم العوامل المؤثرة على الأداء المالي للمؤسسة والتي يمكن أن نقسمها الى:

الفرع الأول: العوامل الداخلية

تواجه المؤسسة الاقتصادية مجموعة من العوامل التي تأثر على مستوى أدائها المالي والتي يمكن أن تصنف على أنها داخلية أي أن للمؤسسة القدرة والامكانية في التحكم فيها وتوجيهها والسيطرة عليها بالشكل الذي يخدمها ويخدم أدائها المالي، كما يعظم العائد ويخفض التكاليف ومن أهم هذه العوامل المؤثرة نجد ما يلي[1]:

1-التحكم ومراقبة عملية الحصول على الأموال داخل المؤسسة وما تكتسيه من صعوبة وضرورة التدقيق في مختلف المصادر التي يمكن الحصول عليها والذي يؤثر بشكل مباشر على امكانية تحقيق مستويات الأداء المالي المرغوبة.

2- الرقابة على استخدام الموارد والمصادر المالية المتوفرة لإدارة المؤسسة وهذا في طريقها إلى تكوين هيكل مالي مناسب وهذا ما يؤثر في الكثير من الأحيان في الأداء المالي للمؤسسات.

3- التحكم في التكاليف التي تعترض نشاط المؤسسة واستثماراتها وهو الأمر الذي يحد من قدرة المؤسسة على استغلال الفرص المتاحة لها أكمل استغلال وهو ما يحد من تحقيق مستويات جيدة للأداء المالي.

4- التحكم في السيولة ومراقبتها من أجل المحافظة على قدرة المؤسسة ويسرها المالي وهو أيضا من العوامل المؤثرة على الأداء المالي للمؤسسة.

5- تأثير المؤشرات الخاصة بالرقابة على اتجاهات المصروفات خلال الفترات المختلفة وتحليل مدى أهميتها النسبية على الأداء المالي ونجد:

أ- نسبة الفوائد المدفوعة للأصول المنتجة والتي يمكن حسابها بجمع إجمالي الفوائد وإجمالي الأصول المنتجة والتي تبرز قدرة المؤسسة على رقابة سلوك هذه الفوائد المدفوعة وقدرتها على زيادة الأصول المنتجة.

ب - نسبة الفوائد المدفوعة على الودائع والتي تحسب بجمع اجمال الفوائد المدفوعة واجمالي الودائع والمستحقات، التي تسمح بمعرفة أهمية الفوائد المدفوعة إلى جملة الأموال التي تحصلت عليها المؤسسة من المصادر الخارجية ويعبر تقص هذه النسبة عن ربحية المؤسسة.

[1] السعيد فرحات جمعة، **الأداء المالي لمنظمات الأعمال (التحديات الراهنة)**، دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية، 2000، ص 42.

الفرع الثاني: العوامل الخارجية

تعترض المؤسسة الاقتصادية مجموعة من المعطيات والتغيرات الخارجية التي من شأنها أن تؤثر على أدائها المالي والتي تكون في أغلب الأحيان خارجة عن سيطرتها، فالأمر الوحيد المتوفر لديها هو امكانية التوقع والتنبؤ بالنتائج المستقبلية لهذه التغيرات والعراقيل ومحاولة إعطاء خطط لمواجهتها والتقليل من تأثيرها والتي يمكن أن نذكر منها ما يلي:

1- القوانين والتعليمات المفروضة من قبل السلطات والتي تفرض على المؤسسة التقيد بها والتي يمكن أن تؤثر على القدرات المالية للمؤسسة وتقلل من الامكانيات المالية والموارد المتاحة وتزيد من أعبائها وهذا ما يؤثر بشكل مباشر على مستوى الأداء المالي.

2- السياسات المالية والتوجهات الاقتصادية الدولة والتي قد يكون لها تأثير قوي على قطاع معين وبالتالي ينتقل التأثير أليا الى المؤسسة الاقتصادية وأدائها المالي.

3- التغيرات العلمية والتكنولوجية المؤثرة على نوعية الخدمات والتي تفرض على المؤسسة مواكبتها ويكون لها في بعض الأحيان تأثير على أداء الوظيفة المالية والأداء المالي.

4- قوانين السوق ومنافسة المؤسسات الأخرى في نفس القطاع وما لها من تأثير وكبت لقدرة المؤسسة على تحقيق ما ترغب فيه من مستوى الأداء المالي.

المبحث الثاني: تقييم الأداء المالي

ينظر بعض الباحثين إلى عملية تقييم الأداء المالي على أنها عملية ملازمة لعملية إتخاذ القرار الغرض منها فحص المركز المالي والإقتصادي للمؤسسة في تاريخ معين وذلك باستخدام مجموعة من الأساليب والمؤشرات.

المطلب الأول: تقييم الأداء المالي (المفهوم، الأهداف، الجهات المستفيدة من عملية التقييم)

عملية تقييم الأداء هي عملية جوهرية بالمؤسسة وسنتعرض في هذا المطلب لأهم التعاريف حول تقييم الأداء المالي وكذا أهدافه.

الفرع الأول: مفهوم تقييم الأداء المالي

تعتبر عملية تقييم الأداء المالي إحدى وسائل الإدارة الفعالة للتحقق من مدى إنجاز الأهداف المخططة للوحدة وأداة للكشف عن الإنحرافات وردها للجهات المسؤولة عنها لإتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة.عرف تقييم الأداء على أنه: "دراسة وتحليل جوانب القوة والضعف التي تكتنف إنجاز الأنشطة سواء على مستوى الفرد أو المنظمة أو أي جزء من أجزائها"[1].

[1] عبد الغفار حنفي، عبد السلام أبو قحف، **أساسيات تنظيم وادارة الأعمال**، الدار الجامعية،الاسكندرية، 2004، ص 567.

وتم تعريفه أيضا على أنه: "تقييم وقياس كفاءة الأداء والحكم على قدرته لتحقيق الأهداف"[1].

تقيم الأداء المالي هو: "قياس النتائج المحققة أو المنتظرة على ضوء معايير محددة سلفا لتحديد ما يمكن قياسه ومن ثم مدى تحقيق الأهداف لمعرفة مستوى الفعالية، وتحديد الأهمية النسبية بين النتائج والموارد المستخدمة مما يسمح بالحكم على درجة الكفاءة"[2].

تعريف أخر ينص على أن تقييم الأداء المالي هو: "تقييم حكم ذو قيمة على إدارة الموارد الطبيعية والمادية والمالية المتاحة لإدارة المؤسسة وعلى طريقة الإستجابة لإشباع رغبات أطرافها المختلفة" [3].

مما سبق فإن عملية تقييم الأداء المالي للمؤسسة تعني: "تقلتم حكم على مدى إدارة الموارد الطبيعية والمادية والمالية المتاحة للمؤسسة بشكل يسمح بتحقيق أهدافها بدرجة أولى وأهداف أطراف أخرى بدرجة ثانية، فهي عملية قياس للنتائج المحققة أو المنتظرة في ضوء معايير محددة مسبقا".

الفرع الثاني: أهداف تقييم الأداء

لتقييم الأداء مجموعة من الأهداف نستعرضها كالتالي[4]:

1-تحسين الأداء والإنتاجية، والإنتاجية هدف أساسي لكل مؤسسة فهي هدف أخير تسعى إليه مرورا بأهداف أولية ثم وسيطة، ولهذا فإن تقييم الأداء هو هدف أولي لهدف وسيط، هو تحسين الأداء لزيادة الإنتاجية.

2-معرفة مدى مساهمة العاملين في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال تقييم أدائهم وربطه بأداء المؤسسة ككل، مثال: زيادة الربحية بنسبة 10% عن العام الماضي، هل قام رجال البيع بمجهود في كسب ثقة عملاء جدد تؤدي لزيادة الإيرادات ومن ثم زيادة الربحية.

3- تشخيص المشكلات وحلها ومعرفة مواطن القوة والضعف في المؤسسة، ومن ثم يمكن رسم الإستراتيجيات والأهداف المستقبلية بوضوح بعد تحليل البيئة الداخلية والخارجية من خلال بعض أساليب التحليل.

4-هدف تقييم الأداء هو التغذية العكسية للمنظومات الفرعية والنظام ككل للرقابة الوقائية.

5-تقييم الأداء على مستوى المؤسسة يعكس للإدارة العليا أداء الادارات والفروع وبالتالي تمكنها من رسم التوجهات والسياسات مثل الترقيات أو زيادة الرواتب أو ادخال تكنولوجيا جديدة.

6-تقييم الأداء يعكس للدولة أداء القطاع التي تعمل فيه المؤسسات.

---

[1] راوية حسن، محمد سعيد سلطان، **ادارة الموارد البشرية**، دار التعليم الجامعي، 2014، ص 238.

[2] دادن عبد الغني، **قراءة في الأداء المالي والقيمة في المؤسسات الاقتصادية**، مجلة الباحث، العدد 04، 2006، ص 41.

[3] السعيد فرحات جمعة، **الأداء المالي لمنظمات الأعمال**، دار المريخ، السعودية، 2000، ص 38.

[4] محمود عبد الفتاح رضوان، **تقييم أداء المؤسسات في ظل معايير الأداء المتوازن**، الطبعة الأول، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2013، ص ص 13-15.

7-توحيد سلوك العاملين تجاه الهدف الموحد والذي يرتبط باستراتيجية المؤسسة العامة.

8- زيادة القيمة المضافة والكفاءة والفعالية التنظيمية، حيث أن القيمة المضافة تعبر عن ناتج طرح المدخلات من المخرجات والكفاءة هي المخرجات الفعلية التي تم إحرازها منسوبة إلى المخرجات القياسية المتوقعة، والفعالية هي درجة تحقيق الأهداف التنظيمية.

9- بهدف نظام تقييم الأداء إلى تقريب النتائج من التوقعات والتنبؤ بالأخطاء قبل وقوعها باستخدام مؤشرات أداء كمحطات إنذار مبكر عند حدوث إنحراف.

الفرع الثالث: الأطراف المستفيدة من تقييم الأداء المالي

هناك مجموعة من الأطراف تقوم أو تطلب تقييم الأداء المالي و ذلك لاستعماله في أغراض مختلفة و لاتخاذ قرارات مختلفة مبنية على تلك المعلومات، ومن هذه الأطراف نذكر ما يلي[1]:

أولا- المستثمرون: يهتم المساهم كثيرا بالعائد على رأس المال المستثمر، القيمة المضافة و المخاطر المتعلقة بالاستثمار في المؤسسة، ومن خلال تقييم تلك الجوانب، يتخذ قراره بشأن الاحتفاظ أو التخلي عن الأسهم التي يمتلكها.

ثانيا-إدارة المؤسسة: يعتبر تقييم الأداء المالي من أهم الوسائل التي يتم بموجبها تحليل نشاط المؤسسة و التوصل إلى نتائج الأعمال، وهذا التقييم يتم عرضه على أصحاب حقوق الملكية أو الجمعية العامة، بحيث يظهر هذا التقييم مدى كفاءة الادارة في انجاز وظيفتها.

ثالثا- الموردون: يمنح الموردون أجالا لاستقاء حقوقهم من عملائهم، ولكن قبل ذلك يتم التأكد من استقرار الأوضاع المالية وسلامة المركز المالي عندهم، ويتم اتخاذ قرار المنع من تعلمه أو التخفيض فيه على ضوء ذلك، ويستفيد الموردون من البيانات التي ينشرها العملاء في تحقيق م إذا كانت الآجال التي يمنحها لعملائه مماثلة لتلك التي يمنحها النافسون الأخرون.

رابعا-العملاء: يتطلع العملاء للحصول على أفضل الشروط الأداء التزاماتهم اتجاه الموردين، ومن خلال المعلومات التي ينشرها المورد يمكن للعميل معرفة ما إن كانت الآجال التي يحصل عليها مائلة أو أفضل من يحصل عليه الآخرون، ويتم ذلك من خلال حساب متوسط أجال الموردين باستخدام القوائم المالية.

خامسا- الهيئات الحكومية: تقوم الهيئات الحكومية ممثلة في إدارة الضرائب و المصالح الأخرى بمراقبة النشاط الاقتصادي وتحصيل الضرائب المفروضة من المؤسسات الاقتصادية، لذلك يمكن القول أن اهتمام الهيئات الحكومية

[1] سميحة سعادة، **تقييم الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستخدام جدول تدفقات الخزينة-دراسة حالة المؤسسة البناء للجنوب والجنوب الكبير**، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، 2017، ص ص 7-8.

بتقييم الأداء المالي ذو دواعي رقابية وضريبية بالإضافة إلى أهداف أخرى مثل مراقبة الأسعار، إحصاء النشاطات.....الخ.

سادسا– جهات أخرى: هناك جهات أخرى مهتمة بتقييم الأداء المالي للمؤسسة مثل الأفراد والجهات المتعاملة في سوق الأوراق المالية حيث تقوم بدراسة وتحليل التغيرات السريعة في الأسعار، من أجل متابعة توظيفاتها.

سابعا–الدائنون : الدائن هو الشخص المكتتب في سندات المؤسسة أو المحتمل شراؤه للسندات المصدرة أو الاكتتاب في القرض الجديد أو بصدد إقراض المؤسسة، وقد يكون الدائن بنكا أو مؤسسة مالية، وتختلف وجهة نظر الدائنين باختلاف مدة القرض.

المطلب الثاني: مصادر المعلومات وخطوات تقييم الأداء المالي

ان عملية تقييم الأداء تستند أساسا على إعداد جملة من الحسابات والقيم والمؤشرات والنسب التي تعكس نشاط المؤسسة المالي والإقتصادي والإداري وبالتالي فهي تحتاج إلى معلومات من مختلف المصادر ذات الصلة بعملية التقييم.

الفرع الأول: مصادر معلومات تقييم الأداء المالي

لابد من توفر حزمة ليست بالقليلة من البيانات والمعلومات والإحصاءات التي يتعين على مقوم الأداء جمعها من مصادر مختلفة، ويمكن تحديد المصادر الرئيسية للبيانات والمعلومات اللازمة لعملية تقييم كفاءة الأداء كاللآتي[1]:

1–القوائم المالية والحسابات الختامية وتتضمن مجموعة معلومات متكاملة تضم الميزانية العمومية والحسابات الختامية والكشوفات التحليلية المساعدة لها.

2–المؤشرات التاريخية للقوائم المالية والحسابات الختامية والكشوفات الملحقة بها والتي تحتاجها عملية تقييم الأداء لأغراض الدراسة والتحليل وعقد المقارنات واستخراج النسب الأدائية والتنفيذية.

3–الجداول والإحصاءات التي تعدها الوحدة حسب حاجتها عن عدد العاملين وحركتهم وشؤونهم المختلفة وعن استخدامات المواد والتلف وساعات التشغيل والعطلات والتوقفات ومستوى التشغيل ونوع الإنتاج وحجمه وبرنامج الصيانة وجداول المناولة وغيرها من الجداول والبيانات.

4–الموازنة التخطيطية: وهي البرنامج والخطة الشاملة لنشاط الوحدة الاقتصادية لفترة زمنية مقبلة وتحتوي على مجموعة من الموازنات كالموازنات العينية والمالية والنقدية وموازنات التخطيطية للطاقات الانتاجية وغيرها.

5–التقارير الدولية سواء كانت تقارير داخلية أم خارجية، تشغيلية أو مالية.

[1] مجيد جعفر الكرخي، **تقويم الأداء في الوحدات الاقتصادية باستخدام النسب المالية**، دار المناهج، عمان، 2010، ص ص 183–184.

6-الإستبيانات التي تجريها المؤسسة لغرض التعرف على جانب أو أكثر من جوانب نشاطها سواء كانت هذه الاستبيانات تجري داخل الوحدة أو خارجها.

7-الزيارات الميدانية التي تقوم بها الإدارة العليا أو مدراء الأقسام أو جهة مكلفة أخرى لأغراض الوقوف على حركة نشاط معين والتعرف على المشاكل التي تواجهها وما إلى ذلك.

8-البيانات والمعلومات الأخرى حول نشاط الوحدات المشاعة وعن حركة الاقتصاد الوطني والإقليمي والدولي التي يتعين على المؤسسة توفيرها من مصادر مختلفة.

عملية تقييم الأداء لا يمكن أن تتم بدون قاعدة واسعة من المعلومات وبقدر ما تكون فيه هذه المعلومات والإحصاءات ضرورة ولازمة لإنجاز عملية تقييم الأداء، بقدر ما يتعين توفر بعض الشروط والاعتبارات في هذه المعلومات والإحصاءات والتي يجب عدم إهمالها بما ونذكر منها ما يأتي[1]:

أ-الدقة والمضبوطية بحيث تعبر عن الحالة تعبيرا صحيحا وموضوعيا وواقعيا.

ب-أن تكون منسجمة مع التعاريف والمفاهيم المعتمدة في أساليب وطرق تقييم الأداء في الوحدة الاقتصادية.

ج-أن يكون توقيتها الزمني متجانس مع توقيت إجراء عملية التقييم.

د-أن تأخذ كافة التأثيرات الداخلية والخارجية التي يتعرض لها نشاط الوحدة الإنتاج والتسويق والمشتريات والمبيعات والتوظيف والمستوى التكنولوجي بعين الاعتبار من خلال المعالجات المعروفة التي يجب أن تحري على البيانات الخام قبل اعتمادها في التقييم.

هـ-أن يكون تبويب البيانات وطريقة عرضها ملائما لحاجات التقييم وأغراضه وواضحة بالنسبة لمستخدمي هذه البيانات.

و-أن تستوعب التغيرات التي تحدث في الأسعار وذلك باستبعاد أثر التضخم عليها أي حسابها بالأسعار الثابتة السنة أساس معينة.

ر-أن تتسم بالشمولية أي أنهما تغطي كافة جوانب نشاط الوحدة وكافة متطلبات عملية التقييم.

الفرع الثاني: خطوات تقييم الأداء المالي

تمر عملية تقييم الأداء المالي بمجموعة من الخطوات انطلاقا من عملية جمع البيانات من مصادرها المختلفة كما سبق وذكرنا إلى تحليل ودراسة تلك البينات المجمعة بأساليب مختلفة، ثم بعد ذلك يتم إجراء عملية التقييم ليتم

[1] المرجع نفسه، ص 184.

اتخاذ القرار المناسب بناءا على نتائج التقييم ومن ثم تحديد المسؤوليات ومتابعة العمليات التصحيحية للانحرافات التي وجدت، وسنستعرض هذا الخطوات بالتفصيل كالتالي[1]:

أولا– جمع المعلومات الضرورية :

حيث تتطلب عملية تقييم الأداء المالي توفير البيانات والمعلومات والتقارير والمؤشرات اللازمة لحساب النسب والمعايير المطلوبة لعملية نشاط المؤسسة، حيث يمكن الحصول عليها من حسابات النتائج والأرباح والخسائر والميزانية العمومية ومختلف القوائم المالية والمحاسبية، فجميع هذه المعلومات تخدم عادة عملية تقييم الأداء خلال السنة المعنية، إضافة للمعلومات المتعلقة بالسنوات السابقة والبيانات عن أنشطة المؤسسات المساهمة في القطاع نفسه أو في الاقتصاد الوطني أو مع بعض المؤسسات في الخارج لأهميتها في إجراء المقارنات.

ثانيا– تحليل ودراسة البيانات والمعلومات الإحصائية:

للوقوف على مدى دقتها وصلاحيتها لحساب المعابر والنسب والمؤشرات اللازمة لعملية تقييم الأداء حيث يتعين توفير مستوى من الموثوقية والاعتمادية في هذه البيانات وقد يتم الإستعانة ببعض الطرق الإحصائية المعروفة التحديد مدى موثوقية هذه البيانات.

ثالثا– إجراء عملية التقييم:

باستخدام المعايير والنسب الملائمة للنشاط الذي تمارسه الوحدة الاقتصادية على أن تشمل عملية تقييم النشاط العام للوحدة أي جميع أنشطة مراكز المسؤولية فيها بهدف التوصل إلى حكم موضوعي ودقيق يمكن الإعتماد عليه.

رابعا– إتخاذ القرار المناسب على نتائج التقييم:

أن نشاط الوحدة يرتكز على ضمان الأهداف المخططة وإن الإنحرافات التي حصلت في النشاط قد حصرت جميعا وبتحديد أسبابها فإن الحلول اللازمة لمعالجة هذه الإنحرافات قد اتخذت وقد وضعت الخطط للسير بنشاط الوحدة نحو الأفضل في المستقبل.

خامسا– تحديد المسؤوليات ومتابعة العمليات التصحيحية للإنحرافات:

إن تحديد المسؤوليات ومتابعة العمليات التصحيحية للإنحرافات التي حدثت وتغذية نظام الحوافز وبنتائج التقييم وتزويد الإدارات التخطيطية والجهات المسؤولة عن المتابعة بالمعلومات والبيانات الناتجة عن عملية التقييم للإستفادة منها في رسم الخطط القادمة وزيادة فعالية المتابعة والرقابة .

[1] المرجع نفسه، ص 39.

المطلب الثالث: أهم مؤشرات قياس الأداء المالي

مما سبق يمكن القول بان عملية تقييم الأداء المالي تنعكس في صورة مجموعة من المؤشرات التي تقيس مدى نجاح المؤسسة وتطورها، بحيث تصبح هذه المؤشرات بمثابة معايير يمكن بواسطتها تقدير مدى قيامها بتحقيق اهدافها. ومن هذا المنطلق ستتطرق بشيء من التفصيل إلى إبراز أهم مؤشرات قياس الأداء المالي.وذلك من خلال ما يلي.

الفرع الأول: تقييم الأداء عن طريق نسب الربحية

سوف نقوم من خلال هذا الفرع بعرض نسب الربحية التي يتم الاعتماد عليها في تقييم الأداء المالي.

أولا: تعريف مؤشرات الربحية:

مؤشرات الربحية هي بشكل عام تقيس ربحية المؤسسة، حيث وفي هذا الإطار ذكر (الخطيب، 2010) إلى أن الربحية تعرف على أنها النسب التي تقيس كفاءة إدارة المؤسسة في استغلال الموارد استقلالا امثل لتحقيق الأرباح، وهو مؤشر لتحسين أداء المؤسسة المالية ويؤكد مدى قدرة المؤسسة على مواكبة النمو والتطور العالمي. وأشار أيضا إلى أنه من أكثر الموضوعات التحليلية التي يهتم بها الأداء المالي في المؤسسات هي الربحية، فتحقيقها يعني التحسن في الأداء المالى وتعكس كفاءة السياسات والإجراءات والقرارات التي اتخذتها إدارة المؤسسات[1].

وفي نفس الاتجاه السابق أضافت دراسة (خفر، المطارنة، 2006) أنه ومن خلال تحليل الربحية يمكن الإجابة على عدة تساؤلات منها: هل تحقق المؤسسة ربحا كافيا؟ ماهي معدلات الربح المتحققة من مختلف الأنشطة؟ وهل استطاعت الإدارة تشغيل موجوداتها بكفاءة لتحقيق الأرباح[2].

ثانيا–نسب الربحية

هنالك عدة مؤشرات أو نسب مالية لقياس الربحية يطلق عليها نسب الربحية ومنها نذكر:

1– نسبة هامش الربح الصافي:

تعكس هذه النسبة كفاءة الإدارة في استغلال موارد المؤسسة في تحقيق الأرباح من المبيعات، فإذا كانت النسبة منخفضة فذلك يدل على عدم مقدرة المؤسسة على تحقيق الأرباح، ومن ثم يقل العائد المتوقع على حملة الأسهم، كما أن انخفاض السبة يعني ايضا عدم مقدرة المؤسسة على تحمل اي صعوبات مالية قد تمر بها ، فإذا كان المؤشر مرتفع فإن ذلك يوضح مقدرة المؤسسة على مجابهة الصعوبات المتعلقة بنقص السيولة أو انخفاض المبيعات في

[1] داود خيرة، **محددات تفعيل حوكمة الشركات في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وانعكاس ذلك على أدائها–دراسة حالة مؤسسة اقتصادية في الجزائر**، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة 2، 2017، 172.

[2] نفس المرجع والصفحة.

المستقبل[1]، وتحسب هذه النسبة كما يلي[2]:

نسبة هامش الربح الصافي الربح الصافي= الربح صافي/ صافي المبيعات

2- معدل العائد على الأصول:

تعتبر هذه النسبة مؤشرا على نسبة القوة الإيرادية للأصول المستمرة في المؤسسة، أو يمكن القول أنها تقيس مدى كفاءة الإدارة في استثمار الأموال التي تحصل عليها المؤسسة من كل مصادر التمويل الخارجية والداخلية إذا هي تسمية لقياس ربحية المؤسسة بشكل عام[3].وبحسب هذا المعدل كمايلى[4]:

معدل العائد على الأصول= صافي الربح /إجمالي الأصول

3- معدل العائد على حقوق المساهمين أو العائد على حقوق الملكية:

تقيس هذه النسبية العائد المالي المحقق على استثمارات المساهمين، ولهذا فإنها تعد مؤشرا على المدى الذي توصلت فيه الإدارة في استخدام هذه الاستثمارات بشكل مربح، كما تبين قدرة المؤسسة على جذب الاستثمارات كون العائد على الاستثمار محددة أساسية لقرارات المستثمرين، كما ويحظى هذا المعدل باهتمام حملة الأسهم باعتباره المكافأة التي يتأملها المالك جزاء استثمار أمواله[5]. ويحسب هذا المعدل كما يلي[6]:

معدل العائد على حقوق الملكية= صافي الربح/ مجموع حقوق

4- معدل عائد السهم أو ربحية السهم: يعتبر هذا المؤشر إحدى مؤشرات الربحية وهو يقيس كمية الأرباح التي يحملها كل سهم من أسهم المؤسسة في نهاية الفترة المالية[7]، كما وذكر (زوينة،2014) أن النسبة الأخيرة تعبر عن نصيب السهم من الأرباح الصافية، وأن ارتفاع هذه التسمية يجعل المؤسسة جذابة لشركاء محتملين[1]. ويحسب عائد السهم الواحد كما يلي[2]:

[1] المرجع نفسه، ص 174.
[2] نفس المرجع والصفحة.
[3] المرجع نفسه، ص 175.
[4] نفس المرجع ، ص 176.
[5] نفس المرجع والصفحة.
[6] المرجع نفسه، ص 177.
[7] نفس المرجع والصفحة.

معدل عائد السهم= صافي الربح/ عدد الأسهم المكتب بها

الفرع الثاني:تقييم الأداء المالي عن طريق نسب السيولة

نتطرق من خلال هذا الفرع الى تقييم الأداء المالي عن طريق مؤشرات السيولة في المؤسسة الاقتصادية باعتبارها معيار ذو دلالة مالية يمكن الاستدلال بها في ضبط الأداء المالي للمؤسسة.

أولا– تعريف نسب السيولة:

تعبر هذه النسبة للحكم على مدى قدرة المؤسسة في مواجهة ديونها قصيرة الأجل وبالتالي فهي تقيس وضعية المؤسسة من حيث توازنها المالي قصير الأجل[3].

وإنه لمن المهم جدا وضع النسب ذات الدلالة والتي تقدم معلومات تساعد على تقييم أداء ووضعية المؤسسة واتخاذ القرارات المناسبة لها، وتكمن الفائدة من النسب في الفعل الذي يسمح بمقارنتها عبر فترات أو عن طريق مقارنتها بنسب مؤسسات أخرى[4]. حيث تميز مجموعة من النسب الأكثر دلالة والتي تتمثل أساسا فيما يلي[5]:

1–نسبة السيول العامة (نسبة التداول) : حيث توضح درجة الأصول الجارية للخصوم الجاري، وتعكس مستوى رأس المال العامل، حيث يعتبر ارتفاعها مؤشر لسيولة معتبرة بالمؤسسة وتعبر عليها بالصيغة الرياضية التالية

نسبة السيولة العامة في (التداول) = الأصول الجارية / الخصوم الجارية

2–نسبة السيولة المختصرة: وهي التي تقيس قدرة المؤسسة على مواجهة التزاماتها الجارية دون اعتبار المخزون وتعبر عليها بالصيغة الرياضية التالية:

نسبة السيولة المختصرة = (الأصول الجارية – المخزون) / الخصوم الجارية (ديون قصيرة الأجل)

---

[1] المرجع نفسه، ص 178.

[2] نفس المرجع والصفحة.

[3] عريف عبد الرزاق، انعكاسات تطبيق النظام المحاسبي المالي على عملية التحليل المالي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2017، ص 95.

[4] Pierre Conso, Farouk Hemici, Gestion financier de l'entreprise, 9 éme édition, Paris, 2012, P221.

[5] حياة نجار،محاضرات في التحليل المالي للمؤسسة الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة جيجل، 2016، ص 23.

3-نسبة السيولة الفورية (الآنية، الجاهزة الحالية): وتقيس مقدار النقدية المتاحة للمؤسسة في وقت معين لتغطية الخصوم الجارية، ونعبر عليها بالصيغة الرياضية التالية:

نسبة السيولة الفورية = القيم الجاهزة / الخصوم الجارية (ديون قصيرة الأجل)

الفرع الثالث: تقييم الأداء المالي عن طريق نسب النشاط

سوف نقوم من خلال الفرع بعرض نسب النشاط والتي يتم تقييم الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية من خلالها.

أولا-تعريف نسب النشاط:

تعبر هذه النسب لقياس قدرة الشركة على تحويل حسابات الميزانية العمومية إلى مبالغ نقدية أو مبيعات كما تستخدم في الغالب لتقييم أداء الشركة المتعلق بالمركز المالي قصير الأجل كمؤشر على نشاط الشركة في تاريخ معين او فترة زمنية معينة[1]. حيث تضم مجموعة من النسب نذكرها فيما يلي[2]:

1- مهلة دوران الزبائن: وهي تقيس المدة التي تمنحها المؤسسة لزبائنها التسديد ما عليها من استحقاقات، وتعبر عليها بالصيغة الرياضية التالية:

مهلة دوران الزبائن= (الزبائن والحسابات المدينة المماثلة / المبيعات السنوية متضمنة الرسم) x 360

2-مهلة دورات الموردين: وهي تقيس المدة التي يمنحها الموردون للمؤسسة حتى تتمكن من تسديد ما عليها من ديون، وتعمر عليها بالصيغة الرياضية التالية:

مهلة دوران الموردون = (الموردون والحسابات المماثلة / المشتريات السنوية متضمنة الرسوم) x 360

3-مهلة دوران المخزونات: يقيس هذا المؤشر عدد مرات دوران المخزون خلال الدورة المحاسبية (فترة التخزين) كما توضح سرعة بيع (تسويق) المنتوجات، وتعبر عليها بالصيغة الرياضية التالية :

مهلة دوران المخزونات = (متوسط المخزون /المشتريات السنوية) x 360

[1] فهمي مصطفى الشيخ، كتاب التحليل المالي، الطبعة الأولى، فلسطين، 2008، ص 59.

[2] حياة نجار، مرجع سابق، ص 24.

4-معدل دوران الأصول : يقيس مساهمة أصول المؤسسة في تحقيق رقم الأعمال السنوي الصافي، ونعبر عليها بالصيغة الرياضية المالية :

معدل دوران الأصول = رقم الأعمال خارج الرسم / مجموع الأصول

5-معدل دوران الاصول الثابتة: يقيس مساهمة الأصول الثابتة للمؤسسة في تحقيق رقم الأعمال السنوي الصافي، ويعبر عليها بالصيغة الرياضية التالية :

معدل دوران الأصول الثابتة= رقم الأعمال خارج الرسم / مجموع الأصول الثابتة

6-نسبة التمويل الدائم: ويقيس هذا المؤشر درجة تغطية الموارد الدائمة بالأصول الثابتة وهو يحدد مستوى رأس المال العامل، ونعبر عليها بالصيغة الرياضية التالية:

نسبة التمويل الدائم = الأموال الدائمة / الأصول الثابتة x 100

7-نسبة التمويل الخاص: كما تقيس هذه النسبة درجة تغطية الاموال الخاصة للأصول الثابتة وتحدد مستوى رأس المال العامل الخاص، وتعير عليها بالصيغة الرياضية التالية :

نسبة التمويل الخاص = الأموال الخاصة / الأصول الثابتة x 100

المبحث الثالث: دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي

يلعب التدقيق الداخلي دورا مهما وأساسيا في تحسين مؤشرات الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، وذلك من خلال تميزه (قسم التدقيق الداخلي) بمجموعة من الخصائص، وكذا قيامه بجملة من المهام الموكلة اليه، وهذا ما سنتطرق اليه من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: أهم مهام التدقيق الداخلي بما يؤدي الى تحسين الأداء المالي

من خلال هذا المطلب سوف نقوم بالتطرق الى أهم مهام التدقيق الداخلي المتثملة في تقييم وتحسين كفاءة وفعالية نظام الرقابة الداخلية وكذلك تقييم وتحسين فعالية ادارة المخاطر المالية التي تؤدي الى تحسين الأداء المالي.

الفرع الأول: دور التدقيق الداخلي في تقييم وتحسين كفاءة وفعالية نظام الرقابة الداخلية

يقوم التدقيق الداخلي بتحسين أداء المالي المؤسسة من خلال تحسين كفاءة وفعالية نظام الرقابة الداخلية فقد حددت المعايير المهنية للمراجعة الداخلية دور المراجع الداخلي في تقييم وتحسين فعالية نظام الرقابة الداخلية، فأشار المعيار رقم (2130 الرقابة) إلى أنه يجب أن يساهم نشاط المراجعة الداخلية في إرساء آليات فعالة للرقابة من خلال تقييم فعالية وكفاية هذه الآليات، بالإضافة إلى تعزيز التحسين المستمر بالمؤسسة، وقد حددت المعايير دور المراجع الداخلي في تقديم كل من خدمات التأكيد وخدمات الاستشارات في هذا المجال كما يلي[1]:

أولا– خدمات التأكيد (2130. A): حدد هذا المعيار دور خدمات التأكيد التي يقدمها المراجع الداخلي في مجال تقييم كفاءة وفعالية النظم الرقابية :

1– (A1.213): بناء على تقييم المخاطر يجب أن تعمل أنشطة المراجعة الداخلية على تقييم كفاءة وفعالية النظم الرقابية لتحقيق حوكمة الشركات وأنظمة المعلومات، وينبغي أن يشمل التقييم ما يلي:

أ– موثوقية ونزاهة المعلومات المالية والتشغيلية.

ب– كفاءة وفعالية العمليات.

ج– حماية الأصول.

د– الالتزام بالقوانين والسياسات والتعاقدات.

2– (A2.2130): يجب على المراجعين الداخلين أن يتحققوا من تمشي أهداف العمليات مع أهداف المؤسسة.

[1] The Institue of Internal Auditors, 2009, P46, P46-47, atM www.theila.org .

3- (A3.2130): يجب على المراجعين الداخلين فحص العمليات والبرامج للتحقق من توافق نتائجها مع الأهداف المرسومة، والتقرير عن مدى تنفيذ البرامج والعمليات وفقا للغرض المحدد.

ثانيا- خدمات الاستشارات (c.2130): حدد هذا المعيار الدور الاستشاري الذي للمدقق الداخلي في مجال تحسين فعالية الرقابة الداخلية كما يلي:

1- (c1.2130): يجب على المراجعين الداخليين عند تقديمهم للخدمات الاستشارية أن يتحققوا من أن أدوات الرقابة تتوافق مع الأهداف المراد تحقيقها، وأن يكون المراجعين الداخليين قادرين على تحديد والتعرف على مواطن الضعف الجوهرية في أدوات الرقابة.

2- (c2 . 213): يجب أن يستخدم المراجعون الداخليون المعارف التي يكتسبونها من عملهم الاستشاري في عملية تحديد وتقييم تعرض المؤسسة المخاطر جوهرية.

الفرع الثاني: دور التدقيق الداخلي في تقييم وتحسين فعالية إدارة مخاطر المؤسسة

إن التعريف الحديث للمراجعة الداخلية يشير بوضوح إلى دور المراجع الداخلي في إدارة المخاطر، حيث أن المراجع الداخلي يقدم النصيحة والدعم والمساندة في قرارات إدارة المخاطر في نطاق تخصصه ومعارفه ومهاراته حيث من خلال الدعم الذي تقدمه المراجعة الداخلية لإدارة المخاطر ستقوم بتحسين فعاليتها وبالتالي ستقوم المراجعة من خلال ذلك إلى رفع أداء المؤسسة ولتحديد دور المراجع الداخلي أكثر ستقوم بتحديد مفهوم وأنواع المخاطر، مفهوم إدارتها، وأخيرا دور المراجع الداخلي في إدارة المخاطر:

أولا- مفهوم وأنواع المخاطر: لا يوجد تعريف محدد للمخاطر حيث تعددت التعاريف والمفاهيم لهذا المصطلح من أهمها:

عرف معهد المراجعين الداخليين الأمريكي المخاطر بأنها: "هي احتمال حدوث ظروف أو أحداث يمكن أن تؤثر على تحقيق أهداف المؤسسة، وتقاس المخاطر من خلال درجة تأثيرها على أهداف المؤسسة، ودرجة احتمال حدوثها"[1].

كما حددت لجنة (COSO) مفهوم المخاطر التي تواجه المؤسسات بأنها: "خطر عدم تحقيق أهداف المؤسسة كنتيجة للعوامل الخارجية والداخلية والضغوط والقوى التي تؤثر على المؤسسة بما يؤثر في النهاية على بقائها وربحيتها"[2].

[1] The Institute of Internal Auditors, International Standards for the Professionnal Practice of Internal Audit 'Standards), 2010, P19.

[2] Coso, op-cit, 1992.

وتتعدد أنواع المخاطر التي تواجه المؤسسات، فمنها المخاطر المالية المرتبطة بأخطار السيولة والائتمان وسداد الالتزامات ومخاطر سعر الفائدة وسعر الصرف، ومنها المخاطر التشغيلية المرتبطة بضعف نظام الرقابة الداخلية وضعف كفاءة وفعالية نظم المعلومات، ونقص كفاءة وخبرة متخذي القرارات، وسرعة التطورات الفنية والتكنولوجية، وعدم التوافق على السياسات الإدارية والإجراءات ضد سوء الإدارة، ومنها مخاطر الأعمال المرتبطة بالصناعة أو البيئة التي تعمل فيها المؤسسة بما في ذلك المخاطر الخارجة عن سيطرة وتحكم الإدارة كالقوانين واللوائح والتنظيمات والقيود الاقتصادية والسياسية والاجتماعية[1].

ثانيا– مفهوم إدارة المخاطر:

حدد معهد المراجعين الداخليين (IIA) مفهوم إدارة المخاطر على أنها: عملية مستمرة يتم من خلالها التعرف على المخاطر وتحديدها واتخاذ القرارات لمواجهتها، وذلك بهدف قياسها ومراقبتها والتحكم فيها واخضاع حالات عدم التأكد للسيطرة وتفعيل عملية اتخاذ القرار، وتقديم تقرير عنها وعن الفرص والتهديدات القائمة، وبالتالي يمكن وضع خطط استراتيجية أكثر فعالية لمواجهتها بما يعظم قيمة المؤسسة[2].

ثالثا– الدور الذي يقدمه المراجع الداخلي لتحسين فعالية إدارة المخاطر:

حددت المعايير المهنية للمراجعة الداخلية دور المراجع الداخلي في إدارة مخاطر المؤسسة كما يلي[3]:

1– أشار المعيار (2010) الخاص بالتخطيط: إلى أنه يجب على مدير المراجعة الداخلية أن يضع الخطط الخاصة بالمخاطر لتحديد أولويات نشاط المراجعة، وقد حددت المعايير دور المراجع الداخلي في تقديم كل من خدمات التأكيد وخدمات الاستشارات في هذا المجال كما يلي:

أ– (A1.2010): يجب أن تبني خطة نشاط المراجعة الداخلية على تقييم المخاطر التي تتم مرة كل سنة على الأقل.

ب– (c1.2010): ينبغي على مدير المراجعة أيضا أن ينظر إلى أمر قبول الاستشارات في هذا المجال بهدف تحسين إدارة المخاطر، ويجب أن تشمل الخطة على الأعمال الاستشارية المراد القيام بها.

2– أشار المعيار (2100): الخاص بطبيعة العمل : إلى أنه يجب أن يشمل نشاط المراجعة الداخلية التقييم والإسهام في تحسين إدارة المخاطر والرقابة وعمليات الحوكمة باستخدام منهج منظم ومنضبط.

3– أشار المعيار (2120) الخاص بتقييم المخاطر: إلى أنه ينبغي أن يساعد نشاط المراجعة

[1] طارق عبد العال حماد، حوكمة الشركات المفاهيم والمبادئ ةالتجارب، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2005، ص ص 352-353.

[2] IIA, The Role of internal Auditing in Entreprise-wide Risk management, The Institue of Internal Auditors, 2004, P03, at : http://www.theiia.org .

[3] The Institue of Internal Auditors, 2009, PP 41-42, At : www.theiia.org .

الداخلية إدارة المؤسسة في تحديد طريقة تقييم التعرض للمخاطر الجوهرية، وتحسين وإدارة المخاطر وأنظمة الرقابة، وقد حدد هذا المعيار خدمات التأكيد وخدمات الاستشارات التي يمكن أن تقدمها المراجعة الداخلية في هذا الصدد كما يلي:

أ-خدمات التأكيد (A.2120): حدد هذا المعيار دور خدمات التأكيد التي يقدمها المراجع الداخلي في مجال تقييم وتحسين إدارة المخاطر كالتالي:

ب-(A1.2120): يجب أن يعمل نظام المراجعة الداخلية على تقييم التعرض للمخاطر المرتبطة بعمليات المؤسسة وبأنظمة المعلومات بها والمتعلقة بما يلي :

- موثوقية ونزاهة المعلومات المالية والتشغيلية.
- كفاءة وفعالية العمليات.
- حماية الأصول.
- الالتزام بالقوانين واللوائح والعقود المبرمة.

ج- (A2.2120): على المراجعة الداخلية تقييم احتمالية السرقة و أشكال هذه الأخطار المحيطة بالمؤسسة.

د-خدمات الاستشارات (c.2120): حدد هذا المعيار دور خدمات الاستشارة التي يقدمها المراجع الداخلي في مجال تقييم وتحسين إدارة المخاطر كالتالي:

هـ- (c1.2120): خلال القيام بالعملية الاستشارية، على المراجعين الداخليين معالجة المخاطر بطريقة متوافقة مع أهداف الأعمال الاستشارية، والتحذير في نفس الوقت من وجود مخاطر أخرى هامة.

و- (c2.2120): يجب على المدققين الداخليين أن يستخدموا المعرفة التي يكتبوها من الأعمال الاستشارية في تحديد وتقييم تعرض المؤسسة للمخاطر الجوهرية.

ر-(C3.2120): عندما يقوم المراجعون الداخليون بمساعدة الادارة في وضع وتحسين عمليات إدارة المخاطر فإنه يجب الامتناع عن تحمل أية مسؤولية نيابة عن الادارة ومسؤوليتها الكاملة والفعلية عن عملية إدارة المخاطر.

رابعا- كما حدد معهد المراجعين الداخليين الأنشطة والمسئوليات التي تقع على عاتق إدارة التدقيق الداخلي بشأن إدارة المخاطر فيما يلي[1]:

[1] IIA, IIA's position paper, The Role of Intrenal Auditing in entreprise-wide RisK Management, The Institute of Internal Auditirs In coordination with its IIA-UK and Ireland Affiliate, The Institute of Intrenal Auditors Resrarch Foundation, Altamante Springs, Florida, at : http://www.theiia.org .

1- أنشطة التأكيد تشمل هذه الأنشطة ما يلي:

- توفير خدمات التأكيد عن عمليات إدارة مخاطر المؤسسة.

- تقديم تأكيد عن مدى سلامة تقدير المخاطر القائمة.

- تقييم عمليات إدارة المخاطر.

- تقييم التقرير عن المخاطر الرئيسية (مفاتيح الخطر القائمة).

2- مهام الحماية تشمل مهام الحماية التي يمكن أن يقدمها المراجع الداخلي في مجال إدارة المخاطر ما يلى :

أ- المساهمة في تعريف وتقويم المخاطر القائمة والمحيطة بالمؤسسة.

ب- مساعدة المستويات الإدارية المختلفة وتدريبها على كيفية وسبل مواجهة المخاطر.

ج- التنسيق بين أنشطة إدارة المخاطر.

د- تدعيم عملية التقرير عن الأخطار القائمة والمحيطة بالمؤسسة.

هـ- المساعدة في تطوير وتدعيم إطار إدارة المخاطر.

و - تدعيم ومساندة عملية تطوير نظام إدارة مخاطر المؤسسة.

ر - المساهمة في تطوير استراتيجية إدارة المخاطر.

كما حدد المعهد الأنشطة التي لا يجب أن تتطرق إليها إدارة المراجعة الداخلية في مجال إدارة مخاطر المؤسسة فيما يلى :

أ- اتخاذ القرارات في مجال إدارة المخاطر ومواجهتها.

ب- تنفيذ أنشطة مواجهة المخاطر نيابة عن إدارة المؤسسة .

ج- تحمل مسئولية إدارة المخاطر.

إن تطور مفهوم المراجعة واتساع نطاقها ليشمل خدمات تقييم المخاطر وتقديم الاستشارات إلى المستويات الإدارية المختلفة بالتنظيم، بالإضافة إلى خدمات الفحص والتقييم والتأكيد، وتطوير أهدافها لتشمل رفع الكفاءة وإضافة القيمة وتحسين العمليات وتفعيل الحوكمة وإدارة المخاطر بالإضافة إلى اكتشاف الغش والأخطاء، يتطلب من المراجع الداخلي أن يتسلح بمجموعة من المهارات، بالإضافة إلى مهارات المحاسبة والمراجعة.

لكي تؤدي خدمات المراجعة بكفاءة معقولة وفعالية مناسبة، وتتمثل أهم جوانب هذا التأهيل والمهارات فيما يلي[1]:

- مهارات التفكير الإبداعي وأساليب التحليل الرياضي والإحصائي، والفحص التحليلي والانتقادي .
- مهارات الاتصال الفعال، والسلوك الإيجابي، وتبني فلسفة المشاركة في التعامل مع المستويات الإدارية التنفيذية المستفيدة من خدمات المراجعة الداخلية.
- معارف متخصصة في مجالات النظم الرقابية وأساليب تقييمها، وتحديد المخاطر وإدارتها وتقييمها، وأساليب ونماذج تحديد الحدود الدنيا والعليا لمواجهة المخاطر، وكيفية تقديم النشاط الاستشاري الذي يحسن العمليات ويزيد فرص النجاح ويقلص التحديدات المؤدية إلى الفشل.
- أساليب صياغة تقارير المراجعة الداخلية المرتبطة بالفحص والتقييم والتأكيد والاستشارات وتدعيمها بالأشكال التوضيحية والرسوم البيانية والجداول والخرائط وغيرها من الأساليب الحديثة في صياغة وعرض التقارير.
- أساليب وطرق إبداء الرأي وأنواعه، وتوثيق أنشطة المراجعة والفحص والتقييم.
- مهارات تخطيط وإدارة وتنفيذ البرامج التدريبية للمستويات الإدارية المختلفة لاستكمال جوانب نقص المهارات والخبرات والارتقاء بمستوى الأداء، طرق وأساليب تخفيض وترشيد تكاليف أنشطة المراجعة الداخلية، وتحديد الأنشطة التي تضيف قيمة والتركيز عليها، وتلك التي لا تضيف قيمة ومحاولة تخفيضها أو إلغائها كلما كان ممكنا.
- برامج الجودة الشاملة وأساليب قياسها وطرق تقييمها ووسائل وتنميتها.
- زيادة المعارف والخبرات بشأن طبيعة نشاط المنشأة والصناعة التي تنتمي إليها وخصائصها ومستوى المنافسة بها المحلية والعالمية، والإمكانيات التنافسية للمؤسسة وكيفية الاستغلال الفعال لها.
- مهارات إدارة والتعامل مع مشكلة تضارب المصالح التي تنشأ عن تقديم تقارير الاستشارات التي تتضمن توصيات رفع كفاءة أداء بعض الإدارات أو التغلب على أوجه التي تعاني منها.

المطلب الثاني: أهم سمات قسم التدقيق الداخلي بما يؤدي الى تحسين الأداء المالي

من خلال هذا المطلب سوف نقوم بالتطرق الى أهم سمات التي يجب أن تتوفر في قسم التدقيق الداخلي من خلال الكفاءة المهنية، الاستقلالية في أداء المهام التي يؤدي الى تحسين الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية.

[1] Ibid, at : http://www.theiia.Org .

الفرع الأول: الكفاءة المهنية

انطلاقا من فكرة أن نوعية أي عمل تتوقف على نوعية القائمين به، فإن نيل ثقة ودعم إدارة المنشأة التدقيق الداخلي تتطلب تمتع المدققين الداخليين بالكفاءة المناسبة، التي تعبر عن قدرتهم المهنية في ممارسة مهامهم بفعالية، وكثيرا ما ترفض الادارة مقترحاتهم نتيجة عدم ارفاقها بالأدلة والبراهين العملية الكافية والمؤيدة لها.

ان النقص الحاصل في تأهيل المدققين الداخلين سيؤدي بالإدارة العليا الى التصرف بأحد الأسلوبين[1]:

الأول: التدخل المباشر في توجيه أنشطة التدقيق بالكامل، وهذا التدخل يفقد وظيفة التدقيق الداخلي فرص العمل بحرية، ويجعل المدققين كأنهم ينفذون أوامر فقط، دون أن يكون لهم رأي فيما يقومون به.

الثاني: إلتماس الخدمات التي تتوقعها الإدارة العليا من إدارة التدقيق الداخلي من جهات أخرى داخل المنشأة أو خارجها، وهذا السلوك يعني الإستغناء نهائيا عن وظيفة التدقيق الداخلي، فلا مبرر لوجودها.

من الطبيعي أن ينثر توفر هذه الصفات بدرجة "الكمال" لدى كل مدقق منفردا، ورغم ذلك، ينبغي أن تتوافر الكفاءة في المدققين الداخليين كفريق واحد، كما ينص على ذلك المعيار رقم 1210: "على المدققين الداخليين إمتلاك المعرفة والمهارات والكفاءة المطلوبة للإضطلاع بمسؤولياتهم الفردية، وعلى نشاط التدقيق الداخلي".

كمجموعة إمتلاك أو الحصول على المعرفة، والمهارات، والكفاءات الأخرى المطلوبة للاضطلاع بمسؤولياتهم". يؤثر مستوى كفاءة المدقق الداخلي على درجة إستقلاليته وموضوعيته، إذ يرى كل من part et hauret

أنه من الصعوبة بمكان أن يكون المدقق مستقلا إذا لم يكن كفؤا، فالكفاءة المهنية شرط ضروري الإستقلالية المدقق، ذلك أن هذا الأخير يمكن أن يكون تابعا أو مستقلا في قراراته بحسب كفاءته التي تسمح له بتنفيذ بطريقة مرضية- أعمال التدقيق؛ فالتحكم التقني لدى المدقق ضروري ليتمكن من إبداء رأيه، ومقاومة الضغوط والتوجيهات غير المؤسسة[2].

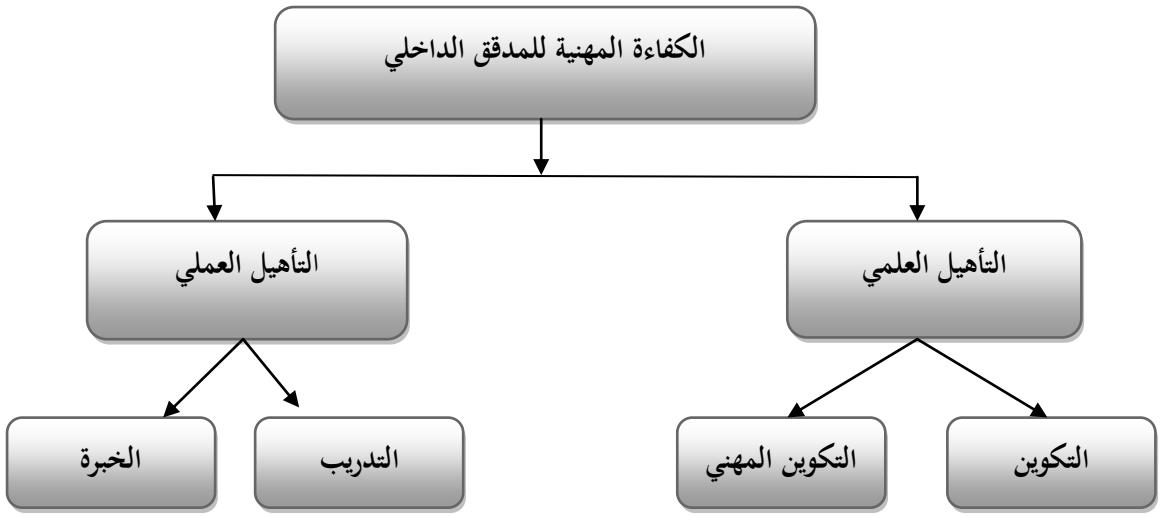
ولهذا، جعلت معايير التدقيق الدولية توفر الكفاءة لدى المدققين الداخليين شرط لمزاولة مهام التدقيق ذات الطابع الإستشاري، كما ينص على ذلك المعيار رقم (C1.1210) حيث جاء فيه: "على مدير التدقيق الداخلي الإنسحاب من المهمة الإستشارية أو الحصول على المساعدة أو النصيحة إذا كان موظفي التدقيق الداخلي لا يمتلكون المعرفة، المهارة والجدارة المطلوبة لتنظيم كل أو جزء من المهمة". وفي المقابل، وفيما يتعلق بمهام التدقيق ذات الطابع التأكيدي والتي تمثل الخدمات الأصلية للتدقيق الداخلي، فإن معايير التدقيق الداخلي الدولية قد أخذت بعين الإعتبار حالات المنظمات التي يتعذر عليها توفير كل التخصصات اللازمة لوظيفة التدقيق.

[1] أحمد صالح العمرات، الاطار النظري والمحتوى السلوكي، دار البشير للنشر والتوزيع، عمان، 1990، ص ص 63-64.
[2] C.Prat et D.Hauret, L'indépendance Perçue de L'auditeur, Revue Française de Gestion, N147, Paris, 2003, P111.

الداخلي لأسباب موضوعية (صعوبة التوظيف، نقص الموارد المالية، تعدد وتنوع الأنشطة، ... الخ)، حيث نص المعيار رقم (A1.1210) على وجوب حصول مدير التدقيق الداخلي على النصيحة والمساعدة، فيما يتعلق بالكفاءة اذا كان المدققون الداخليون فاقدون للمعرفة اللازمة لتنفيذ جزء أو كل المهمة، وعنصر الكفاءة المهنية مبدأ أخلاقي نص عليه دليل أخلاقيات مهنة التدقيق الداخلي، وأصبح واجبا أخلاقيا على المدقق الداخلي تحسين كفاءته باستمرار، وعدم القبول بانجاز مهام تدقيقية لا تتناسب مع مستوى قدراته المهنية، حماية لصورة نشاط التدقيق الداخلي من التدهور.

تتحقق كفاءة المدقق الداخلي بتوفر شرطين أساسيين هما: التأهيل العلمي النظري المناسب، والتأهيل العملي أو المهارة، كما يظهر في الشكل التالي:

الشكل رقم (03): مفهوم ومصادر الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي



المصدر: جمعة هوام، تقييم فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسة الاقتصادية-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عنابة، 2013،ص 148.

أولا-التأهيل العلمي النظري المناسب:

1- التكوين الأكاديمي:

يتطلب التأهيل العلمي الأكاديمي حصول المدقق الداخلي على مؤهل علمي متخصص ومناسب لأداء المهام المكلف بها، فلا يجب أن يكون كل المدقين متخصصون في المحاسبة، إلا أولئك المكلفون بإنجاز مهام التدقيق المالي والمحاسبي. فالمقاربة الحديثة للتدقيق الداخلي تقوم على مبدأ التخصص"، والذي لا يقبل أن يقوم المدقق الداخلي بإنجاز كل أنواع التدقيق، كأنه شخص متعدد التخصصات (Polyvalent)، ومع ذلك ينبغي أن يكون المدقق

الداخلي ملما (زيادة على مجال تخصصه) ببعض المبادئ الأساسية في مجالات مختلفة مثل المحاسبة، الإقتصاد، القانون التجاري، التمويل، ونظم المعلومات، الأساليب الكمية، علم النفس التنظيمي،... إلخ، وذلك حتى يتمكن من تقييم درجة أهمية، وخطورة الإنحرافات عن الممارسات السليمة للعمل.

لقد أصبح المدقق يعمل في ظل متغيرات وظروف جديدة، ومنها على الخصوص الثورة المعلوماتية التي عرفها العالم، وما نجم عن إستخدام تكنولوجيا المعلومات من مخاطر متنوعة، أضافت أعباء جديدة إلى كافة المهن، من بينها التدقيق الداخلي، بإعتبار أن إدارة المخاطر تمثل مجالا من مجالات تدخله، وهو ما كان له تأثير على طبيعة المعارف المطلوب من المدقق الداخلي إكتسابها، حيث أصبح مطلوبا منه، أن تكون لديه معرفة عامة بالجوانب الرقابية والمخاطر الأساسية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات، وبأساليب التدقيق التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات[1].

وهذا ما دفع معهد IIA إلى أخذ بعين الإعتبار العامل التكنولوجي بإدراج المعيار رقم (A3.1210) أثناء التحديث الذي تم أواخر عام 2008 على معايير التدقيق الداخلي الدولية، حيث تم التأكيد من خلال هذا المعيار على أمرين مهمين:

الأول: يتمثل في ضرورة إكتساب أي مدقق داخلي لمعرفة كافية حول المخاطر والرقابة في ظل إستخدام تكنولوجيا المعلومات، و تمتعه بالمهارة الكافية في استخدام هذه التكنولوجيا في عملية التدقيق.

الثاني: يتمثل في الإعتراف بتخصص قائم بذاته، يتعلق بمجال حديث، يضاف إلى مجالات التدقيق الداخلي، ألا وهو " تدقيق النظم المعلوماتية، وما يتطلبه من وجود مدققين داخليين متخصصين، يقع عليهم القسط الأكبر من المسؤولية عن إكتشاف حالات الأخطاء و المخالفات البشرية في تطوير و صيانة وتنفيذ أنظمة المعلومات التي تستخدم تكنولوجيا المعلومات".

كما كان الحالات الغش والإختلاس التي عرفتها منظمات الأعمال في في الولايات المتحدة الأمريكية، وأوروبا، وغيرهما أثر كبير على مسؤوليات التدقيق الداخلي، خصوصا ما تعلق بحماية أصول المنشأة و عملياتها من الغش والإختلاس، وقد تجسد ذلك في إضافة المعيار رقم (A2.1210)، الذي ينص صراحة على أنه يجب على المدقق الداخلي إكتساب المعرفة الكافية لتحديد مؤشرات أو علامات الغش إلا أنه لا يتوقع منه إمتلاك خبرة الشخص الذي مسؤوليته الرئيسية إكتشاف الغش وتقصيه".

وقد حدد هذا المعيار بوضوح أن المدقق الداخلي وهو يعمل على إكتشاف مؤشرات الغش يقوم بذلك في إطار أداء نوره الوقائي، من خلال تحديد نقاط الضعف في الرقابة الداخلية، وتنبيه الجهات المعنية عليها، وليس

[1] جمال عادل الشرايري، **سياسات واجراءات التدقيق الداخلي في ظل بيئة تكنولوجيا المعلومات في البنوك الأردنية**، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 31، العدد 01، جامعة تشرين، سورية، 2009، ص 68.

هدفه إكتشاف الغش، الذي هو مسؤولية جهات أخرى مخولة بذلك، وإلا كيف نتكلم عن تعاون بين التدقيق الداخلي و الإدارة، إذا توسع تدخله في مجال الغش والأعمال غير المشروعة سيتحول إلى دركي يعمل على متابعة الأشخاص الغشاشين المحتملين، وهكذا ستتدهور صورة التدقيق الداخلي داخل المنظمة[1].

وبالتالي، فالكفاءة المطلوبة من المدقق الداخلي في هذا المجال لا يمكن أن تماثل تلك التي يتمتع بها شخص متخصص في مجال محاربة الغش، وهي مسؤوليته الرئيسية، كما هو حال المفتشين".

2- التكوين المهني: إن الشهادة الأكاديمية لا تجعل لوحدها، المدقق الداخلي قادرا على الممارسة المهنية للتدقيق الداخلي، ما لم يخضع لتكوين مهني خاص يتعلم من خلاله منهجية وأدوات التدقيق الداخلي، ومختلف الإجراءات الفنية اللازمة لمواجهة جميع الحالات العملية والمواقف المعتادة أو المستجدة، وبهذا، سيجعل التكوين المهني المدقق الداخلي قادرا على الإنخراط في الحياة العملية بسرعة وسهولة، وهنا يؤكد الباحث على ضرورة إخضاع كل العاملين في وظيفة التدقيق الداخلي، على إختلاف تخصصاتهم، لبرنامج تكوين مهني مشترك، بإعتبار أن مهنة التدقيق الداخلي مهنة منمطة (une profession normee) من الناحية المنهجية، والأدوات المستخدمة، يمكن ضمان التكوين المهني للعاملين في التدقيق الداخلي بواسطة مشاركتهم في الملتقيات والدورات التكوينية التي تتناول الممارسات المهنية للتدقيق وما يرتبط بها. وفي هذا الإطار، ينبغي أن نذكر بالدور الكبير المعهد IIA ومختلف فروعه في العالم في توفير تأهيل مهني متين للعاملين في ميدان التدقيق الداخلي، من خلال الملتقيات الدولية والإقليمية التي تتناول مستجدات مهنة التدقيق الداخلي، إضافة إلى الدورات التكوينية الدورية التي تقام لفائدة الراغبين في ممارسة هذه المهنة أو المبتدئين، حيث تنتهي هذه الدورات بشهادة مهنية في التدقيق الداخلي، والمعروفة دوليا ب: Certified Internal Auditor[2].

ثانيا- التأهيل العملي (أو المهارة):

لا يعد المدقق مؤهلا بمجرد حصوله على الشهادة الأكاديمية، أو بعد تكوين مهني، لأن هذا التكوين الأكاديمي والمهني يعطيه خلفية نظرية ومعرفة عامة حول تخصصه، بل ينبغي تكملة التأهيل العلمي بإمتلاك المدقق الداخلي مؤهلات عملية وقدرة على الممارسة المهنية المهام التدقيق الداخلي، وبعبارة أخرى، أن يصبح المدقق الداخلي شخصا محترفا ذا مهارة، إن المدقق المحترف هو ذلك الشخص الذي يمتلك، زيادة على القدرات العلمية و الفنية والسلوكية، قدرة على تأدية عمله بصورة متميزة ذات طابعمهني متخصص، فامتلاك المدقق المهارة تجعله يحسن تطبيق المعارف العلمية والفنية المكتسبة في انجاز المهام التي كلف بها، وهذا لا يحصل للمدقق الداخلي الا بأحد الطريقين أو بكليهما: التدريب والتجربة.

[1] J. Renard, L'audit Interne, Ce qui fait débat, Op-cit, P35.

[2] جمعة هوام، مرجع سابق، ص 150.

1-التدريب: يحتاج المدقق الداخلي الى عمليات تدريب في عمل التدقيق، لتنمية وتطوير مهاراته، وفي الحقيقية، لا يقتصر التدريب على المدققين الجدد أو المبتديئين، وانما يمتد أيضا ليشمل المدققين القدامى، نظرا للتطور الدائم في المفاهيم والممارسات الادارية وطرق العمل في المنشآت، قد يكون التدريب بوضع برامج لتدريب المدققين الداخليين بالتعاون مع المراكز المتخصصة أو المنظمات المهنية للتدقيق الداخلي، أو بإرسال هؤلاء المدققين الى منشآت لها تجربة رائدة في ممارسات التدقيق الداخلي، حيث يشاركون في العمل ويستفيدون من تجربة هذه المنشأت، وقد يتم تدريب المدققين الجدد من خلال الدورات التدريبية التي يتم إجراءها داخل المنشأة، ويتولى تنفيذها المدققون القدامى التابعين الوظيفة التدقيق الداخلي في المنشأة ذاتها، كأسلوب لنقل الخبرة[1].

2- التجربة: التجربة أو الخبرة المكتسبة لدى المدقق لها أثر إيجابي مهم على نوعية إستجابته إتجاه المشاكل المطروحة، فخبرة المدقق تجعله قادرا على تقدير مدى تعقد وضعية معينة، وأن يتعامل بطريقة صحيحة مع المشاكل التي يلاقيها أثناء مهمته[2]، فالمدققون المبتدؤون كثيرا ما يرتبكون إذا ما واجهوا مواقف غير عادية أو إكتشفوا حالات معينة غير منتظرة ولهذا، تظهر خبرة المدقق الداخلي في ممارسة مهنة التدقيق الداخلي كعامل مساعد على تنمية معارفه النظرية، وتحكمه في أعمال التدقيق، غير أن الخبرة لا تكفي لوحدها لجعله شخصا محترفا، بل يجب أن تعزز بتكوين نظري مستمر، وفي هذا السياق، يرى Renard أن الإعتماد على التجربة كأسلوب لتنمية كفاءة المدقق الداخلي، وإمتلاكه المهارة، له جوانب سلبية ملحوظة، أهمها:

أ- الإستعمال المتكرر للتقنيات والمعارف التي تجاوزها الزمن.

ب- تجاهل الإبتكارات والتقنيات الجديدة.

ج - غياب طريقة عمل مستوحاة من ثقافة الوسط المهني.

هـ - عدم معرفة الإهتمامات الحالية لمجلس الإدارة و إدارة المنشأة.

د - غياب التأصيل النظري الذي يمكن من تنمية وإنضاج الممارسة العملية.

و - نقص في التواصل مع المنظمات المهنية، وما يعنيه من جهل لقواعد المهنة وتطوراتها[3].

تقع مسؤولية تحقق شرط الكفاءة في شخص المدقق الداخلي عليه شخصيا بدرجة أولى، وفقا لنص المعيار رقم 1230، الذي يؤكد على وجوب قيام المدققين الداخليين بتحسين معارفهم، ومهاراتهم، والكفاءات الأخرى من خلال التكوين والتدريب المهني المستمر، كما تحمل إدارة التدقيق الداخلي، بصفتها الوظيفية، قسطا من المسؤولية في ضمان المستوى الكافي لدى العاملين فيها، حسب ما ينص عليه المعيار رقم 2040.

[1] المرجع نفسه، ص 150-151.

[2] C.Prat et D.Hauret, Op-Cit, P111.

[3] J.Renard, L'audit Interne, Ce qui fait débat, op-cit, P51.

الفرع الثاني: الاستقلالية في أداء المهام

تعتبر الإستقلالية عنصر مهم في نوعية التدقيق الداخلي، وذلك أن هذه الخاصية تعتبر قاعدة أساسية تتطلبها الموضوعية اللازمة لتحقيق أهداف مهام التدقيق و ابلاغ نتائجها للجهات المستفيدة من خدمات المدقق الداخلي، وقد نص المعيار رقم 1100 الذي هو تحت عنوان "الإستقلالية والموضوعية" "على أنه يجب أن يكون نشاط التدقيق الداخلي مستقلا، وعلى المدققين الداخليين أن يتسموا بالموضوعية أثناء تأدية عملهم".

ولفهم طبيعة إستقلالية التدقيق الداخلي، ينبغي أن ننظر إليها من زاويتين.

- الأولى: تتعلق بالمدققين الداخليين الذين ينبغي أن يتمتع كل واحد منهم بإستقلالية غريبة.
- والثانية: تتعلق بوظيفة التدقيق الداخلي، التي يجب أن يكون لها إستقلالية تنظيمية وعدم تبعيتها وظيفيا لأي إدارة في المنشأة سوى مجلس الإدارة أو لجنة التدقيق[1].

تستلزم إستقلالية المدقق الداخلي أن لا يقوم بمهام تنفيذية أو إجرائية، حيث يضع نظاما أو يدخل تعديلات على أنظمة موجودة، أو يشارك في تنفيذها. فمسؤولية وضع الأنظمة والإجراءات وتشغيلها تقع على عاتق إدارة المنشأة، وقد وضحنا فيما سبق علاقة المدقق الداخلي بسيرورة إدارة المخاطر ونظام الرقابة الداخلية في المنشأة، وخلصنا إلى أن المدقق الداخلي مطالب بتقديم خدمات تأكيدية لمجلس الإدارة أو لجنة التدقيق حول مدى ملائمة وفعالية وكفاءة الأنظمة والإجراءات، وتقديم توصيات وإقتراحات لتحسينها وتطويرها، حتى لو كان مسؤولا عن النشاط المراد تدقيقه من قبل، بشرط إنقضاء سنة على إنتهاء مسؤوليته على هذا النشاط، كما ينص على ذلك المعيار رقم: (A1.1130)، ويمكن له أن تقديم خدمات استشارية دون أن يكون له أي دور في تصميم أو تنفيذ الأنظمة والإجراءات، و يمكنه –أيضا– تقديم خدمات إستشارية على عمليات كان مسؤولا عنها حسب المعيار رقم (C1.1130).

لقد نص المعيار رقم (A1.1110) على وجوب ابتعاد نشاط التدقيق الداخلي عن أي تدخل في تحديد نطاق عمله، وتنفيذه، وإيصال النتائج. وعلى هذا الأساس، يجب توافر ثلاث عناصر رئيسية تتضمن مؤشرات ودلائل الإستقلالية عند المحققين الداخليين، تتمثل هذه العناصر في: إستقلالية وضع البرامج، إستقلالية الفحص، و استقلالية التقرير.

أولا–استقلالية وضع البرامج: ينبغي أن يتحرر المدقق الداخلي من تدخل الادارة في وضع برنامج واجراءات التدقيق، ومن أية متطلبات خاصة من عملاء التدقيق الداخلي تخالف النطاق المحدد في ميثاق التدقيق.

ثانيا– إستقلالية الفحص: تستلزم إستقلالية الفحص إمكانية وصول المدقق الداخلي لأية وثائق، أو سجلات، أو أصول، أو موظفي المنشأة بدون أي قيود أو عراقيل. كما تتضمن الإستقلالية –أيضا– التعاون الكامل والفعال

[1] جمعة هوام، مرجع سابق، ص 153.

من إدارة المنشأة أثناء أداء المدقق الداخلي عمله، وإمكانية مناقشة المسؤولين عن النشاط أو العملية محل التدقيق. كما تضمن إستقلالية الفحص، التحرر من محاولة الإدارة تحديد الأنشطة التي يفحصها المدقق، وحدود الفحص.

ثالثا– إستقلالية التقرير:

تستلزم إستقلالية التقرير أن يتحرر المدقق الداخلي من الضغوط المباشرة أو غير المباشرة، التي قد تمارس عليه من جهات معينة، من أجل عدم ذكر مسائل هامة في تقريره النهائي حول المهمة التي قام بها، أو التأثير على آراءه وحكمه على الوقائع، وقد يدل على عدم إستقلالية المدقق الداخلي إستعماله لغة مبهمة في عرض الوقائع أو الآراء والتوصيات، لإرضاء جهات معينة وترك إنطباع حسن عنها لدى مجلس إدارة المنشأة[1].

يجب على مسؤول التدقيق الداخلي أن يعرض على مجلس الإدارة أو لجنة التدقيق المحددات والقيود المفروضة على عملية التدقيق، كما ينص على ذلك المعيار رقم 1130، حيث جاء فيه: " إذا ضعفت الإستقلالية والموضوعية في الحقيقة أو الظاهر، يجب الإفصاح عن ذلك تفصيلا للأطراف المناسبة، تعتمد طبيعة حجم الإفصاح على حجم الضعف". وقد أولت معايير التدقيق الداخلي الدولية أهمية كبيرة الإستقلالية وموضوعية المدقق الداخلي حتى قبل قبول المهمة والشروع في إنجازها، حيث أرشد المعيار رقم (C2.1130) أنه " إذا كان هناك ضعف محتمل في إستقلالية وموضوعية المدققين الداخليين متعلق بالخدمات الإستشارية، يجب الإفصاح للجهة صاحبة العلاقة قبل الموافقة على المهمة"[2].

[1] المرجع نفسه، ص ص 153-154.
[2] المرجع نفسه، ص 154.

خلاصة:

يعرف التدقيق الداخلي بأنه وظيفة داخلية مصممة لإضافة قيمة للمؤسسة يحتوي على مجموعة من اجراءات وأنظمة وعمليات التي تتبعها أغلب المؤسسات وهذه الاجراءات تحفز وتحسن من تقييم الأداء المالي للمؤسسات.

كما تبين لنا من خلال هذا الطرح النظري أنه توجد علاقة طردية بين التدقيق الداخلي ودوره في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية من خلال تمتع المدقق الداخلي بمعايير مهنية تمكنه من تقييم نظام رقابتها الداخلية والتنبؤ بالمخاطر.

وعليه لتمكين المؤسسة الاقتصادية من تسييرها بأداء جيد يجب تحديد كلا من نقاط الضعف والقوة من خلال استخدام اجراءات رقابية متمثلة في وظيفة التدقيق الداخلي للسهر على حماية أصولها وترشيد استخدام الموارد المتاحة بكل كفاءة وفعالية لبلوغ أهدافها المسطرة والمحدد بإتباع معايير متعارف عليه.

الفصل الثالث:

دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الإقتصادية

تمهيد:

تهدف الدراسة الميدانية لمحاولة تدارك النقائض التي قد تلخص بموضوعية البحث والوصول الى بعض نتائج التي يمكن من خلالها تقييم دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، واعتمادا عليها يمكن تقديم بعض التوصيات التي تساهم في تفعيل دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي.

ونظرا لحداثة تجربة المؤسسات الاقتصادية لولاية المدية فيما يخص وظيفة التدقيق الداخلي من جهة، وقلة الدراسات الميدانية بالجامعات الوطنية حول العلاقة بين التدقيق الداخلي والأداء المالي من جهة أخرى، ارتأينا استطلاع آراء عينة من المؤسسات الاقتصادية لولاية المدية باستخدام استبيان لاختبار مدى صحة فرضيات الدراسة، حيث يعتبر الاستبيان الخيار الملائم لقياس درجة تطابق وجهات نظر الجانب النظري مع الممارسات العملية لوظيفة التدقيق الداخلي، وذلك من خلال اجراء المعالجات الاحصائية للبيانات المجمعة من الاستبيان باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للدراسات الاجتماعية Spss، وقصد الالمام أكثر بجوانب الدراسة الميدانية تم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين كالتالي:

- **المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية.**
- **المبحث الثاني: تحليل والمعالجة الاحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة.**

المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية

تعتبر طريقة الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسيا يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي، وذلك للتوصل الى نتائج تحقق الأهداف التي تسعى اليها الدراسة.

المطلب الأول: منهج، مجتمع وعينة الدراسة

كما يعتبر تحديد منهج الدراسة ووصف مجتمع وعينة الدراسة من أهم الاجراءات الأساسية لإنجاز الدراسة الميدانية، فمن خلاله يتم التعرف على خصائص أفراد العينة المستهدفة لإجراء التحليل الاحصائي.

الفرع الأول: منهج الدراسة

اعتمدنا في هذا الفصل عند وصفنا لخصائص عينة الدراسة على المنهج الوصفي، كما اعتمدنا على المنهج التحليلي الاحصائي عند عرضنا لنتائج الدراسة الميدانية والتعليق على نتائجها، وذلك بما يتوافق مع نوع وأهداف الدراسة، وقد اعتمدت الطالبة على مقياس ليكارت الثلاثي، من أجل حساب المتوسطات المرجحة والتي على أساسها يمكن تحديد اتجاه أفراد العينة.

الفرع الثاني: مجتمع الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي من الدراسة في قياس دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية ولتحقيق هذا الهدف استلزم الأمر أن يشمل مجتمع الدراسة جميع المؤسسات الاقتصادية بولاية المدية بمختلف أحجامها وأنواعها وأشكالها، والذي بلغ عددها 431[1] حسب موقع مديرية التجارة لولاية المدية.

الفرع الثالث: عينة الدراسة

تعبر عينة الدراسة عن مجموعة الوحدات التي يتم اختيارها من المجتمع الكلي من أجل تمثيله في البحث محل الدراسة، والمسح بالعينة يعني شمول جزء من المجتمع الأصلي على أن يكون هذا الجزء ممثلا دقيقا لخصائص

[1] موقع مديرية التجارة لولاية المدية، تم الاطلاع عليه يوم 20-08-2020، على الرابط الالكتروني التالي: www.dcwmedea.dz

المجتمع، ونظرا لصغر حجم المجتمع الأصلي اعتمدنا على أسلوب العينة العشوائية بدل المسح الشام للمجتمع الدراسة، وتمثلت عينة الدراسة في 13 مؤسسة اقتصادية ناشطة في ولاية المدية والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (04): يوضح عينة الدراسة

المؤسسة الاقتصادية	عدد الاستمارات الموزعة عليها
مؤسسة نفطال	05
تيطري بروموسيو Titri Promotion	05
مديرية وحدة البريد الجزائر لولاية المدية	05
الديوان الوطني للتطهير (LONA)	05
الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي	05
الشركة العامة للتأمينات المتوسطية SAA GAM	05
الشركة الدولية للتأمين وإعادة التأمين CIAR	05
الشركة الوطنية للتبغ والكبريت وحدة المدية UTC	05
الشركة الجزائرية للتأمين "كات" وكالة المدية SAA CAAT	05
الشركة الوطنية للتأمين SAA	05
الجزائرية للمياه وحدة المدية ADE	05
مديرية سونلغاز المدية SDC	05
مؤسسة كامو بلاست بالمدية KAMOPLAST	05

المصدر: من اعداد الطالبة

وقد بلغ عدد الاستمارات الموزعة (65) استمارة على 13 مؤسسة اقتصادية بالتناسب، وبعد القيام بجمع الاستبيانات الموزعة تمكنا من استرداد 41 استبيان من أصل 65، وبعد تدقيق الاستبيانات ومراجعتها لأغراض التحليل تم استبعاد 10 منها بسبب عدم صلاحيتها للتحليل اما للنقص أو التناقضات الموجودة في الاجابات، وعليه فقد كان عدد الاستبيانات الخاضعة للتحليل 31 استبيان، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (05): يبين الاحصائيات المتعلقة باستمارات الاستبيان

البيان	التكرار	النسبة المئوية
الاستمارات الموزعة	65	%100
الاستمارات المسترجعة	41	%63.07
الاستمارات غير مسترجعة	24	%36.92
الاستمارات الملغاة	9	%13.84
الاستمرات الصالحة للدراسة	31	%47.69

المصدر: من اعداد الطالبة

المطلب الثاني: أداة الدراسة وأساليب الاحصائية المستعملة

سوف نتطرق من خلال هذا المطلب الى مراحل بناء أداة الدراسة وكذلك وصفها وقياس المتعمد لتحديد اجابات أفراد عينة الدراسة، كما سنبين الأساليب الاحصائية المستعملة في الدراسة.

الفرع الأول: أداة الدراسة

قامت الطالبة بإعداد استبيان لدراسة دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية بعد الاطلاع على عدد من الكتب والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، صياغة فقرات الاستبيان بما يتوافق مع فرضيات الدراسة.

أولا–مراحل اعداد الاستبيان:

مرت عملية اعداد الاستبيان بعدة خطوات الى أن وصلت لشكلها النهائي، وكانت كما يلي:

1- اعداد الاستبيان الأولي من أجا استخدامه في جمع البيانات والمعلومات.

2- عرض الاستبيان الأولي على المشرفين لاختبار مدى ملائمته لجمع البيانات.

3- تعديل الاستبيان الأولي حسب توجيهات المشرفة.

4- عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين، والذين قدموا مجموعة من التعديلات الهامة من حيث اعادة صياغة بعض العبارات وحذف أخرى وتعديل البعض منها بما يخدم اشكالية الدراسة.

5- ضبط الاستبيان بشكله النهائي وتوزيعه على جميع أفراد العينة لجمع البيانات للازمة للدراسة.

ثانيا–وصف الاستبيان: قسم الاستبيان الى جزئين:

الجزء الأول: حيث يحتوي هذا الجزء على معلومات متعلقة بالمبحوثين، ومن بين هذه المعلومات:

1–الجنس: والذي شمل فئتين ذكر وأنثى.

2– العمر: والذي شمل أربع فئات كما هي موضحة في استمارة الاستبيان.

3– المؤهل العلمي: والذي تضمن أربعة فئات كالتالي: ليسانس، ماستر، ماجستير ودكتوراه.

4– التخصص العلمي: وقد قسم الى خمسة فئات كما يلي: محاسبة، تدقيق، مالية، ادارة أعمال، اقتصاد.

5–عدد سنوات الخبرة: اشتمل هذا المتغير على أربعة فئات كما هي موضحة في استمارة الاستبيان.

الجزء الثاني: احتوى هذا القسم من الاستبيان على ثلاث محاور متعلقة بموضوع الدراسة، والتي أعدت من أجل الاجابة على الاشكالية الرئيسية للدراسة، وعلى مختلف الأسئلة الفرعية المطروحة مسبقا، وجاءت محاور الاستبيان كما يلي:

المحور الأول: يتعلق بكفاءة والاستقلالية للمدقق الداخلي وتضمن 6 عبارات تقيس مدى مساهمة كفاءة واستقلالية المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية.

المحور الثاني: الذي كان حول تقييم وتحسين فعالية نظام الرقابة الداخلية والذي اشتمل 6 عبارات تقيس مدى مساهمة تقييم وتحسين فعالية نظام الرقابة الداخلية في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية.

المحور الثالث: الذي كان تحت عنوان تقييم وتحسين فعالية ادارة المخاطر المالية والذي احتوى 7 عبارات تقيس مدى مساهمة تقييم وتحسين فعالية ادارة المخاطر المالية في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية.

ثالثا–مقياس التحليل:

للإطلاع على آراء وتوجهات المبحوثين، تم الاعتماد على مقياس ليكارت الثلاثي لكل عبارات الاستبيان، فبعد الحصول على مجموع الاستمارات تم ترميزها بإعطاء كل رأي قيمة معينة من 01 الى 03 كما هو موضح بالجدول الموالي:

الجدول رقم (06): درجات الاجابة على مقياس ليكارت الثلاثي

درجة الاجابة	نعم	محايد	لا
القيمة	3	2	1

المصدر: عاشور سمير كامل وسالم سامية أبو الفتوح، العرض والتحليل الاحصائي باستخدام Spss المدخل والأساسيات، دون دار نشر وبلد وسنة، ص 25.

ولتحديد طول فئة مقياس ليكارت الثلاثي الدنيا والعليا تم حساب المدى (3-1=2) ثم تقسيمه على عدد الفئات (3/2= 0.66)، ثم اضافة هذه القيمة الى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد الصحيح (1)، وذلك لتحديد الحد الأعلى للفئة، وعليه يتم تفسير النتائج حسب الجدول التالي.

الجدول رقم (07): طول الفئات حسب مقياس ليكارت الخماسي

درجة الاجابة	الرمز	الفئة
لا	1	من 1 الى 1.66
محايد	2	من 1.67 الى 2.33
نعم	3	من 2.34 الى 3

المصدر: عبد الفتاح عز حسن، مقدمة في الاحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام spss، دار خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، المملكة السعودية، 2008، ص 540.

من خلال الجدول، نلاحظ أن طول الفئة قدرت بحوالي (0.66)، وقد اعتمدت الطالبة عند استخدامها لمقياس ليكارت الثلاثي قيمة المتوسط الحاسبي المقدرة بي: (2) كأساس لتحديد اتجاه أفراد العينة عند تقييمها لدور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، وقد حسب المتوسط المرجح الأساس وفق العلاقة التالية:

$$\text{المتوسط الحسابي المرجح الأساس} = \frac{\text{مجموع الأوزان}}{\text{عدد الأوزان}} = \frac{3+2+1}{3} = \frac{6}{3} = 2$$

الفرع الثاني: الأساليب الاحصائية المستعملة

بعد استلام الاستبيانات الموزعة والتأكد من صلاحيتها لإجراء التحليل الاحصائي، تم الاستعانة ببرنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية Spss لتحليل البيانات، وفي اطار ذلك تم استخدام الأساليب الاحصائية التالية:

أولا– اختبار الثبات: يعتبر اختبار "ألفا كرونباخ Alpha Cronbatch" من أهم الاختبارات الاحصائية المهمة لتحليل البيانات، حيث يتم استخدامه بهدف التحقق من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، ويتراوح معامل الثبات بين الصفر والواحد الصحيح (0-1)، ويكون هذا المقياس ذو مصداقية ويمكن الاعتماد عليه اذا كانت القيمة المحسوبة تساوي (0.60) فأكثر، حيث يدل ذلك على أن قائمة الاستبيان تتمتع بثبات داخلي.

ثانيا–معامل الارتباط بيرسن Pearson: وذلك من أجل حساب الاتساق الداخلي والاتساق البنائي لمحاور الدراسة.

ثالثا– الأساليب الاحصائية الوصفية: اعتمد الطالبان في دراستهم على مجموعة من الأساليب الاحصائية الوصفية خاصة فيما يتعلق بخصائص عينة الدراسة، وهنا استعمل الطالبان كل من النسب المئوية والتكرارات، لتحديد وتحليل اجابة أفراد العينة، واعتمد الطالبان على كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والتي تحصل عليها من مخرجات برنامج spss.

رابعا– اختبار (T) للعينة الواحدة (One Sample T-Test): والذي استخدم من أجل ثبات أو نفي فرضيات الدراسة.

المطلب الثالث: صدق وثبات الاستبيان

سوف نقوم من خلال هذا المطلب بحساب ثبات وصدق أداة الدراسة من خلال معامل الارتباط (Pearson) ومعامل الثبات (Alpha cronbatch).

الفرع الأول: صدق الاستبيان

يعبر صدق الاستبيان عن مدى قدرة الدراسة على قياس ما هم مطلوب قياسه، وقد تم التأكد من صدق الاستبيان من خلال:

أولا–الصدق الظاهري:

تم التأكد من صدق المحتوى لأداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة (الاستبيان)، حيث تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين بالإضافة الى الأستاذة المشرفة للتأكد من تغطيتها لجوانب الموضوع الأساسية، ومن وضوحها وسلامة صياغتها.

وبعد الاستجابة الى آراء الأساتذة المحكمين ثم اجراء ما يلزم من حذف بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى وإعادة صياغة بعض العبارات لتصبح أكثر وضوحا وفهما لدى أفراد عينة الدراسة وأكثر صدقا في القياس.

ثانيا–صدق الاتساق الداخلي:

يساهم الاتساق الداخلي للاستبيان في الحكم على دقة القياس، وتحديد مدى ثبات الاستبيان وصدقه في قياس العلاقة المراد إثباتها، ويقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع المجال الذي تنتمي اليه هذه العبارات، وسنقوم في هذا الجزء بقياس الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور التابعة له من أجل تحديد العبارات التي اذا تم حذفها لا تؤثر على الاتجاه العام للمحور الذي تنتمي اليه هذه العبارة كما يلي:

1-صدق الاتساق الداخلي لمحور كفاءة واستقلالية

الجدول رقم (08): يوضح صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول

رقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	هل المدقق الداخلي يتمتع بالكفاءة وتعليم عالي في ميدان المالي والمحاسبي مما يؤهله بالقيام بمهامه؟	0.713	0.000
02	هل يحرص المدقق الداخلي باستمرار على تنمية خبرته ومهاراته عن طريق التعليم والتدريب ؟	0.398	0.027
03	هل التدابير التي يمكن أن تعزز كفاءة المدقق الداخلي مهمة للكشف عن الغش من أجل زيادة فعالية التدقيق الداخلي ؟	0.448	0.012
04	هل المدقق الداخلي يتمتع باستقلالية وموضوعية في أداء المهام الموكلة اليه؟	0.559	0.001
05	هل تقوم ادارة التدقيق الداخلي للمؤسسة بمناقشة نتائج التدقيق الداخلي مع أعضاء لجنة المراجعة؟	0.496	0.005
06	هل تقوم ادارة التدقيق الداخلي بالاتصال والتنسيق مع أعضاء مجلس الادارة ؟	0.744	0.000

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من الجدول يتبين أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين كل عبارة من عبارات محور كفاءة والاستقلالية والمحور ككل، ذلك أن معامل الارتباط "بيرسن" في كامل الحالات هو أكبر من الصفر، كما أن مستوى الدلالة المحسوبة في جميع الحالات أقل من مستوى الدلالة الجدولية sig=0.05، ومنه فان عبارات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

2-صدق الاتساق الداخلي لمحور تقييم وتحسين فعالية نظام الرقابة الداخلية

الجدول رقم (09): يوضح صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني

رقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	هل يعمل المدقق الداخلي على تقييم نظام الرقابة الداخلية بصفة دورية، والعمل على تحديد المشاكل الموجودة فيه ؟	0.494	0.05
02	هل المدقق الداخلي يقترح حلول لتحسين نظام بما يؤدي الى تحسين الأداء المؤسسة ؟	0.674	0.000
03	هل يقوم المدقق الداخلي بإعداد تقارير عن اجراءات الرقابة الداخلية؟	0.388	0.03
04	هل يلتزم المدقق الداخلي بتأكيد الامتثال للقوانين واللوائح والسياسات والإجراءات المسطرة من قبل المؤسسة؟	0.441	0.013
05	هل يلتزم المدقق الداخلي بمراقبة ندرة توفر مقومات نظام الرقابة الداخلية ؟	0.603	0.000
06	هل يلجأ المدقق الداخلي الى مجموعة من الطرق والأساليب عند فحص ودراسة وتقييم نظام الرقابة الداخلية المطبق؟	0.386	0.032

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من الجدول يتبين أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين كل عبارة من عبارات محور تقييم وتحسين فعالية تقييم نظام الرقابة الداخلية والمحور ككل، ذلك أن معامل الارتباط "بيرسن" في كامل الحالات هو أكبر من الصفر، كما أن مستوى الدلالة المحسوبة في جميع الحالات أقل من مستوى الدلالة الجدولية sig=0.05، ومنه فان عبارات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

3-صدق الاتساق الداخلي بمحور تقييم وتحسين فعالية ادارة المخاطر المالية

الجدول رقم (10): يوضح صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول

رقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	هل تقوم فرقة التدقيق الداخلي بإعداد خطة التدقيق وفقا للمخاطر المالية والتشغيلية المدروسة مسبقا ؟	0.743	0.000
02	هل يعمل قسم التدقيق الداخلي على تقييم المخاطر المالية المحتملة للمؤسسة بشكل دوري ؟	0.785	0.000
03	هل يقوم المدقق الداخلي بتقديم مدى تحقق الأهداف والخطط المالية الموضوعة في خطة التدقيق السنوية ؟	0.700	0.000
04	هل يشارك قسم التدقيق الداخلي مع الادارة العليا في اعداد وفحص وتقييم نظام ادارة المخاطر المالية والاقتصادية بالمؤسسة ؟	0.748	0.000
05	هل يتم تحديد الحد الأدنى المقبول من المخاطر المتوقعة من قبل قسم التدقيق الداخلي ؟	0.831	0.000
06	هل تقوم فرقة التدقيق الداخلي بإعداد تقارير حول نقاط القوة لطرق ادارة المخاطر المالية في المؤسسة؟	0.800	0.000
07	هل تقوم فرقة التدقيق الداخلي بإعداد تقارير حول نقاط الضعف لطرق ادارة المخاطر المالية في المؤسسة؟	0.797	0.000

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من الجدول يتبين أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين كل عبارة من عبارات محور تقييم وتحسيين فعالية ادارة المخاطر المالية والمحور ككل، ذلك أن معامل الارتباط "بيرسن" في كامل الحالات هو أكبر من الصفر، كما أن مستوى الدلالة المحسوبة في جميع الحالات أقل من مستوى الدلالة الجدولية sig=0.05، ومنه فان عبارات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

ثالثا–صدق الاتساق البنائي

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق أداة الدراسة، والذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي يردي الوصول اليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الدراسة، ويفترض هذا النمط من الصدق أن كل مقياس أو أداة قياس تمكننا من القدرة على التنبؤ بالخاصية المدروسة، فكلما كانت المحاور متسقة مع الدرجة الكلية للاستبيان كلما دل ذلك على حسن التنبؤ والتوقع.

الجدول رقم (11): الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لفقرات الاستبيان

المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
محور كفاءة واستقلالية المدقق الداخلي	0.534	0.002
محور تقييم وتحسين فعالية نظام الرقابة الداخلية	0.611	0.000
محور تقييم وتحسين فعالية ادارة المخاطر المالية	0.832	0.000

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نظام spss

من الجدول أعلاه نلاحظ أن كل معاملات الارتباط "بيرسن" ذات دلالة معنوية، كما أن كل قيم الدلالة للمحاور الثلاثة المدروسة كانت أقل من (0.05)، وبذلك تعتبر جميع محاور الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

الفرع الثاني: ثبات الاستبيان

يقصد بثبات الأداة الاتساق في نتائجها أي امكانية الحصول على نفس النتائج لو أعيد توزيع الاستبيان أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى فان ثبات الاستبيان يعني الاستقرار في نتائجها وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم اعادة توزيعه على أفراد عينة الدراسة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، كما يوضح هذا المقياس أيضا مدى الاعتماد على نتائج الاستبيان، ومدى امكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة، وقد تم استخدام معامل الثبات "ألفا كرونباخ" للتحقيق من ثبات الاستبيان، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الموالي.

جدول رقم (12): نتائج اختبار الثبات الاستبيان

المحور	عدد العبارات	معامل ألفاكرومباخ
محور كفاءة واستقلالية المدقق الداخلي	06	0.716
محور تقييم وتحسين نظام الرقابة الداخلية	06	0.802
محور تقييم وتحسين ادارة المخاطر المالية	07	0.840
كل المحاور	19	0.735

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من نتائج الجدول أن قيمة معامل الثبات (ألفا كرونباخ) كانت مرتفعة لكل مجال وتتراوح بين (0.716) و (0.840)، كما كانت قيمة معامل الثبات لجميع فقرات الاستبيان (0.735) وهو أكبر من (0.60) معدل القبول، اذن هو معامل ثبات جيد، الأمر الذي يدل على تمتع الاستبيان بدرجة عالية من الثبات، وبالتالي يمكن الاعتماد على نتائج الدراسة وتعميمها على مجتمع الدراسة، ويكون الاستبيان في صورته النهائية قابل للتوزيع وصالح لتحليل النتائج والاجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

المبحث الثاني: التحليل والمعالجة الاحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة

سوف تطرق من خلال هذا المبحث الى عرض مختلف الخصائص الخاصة بعينة الدراسة من حيث المتغيرات الشخصية، وكذلك عرض وتحليل نتائج اجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة.

المطلب الأول: تحليل المتغيرات الشخصية للمبحوثين

تعتبر الخصائص الشخصية لعينة الدراسة ذات دور كبير وهام في تحديد مستوى ادراك أفراد العينة لأسئلة وطبيعة الدراسة المنفذة، حيث تساهم في تفسير نتائج الدراسة وتحديد مدى امكانية الاعتماد على اجابات أفراد هذه العينة، وبالتالي تزيد من فعالية النتائج التي يتم التوصل إليها، ونعرض في هذا الجزء الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة استنادا الى اجاباتهم عن الأسئلة الواردة في الاستبانة ضمن القسم الجزء المتعلق بالجوانب الشخصية، وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول: متغير الجنس

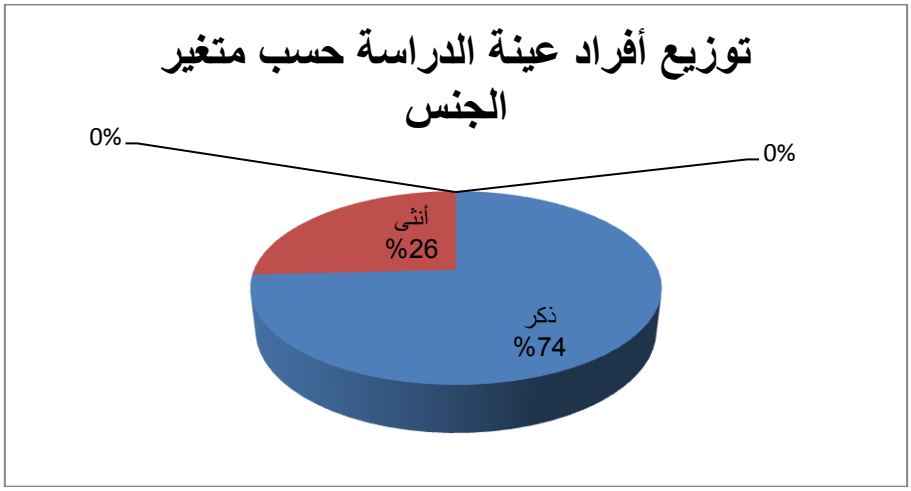
الجدول رقم (13): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	23	%74.2
أنثى	8	%25.8
المجموع	31	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نظام spss

من خلال الجدول نلاحظ أن معظم أفراد عينة الدراسة جنسهم ذكر حيث بلغت نسبتهم (74.2%) فيما كانت نسبة الاناث (25.8%)، والشكل الموالي يوضح ذلك.

الشكل رقم (01): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نظام Excel.

الفرع الثاني: متغير العمر

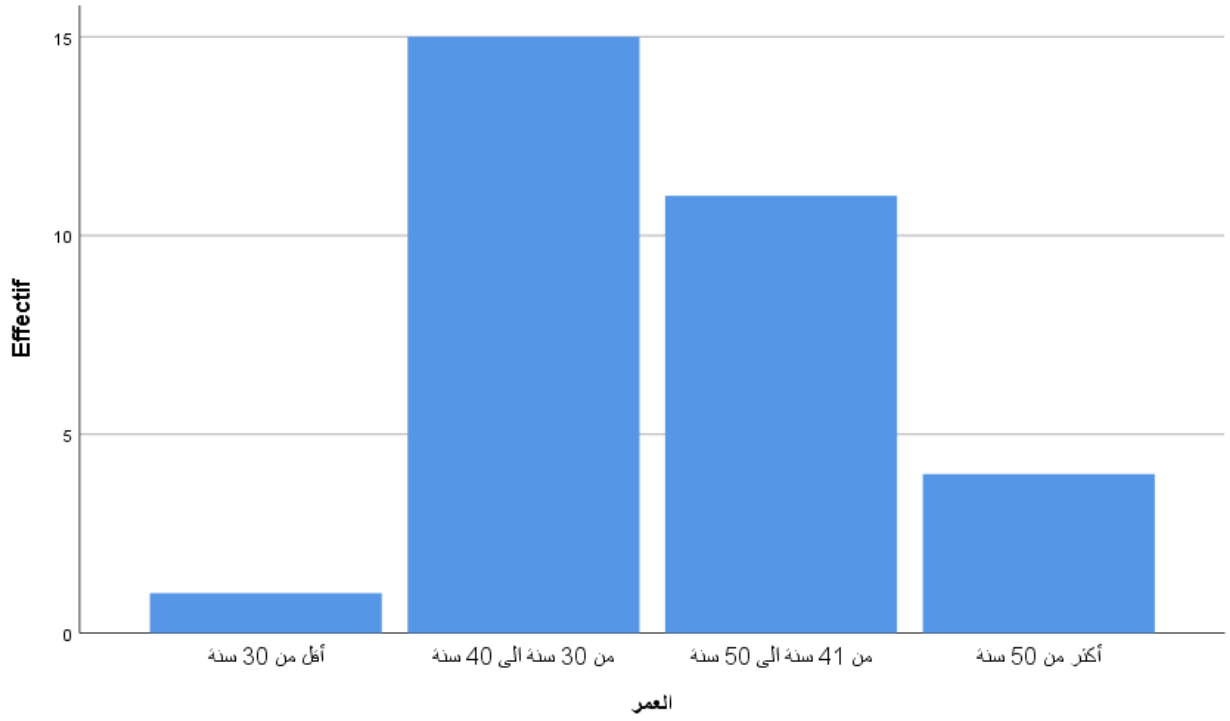
الجدول رقم (14): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	1	%3.2
من 30 سنة الى 40 سنة	15	%48.4
من 41 سنة الى 50 سنة	11	%35.5
أكثر من 50 سنة	4	%12.9
المجموع	31	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نظام spss

من خلال الجدول نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة توزعت على فئات الأربعة، حيث جاءت فئة من 30 سنة الى 40 سنة في المرتبة الأولى بنسبة (48.4%)، ثم تلتها فئة من 41 سنة الى 50 سنة بنسبة (35.5%) ثم فئة أكثر من 50 سنة بنسبة (12.9%) وفي الأخير فئة أقل من 30 سنة (3.2%).

الشكل رقم (02): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نظام spss

الفرع الثالث: متغير المؤهل العلمي

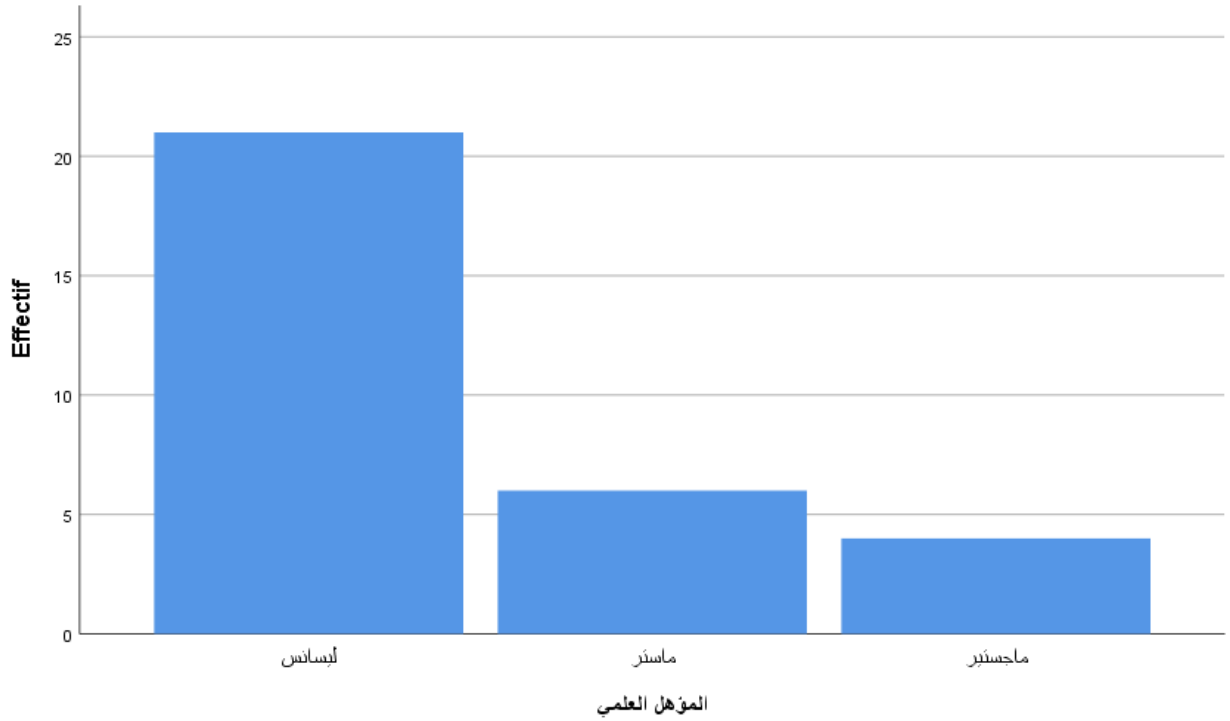
الجدول رقم (15): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	21	%67.7
ماستر	6	%19.4
ماجستير	4	%12.9
المجموع	31	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نظام spss

من خلال الجدول يتبين لنا أنا نعظم أفراد عينة الدراسة حائزين على شهادة ليسانس وبلغت نسبتهم (97.7%) والبقية حائزين على شهادة ماستر بنسبة (19.4%) وشهادة ماجستير بنسبة (12.9%).

الشكل رقم (06): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نظام spss.

الفرع الرابع: متغير التخصص العلمي

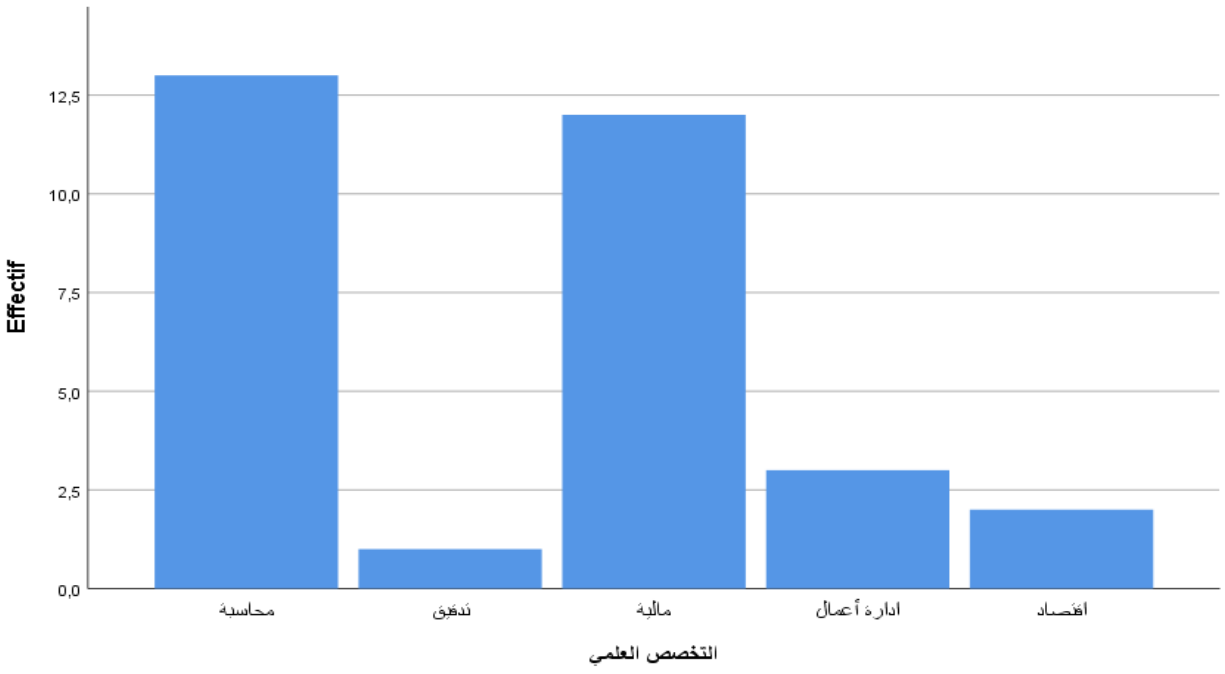
الجدول رقم (16): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص العلمي

التخصص العلمي	التكرار	النسبة المئوية
محاسبة	13	%14.9
تدقيق	1	%3.2
مالية	12	%38.7
ادارة أعمال	3	%9.7
اقتصاد	2	%6.5
المجموع	31	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نظام spss

نلاحظ من خلال الجدول أنا أفراد عينة الدراسة توزعت على كل فئات الموضوعة في أداة الدراسة، وجاءت فئة مالية في المرتبة الأولى بنسبة (38.7%) ثم تلتها فئة محاسبة بنسبة (14.9%) ثم فئة ادارة أعمال بنسبة (9.7%) وفئة اقتصاد بنسبة (6.5%) وفي الأخير فئة تدقيق بنسبة (3.2%).

الشكل رقم (07): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص العلمي



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نظام spss

الفرع الخامس: متغير عدد سنوات الخبرة

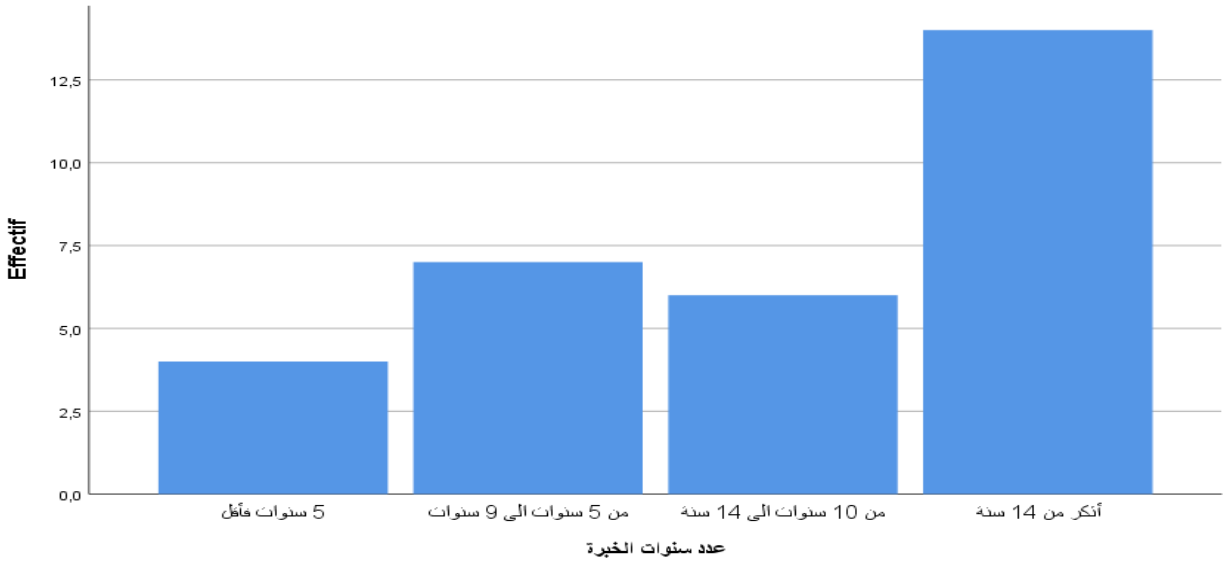
الجدول رقم (17): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	4	%12.9
من 5 سنوات الى 9 سنوات	7	%22.6
من 10 الى 14 سنة	6	%19.4
أكثر من 14 سنة	14	%45.2
المجموع	31	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نظام spss

يتبين لنا من خلال الجدول أن أفراد عينة توزعت حول أربعة فئات الموضوعة في أداة الدراسة، وكانت فئة أكثر من 14 سنة في المرتبة الأولى بنسبة (45.2%) ثم تلتها فئة من 5 سنوات الى 9 سنوات بنسبة (22.6%) ثم فئة من 10 سنوات الى 14 سنة بنسبة (19.4%) وفي الأخير فئة أقل من 5 سنوات بنسبة (12.9%).

الشكل رقم (08): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نظام spss

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

يتم من خلال هذا المطلب عرض اجابات أفراد عينة الدراسة كما جاءت في الاجابات المستلمة في شكل تكرارات ونسب، من أجل أخذ صورة أولية عن الاجابات، واستنتاج الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة، وتحقيق من الفرضيات المصاغة وهذا قبل اجراء الاختبارات الاحصائية التي تثبت أو تنفي هذه الأخيرة.

الفرع الأول: التحليل الاحصائي لنتائج المحور الأول

يلخص الجدول الموالي اجابات أفراد عينة الدراسة حول محور استقلالية وكفاءة المدقق الداخلي، وهذا استنادا الى درجات الاجابة لمقياس ليكارت الثلاثي الذي تم اعتماده في بناء الاستبيان.

الجدول رقم (18): نتائج اجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول

العبارة	التكرار ونسبة المئوية	درجات الاجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام للعينة
		نعم	محايد	لا			
العبارة رقم (01)	التكرار	29	2	0	2.94	0.250	نعم
	النسبة %	93.5	6.5	0			
العبارة رقم (02)	التكرار	28	3	0	2.90	0.301	نعم
	النسبة %	90.3	9.7	0			
العبارة رقم (03)	التكرار	28	3	0	2.90	0.301	نعم
	النسبة %	90.3	9.7	0			
العبارة رقم (04)	التكرار	15	11	5	2.32	0.748	محايد
	النسبة %	48.4	35.5	16.1			
العبارة رقم (05)	التكرار	21	6	4	2.55	0.723	نعم
	النسبة %	67.7	19.4	12.9			
العبارة رقم (06)	التكرار	18	7	6	2.39	0.803	نعم
	النسبة %	58.1	22.6	19.4			
المتوسط العام للمحور					2.66	0.278	نعم

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نظام spss

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسطات الحسابية للعبارات المشكلة للمحور الأول والذي يقيس مساهمة كفاءة واستقلالية المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، قد تراوحت بين (2.32) و(2.94) والتي تبين اتفاق في آراء المستجوبين وتوجه أفراد العينة حول هذا المحور، كما بلغ الانحراف المعياري لهذا المحور (0.278) وهو ما يدل على درجة تشتت قليلة في اجابات أفراد عينة الدراسة وتقارب في اجاباتهم حول عبارات المحور الأول.

- **العبارة رقم (01)**: هل المدقق الداخلي يتمتع بالكفاءة وتعليم عالي في ميدان المالي والمحاسبي مما يؤهله بالقيام بمهامه؟

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (**2.94**)، والذي ينتمي الى الفئة الثالثة [2.34-3] والمعبرة عن درجة اجابة "**نعم**"، أي هناك اجماع شبه كلي من طرف أفراد عينة الدراسة على أن المدقق الداخلي يتمتع بالكفاءة وتعليم عالي في ميدان المالي والمحاسبي مما يؤهله بالقيام بمهامه.

- **العبارة رقم (02)**: هل يحرص المدقق الداخلي باستمرار على تنمية خبرته ومهاراته عن طريق التعليم والتدريب ؟

كان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (**2.90**)، والذي بدوره يندرج ضمن الفئة [2.34-3] من مقياس لكارت الثلاثي والذي يشير الى درجة اجابة "**نعم**"، بحيث يعتقد أفراد عينة الدراسة أن المدقق الداخلي يحرص باستمرار على تنمية خبرته ومهاراته عن طريق التعليم والتدريب.

- **العبارة رقم (03)**: هل التدابير التي يمكن أن تعزز كفاءة المدقق الداخلي مهمة للكشف عن الغش من أجل زيادة فعالية التدقيق الداخلي ؟

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة قد بلغ (**2.90**)، والذي يقع ضمن فئة [2.34-3] حسب مقياس لكارت الثلاثي، والتي تدل على درجة اجابة "**نعم**"، أي هناك اجماع كلي من طرف أفراد عينة الدراسة على أن التدابير التي تعزز كفاءة المدقق الداخلي مهمة للكشف عن الغش من أجل زيادة فعالية التدقيق الداخلي.

❖ **العبارة رقم (04)**: هل المدقق الداخلي يتمتع باستقلالية وموضوعية في أداء المهام الموكلة اليه؟

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (**2.32**)، والذي يندرج ضمن فئة [1.67-2.33]، الذي يوافق درجة اجابة "**محايد**"، وهو أكبر من المتوسط المرجح الأساس للدراسة (2) وهذا ما يدل أن المدقق الداخلي يتمتع باستقلالية وموضوعية في أداء المهام الموكلة اليه حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

❖ **العبارة رقم (05)**: هل تقوم ادارة التدقيق الداخلي للمؤسسة بمناقشة نتائج التدقيق الداخلي مع أعضاء لجنة المراجعة؟

فيما يخص هذه العبارة كان متوسطها الحسابي (**2.55**)، والذي ينتمي الى الفئة [2.34-3]، حسب مقياس لكارت ثلاثي، والذي يدل على درجة الاجابة "**نعم**"، وهذا ما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يرون أن ادارة التدقيق الداخلي تقوم بمناقشة نتائج التدقيق الداخلي مع أعضاء لجنة المراجعة.

❖ **العبارة رقم (06)**: هل تقوم ادارة التدقيق الداخلي بالاتصال والتنسيق مع أعضاء مجلس الادارة ؟

كان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (**2.39**)، والذي بدوره يندرج ضمن الفئة [2.34-3] من مقياس لكارت الثلاثي والذي يشير الى درجة اجابة "**نعم**"، بحيث يعتقد أفراد عينة الدراسة أن ادارة التدقيق الداخلي تقوم بالاتصال والتنسيق مع أعضاء مجلس الادارة.

الفرع الثاني: التحليل الاحصائي لنتائج المحور الثاني

يلخص الجدول الموالي اجابات أفراد عينة الدراسة حول محور تقييم وتحسين فعالية نظام الرقابة الداخلية، وهذا حسب درجات الاجابة لمقياس ليكارت الثلاثي الذي تم اعتماده في بناء الاستبيان.

الجدول رقم (19): نتائج اجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الثاني

العبارة	التكرار ونسبة المئوية	درجات الاجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام للعينة
		نعم	محايد	لا			
العبارة رقم (01)	التكرار	28	2	1	2.87	0.428	نعم
	النسبة %	90.3	6.5	3.2			
العبارة رقم (02)	التكرار	21	7	3	2.58	0.672	نعم
	النسبة %	67.7	22.6	9.7			
العبارة رقم (03)	التكرار	27	2	2	2.81	0.543	نعم

	النسبة %	87.1	6.5	6.5			
العبارة رقم (04)	التكرار	27	3	1	2.84	0.454	نعم
	النسبة %	87.1	9.7	3.2			
العبارة رقم (05)	التكرار	17	12	2	2.48	0.626	نعم
	النسبة %	54.8	38.7	6.5			
العبارة رقم (06)	التكرار	28	3	0	2.90	0.301	نعم
	النسبة %	90.3	9.7	0			
المتوسط العام للمحور					2.74	0.261	نعم

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نظام spss

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية اجابات أفراد عينة الدراسة كانت ايجابية حول عبارات المتعلقة بمحور تقييم وتحسين فعالية نظام الرقابة الداخلية، حيث بلغ المتوسط العام للمحور (2.74) والذي يندرج ضمن فئة الثالثة حسب مقياس ليكارت الثلاثي، وهي فئة التي تشير الى درجة اجابة "موافق"، كما بلغ الانحراف المعياري (0.261) وهو ما يدل الى درجة تقارب في الأجوبة من أفراد العينة.

وحتى تؤدي هذه النتائج الغض البحثي والهدف الذي ينبغي الوصل اليه قمنا بتحليلها حسب توجه استجابات الأغلبية من أفراد عينة والتي تعكسها لنا المتوسطات الحسابية وهي كما يلي:

❖ **العبارة رقم (01)**: هل يعمل المدقق الداخلي على تقييم نظام الرقابة الداخلية بصفة دورية، والعمل على تحديد المشاكل الموجودة فيه ؟

بلغت قيمة متوسطها الحسابي (**2.87**)، والتي تندرج ضمن الفئة [2.34-3] لمقياس ليكارت الثلاثي والتي تشير الى درجة اجابة "**نعم**"، أي هناك اتفاق شبه كلي من أفراد عينة الدراسة على أن المدقق الداخلي يعمل على تقييم نظام الرقابة الداخلية بصفة دورية، والعمل على تحديد المشاكل الموجودة فيه.

❖ **العبارة رقم (02)**: هل المدقق الداخلي يقترح حلول لتحسين نظام بما يؤدي الى تحسين الأداء المؤسسة ؟

فيما يخص هذه العبارة كان متوسطها الحسابي (**2.58**)، والذي ينتمي الى الفئة [2.34-3]، حسب مقياس لكارت ثلاثي، والذي يدل على درجة الاجابة "**نعم**"، وهذا ما يدل على أن أفراد العينة يرون أن المدقق الداخلي يقترح حلول لتحسين نظام بما يؤدي الى تحسين الأداء المالي للمؤسسة.

❖ **العبارة رقم (03)**: هل يقوم المدقق الداخلي بإعداد تقارير عن اجراءات الرقابة الداخلية ؟

كان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (**2.81**)، والذي بدوره يندرج ضمن الفئة [2.34-3] من مقياس لكارت الثلاثي والذي يشير الى درجة اجابة "**نعم**"، بحيث يعتقد أفراد عينة الدراسة أن أن المدقق الداخلي يقوم بإعداد تقارير عن اجراءات الرقابة الداخلية.

❖ **العبارة رقم (04)**: هل يلتزم المدقق الداخلي بتأكيد الامتثال للقوانين واللوائح والسياسات والإجراءات المسطرة من قبل المؤسسة؟

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.84)، والذي يندرج ضمن فئة [2.34-3]، الذي يوافق درجة اجابة "**نعم**"، بحيث يعتبر أفراد عينة الدراسة أن المدقق الداخلي يلتزم بتأكيده للامتثال للقوانين واللوائح والسياسات والاجراءات المسطرة من قبل المؤسسة.

❖ **العبارة رقم (05)**: هل يلتزم المدقق الداخلي بمراقبة ندرة توفر مقومات نظام الرقابة الداخلية ؟

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة قد بلغ (**2.48**)، والذي يقع ضمن فئة [2.34-3] حسب مقياس لكارت الثلاثي، والتي تدل على درجة اجابة "**نعم**"، وهذا ما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يرون أن المدقق الداخلي يلتزم بمراقبة ندرة توفر مقومات نظام الرقابة الداخلية.

❖ **العبارة رقم (06)**: هل يلجأ المدقق الداخلي الى مجموعة من الطرق والأساليب عند فحص ودراسة وتقييم نظام الرقابة الداخلية المطبق؟

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.90)، والذي ينتمي الى الفئة الثالثة [2.34-3] والمعبرة عن درجة اجابة "**نعم**"، أي هناك اجماع شبه كلي من طرف أفراد عينة الدراسة على أن المدقق الداخلي يلجأ الى مجموعة من الطرق والأساليب عند فحص ودراسة وتقييم نظام الرقابة الداخلية المطبق.

الفرع الثالث: تحليل الاحصائي لنتائج المحور الثالث

يلخص الجدول الموالي اجابات أفراد عينة الدراسة حول محو تقييم وتحسين فعالية ادارة المخاطر المالية، وهذا بالاعتماد على درجات الاجابة لمقياس ليكارت الثلاثي الذي تم اعتماده في بناء الاستبيان.

الجدول رقم (20): نتائج اجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الثالث

العبارة	التكرار ونسبة المئوية	درجات الاجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام للعينة
		نعم	محايد	لا			
العبارة رقم (01)	التكرار	24	3	4	2.65	0.709	نعم
	النسبة %	77.4	9.7	12.9			
العبارة رقم (02)	التكرار	20	7	4	2.52	0.724	نعم
	النسبة %	64.5	22.6	12.9			
العبارة رقم (03)	التكرار	21	9	1	2.65	0.551	نعم
	النسبة %	67.7	29	3.2			
العبارة رقم (04)	التكرار	18	7	6	2.39	0.803	نعم
	النسبة %	58.1	22.6	19.4			
العبارة رقم (05)	التكرار	17	6	8	2.29	0.864	محايد
	النسبة %	54.8	19.4	25.8			
العبارة رقم (06)	التكرار	17	6	8	2.29	0.864	محايد
	النسبة %	54.8	19.4	25.8			
العبارة رقم (07)	التكرار	22	6	3	2.61	0.667	نعم
	النسبة %	71	19.4	9.7			
المتوسط العام للمحور					2.48	0.534	نعم

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نظام spss

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية اجابات أفراد عينة الدراسة كانت ايجابية حول عبارات المتعلقة بمحور تقييم وتحسين فعالية ادارة المخاطر المالية، حيث بلغ المتوسط العام للمحور (2.48) والذي يندرج ضمن فئة

الثالثة حسب مقياس ليكارت الثلاثي، وهي فئة التي تشير الى درجة اجابة "موافق"، كما بلغ الانحراف المعياري (0.534) وهي نسبة متوسطة وتدل على درجة تشتت متوسطة في اجابات أفراد عينة الدراسة.

وحتى تؤدي هذه النتائج الغض البحثي والهدف الذي ينبغي الوصل اليه قمنا بتحليلها حسب توجه استجابات الأغلبية من أفراد عينة والتي تعكسها لنا المتوسطات الحسابية وهي كما يلي:

- **العبارة رقم (01)**: هل تقوم فرقة التدقيق الداخلي بإعداد خطة التدقيق وفقا للمخاطر المالية والتشغيلية المدروسة مسبقا ؟

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (**2.65**)، والذي ينتمي الى الفئة الثالثة [2.34-3] والمعبرة عن درجة اجابة "**نعم**"، أي أن أفراد عينة الدراسة يعتقدون أن فرقة التدقيق الداخلي تقوم بإعداد خطة التدقيق وفقا للمخاطر المالية والتشغيلية المدروسة من قبل.

- **العبارة رقم (02)**: هل يعمل قسم التدقيق الداخلي على تقييم المخاطر المالية المحتملة للمؤسسة بشكل دوري ؟

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة قد بلغ (**2.52**)، والذي يقع ضمن فئة [2.34-3] حسب مقياس ليكارت الثلاثي، والتي تدل على درجة اجابة "**نعم**"،وهذا ما يدل على أن قسم التدقيق الداخلي يعمل على تقييم المخاطر المالية المحتملة للمؤسسة بشكل دوري حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

- العبارة رقم (03): هل يقوم المدقق الداخلي بتقديم مدى تحقق الأهداف والخطط المالية الموضوعة في خطة التدقيق السنوية ؟

فيما يخص هذه العبارة كان متوسطها الحسابي (**2.65**)، والذي ينتمي الى الفئة [2.34-3]، حسب مقياس لكارت ثلاثي، والذي يدل على درجة الاجابة "**نعم**"، وهذا ما يدل على أن أفراد العينة يعتبرون أن المدقق الداخلي يقوم بتقديم مدى تحقق الأهداف والخطط المالية الموضوعة في خطة التدقيق السنوية.

- **العبارة رقم (04)**: هل يشارك قسم التدقيق الداخلي مع الادارة العليا في اعداد وفحص وتقييم نظام ادارة المخاطر المالية والاقتصادية بالمؤسسة ؟

كان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (**2.39**)، والذي يندرج ضمن فئة [2.34-3] حسب مقياس ليكارت الثلاثي، والذي يدل على درجة اجابة "**نعم**"، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يرون أن قسم

التدقيق الداخلي يشارك مع الادارة العليا في اعداد وفحص وتقييم نظام ادارة المخاطر المالية والاقتصادية بالمؤسسة.

- **العبارة رقم (05)**: هل يتم تحديد الحد الأدنى المقبول من المخاطر المتوقعة من قبل قسم التدقيق الداخلي ؟ بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (**2.29**)، والذي يندرج ضمن فئة [1.67-2.33]، الذي يوافق درجة اجابة "**محايد**"، وهو أكبر من المتوسط المرجح الأساس للدراسة (**2**) مما يعني أنه يتم تحديد الحد الأدنى المقبول من المخاطر المتوقعة من قبل قسم التدقيق الداخلي حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
- **العبارة رقم (06)**: هل تقوم فرقة التدقيق الداخلي بإعداد تقارير حول نقاط القوة لطرق ادارة المخاطر المالية في المؤسسة؟

فيما يخص هذه العبارة كان متوسطها الحسابي (**2.29**)، وهو أكبر من المتوسط المرجح الأساس للدراسة وهذا ما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يعتبرون أن فرقة التدقيق الداخلي تقوم بإعداد تقارير حول نقاط القوة لطرق ادارة المخاطر المالية في المؤسسة.

- **العبارة رقم (07)**: هل تقوم فرقة التدقيق الداخلي بإعداد تقارير حول نقاط الضعف لطرق ادارة المخاطر المالية في المؤسسة؟

بلغت قيمة متوسطها الحسابي (**2.61**)، والتي تندرج ضمن الفئة [2.34-3] لمقياس ليكارت الثلاثي والتي تشير الى درجة اجابة "**نعم**"، أي هناك اتفاق من قبل أفراد عينة الدراسة على أن فرقة التدقيق الداخلي تقوم بإعداد تقارير حول نقاط الضعف لطرق ادارة المخاطر المالية في المؤسسة.

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

من أجل اختبار فرضيات الدراسة استعملنا اختبار (T-Test) والذي يقوم بحساب المتوسط الحسابي وقيمة (T) المحسوبة، ويحدد مستوى المعنوية، ويقوم هذا الاختبار بمقارنة متوسط الحسابي للمحور بقيمة الافتراضية هي (2) وعند مستوى دلالة (0.05) وتكون قاعدة اتخاذ القرار بالشكل التالي:

- رفض الفرضية الصفرية (H0) وقبول الفرضية البديلة (H1) اذا كانت القيمة المطلقة ل (T) المحسوبة أكبر من القيمة (T) الجدولية أو اذا كانت (sig<0.05)
- قبول الفرضية الصفرية (H0) ورفض الفرضية البديلة (H1) اذا كانت القيمة المطلقة ل (T) المحسوبة أصغر من القيمة (T)الجدولية واذا كانت (0.05<sig).

الفرع الأول: اختبار الفرضية الأولى

بهدف اختبار الفرضية الأولى من الدراسة والتي مفادها تساهم كفاءة واستقلالية المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، قامت الطالبة بإجراء اختبار (T-Test) على عبارات المحور الأول من الاستبيان، وتمت صياغة فرضية العدمية والفرضية البديلة كما يلي:

- **فرضية العدمية H0**: لا تساهم كفاءة واستقلالية المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية.
- **فرضية البديلةH1**: تساهم كفاءة واستقلالية المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية.

الجدول رقم(21): نتائج اختبار (T-Tet) للفرضية الأولى

المتغير	المتوسط الحسابي	قيمة Tالجدولية	درجة الحرية	قيمة T	مستوى المعنوية
M1	2.66	1.69	30	13.310	0.000

المصدر: من عداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نظام spss

بالعموم فان المتوسط الحسابي للمحور ككل قد بلغ (2.66) وهو أكبر من المتوسط الحسابي المستخدم في الدراسة (2)، وهذا يدل على أن أفراد العينة يؤكدون أن كفاءة واستقلالية المدقق الداخلي تساهم في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، وللتأكد من صحة النتائج اعتمدا الطالبة على اختبار T-test.

يبين الجدول أعلاه أ قيمة (T) المحسوبة (13.310) وهي أكبر من قيمة T الجدولية والمقدرة بي (1.69)، كما أن مستوى الدلالة المحسوبة (0.000) أقل من (0.05)، بناءا على قاعدة اتخاذ القرار فانه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: " تساهم كفاءة واستقلالية المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية ".

الفرع الثاني: اختبار الفرضية الثانية

وبهدف اختبار الفرضية الثانية من الدراسة والتي مفادها تساهم عملية تقييم وتحسين فعالية نظام الرقابة الداخلية من قبل المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالية للمؤسسة الاقتصادية، قامت الطالبة بإجراء اختبار (T-Test)

على عبارات المحور الثاني من الاستبيان، وتمت صياغة فرضية العدمية والفرضية البديلة كما يلي:

- **فرضية العدمية H0**: لا تساهم عملية تقييم وتحسين فعالية نظام الرقابة الداخلية من قبل المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية.
- **فرضية البديلةH1**: تساهم عملية تقييم وتحسين فعالية نظام الرقابة الداخلية من قبل المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية.

الجدول رقم (22): نتائج اختبار (T-Tet) للفرضية الثانية

المتغير	المتوسط الحسابي	قيمة Tالجدولية	درجة الحرية	قيمة T	مستوى المعنوية
M2	2.74	1.69	30	15.923	0.000

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نظام spss

من الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى الدلالة المعنوية (0.000) وهو أقل من (0.05) كما أن قيمة T المحسوبة (15.923) أكبر من قيمة T الجدولية المقدرة بي (1.69)، واستنادا على قاعدة اتخاذ القرار فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على على أن: " تساهم عملية تقييم وتحسين فعالية نظام الرقابة الداخلية من قبل المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية".

الفرع الثالث: اختبار الفرضية الثالثة

بهدف اختبار الفرضية الثالثة من الدراسة والتي مفادها يساهم تقييم وتحسين فعالية ادارة المخاطر المالية من قبل المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، قامت الطالبة بإجراء اختبار (T-Test) على عبارات المحور الثالث من الاستبيان، وتمت صياغة فرضية العدمية والفرضية البديلة كما يلي:

- **فرضية العدمية H0**: لا يساهم تقييم وتحسين فعالية ادارة المخاطر المالية من قبل المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية.
- **فرضية البديلةH1**: يساهم تقييم وتحسين فعالية ادارة المخاطر المالية من قبل المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية.

الجدول رقم (23): نتائج اختبار (T-Tet) للفرضية الثالثة

المتغير	المتوسط الحسابي	قيمة Tالجدولية	درجة الحرية	قيمة T	مستوى المعنوية
M3	2.48	1.69	30	5.044	0.000

المصدر: من عداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نظام spss

من خلال الجدول يتبين أن قيمة T المحسوبة قدرت بي (5.044) وهي أكبر من قيمة T الجدولية المقدرة بي (1.69)، وعليه بناءا على قاعدة اتخاذ القرار فإننا نرفض الفرضية العديمة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: " يساهم تقييم وتحسين فعالية ادارة المخاطر المالية من قبل المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية".

خلاصة:

بالرغم من بعد المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عن واقع بعض الممارسات المحاسبية الحديثة لوظيفة التدقيق الداخلي في الدول المتقدمة، الا أن هذا ينفي جهودها المبذولة لمواكبة تلك الممارسات بغية الاندماج في الحركية الاقتصادية العالمية خاصة في ظل تراجع دعم الدولة للمؤسسات الاقتصادية نتيجة انخفاض البحبوحة المالية بسبب تدهور أسعر المحروقات، لذلك بات توجه المؤسسات الاقتصادية لوظيفة التدقيق الداخلي ضرورة حتمية من أجل تحسين أدائها المالي من أجل ضمان البقاء وتخطي هاجس الافلاس.

لذلك خصصت الدراسة الميدانية من أجل التعرف على اتجاهات وآراء أفراد عينة الدراسة بشأن موضوع التدقيق الداخلي ودوره في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، وتحديد مدى اتفاق نتائج التحليل الاحصائي مع نتائج الدراسة النظرية، بالإضافة الى الاختبار الميداني لفرضيات البحث، حيث تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للبحث الذي استهدف المؤسسات الاقتصادية الناشطة في ولاية المدية.

خاتمة

تم في هذا الدراسة تناول آلية من آليات الرقابة والمتمثل في التدقيق الداخلي، حيث حاولنا معرفة دور وظفية التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية، وبما أن التدقيق الداخلي يعتبر وظيفية مهمة وأساسية داخل كل مؤسسة اقتصادية تسعى لتحقيق أهدافها، فان الجميع يسعى الى تحقيق الجودة في هذه الوظيفة من أجل تحقيق أهدافها التي من بينها التأكد من دقة وموثوقية البيانات الواردة في القوائم المالية، وذلك من خلال اكتشاف الأخطاء وممارسات الغش والاحتيال التي يمكن أن تحتويها من أجل تحسين أدائها المالي.

وعلى ضوء ما تم تقديمه نظريا وتطبيقيا واختبار فرضيات الدراسة، خلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج والتوصيات يمكن ايجازها فيما يلي:

أولا–اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: تم تأكيدها من خلال الفصل الأول، حيث حسب معطيات الفصل فان التدقيق الداخلي وظيفة هامة للمؤسسة من حيث تمكنها من تحقيق أهدافها وحماية ممتلكاتها من الاختلاس والتلاعب والضياع من خلال أعمال الفحص والرقابة المستمرة على جميع أنطة وعمليات المؤسسة.

الفرضية الثانية: تم قبول هذه الفرضية، حيث تساهم كفاءة واستقلالية المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

الفرضية الثالثة: تم تأكيد الفرضية من خلال الدراسة الميدانية، حيث حسب وجهة وآراء أفراد عينة الدراسة فان تقييم وتحسين نظام الرقابة الداخلية من قبل المدقق الداخلي يساهم في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية.

الفرضية الرابعة: تم قبول هذه الفرضية حيث حسب اجابات أفراد عينة الدراسة على محور الثالث من أداة الدراسة (الاستبيان) تأكد أن تقييم وتحسين فعالية ادارة المخاطر المالية من طرف المدقق الداخلي يساهم في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية.

ثانيا–نتائج الدراسة:

لقد سمحت المعالجة النظرية التطبيقية لموضوع الدراسة، وتحليل البيانات المتعلقة بمدى مساهمة وظيفية التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالية في المؤسسات الاقتصادية من استخلاص النتائج التالية:

- ❖ لا يمكن للدارة الرقابية الاستغناء عن مهام المدقق الداخلي، باعتباره نشاط استشاري مستقل وموضوعي، مصمم للكشف عن نقاط القوة والضعف.
- ❖ تساهم كفاءة واستقلالية المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية.
- ❖ الأداء المالي وسيلة لقياس الوضعية المالية للمؤسسات الاقتصادية.
- ❖ للوصل الى التقرير النهائي يجب اتباع منهجية متمثلة في مسار التدقيق، وجل اتباع المتهجية بحذافيرها، من معايير وقواعد وسلوكيات للوصل الى رأي صادق وسليم وهذا ما رأيناه في الدراسة.
- ❖ يساهم تقييم وتحسين فعالية نظام الرقابة الداخلية من قبل المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الاقتنصادية.
- ❖ يساهم تقييم وتحسين فعالية ادارة المخاطر المالية من قبل المدقق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية.
- ❖ انعدام وجود مصلحة تدقيق داخلي والاكتفاء بتخصيص لها قسم تابع لمديرية المحاسبة المالية، كما أن قرار التوظيف في منصب المدقق الداخلي يتم على أساس الخبرة المحاسبية وهذا غير كافي.
- ❖ توجد علاقة وطيدة بين التدقيق الداخلي وكفاءة واستقلالية المدقق الداخلي مما يساعد في تحسين الأداء المالي للمؤسسة.
- ❖ توجد علاقة وطيدة بين التدقيق الداخلي وتقييم نظام الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر، باعتبار التدقيق الداخلي أداة تستعمل لتقوية وتحسين الطرق والمناهج، التي تدير بها المؤسسة الاقتصادية مخاطرها، وأهم المخاطر التي يتولى المدقق الداخلي تقييمها وإدارتها عدم دقة المعلومات المالية.
- ❖ يقوم المدقق الداخلي باكتشاف نقاط القوة والضعف وإبرازها في تقريره الموجه للإدارة التابع لها عن طريق قيامه بتقييم نظام الرقابة الداخلية من حيث تصميمه ومدى فعاليته.
- ❖ ان النظام الرقابة الداخلية هي مجموعة الاجراءات والقوانين التي تضعها الادارة لضمان السير الحسن لعملياتها المالية والادارية، والتحكم أكثر في وظائف المؤسسة وضمان استقرارها.
- ❖ يهدف النظام الرقابية الداخلية الى ضمان صحة البيانات المالية والمحاسبية للحكم على مدى صحة الأداء المالي وكذا نتائج القوائم المالية والمركز المالي.
- ❖ يعتبر فحص وتحليل القوائم المالية من أهم أساليب المراجعة المستخدمة في تقييم الأداء المالي وخاصة عن طريق النسب المالية التي توضح وتبين الوضع المالي للمؤسسة خلال فترة زمنية معينة.

ثالثا–التوصيات:

على أساس النتائج التي تم التوصل اليها يمكن ذكر بعض التوصيات التي تبدو ضرورية لتحسين من جودة التدقيق الداخلي وتفعيل دورها في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية:

- ❖ العمل على تكوين المدققين الداخليين تكوينا يتلاءم مع حجم مؤسسات الاقتصادية والأهداف التي تسعى للوصل اليها، مع شرح وتبسيط معايير التدقيق الدولية، خاصة مع النظام المحاسبي المالي، اتسهيل وضبط عملهم.
- ❖ الاهتمام بالتدقيق الداخلي في المؤسسات الاقتصادية وإعادة النظر في هيكلها التنظيمي وذلك بإنشاء مصلحة التدقيق على مستوى الفروع تكون تابعة لمديرية التدقيق الداخلي والتي تكون بدورها مرتبطة مباشرة مع المديرية.
- ❖ وضع البرامج التعليمية الجامعية في التخصص، بما في ذلك برنامج التأهيل المهني سواء في المحاسبة أو المراجعة القادرة على توفير العنصر البشري المؤهل مهنيا.
- ❖ ضرورة وجود الافصاح الكافي عن المعلومات الصادقة والمعبرة عن وضع المؤسسة،وتكون مساعدة على تقييم الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية بغرض سياسات مستقبلية مساعدة على اتخاذ القرارات المختلفة من طرف الادارة، والتي تساهم في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية.

رابعا– آفاق الدراسة:

يعتبر موضوع دور التدقيق في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية ذا أهمية بالغة بالنسبة للمؤسسات الاقتنصادية، لذا ارتأينا طرح بعض المواضيع التي يمكن أن تكمل هذا العمل نذكر منها:

- ❖ طرق ممارسة التدقيق الداخلي لإضافة قيمة للمؤسسة.
- ❖ دور التدقيق في الحد من الفساد المالي للمؤسسات الاقتصادية.
- ❖ استقلالية المدقق الداخلي داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

مراجع

المراجع:

❖ المراجع باللغة العربية:

أولا–الكتب:

1. ابراهيم الخلوف الملكاوي، ادارة الأداء باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
2. أحمد حلمي جمعة، تطور معايير التدقيق والتأكيد الدولية وقواعد أخلاقيات المهنة، الطبعة الأولى، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
3. أحمد صالح العمرات، الاطار النظري والمحتوى السلوكي، دار البشير للنشر والتوزيع، عمان، 1990.
4. أحمد صالح العمرات، المراجعة الداخلية– الاطار النظري والمحتوى السلوكي، الطبعة الأولى، دار البشير للنشر والتوزيع، الأردن، 1990.
5. أحمد قايد نور الدين، التدقيق المحاسبي وفقا للمعايير الدولية، الطبعة الأولى، دار الجنان للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
6. أحمد نور، مبادئ محاسبة التكاليف الصناعية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1999.
7. بلبع محمد عبد، حوكمة الشركات ودورها في مواجهة الاختلافات الادارية والمالية، المنظمة العربية للتنمية الادارية، جامعة الدول العربية، مصر، 2006.
8. حسين أحمد دحدوح وحسين يوسف القاضي، مراجعة الحسابات المتقدمة، الاطار النظري والإجراءات العملية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
9. خالد راغب الخطيب، التأمين من الناحية المحاسبية والتدقيقية، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2009.
10. خلف عبد الله الواردات، دليل التدقيق الداخلي وفق المعايير الدولية الصادرة عن IIA، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.
11. خلف عبد الله الوردات، التدقيق الداخلي بين النظرية والتطبيق وفقا لمعايير التدقيق الداخلي الدولية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.

12. رأفت سلامة محمود، أحمد كلبوبة، عمر زريقات، علم تدقيق الحسابات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.

13. راوية حسن، ادارة الموارد البشرية، "رؤية مستقبيلة"، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2002، ص 209.

14. راوية حسن، محمد سعيد سلطان، ادارة الموارد البشرية، دار التعليم الجامعي، 2014.

15. رزق أو زيد الشحنة، تدقيق الحسابات– مدخل معاصر وفقا لمعايير التدقيق الدولية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2015.

16. زهير الحدرب، علم تدقيق الحسابات، الطبعة الأولى، دار البداية ناشرون وموزعون، الأردن، 2010.

17. زين يونس، عوادي مصطفى، المراجعة الداخلية وتكنولوجيا المعلومات وفق معايير المراجعة الدولية، مطبعة سخري، الوادي، الجزائر، 2011.

18. سعد صادق بحيري، ادارة توازن الأداء، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003، ص 201.

19. السعيد فرحات جمعة، الأداء المالي لمنظمات الأعمال (التحديات الراهنة)، دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية، 2000.

20. السعيد فرحات جمعة، الأداء المالي لمنظمات الأعمال، دار المريخ، السعودية، 2000.

21. صالحي محمد، التدقيق الداخلي ودوره في الرفع من تنافسية المؤسسة، الطبعة الأولى، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، رماح، الأردن، 2016.

22. طارق عبد العال حماد، حوكمة الشركات المفاهيم والمبادئ ةالتجارب، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2005.

23. طارق عبد العال حماد، حوكمة الشركات والأزمة المالية العالمية، الدار الجامعية، مصر، 2009.

24. عبد الرزاق محمد عثمان، أصول التدقيق والرقابة الداخلية، الطبعة الثانية، جامعة الموصل، بغداد، 1999.

25. عبد الغفار حنفي، عبد السلام أبو قحف، أساسيات تنظيم وادارة الأعمال، الدار الجامعية،الاسكندرية، 2004.

26. عبد الفتاح صحن، محمد السيد سرايا، الرقابة والمراجعة الداخلية، الدار الجامعية، مصر، 1998.

27. عبد المعطي الخفاف، "الكفاية الانتاجية "حقل تطبيق الصناعات الهندسية"، دار دجلة، الأردن، 2007.
28. علاء فرحان طالب، ايمان شيحان المشهداني، الحوكمة المؤسسية والأداء المالي والاستراتيجي للمصارف، الطبعة الأولى، دار صفاء، عمان، الأردن، ، 2011.
29. علي السلمي، ادارة الانتاجية، مكتبة غريب، مصر، 1991.
30. فتحي رزق الوافيري، أحمد عبد المالك محمد، دراسة في الرقابة والمراجعة الداخلية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2002.
31. فهمي مصطفى الشيخ، كتاب التحليل المالي، الطبعة الأولى، فلسطين، 2008.
32. مجيد جعفر الكرخي، تقويم الأداء في الوحدات الاقتصادية باستخدام النسب المالية، دار المناهج، عمان، 2010.
33. محمد محمود الخطيب، الأداء المالي وأثره على عوائد الأسهم الشركات، الطبعة الأولى، دار الجامد، عمان الأردن، ، 2010.
34. محمود شوقي عطا الله، دراسات متقدمة في المراجعة،مكتبة شباب القاهرة، 1994.
35. محمود عبد الفتاح رضوان، تقييم أداء المؤسسات في ظل معايير الأداء المتوازن، الطبعة الأول، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2013.
36. نور الدين أحمد قايد، التدقيق المحاسبي، الطبعة الأولى، دار الاعصار اللمي للنشر والتاوزيع، الأردن، 2017.
37. نور الدين حامد ومريم عمارة، التدقيق الداخلي للتثبيتات في المؤسسات الاقتصادية، الطبعة الأولى، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
38. وائل محمد صبحي ادريس، طاهر محسن منصور الغالبي، "سلسلة ادارة الأداء الاستراتيجي "أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن"، در وائل للنشر، عمان، الأردن، 2009.

ثانيا–البحوث العلمية:

1. أبو بكر الصديق قيدوان، التدقيق الداخلي ودوره في تقييم نظام الرقابة الداخلية كآلية لإدارة المخاطر في البنوك الجزائرية، أطروحة دكتورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة شلف، 2019.

2. برابح بلال، تقييم دور المراجع الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية- دراسة عينة من المراجعين الداخليين، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2015.
3. داود خيرة، محددات تفعيل حوكمة الشركات في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وانعكاس ذلك على أدائها- دراسة حالة مؤسسة اقتصادية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة 2، 2017.
4. زياني عبد الحق، دور التدقيق الداخلي في حوكمة الشركات، أطروحة دكتورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2014.
5. سميحة سعادة، تقييم الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستخدام جدول تدفقات الخزينة-دراسة حالة المؤسسة البناء للجنوب والجنوب الكبير، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، 2017.
6. عبد السلام عبد الله سعيد أبو سرعة، التكامل بين المراجعة الداخلية والمراجعة الخارجية، رسالة ماجستير في العلوم التجارية، جامعة الجزائر03، 2010.
7. عريف عبد الرزاق، انعكاسات تطبيق النظام المحاسبي المالي على عملية التحليل المالي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2017.
8. محمد عبد الرحمان ادريس وآخرون، الاتجاهات الحديثة في أساليب ومعايير المراجعة الداخلية، المعهد العالي لعوم الرساق، السودان، 2012.
9. محمد لمين عبادي، مساهمة المراجعة الداخلية في تقييم نظام المعلومات المحاسبي- دراسة حالة المديرية التجارية لمؤسسة الوطنية للتجهيزات الصناعية، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008.
10. نور الدين مزياني، تقييم فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عنابة، 2013.

ثالثا-المجلات العلمية:

1. أحمد محمد العمري وفضل عبد الفتاح عبد المغني، مدى تطبيق معايير التتدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك التجارية اليمنية، المجلة الأردنية في ادارة الأعمال، العدد 03، الجامعة الأردنية، الأردن، 2006.

2. أحمد محمد العمري، فضل عبد الفتاح عبد الغني، مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك التجارية اليمنية، المجلة الأردنية في ادارة الأعمال،العدد 03، الأردن، 2006.

3. أحمد نقاز ومسعود صديقي، تشخيص وظيفة المراجعة الداخلية في ضوء المعايير الدولية للمراجعة الداخلية، دراسة حالة شركة سونطراك مديرية الصيانة بالأغواط، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، العدد 14، 2014.

4. باسم حجار، التغييرات المقترحة على المعايير الدولية، ما هي التغيرات المقترحة وما طبيعتها؟، مجلة جمعية التدقيق الداخلي الأردنية، العدد 02، الأردن، 2016.

5. جمال عادل الشرايري، سياسات واجراءات التدقيق الداخلي في ظل بيئة تكنولوجيا المعلومات في البنوك الأردنية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 31، العدد 01، جامعة تشرين، سورية، 2009

6. حاتم فوزي محمود أبو لين، أثر التدقيق الداخلي على جودة التقارير المالية في المؤسسات الحكومية في قطاع غزة، مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبة، المجلد 05، العدد01 ، 2020.

7. دادن عبد الغني وأخرون، قراءة في الأداء المالي والقيمة في المؤسسات الاقتصادية، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، العدد 04، 2006.

8. دادن عبد الغني، قراءة في الأداء المالي والقيمة في المؤسسات الاقتصادية، مجلة الباحث، العدد 04، 2006.

9. شاهار فلاح العرود وطلال حمدون شكر، جودة تكنولوجيا المعلومات وأثرها في كفاءة التدقيق الداخلي في الشركات الصناعية والخدمية المساهمة العامة الأردنية، المجلة الأردنية في ادارة الأعمال، المجلد 05، العدد 04، الجامعة الأردنية، 2009.

10. الشيخ الداوي، "تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء« ، مجلة الباحث، العدد 07، جامعة ورقلة، الجزائر، 2010.

11. صبيحة برزان، أثر التدقيق الالكتروني في رفع الاستقلالية وكفاءة المدقق الداخلي، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 36، العدد 05، سورية، 2014.

12. طاهر محسن منصور، حسين شحدة حسين، استراتيجية التنويع والأداء المالي، دراسة ميدانية في منشأة عراقية (المنشأة العامة للصناعات الجلدية)، مجلة دراسات العلوم الادارية، الأردن، المجلد 30، العدد 02، 2003.

13. عبد الله أحمد عبد الله الدعاس، ادارة الجودة الشاملة وأثرها في تحسين الأداء المالي (دراسة تطبيقية في عينة من المصارف التجارية الأردنية)، مجلة دراسات العلوم الادارية، الأردن، المجلد 37، العدد 01، 2010.

14. محمد صالح فروم، دور التدقيق الداخلي في تفعيل حوكمة المؤسسات العمومية الاقتصادية لولاية سكيكدة، مجلة أرصاد للدراسات الاقتصادية والادارية، مجلد 02، العدد 02، جامعة سكيكدة، 2019.

15. ميشيل سويدان وبلال أبو رزيق، مدى الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي الدولية في شركات الكهرباء الأردنية، المجلة الأردنية في ادارة الأعمال، المجلد 09، العدد 03، الجامعة الأردنية، الأردن، 2013.

16. نور الدين مزياني، ممارسة التدقيق الداخلي في المؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية في ضوء معايير التدقيق الداخلي الدولية، مجلة العلوم الانسانية، العدد 27-28، جامعة بسكرة، 2012.

17. يونس عباس أكبر، أثر كفاية وحجية أدلة الاثبات في مخاطر التدقيق "بحث استطلاعي لأراء عينة من مراقبي الحسابات في العراق"، مجلة دراسات محاسبية ومالية، العدد 31، جامعة بغداد، العراق، 2015.

18. يونس عليان الشويكي، أهمية التدقيق الداخلي في الشركات الأردنية المساهمة العامة في الحد من مخاطر الأحكام الشخصية لمعدي القوائم المالية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 01،جامعة دمشق، سوريا، 2014.

رابعا الملتقيات والمداخلات:

1. دادن عبد الغني وأخرون، دور تكلفة رأس المال في اتخاذ قرار تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة والرفع المالي كاستراتيجية للنمو الداخلي، الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها في الاقتصاديات المغاربية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 25-28 ماي 2003.
2. دادن عبد الغني، كماسي محمد الأمين، الأداء المالي من منظور المحاكاة المالية، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز.

خامسا–منشورات:

1. الاتحاد الدولي للمحاسبيين، دليل اصدارات المعايير الدولية لرقابة الجودة والتدقيق والمراجعة وعمليات التأكيد الأخرى والخدمات ذات العلاقة، ترجمة جمعية المجمع العربي للمحاسبيين القانونيين، الجزء الأول، الاصدار الأول، الأردن، 2010.
2. وزارة المالية لدولة فلسطين، وحدة التنسيق المركزي للتدقيق الداخلي، معايير ومبادئ مهنة التدقيق الداخلي في الدوائر الحكومية الفلسطينية، الطبعة الأولى، فلسطين، 2014.

سادسا–المواقع:

1. موقع مديرية التجارة لولاية المدية، على الرابط الالكتروني التالي: http://www.dcwmedea.dz/

2. موقع معهد التدقيق الدولي، على الرابط الالكتروني التالي: . www.theiia.org.

❖ المراجع باللغة الأجنبية:

1. Ahmed Aref Oussit et Netla Boulila Taktak, Internal audit Fuction in Tunisian listed companeM an explanatory study, Reseach journal of ginance and acounting, Vol 09, No 19, USA, 2015.
2. C.Prat et D.Hauret, L'indépendance Perçue de L'auditeur, Revue Française de Gestion, N147, Paris, 2003.
3. Fabienne Guerre, pilotage stratégique de l'entreprise « le role du tableau de bord prospectif , Edition de Boeck, Bruxelles , Belgique, 2007.
4. Institut Français de L'audit et du control Interne (IFACI), Cadre Référence International des pratiques Professionneslles de L'audit Unterne, France, 2013.
5. Insttitut Français de L'Audit et du contrôle Interne (IFACI), Les Oitils de L'audit Interne- 40 Fiches pour Conduire une mission d'audit, Editions Eyrolles, France, 2013.
6. Jacques Renard, Théorie et pratique de l'audit Interne, Septiéme éditions, Eyrolles, 2010.
7. James C.paterson, lean auditingM driving added value and efficience in intrenal audit, johns wiley et sons, United kingdom, 2015.
8. K.H, spencer Pickett, The Internal Auditing Handbook, John Wiley et Sons, Second edition, United Kingdom, 2003.
9. Pierre Conso, Farouk Hemici, Gestion financier de l'entreprise, 9 éme édition, Paris, 2012.
10. Pierre Schick, Mémento D'audit Interne, Dunod, Paris, 2007.

11. Saidj Faiz, Methodologie et cadre de reference des pratiques professionnelles de L'audit Interne, Revue Nouvelle Economie, N (11), Vol (02), Université Khemis Miliana, 2014.
12. The Institute of Internal Auditors, International Standards for the Professionnal Practice of Internal Audit 'Standards), 2010, P19.
13. Yvon Mougin, Les Nouvelles Pratiques De L'audit De Management QSEP, Afnor, Paris, 2013.
14. Yvon Pesqueaux, la notion de perdormance globale, 5 éme Forum international ETHICS, Tunis Tunisie, 01-02 décember, 2004.

ملاحق

الملاحق:

الملحق (01): استمارة الاستبيان





وزار التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة دكتور يحي فارس بالمدية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم محاسبة ومالية

سيدي الفاضل

سيدتي الفاضلة

تحية احترام وتقدير

استبيان حول موضوع:

دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي

–دراسة لعينة من المؤسسات الاقتصادية لولاية المدية–

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي، وذلك كبحث أكاديمي تكميلي لنيل شهادة ماستر في المالية، ونظرا لأهمية رأيكم حول الموضوع، نرجو من سيادتكم المحترمة التعاون بالإجابة على الأسئلة الواردة في الاستبيان، وذلك بوضع اشارة (X) أمام الخيار المناسب لرأيكم، كما نعلمكم أن كافة المعلومات التي يتم الحصول عليها سوف تكون سرية ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

وأخيرا جزيل الشكر على تعاونكم وتقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

الطالبة: منادي ايمان

القسم الأول: المعلومات الشخصية

الجنس:

ذكر ☐ **أنثى** ☐

العمر:

أقل من 30 سنة ☐ من 30 سنة الى 40 سنة ☐ من 41 سنة الى 50 سنة ☐

أكثر من 50 سنة ☐

المؤهل العلمي:

ليسانس ☐ ماستر ☐ ماجيستر ☐ دكتوراه ☐

التخصص العلمي:

محاسبة ☐ تدقيق ☐ مالية ☐ ادارة أعمال ☐ اقتصاد ☐

عدد سنوات الخبرة :

5 سنوات فأقل ☐ من 5 سنوات الى 9 سنوات ☐ من 10 سنوات الى 14 سنة ☐

أكثر من 14 سنة ☐

المحور الأول: الكفاءة والاستقلالية:

العبارات التي تقيس كفاءة واستقلالية قسم التدقيق الداخلي:

العبارة	نعم	محايد	لا
1- هل المدقق الداخلي يتمتع بالكفاءة وتعليم عالي في ميدان المالي والمحاسبي مما يؤهله بالقيام بمهامه؟			
2- هل يحرص المدقق الداخلي باستمرار على تنمية خبرته ومهاراته عن طريق التعليم والتدريب ؟			
3- هل التدابير التي يمكن أن تعزز كفاءة المدقق الداخلي مهمة للكشف عن الغش من أجل زيادة فعالية التدقيق الداخلي ؟			
4- هل المدقق الداخلي يتمتع باستقلالية وموضوعية في أداء المهام الموكلة اليه؟			
5- هل تقوم ادارة التدقيق الداخلي للمؤسسة بمناقشة نتائج التدقيق الداخلي مع أعضاء لجنة المراجعة؟			
6- هل تقوم ادارة التدقيق الداخلي بالاتصال والتنسيق مع أعضاء مجلس الادارة ؟			

المحور الثاني: تقييم وتحسين فعالية نظام الرقابة الداخلية: العبارات التي تقيس مدى قدرة قسم التدقيق الداخلي على تقييم وتحسين فعالية نظام الرقابة الداخلية.

العبارة	نعم	محايد	لا
1- هل يعمل المدقق الداخلي على تقييم نظام الرقابة الداخلية بصفة دورية، والعمل على تحديد المشاكل الموجودة فيه ؟			
2- هل المدقق الداخلي يقترح حلول لتحسين نظام بما يؤدي الى تحسين الأداء المؤسسة ؟			
3-هل يقوم المدقق الداخلي بإعداد تقارير عن اجراءات الرقابة الداخلية ؟			
4-هل يلتزم المدقق الداخلي بتأكيد الامتثال للقوانين واللوائح والسياسات والإجراءات المسطرة من قبل المؤسسة؟			
5-هل يلتزم المدقق الداخلي بمراقبة ندرة توفر مقومات نظام الرقابة الداخلية ؟			
6-هل يلجأ المدقق الداخلي الى مجموعة من الطرق والأساليب عند فحص ودراسة وتقييم نظام الرقابة الداخلية المطبق؟			

المحور الثالث:تقييم وتحسين فعالية ادارة المخاطر

العبارات التي تقيس مدى قدرة قسم التدقيق الداخلي على تقييم وتحسين فعالية ادارة المخاطر المالية في المؤسسة.

العبارة	نعم	محايد	لا
1-هل تقوم فرقة التدقيق الداخلي بإعداد خطة التدقيق وفقا للمخاطر المالية والتشغيلية المدروسة مسبقا ؟			
2-هل يعمل قسم التدقيق الداخلي على تقييم المخاطر المالية المحتملة للمؤسسة بشكل دوري ؟			
3-هل يقوم المدقق الداخلي بتقديم مدى تحقق الأهداف والخطط المالية الموضوعة في خطة التدقيق السنوية ؟			
4-هل يشارك قسم التدقيق الداخلي مع الادارة العليا في اعداد وفحص وتقييم نظام ادارة المخاطر المالية والاقتصادية بالمؤسسة ؟			
5-هل يتم تحديد الحد الأدنى المقبول من المخاطر المتوقعة من قبل قسم التدقيق الداخلي ؟			
6-هل تقوم فرقة التدقيق الداخلي بإعداد تقارير حول نقاط القوة لطرق ادارة المخاطر المالية في المؤسسة؟			
7- هل تقوم فرقة التدقيق الداخلي بإعداد تقارير حول نقاط الضعف لطرق ادارة المخاطر المالية في المؤسسة؟			

الملحق رقم (2): نتائج ثبات الاستبيان

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	31	100,0
	Exclue[a]	0	,0
	Total	31	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,840	7

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,802	6

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,716	6

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,735	19

الملحق رقم (03): نتائج الارتباط

Corrélations

		M1Q1	M1Q2	M1Q3	M1Q4	M1Q5	M1Q6	M1
M1Q1	Corrélation de Pearson	1	,049	,643**	,302	,303	,952**	,713**
	Sig. (bilatérale)		,795	,000	,099	,097	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
M1Q2	Corrélation de Pearson	,049	1	,306	,144	-,054	,160	,398*
	Sig. (bilatérale)	,795		,094	,441	,771	,389	,027
	N	31	31	31	31	31	31	31
M1Q3	Corrélation de Pearson	,643**	,306	1	,325	-,167	,662**	,448*
	Sig. (bilatérale)	,000	,094		,074	,369	,000	,012
	N	31	31	31	31	31	31	31
M1Q4	Corrélation de Pearson	,302	,144	,325	1	-,215	,285	,559**
	Sig. (bilatérale)	,099	,441	,074		,246	,121	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31
M1Q5	Corrélation de Pearson	,303	-,054	-,167	-,215	1	,311	,496**
	Sig. (bilatérale)	,097	,771	,369	,246		,088	,005
	N	31	31	31	31	31	31	31
M1Q6	Corrélation de Pearson	,952**	,160	,662**	,285	,311	1	,744**
	Sig. (bilatérale)	,000	,389	,000	,121	,088		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
M1	Corrélation de Pearson	,713**	,398*	,448*	,559**	,496**	,744**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,027	,012	,001	,005	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		M2Q1	M2Q2	M2Q3	M2Q4	M2Q5	M2Q6	M2
M2Q1	Corrélation de Pearson	1	-,079	,607**	-,111	-,008	,418*	,494**
	Sig. (bilatérale)		,674	,000	,553	,966	,019	,005
	N	31	31	31	31	31	31	31
M2Q2	Corrélation de Pearson	-,079	1	-,139	,426*	,419*	,122	,674**
	Sig. (bilatérale)	,674		,457	,017	,019	,512	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
M2Q3	Corrélation de Pearson	,607**	-,139	1	-,131	-,108	,086	,388*
	Sig. (bilatérale)	,000	,457		,483	,564	,647	,031

	N	31	31	31	31	31	31	31
M2Q4	Corrélation de Pearson	-,111	,426*	-,131	1	,166	-,118	,441*
	Sig. (bilatérale)	,553	,017	,483		,371	,527	,013
	N	31	31	31	31	31	31	31
M2Q5	Corrélation de Pearson	-,008	,419*	-,108	,166	1	,080	,603**
	Sig. (bilatérale)	,966	,019	,564	,371		,669	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
M2Q6	Corrélation de Pearson	,418*	,122	,086	-,118	,080	1	,386*
	Sig. (bilatérale)	,019	,512	,647	,527	,669		,032
	N	31	31	31	31	31	31	31
M2	Corrélation de Pearson	,494**	,674**	,388*	,441*	,603**	,386*	1
	Sig. (bilatérale)	,005	,000	,031	,013	,000	,032	
	N	31	31	31	31	31	31	31

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		M3Q1	M3Q2	M3Q3	M3Q4	M3Q5	M3Q6	M3Q7	M3
M3Q1	Corrélation de Pearson	1	,940**	,537**	,348	,524**	,470**	,553**	,743**
	Sig. (bilatérale)		,000	,002	,055	,002	,008	,001	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
M3Q2	Corrélation de Pearson	,940**	1	,474**	,333	,605**	,498**	,634**	,785**
	Sig. (bilatérale)	,000		,007	,067	,000	,004	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
M3Q3	Corrélation de Pearson	,537**	,474**	1	,472**	,364*	,364*	,521**	,700**
	Sig. (bilatérale)	,002	,007		,007	,044	,044	,003	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
M3Q4	Corrélation de Pearson	,348	,333	,472**	1	,601**	,697**	,724**	,748**
	Sig. (bilatérale)	,055	,067	,007		,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
M3Q5	Corrélation de Pearson	,524**	,605**	,364*	,601**	1	,687**	,606**	,831**
	Sig. (bilatérale)	,002	,000	,044	,000		,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
M3Q6	Corrélation de Pearson	,470**	,498**	,364*	,697**	,687**	1	,606**	,800**
	Sig. (bilatérale)	,008	,004	,044	,000	,000		,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
M3Q7	Corrélation de Pearson	,553**	,634**	,521**	,724**	,606**	,606**	1	,797**
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,003	,000	,000	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
M3	Corrélation de Pearson	,743**	,785**	,700**	,748**	,831**	,800**	,797**	1

Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	31	31	31	31	31	31	31	31

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الملحق رقم (04): نتائج متغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة

Statistiques

		الجنس	العمر	المؤهل العلمي	التخصص العلمي	عدد سنوات الخبرة
N	Valide	31	31	31	31	31
	Manquant	0	0	0	0	0

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	23	74,2	74,2	74,2
	أنثى	8	25,8	25,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 30 سنة	1	3,2	3,2	3,2
	من 30 سنة الى 40 سنة	15	48,4	48,4	51,6
	من 41 سنة الى 50 سنة	11	35,5	35,5	87,1
	أكثر من 50 سنة	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

المؤهل العلمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ليسانس	21	67,7	67,7	67,7
	ماستر	6	19,4	19,4	87,1
	ماجستير	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

التخصص العلمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محاسبة	13	41,9	41,9	41,9
	تدقيق	1	3,2	3,2	45,2
	مالية	12	38,7	38,7	83,9
	ادارة أعمال	3	9,7	9,7	93,5
	اقتصاد	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

عدد سنوات الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	5سنوات فأقل	4	12,9	12,9	12,9
	من 5 سنوات الى 9 سنوات	7	22,6	22,6	35,5
	من 10 سنوات الى 14 سنة	6	19,4	19,4	54,8
	أكثر من 14 سنة	14	45,2	45,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

الملحق رقم (05): نتائج اجابات أفراد الدراسة حول المحور الأول

Statistiques

		M1Q1	M1Q2	M1Q3	M1Q4	M1Q5	M1Q6	M1
N	Valide	31	31	31	31	31	31	31
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	2,94	2,90	2,90	2,32	2,55	2,39	2,6667
	Ecart type	,250	,301	,301	,748	,723	,803	,27889

M1Q1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	2	6,5	6,5	6,5
	نعم	29	93,5	93,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

M1Q2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	3	9,7	9,7	9,7
	نعم	28	90,3	90,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

M1Q3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	3	9,7	9,7	9,7
	نعم	28	90,3	90,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

M1Q4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	5	16,1	16,1	16,1
	محايد	11	35,5	35,5	51,6
	نعم	15	48,4	48,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

M1Q5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	4	12,9	12,9	12,9
	محايد	6	19,4	19,4	32,3
	نعم	21	67,7	67,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

M1Q6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	6	19,4	19,4	19,4
	محايد	7	22,6	22,6	41,9

	نعم	18	58,1	58,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

الملحق رقم (06): نتائج اجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الثاني

Statistiques

		M2Q1	M2Q2	M2Q3	M2Q4	M2Q5	M2Q6	M2
N	Valide	31	31	31	31	31	31	31
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	2,87	2,58	2,81	2,84	2,48	2,90	2,7473
	Ecart type	,428	,672	,543	,454	,626	,301	,26130

M2Q1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	1	3,2	3,2	3,2
	محايد	2	6,5	6,5	9,7
	نعم	28	90,3	90,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

M2Q3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	2	6,5	6,5	6,5
	محايد	2	6,5	6,5	12,9
	نعم	27	87,1	87,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

M2Q4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	1	3,2	3,2	3,2
	محايد	3	9,7	9,7	12,9
	نعم	27	87,1	87,1	100,0

	Total	31	100,0	100,0	

M2Q5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	2	6,5	6,5	6,5
	محايد	12	38,7	38,7	45,2
	نعم	17	54,8	54,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

M2Q6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	3	9,7	9,7	9,7
	نعم	28	90,3	90,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

الملحق رقم (07): نتائج اجابات أفراج عينة الدراسة حول المحور الثالث

Statistiques

		M3Q1	M3Q2	M3Q3	M3Q4	M3Q5	M3Q6	M3Q7	M3
N	Valide	31	31	31	31	31	31	31	31
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	2,65	2,52	2,65	2,39	2,29	2,29	2,613	2,4839
	Ecart type	,709	,724	,551	,803	,864	,864	,6672	,53411

M3Q1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	4	12,9	12,9	12,9
	محايد	3	9,7	9,7	22,6
	نعم	24	77,4	77,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

M3Q2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	4	12,9	12,9	12,9
	محايد	7	22,6	22,6	35,5
	نعم	20	64,5	64,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

M3Q3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	1	3,2	3,2	3,2
	محايد	9	29,0	29,0	32,3
	نعم	21	67,7	67,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

M3Q4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	6	19,4	19,4	19,4
	محايد	7	22,6	22,6	41,9
	نعم	18	58,1	58,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

M3Q5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	8	25,8	25,8	25,8
	محايد	6	19,4	19,4	45,2
	نعم	17	54,8	54,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

M3Q6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	8	25,8	25,8	25,8
	محايد	6	19,4	19,4	45,2
	نعم	17	54,8	54,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

M3Q7

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	3	9,7	9,7	9,7
	محايد	6	19,4	19,4	29,0
	نعم	22	71,0	71,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

الملحق رقم (08): نتائج اختبار الفرضيات

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 2

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 % Inférieur	Supérieur
M1	13,310	30	,000	,66667	,5644	,7690
M2	15,923	30	,000	,74731	,6515	,8432
M3	5,044	30	,000	,48387	,2880	,6798