

## مدى تطبيق معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية في المصارف التجارية الليبية

د. جميل محمد خلاط<sup>1</sup> ، ا.د مصطفى ساسي افتوحة<sup>2</sup> ، ا. فاطمة محمد سعد مسعود<sup>3</sup>

جامعة صبراتة - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان

Jmk200767@yahoo.com

### الكلمات المفتاحية

المراجعة الداخلية، معايير الأداء،  
المصارف التجارية

### الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على بعض معايير المراجعة الداخلية الصادر عن المجمع الأمريكي، والمتمثلة في الاستقلالية والموضوعية والكفاءة المهنية لدى موظفي إدارة المراجعين الداخليين، وتم جمع البيانات عن طريق توزيع استمارة الاستبانة على المستجوبين، قام الباحث بتحليلها وذلك باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية (SPSS) المستخدمة في العلوم الاقتصادية، ومن خلال التحليل الاحصائي تم التوصل إلى نتائج متمثلة في إن إدارة المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية الليبية العامة تتمتع بالاستقلالية الكافية والموضوعية اللازمة، وتتوفر فيها الكفاءة المهنية والفنية لدى موظفيها. كما توصي هذه الدراسة بالمحافظة والدعم على الاستقلالية الكافية والموضوعية اللازمة لإدارة المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية الليبية العامة، وكذلك بتوفير الكفاءة المهنية والفنية الكافية لدى موظفيها، وكذلك عقد المؤتمرات والندوات لطرح هذه المواضيع للنقاش بغرض الوصول إلى أفضل الخدمات التي يمكن أن تقدمها إدارة المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية الليبية.

## The extent to which the professional performance standards of internal auditing are applied in Libyan commercial banks

### Abstract

This study aims to identify some internal audit standards issued by the American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), which include independence, objectivity, and professional competence of internal auditors. Data was collected by distributing a questionnaire to respondents, and the researcher analyzed it using the statistical package for social sciences (SPSS) commonly used in economics. Through statistical analysis, the researcher found that the internal audit management in Libyan commercial banks has sufficient independence and objectivity, and their employees have the necessary professional competence and technical skills.

The study recommends maintaining and supporting the necessary independence and objectivity of the internal audit management in Libyan commercial banks, as well as providing sufficient professional competence and technical skills to their employees. Additionally, the study suggests holding conferences and seminars to discuss these issues and improve the services provided by the internal audit management in Libyan commercial banks.

.. (Internal auditing, performance standards, commercial banks )

## - مقدمة

كانت وظيفة المراجعة الداخلية تمارس داخل المشروع بهدف مساعدة الإدارة في تقييم عناصر الرقابة الداخلية والوقوف على مدى التزام العاملين بالخطط والسياسات المرسومة واكتشاف الأخطاء إن وجدت، ولم تكن هذه الوظيفة تحظى بالاهتمام الكافي لدى أغلب الوحدات الاقتصادية، غير أنها شهدت في الآونة الأخيرة تطوراً ملحوظاً، فلم تعد مقتصرة على مراجعة العمليات المالية بهدف حماية الأصول، بل توسعت لتشمل المراجعة المالية وغير المالية، وذلك لعدة أسباب أهمها، زيادة حجم المشروعات وظهور الشركات المتعددة الجنسيات وتعدد عملياتها، وظهور الاندماج والتنوع في الأنشطة التي تقوم بها المنشآت الاقتصادية، بالإضافة إلى التدخل الحكومي في تنظيم كافة الأنشطة الاقتصادية بشكل عام وواضح وبشكل خاص في قطاع المصارف من قبل المصرف المركزي، مما أدى إلى تعقيد العمل وتحديد الإجراءات (خيري، 1989، ص 139).

بالإضافة إلى ما شهده العالم من انخيار أكبر الشركات والمؤسسات الاقتصادية كما حصل مع شركة (إنرون) للطاقة، والتي أدى انخيارها إلى انخيار أكبر شركة مراجعة في العالم (شركة آرثر اندرسون) والتي ثبت تورطها في التلاعبات المالية التي حدثت في شركة إنرون (القشي والخطيب: 2006).

وبهذا الصدد تجدر الإشارة إلى أن التطور الحقيقي لوظيفة المراجعة الداخلية بدأ مع بداية تكوين معهد المراجعين الداخليين في العام 1941 بالولايات المتحدة (Institute of Internal Auditors) حيث أصبحت هناك اجتهادات عملية لإظهار المراجعة الداخلية كاصطلاح أكاديمي"، وكان الهدف الأساسي من إنشاء المجمع هو تقديم فكرة جديدة ورؤية واضحة لوظيفة المراجعة الداخلية، ومن ثم تقديمها للجمهور العام " The IIA نقلاً عن (خلاط: 2005: 116).

ويعرف معهد المراجعة الداخلية بأنها "نشاط استشاري مستقل، وتأكيد موضوعي يهدف إلى زيادة عائد (إضافة قيمة) وتحسين عمليات المنظمة، حيث تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها من خلال طريقة منهجية منظمة لتقييم وتحسين فعالية إجراءات إدارة المخاطر والرقابة والتحكم والسيطرة" (المرجع السابق: 118).

كما أسهم مجمع المراجعين الداخليين بالولايات المتحدة الأمريكية في تطوير المراجعة الداخلية مهنيًا، وذلك من خلال الجهود التي قام بها، وصولاً إلى إصدار معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية عام 1978، انطلاقاً من أنه ما من مهنة إلا ولها قواعد وأصول تحكم ممارستها، والمراجعة الداخلية لكي تنتقل من مجرد وظيفة إلى مهنة كان لا بد من وضع معايير تساعد على النهوض بمستوى أدائها.

وقد حدد المجمع أهدافه من إصدار معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية في أنها تساعد جميع الأطراف ذات العلاقة بالمراجعة الداخلية في فهم دورها ومسؤولياتها، كما تضع الأسس التي بناءً عليها يُقاس أداء المراجعة الداخلية، وبالتالي تحسين الممارسة العملية للمراجعة الداخلية. (خلاط: 2005: 120). كما أوضح الاعتبارات التي روعيت عند وضع هذه المعايير على النحو التالي (عبدالعزیز: 2005: 393):-

- إن المعايير المقترحة تمثل قائمة بما هو متوقع من المراجع ومن التنظيم والإدارة العليا.
- نقلت هذه المعايير التركيز من كون المراجعة الداخلية وسيلة إلى خدمة الإدارة إلى وسيلة لخدمة التنظيم ككل.
- ركزت المعايير على أهمية الاستقلال في المراجعة الداخلية.
- وسعت هذه المعايير نطاق المراجعة الداخلية ليشمل المراجعة المالية والإدارية.
- قننت هذه المعايير مراحل تنفيذ عمليات المراجعة

على قائمة استقصاء بالإضافة إلى المقابلات الشخصية، وتوصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى نتائج تفيد إن ضعف وقصور إدارات المراجعة الداخلية بالمصرف بسبب نقص المؤهلات العلمية والخبرة العملية، وعدم الاهتمام بالتأهيل العلمي المستمر للمراجعين الداخليين، كما أنه لا يوجد تخطيط مسبق للأعمال الواجب القيام بها من قبل المكتب، وتقتصر أعماله على العمليات الروتينية. وعدم وجود مكاتب للمراجعة الداخلية في جميع فروع المصرف، وإنما يوجد مراجع داخلي يقوم بالإعداد والمراجعة والاعتماد. عدم اهتمام الإدارة العليا بالمصرف بتكليف المراجعين الداخليين لتقييم أداء إدارات وأقسام المصرف، ونظم وإجراءات الرقابة الداخلية. لا يقوم مدير مكتب المراجعة الداخلية بإصدار تقارير دورية عن نتائج عمليات المراجعة ومناقشة النتائج والتوصيات مع الإدارة.

### 1-2-2 احمد محمد العمرثي، محمد عبدالغني ، (2006).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق معايير المراجعة الداخلية المتعارف عليها في المصارف التجارية اليمنية، قياس العلاقة بين مدى ذلك المدى من التطبيق وكل من حجم المصرف والمتغيرات الشخصية للمراجع الداخلي، وكذلك استكشاف المعوقات التي تحول دون تطبيق معايير المراجع الداخلي في المصارف التجارية اليمنية .

وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن تطبيق معايير المراجعة الداخلية في المصارف التجارية اليمنية ضعيف، كما توصلت إلى عدم وجود علاقة بين مدى تطبيق معايير المراجعة الداخلية في المصارف التجارية اليمنية وكل من حجم المصرف والمتغيرات الخاصة بالمراجع الداخلي، كما بينت عدم وجود إلزام قانوني بتطبيق معايير المراجعة الداخلية في تلك المصارف .

الداخلية.

وقسمت معايير الاداء المهني للمراجعة الداخلية إلى خمسة أقسام رئيسية تغطي الجوانب المختلفة للمراجعة الداخلية، وهذه الأقسام هي (إبراهيم عبدالوهاب: 2004: 281) :-

1. معيار الاستقلال.
2. معيار الكفاءة المهنية.
3. معيار مجال عمل المراجع الداخلي .
4. معيار أداء أعمال المراجعة الداخلية.
5. معيار إدارة قسم المراجعة الداخلية.

وتشتمل تلك الأقسام على مجموعة من المعايير الفرعية، والتي تمثل إصدارات رسمية للمجمع الأمريكي للمراجعين الداخليين.

وتكمن أهمية معايير المراجعة في كونها تمثل الخطة التي يستند إليها المراجع في قيامه بأداء مهام المراجعة والنهوض بمسؤولياته وواجباته المهنية، كما أنها تعد وسيلة للحكم على الاداء المهني للمراجع، وتقييم ذلك الاداء بعد الانتهاء من أعمال المراجعة وتقديم التقرير النهائي عنها (إبراهيم عبدالوهاب: 2004: 50).

ونظراً لأهمية معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية في تحسين أداء المراجعة الداخلية في الوحدات الاقتصادية، جاءت هذه الدراسة لبحث مدى تطبيق أقسام وإدارات المراجعة الداخلية في المصارف العاملة في ليبيا لمعايير الاستقلال والكفاءة المهنية ومجال عمل المراجع الداخلي .

### 1-2-1 الدراسات السابقة:-

#### 1-2-1-1 دراسة أسماء المهدي (2006):-

حيث استهدفت هذه الدراسة تقييم واقع المراجعة الداخلية في مصرف التنمية باعتباره أحد أهم المصارف المتخصصة في ليبيا، وذلك للوقوف على أسباب قصور مكتب المراجعة الداخلية في القيام بمهامه على الوجه الأكمل، معتمداً

**1-2-3 أحمد محمد مخلوف (2007).**

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تطبيق المصارف التجارية الأردنية معايير المراجعة الداخلية المتعارف عليها، وذلك من خلال مقارنة إجراءات المراجعة الداخلية المتبعة في المصارف التجارية الأردنية، ومعايير المراجعة الداخلية المتعارف عليها والصادرة عن معهد المدققين الداخليين في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1978 م، وذلك لعدم وجود معايير أردنية للمراجعة الداخلية تحكم هذه المهنة في الأردن، كما تناولت هذه الدراسة تقييمًا لمدى ملائمة هذه المعايير للتطبيق في المصارف التجارية الأردنية من وجهة نظر مدراء وموظفي المراجعة الداخلية.

وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج تفيد بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى تطبيق معايير المراجعة الداخلية في المصارف التجارية الأردنية، وبين عدد العاملين في التدقيق الداخلي، وعدد سنوات الخبرة المصرفية للعاملين في مكاتب المراجعة الداخلية، وعدد فروع البنك وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى تطبيق معايير المراجعة الداخلية في المصارف التجارية الأردنية تبعًا لمتغير المؤهل العلمي والتخصص العلمي للمراجعين الداخليين. إن البنوك التجارية الأردنية تقوم على تطبيق معايير المراجعة الداخلية المتعارف عليها. وهناك تفاوت بين المصارف التجارية الأردنية في تطبيق معايير المراجعة الداخلية المتعارف عليها.

- لقد وجد بنتائج هذه الدراسة أن إدارة المراجعة الداخلية تتبع تنظيميًا إلى لجنة المراجعة بالهيكل التنظيمي للمصارف التجارية الأردنية.

**1-2-4 دراسة سوان وآخرون (2017):-**

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة على الاستقلالية والموضوعية للمراجع الداخلي من خلال تحليل تلك العوامل والمتغيرات المكونة لها، إلى جانب استطلاع رأي مجتمع البحث حول مدى توفر تلك العوامل لدى المراجعين الداخليين، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها إنه لا تتوفر شروط الاستقلالية والموضوعية للمراجع الداخلي، كما أنه توجد معوقات لتوفير شروط الاستقلالية والموضوعية، وكذلك تسود في معظم الحالات المنافسة بين المحاسبين للعمل

كمراجعين داخليين، مما يؤدي إلى دعم الإدارة في فرض هيمنتها على المراجعين الداخليين. وقد أوصت هذه الدراسة بضرورة التركيز، على أن يتم تعيين المراجعين الداخليين وعزلهم من قبل هيئة أعلى مرتبة من المدير، وبناء على الكفاءات والاهتمام بوضع أطر خاصة كامتحان للمنافسة على منصب المراجع الداخلي، وإجبار إدارات المؤسسات على عدم فرض قيود على نطاق عمل المراجع الداخلي، والتعامل بجديّة مع تقارير المراجعة الدورية.

**1-2-5 دراسة جميل خلاط (2019):-**

وكان الهدف من إجراء هذه الدراسة هو التعرف على مدى توفر العوامل اللازمة لاستقلالية وظيفية المراجعة الداخلية بشركات النفط الليبية، وقد توصلت هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها أن العناصر اللازمة لاستقلالية المراجع الداخلي متوفرة بشركات النفط الليبية، كما أوصت هذه الدراسة بتشكيل لجنة تشرف بشكل مباشر على إدارة المراجعة الداخلية، جعل إدارة المراجعة الداخلية هي المسؤولة عن تقرير مكافآت وترقيات المراجعين الداخليين، جعل إدارة المراجعة الداخلية ترفض تكليف موظفين بمراجعة الإدارات المنتقلين منها حديثاً

**1-3 تحديد المشكلة:-**

تعتبر المصارف التجارية أحد أهم دعائم الاقتصاد الوطني لأي بلد، وذلك لأنها تساهم بشكل كبير في دعم تنفيذ الخطط التنموية في مجالات مختلفة، ويعرف المصرف التجاري بأنه "الجهة التي تقوم بصفة معتادة بقبول ودائع تدفع عند الطلب، أو لآجال محددة، وتقوم عمليات التمويل الداخلي والخارجي، وخدمته بما يحقق أهداف خطة التنمية وسياسة الدولة ودعم الاقتصاد القومي" (الشناوي: 1991: 13).

والمصارف التجارية في ليبيا لا تختلف عن غيرها من المصارف التجارية، فطبيعة النشاط المصرفي التجاري تتصف بالتنوع والتوسع الكبيرين، حيث يتعامل المصرف مع عدد كبير من الزبائن في نفس الوقت، كذلك تعدد وتشعب عملياته، خصوصاً تلك المصارف ذات الفروع المتعددة، والتي تنتشر في

الإدارات المتخصصة بالمراجعة الداخلية، ونظراً لأن الجهاز المصرفي يتأثر كثيراً بالمخاطر التي لا يمكن التنبؤ بها، الأمر الذي يتطلب وجود كيانات اقتصادية قوية تحتوي على أنظمة رقابة داخلية ذات كفاءة وفاعلية، توائم هذه المخاطر والتحديات التي تتمثل في التكتلات الاقتصادية والشركات متعددة الجنسيات، وغسيل الأموال والتجارة الإلكترونية.

فكيف هو حال المصارف الليبية التي تعاني من ضعف المراجعة الداخلية فيها ونقص الخبرة والكفاءة لدى أغلب مراجعيها الداخليين؟ (التقارير المتعاقبة لديوان المحاسبة)

ومن هنا يمكن صياغة مشكلة هذه الدراسة في التساؤل التالي:-

(ما مدى تطبيق معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية الخاصة بهذه الدراسة في المصارف العامة العاملة في ليبيا؟)

ولكي نجيب على هذا التساؤل، تم اشتقاق التساؤلات التالية، التي إذا وجدت إجابات لها أمكن الوقوف على مدى تطبيق معايير المراجعة الداخلية في المصارف العامة العاملة في ليبيا، وهذه التساؤلات هي:-

\* التساؤل الفرعي الأول: هل يتوفر للمراجعين الداخليين بالمصارف التجارية العامة الاستقلالية والموضوعية اللازمتين لأداء أعمالهم على الوجه الأكمل؟

\* التساؤل الفرعي الثاني: هل يمتلك المراجعون الداخليون بالمصارف التجارية العامة الخبرة الفنية والتأهيل المهني الكافيين للعمل كمراجعين داخليين؟

ولا يعني طرح هذه المجموعة من التساؤلات أنه لم يسبق الإجابة عليها في دراسات سابقة، غير أن المغزى من تكرارها هو الوقوف على مدى التطور الحادث على مستوى تبني معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية في المصارف العاملة في ليبيا، وما يمكن أن يكون قد أحدثه من تغيير على طبيعة عمل المراجعة الداخلية، ومتطلبات القيام بها.

مساحات جغرافية مختلفة ( وهذا حال أغلب المصارف التجارية الليبية)، الأمر الذي يتطلب وجود إدارات وأقسام متخصصة في المراجعة تكون ذات كفاءة عالية في أداء المهام المنوطة بها.

"وتتبع أهمية الرقابة والمراجعة الداخلية بالمصارف العامة من ارتباط نشاطها بالنقود، الأمر الذي يجعلها أكثر عرضة للاختلاس" (كاجيجي و بيت المال: 2005: 430)، وكذلك من حجم وأهمية الدور المناط به والذي يشمل تقييم السياسات الإدارية والمالية وذلك من خلال:- (فتوحة: 2004: 9)

- فحص وتقييم سلامة وملاءمة نظم الرقابة الداخلية بالمصرف.
- التأكد من الالتزام بالنظم والسياسات والإجراءات المرسومة.
- التأكد من حماية أصول المصرف من جميع أنواع الخسائر المتوقعة.
- التحقق من صحة البيانات المحاسبية وغيرها من البيانات في المصرف.
- تقديم الخدمات والتوصيات لتحسين العمليات.

وعلى الرغم من أهمية هذا الدور إلا أن أقسام وإدارات المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية مازالت مقصرة وغير قادرة على أدائه على الوجه الأكمل، والدليل على ذلك ما أصبح سائداً في هذه المصارف من ظواهر سلبية متمثلة في الاختلاسات والغش والتلاعب، وهذا ما أشارت إليه تقارير بعض الأجهزة الرقابية (التقارير المتعاقبة الصادرة عن ديوان المحاسبة)، هذا إلى جانب ما توصلت إليه الدراسات السابقة التي أجريت لغرض تقييم واقع وظيفة المراجعة الداخلية في المصارف التجارية الليبية من نتائج تؤكد الضعف الذي تعانيه المراجعة الداخلية في هذه المصارف، حيث اهتمت جميعها بتقييم واقع وظيفة المراجعة الداخلية بالمصارف الليبية، فجاءت نتائجها مؤكدة لوجود نوع من الضعف والقصور في أداء

**4-1 هدف الدراسة:-**

إن الهدف الأساسي من إجراء هذه الدراسة هو التعريف بمعايير المراجعة الداخلية المتمثلة في معيار الاستقلالية والموضوعية، وكفاءة وتأهيل عمل المراجع الداخلي الصادر عن المجمع الأمريكي للمراجعين الداخليين وبمحتوى مدى تطبيقها في المصارف التجارية الليبية .

**5-1 أهمية الدراسة:-**

تمثل أهمية هذه الدراسة في:-

- التنبه على ما يمكن أن يقدمه تبني وتطبيق معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية في المصارف التجارية العامة الليبية من تحسين في الأداء من خلال المساهمة في النهوض بمستوى أداء المراجعة الداخلية بتلك المصارف، لا سيما في ظل ما تمر به المؤسسات المالية والمصرفية من أزمات.
- قد تفتح هذه الدراسة المجال أمام دراسات أخرى لبحث إمكانية النهوض بمستوى أداء المراجعة الداخلية بمختلف الوحدات الاقتصادية والإدارية الأخرى في ليبيا، وتذليل الصعوبات التي قد تحول دون ذلك.

**6-1 فرضيات الدراسة:-**

لتحقيق أهداف الدراسة وضعت الفرضية الرئيسية

التالية:-

توجد إمكانية لتطبيق معايير المراجعة الداخلية بالمصارف العامة التابعة للقطاع العام، ولتحقيق الفرضية الرئيسية تم صياغة الفرضيات الفرعية التالية:-

1. تتمتع إدارة المراجعة الداخلية بالاستقلالية الكافية.
2. يتمتع المراجع الداخلي بالموضوعية اللازمة عند أداء عمله .
3. تتوفر الكفاءة المهنية والفنية لدى موظفي إدارة المراجعة الداخلية.

**7-1 منهجية الدراسة:-**

ولغرض تحقيق أهداف الدراسة، تم اتباع المنهجية

التالية:-

- **الجانب النظري:** اعتمد هذا الجانب على المنهج الاستقرائي من خلال ما ورد في الأدب المحاسبي من جدل حول موضوع الدراسة بالكتب والمجلات والدوريات والدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع.
- **الجانب العملي:** في هذا الجانب اعتمد البحوث الأسلوب الإحصائي الوصفي باستخدام الحزمة الإحصائية ( Statistical Package for Social Science ) ( SPSS ) ، وتم جمع البيانات الخاصة بهذه الدراسة عن طريق استمارة الاستبانة، والتي تم توزيعها على المصارف المستهدفة وتجميع الإجابات وتحليلها بغرض الوصول إلى النتائج.

**8-1 نطاق ومجتمع الدراسة:-**

تم بحث مشكلة الدراسة في الواقع العملي من خلال الاعتماد على توزيع نموذج الاستبانة على مدراء إدارات المراجعة الداخلية، وبعض المدراء في الإدارات الخاضعة لتقييم المراجع الداخلي في الإدارات العامة بالمصارف.

**الجانب النظري**

تعريف المراجعة الداخلية:-

تواصلت جهود المجمع الأمريكي للمراجعين الداخليين من أجل وضع إطار محدد وواضح لمفهوم المراجعة الداخلية ومسؤوليات المراجع الداخلي، حيث أصدر في عام 1990 قائمة بمسؤوليات المراجع الداخلي المعدلة بما يواكب التطورات الحادثة في هذا المجال، والتي تنص على أن "المراجعة الداخلية وظيفة تقييم مستقلة تنشأ داخل المنظمة بهدف خدمتها عن طريق فحص أنشطتها" (أمين، 2004، 1).

وقد قام المجمع في العام 1999 بإجراء تعديل على

لعمل معين"، وتمتاز بالخصائص التالية:-

- القابلية للتطبيق.
- المرونة ومواكبة التطور.
- وسيلة للقياس والحكم.
- متفق عليها سواءً من خلال الالتزام بإتباعها بموجب قانون أو قرار رسمي، أو بإجماع هيئة مهنية، أو فئاعة الأفراد بها.

وفي العام 1977 انتهت اللجنة من وضع هذه المعايير، حيث تم اعتمادها وإصدارها عام 1978.

#### تقسيم معايير المراجعة الداخلية:-

قسم مجمع المراجعين الداخليين معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية إلى خمس مجموعات رئيسية، تشمل كل من المراجعة المالية ومراجعة الأداء، يتفرع من كل منها مجموعة معايير موضحة له، وتتمثل هذه المعايير الرئيسية في:- (أرنيز ولوبيك:2002:1033)

1. معيار الاستقلال.
2. معيار الكفاءة المهنية
3. معيار مجال العمل
4. معيار أداء أعمال المراجعة الداخلية .
5. معيار إدارة قسم المراجعة الداخلية .

ووفقاً لأحدث تصنيف لمعايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية، تم تقسيمها إلى ثلاث مجموعات على النحو التالي(الوردات، 2006، ص454):-

- معايير الخواص: وتعني هذه المعايير بالصفات الخاصة بالمنشآت والأفراد الذين يؤدون أعمال المراجعة الداخلية.
- معايير الأداء: وهي التي تصف طبيعة أنشطة المراجعة الداخلية، وتضع المقاييس النوعية التي يمكن أن يقاس أداء المراجعة الداخلية من خلالها.

تعريف المراجعة الداخلية نظراً لما فرضته العوامل النابعة من بيئة العمل في تلك الفترة من ظروف دفعت بالمؤسسات الاقتصادية لمحاولة كافة السبل للحفاظ على استمرارها ونجاحها، فصدر عن المجمع أحدث تعريف للمراجعة الداخلية، عرفت فيه بأنها "نشاط استشاري مستقل، وتأكيد موضوعي يهدف إلى زيادة عائد (إضافة قيمة)، وتحسين عمليات المنظمة، فهي تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها من خلال طريقة منهجية منظمة لتقييم وتحسين فعالية إجراءات إدارة المخاطر، والرقابة والتحكم (السيطرة)"(خلف الوردات، 2006ص35).

"ويمكن إضافة القيمة عن طريق تحسين فرص تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وتحديد فرص تطوير العمليات، وتخفيض التعرض للمخاطر، من خلال تقديم الخدمات الاستشارية والفنية التوكيدية للإدارة، أي إضافة قيمة من خلال تعاونها مع الإدارة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة) كاجيجي و بيت المال (2005: 295).

#### معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية:-

نظراً لأهمية الدور الذي تلعبه المراجعة الداخلية في تقويم وتحسين عمليات المنشأة والعلاقة بينها وبين أعمال المراجع الخارجي، ونظراً للتطور الذي تمر به وظيفة المراجعة الداخلية في العالم رأى مجمع المراجعين الداخليين بالولايات المتحدة الأمريكية في العام 1974 القيام بتشكيل لجنة لمعايير المراجعة الداخلية ومسؤوليات المراجع الداخلي، تعنى بتطوير المراجعة الداخلية كمهنة، حيث كان من مهامها وضع إطار متكامل لمعايير المراجعة الداخلية ومسؤوليات المراجع الداخلي، ويقصد بمعايير المراجعة: "المقاييس النوعية المتعلقة بتنفيذ إجراءات المراجعة، أي الأنماط التي يجب أن يحتذى بها أثناء أداء مهمة المراجعة، وهي واحدة لا تتغير من عملية مراجعة إلى أخرى" (سنا بدران: 2001: 298).

كما تعرف المعايير بأنها "وسيلة للحكم على أداء شخص

\* الاستقلال التنظيمي  
الموضوعية

#### أ. الاستقلال التنظيمي:-

يجب أن يكون الوضع التنظيمي لإدارة المراجعة الداخلية على النحو الذي يتيح لها القيام بأعمالها بكفاءة وفعالية، وذلك من خلال تبعية المراجعة الداخلية مباشرة لمجلس الإدارة أو لجنة المراجعة، ويقصد بلجنة المراجعة: " هي لجنة فرعية تابعة لمجلس إدارة الشركة، تتكون أساساً من أعضاء مجلس الإدارة من غير العاملين بها، وتهدف إلى الإشراف على أعمال المراجع الخارجي والداخلي، وتقصي الحقائق عن الموضوعات التي يكلفها بها مجلس الإدارة، والهدف النهائي لهذه اللجنة هو زيادة مصداقية القوائم المالية "(محمد الفيومي: 1994: 2)، ورغم عدم صدور أي تعليمات أو نشرات محددة بخصوص مسؤوليات لجنة المراجعة إلا أنه يمكن تلخيص بعض وظائفها في الآتي:- (توماس وهنكي: 2006: 188)

- مساعدة مجلس الإدارة على القيام بمسؤولياته القانونية، وذلك من خلال الإشراف على السياسات المحاسبية والتقارير المالية للمنشأة.
  - العمل كحلقة وصل بين الإدارة والمراجعين الداخليين والمراجعين الخارجيين لتسهيل عملية المراجعة.
  - السعي إلى تدعيم جودة أداء المراجعة من خلال الحفاظ على استقلالية المراجعين.
  - تدعيم مركز المنشأة الاقتصادي من خلال توفير معلومات سليمة لمجلس الإدارة تساهم في اتخاذ قرارات صائبة.
  - فحص توصيات المراجع الداخلي.
- حتى يتوفر لقسم أو إدارة المراجعة الداخلية الاستقلال التنظيمي لا بد من توفر مجموعة من الشروط الأساسية المتمثلة في الآتي(رضوان:1983، محمود والشاهد: 1999، السوردات: 2006):-

• معايير التطبيق: وهي تطبيق كل من معايير الخواص ومعايير الأداء في حالات محددة مثل (اختبارات الالتزام، التحقق من وجود الغش، أو مشروع التقييم الذاتي للرقابة).

وفيما يلي سيتم تناول كل معيار من مجموعات المعايير الثلاثة الأولى بشيء من التفصيل، وذلك وفقاً لأول تصنيف لها، حيث يعتبر أكثر وضوحاً، بالإضافة إلى أن جل المراجع تناولت معايير الأداء المهني وفقاً لهذا التصنيف، حتى الحدیثة منها، كما أن تغيير التصنيف لم يشكل تغييراً في مضمون كل معيار من معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية.

#### المجموعة الأولى: معايير الاستقلال:-

وتتعلق هذه المجموعة من المعايير بقسم أو إدارة المراجعة الداخلية، من حيث موقعها في الهيكل التنظيمي للمنظمة، وما إذا كان هذا الموقع يكفل الاستقلالية والموضوعية للمراجع الداخلي، فالمتبع لتعريفات المراجعة الداخلية يلاحظ أنها اشتركت جميعها في أن المراجعة الداخلية هي نشاط تقييمي محايد أو مستقل، فالتبعية الوظيفية للمراجعين الداخليين تضعهم تحت ضغوط مادية وأدبية قد تقلل من درجة الاستفادة من خدماتهم (بدران: 2001: 289).

والمقصود بالاستقلال في المراجعة الداخلية " هو الحرية من أي قيود أو ظروف قد تحد من موضوعية المراجع من حيث الشكل أو الجوهر، ويجب إدارة هذه التهديدات على مستوى المراجع الداخلي الفردي ومستوى العملية، وأيضاً على المستوى الوظيفي والتنظيمي المعين"(الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين: 2004: 12). فيعتبر المراجع الداخلي مستقلاً عندما يستطيع أداء عمله بحرية وموضوعية، وهذه الاستقلالية تتيح له فرصة إعطاء رأي نزيه مستقل فيما يقوم بأدائه من أعمال مراجعة، وتمثل الدعائم الأساسية لاستقلال المراجع الداخلي في نقطتين رئيسيتين هما (نصر وشحاته: 2006:

(107):-



1. يجب أن تحتل إدارة ( قسم ) المراجعة موقعا إدارياً بالهيكل التنظيمي، بأن تتبع أعلى سلطة بالمنظمة، مما يتيح لها أداء مهمتها بشكل فعال، ويتحقق الاستقلال التنظيمي عندما يكون مدير إدارة المراجعة الداخلية مسؤولاً أمام هذه السلطة، ويرى البعض أن تبعية إدارة المراجعة الداخلية للجنة المراجعة تحقق لها استقلالية أكبر، وذلك لما يتوفر لهذه اللجنة من وقت وسلطة كافيين لمتابعة أعمال هذه الإدارة، ودعمها ومتابعة مقترحاتها.
  2. تأكيداً للاستقلالية، فإن تعيين رئيس المراجعة الداخلية وإعفائه من منصبه يجب أن يتم بمعرفة مجلس الإدارة، كما يحدد المجلس نطاق أعمال إدارة المراجعة الداخلية مكتوباً، ويبلغ المستويات الإدارية المختلفة بها.
  3. يجب أن يتوفر للمراجعين الداخليين مساندة الإدارة العليا ومجلس الإدارة بالقدر الذي يحقق التزام وتعاون جميع المستويات معهم، وحتى لا يتدخل الغير في أدائهم لأعمالهم.
  4. من الضروري تحديد اختصاصات وسلطات ومسؤوليات إدارة المراجعة الداخلية والعاملين بها بشكل موثق ومعتمد بشكل يتسق مع المعايير المهنية للمراجعة الداخلية، من خلال وثيقة المراجعة، ويقصد بوثيقة المراجعة: هي وثيقة مكتوبة يعدها مدير إدارة المراجعة الداخلية طبقاً لمعايير الممارسة المهنية للمراجعة الداخلية، تحتوي على الأهداف والصلاحيات والمسؤوليات لنشاط المراجعة، ويجب أن تحدد هذه الوثيقة موقع المراجعة الداخلية في الهيكل التنظيمي للمنشأة، كذلك تتضمن التأكيد على تمكين المراجعين الداخليين من الحصول على المعلومات التي يحتاجونها، والوصول غير المشروط للسجلات والممتلكات المادية، والاتصال بالأفراد الذين لهم علاقة بالنشاط محل المراجعة، إلى جانب تحديد الواجبات المطلوبة من المراجعة الداخلية ونطاق عملها، ومسؤوليتها تجاه الإدارة، ولا بد أن يصادق على هذه الوثيقة كل من الإدارة العليا، ولجنة المراجعة.
  5. يجب أن يتيح نظام العمل بالمنظمة لرئيس إدارة المراجعة الداخلية عرض ما يراه من تقارير هامة على مجلس الإدارة أو على لجنة المراجعة، على أن يحضر رئيس إدارة المراجعة الداخلية جانباً من جلسات مجلس الإدارة لمناقشة هذه التقارير، وما بها من ملاحظات وتوصيات.
  6. ضرورة عرض تقرير سنوي على مجلس الإدارة أو لجنة المراجعة، من قبل رئيس المراجعة الداخلية، يتضمن خطة عمل إدارة المراجعة الداخلية والتغيرات التي طرأت على تشكيل هذه الإدارة، واحتياجاتها اللازمة لأداء أعمالها، وبيان أي مشاكل قد تعوق هذا الأداء، إضافة إلى الموضوعات الخاصة بنتائج أعمال المراجعة الداخلية، وبيان الملاحظات التي لا تزال معلقة منذ فترات سابقة، ولم يتخذ أي إجراء بشأن معالجتها، وبيان أثر ذلك على عمل المنظمة ككل.
  7. تقع على عاتق إدارة المنشأة مسؤولية اتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بنتائج المراجعة المهمة، وقد تقرر الإدارة العليا أن تتحمل مخاطر عدم تصحيح الحالة التي تضمنها التقرير، بسبب التكلفة المرتفعة أو أي اعتبارات أخرى، وفي هذه الحالة يجب على المسؤول عن إدارة أو قسم المراجعة الداخلية إخطار مجلس الإدارة بذلك.
- ولكي يستطيع المراجع الداخلي إنجاز عمله على الوجه الأكمل، ينبغي أن يتوفر له الاستقلال الكامل عند قيامه بنشاط المراجعة المتعلق بالفحص والتقييم (إبراهيم عبدالوهاب: 2004: 282).
- وقد نص الاتحاد الدولي للمحاسبين على أنه: "يعتبر المراجع الداخلي جزءاً من الإدارة، ولذلك لا يمكن اعتباره مستقلاً عنها بالكامل، ولكن قد تؤثر على أي حال مكانته في الهيكل الوظيفي على تجرده في تنفيذ عمله، ولذلك فإن المراجع الداخلي يكون مسؤولاً في الأحوال المثالية أمام أعلى مستوى في الإدارة دون أن يتقيد بأية وظائف تنفيذية" (بدران: 2001:

نفس المفهوم، فالموضوعية خاصة شخصية، غالباً ما تختلط مع الاتجاه المهني المستقل، وهي تمثل بصفة أساسية مفهوماً فردياً، في حين أن الاستقلال يتعلق بالقسم أو النشاط (أمين لظفي: 2007: 463).

وتوجد مجموعة من الأنشطة التي تضعف من موضوعية عملية المراجعة، من بينها تصميم وإقامة وتشغيل النظم، وكذلك اقتراح الإجراءات الخاصة بتنفيذ النظم، فهي لا تعتبر من وظائف المراجعة، فالمراجعون الداخليون يمثلون الرقابة على كافة نظم الرقابة الأخرى، حيث يمكنهم اقتراح وجود نظم رقابة معينة دون القيام بتصميم وتطبيق هذه النظم، أي عليهم أن يقوموا بخدمة التنظيم كأطراف حيادية عن تقييم نظم الرقابة (أمين لظفي: 2005: 112).

وحتى تتحقق الموضوعية للمراجعين الداخليين لا بد من إتباع الآتي:-

- لا بد أن يؤدي المراجعون الداخليون أعمال المراجعة وهم مقتنعون بأهمية ما يؤديونه من عمل بدرجة تمنعهم من التغاضي عن بعض اعتبارات الدقة المؤثرة في أدائهم لعملهم (حمود والشاهد: 1999: 157).
- يجب تجنب أي اشتباه في تعارض المصالح، ويقصد بتعارض المصالح "أي علاقة تكون أو تبدو كما لو كانت في غير صالح المنشأة سواء كانت مادية أو غير مادية ويؤثر هذا التعارض على قدرة الفرد على القيام بواجباته ومسؤولياته بموضوعية" (الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين: 2004: 10)، كذلك تجنب التحيز عند تحديد مهام العاملين بالإدارة، مع ضرورة قيام العاملين بإخطار رئيس المراجعة الداخلية بأي ظروف قد تؤثر في موضوعيتهم، لكي يقوم بإعادة توزيع العمل بالشكل الذي يجنب المساس بهذه الموضوعية.
- يفضل إعادة توزيع المراجعين الداخليين بصورة دورية حينما يكون ذلك عملياً، منعاً لنشوء أي نوع من العلاقة بين

(290)، وفي الغالب عندما يكون هناك دستور قوي ولجنة مراجعة قوية، تتمتع إدارة المراجعة الداخلية باستقلال جوهرية (لظفي: 2007: 464).

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

#### ب. الموضوعية:-

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

ويقصد بالموضوعية "هي موقف ذهني مستقل، يجب المحافظة عليه من قبل المراجعين الداخليين عند قيامهم بعملية المراجعة، وألا يخضع المراجعون الداخليون في حكمهم على الأمور لأشخاص آخرين" (حمدان الخريسات: 1993: 23). كذلك تعرف الموضوعية بأنها "الفكر المنطقي المقبول والمستقل، والذي يجب أن يتحلى به المراجعون الداخليون عند أدائهم للمراجعة، دون تأثر أحكامهم بآراء الآخرين" (حمود والشاهد: 1999: 157).

كما أن الموضوعية "هي توجه ذهني غير متحيز، يسمح للمراجع الداخلي بأن يقوم بعمله بحيث، يكون مقتنعاً بما قام به، وبأنه لم يقدم أي تنازلات جوهرية تؤثر على جودة العمل، وتتطلب الموضوعية ألا يخضع المراجع الداخلي في حكمه على الأمور المتعلقة بالمراجعة لأحكام الآخرين" (الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين: 2004: 10).

والاستقلال والموضوعية رغم ارتباطهما إلا أنهما لا يعينان

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

والسؤال الذي يطرح نفسه هنا، ما مدى توفر الاستقلالية والموضوعية للمراجعين الداخليين في البيئة العربية عموماً وفي البيئة الليبية بصفة خاصة، في غياب لجان المراجعة؟، خصوصاً أنه حتى الآن لا يوجد أي قانون يلزم الشركات الليبية بتشكيل مثل هذه اللجان.

معايير الأداء المهني لإدارة المراجعة الداخلية:-

وتخص هذه المعايير المراجع الداخلي، وما يقوم به من أعمال داخل قسم أو إدارة المراجعة الداخلية، وذلك فيما يتعلق بتعيينه، وخبرته وكفاءته المهنية وقدرته على تطوير نفسه، حيث تنص هذه المعايير على ضرورة "أن تؤدي أعمال المراجعة الداخلية بكفاءة، وفي إطار العناية المهنية المعقولة، وتعتبر الكفاءة المهنية مسؤولية إدارة المراجعة الداخلية وكل مراجع بها وعلى ذلك يجب أن تخصص إدارة المراجعة لكل عملية مراجعة فريق العمل الذي تتوافر له المعرفة والمهارة، والتخصص الذي يمكنه من أداء عمله بصورة مرضية" (لطفى: 2005: 123).

وتحقيق الكفاءة المهنية يكون على مستويين، هما:-

• مستوى إدارة المراجعة الداخلية.

المراجعين الداخليين والموظفين الذين يراجعون أعمالهم، حفاظاً على موضوعية المراجعين (الرملي: 1994: 269).

• عدم إسناد أعمال تنفيذية للمراجعين الداخليين، إلا في حالات الاضطرار وبعد موافقة إدارة المراجعة، وعندها يجب أن يكون واضحاً أن أداء المراجعين لهذه الأعمال ليس باعتبارهم مراجعين داخليين، مع مراعاة ألا تسند إليهم عملية مراجعة تلك الأعمال (محمود والشاهد: 1999: 157).

• قد يتم نقل موظفين حديثاً إلى إدارة المراجعة الداخلية، في هذه الحالة لا بد أن يراعى عدم تكليفهم بمراجعة الأنشطة التي كانوا يؤديونها إلا بعد مرور فترة كافية من الزمن حتى لا تتأثر موضوعيتهم عند أداء المراجعة (المرجع السابق، 157).

• يجب أن يقوم مدير إدارة أو رئيس قسم المراجعة الداخلية بفحص نتائج أعمال المراجعة الداخلية قبل إصدار التقرير النهائي، وذلك للحصول على تأكيد معقول بأن أعمال المراجعة قد تم القيام بها بموضوعية.

إذاً فالهدف من هذا المعيار هو تحديد المتطلبات الواجب توفرها حتى يمكن للمراجع الداخلي أداء الأعمال التي يكلف بها بموضوعية، فلا ينبغي أن يوضع المراجع الداخلي في موضع يشعر من خلاله أنه غير قادر على تحقيق الموضوعية في أحكامه المهنية (بدران: 2001: 303).

ويمكن القول أن توفر الاستقلالية والموضوعية للمراجعين الداخليين، يتيح المجال أمام المراجعين الخارجيين للاعتقاد بأن أداء المراجعة الداخلية بالمنظمة يتسم بالفاعلية، نظراً لاستقلال المراجعين الداخليين عن وحدات التشغيل التي يعملون على تقييمها، وفي حالة تمتعهم بالكفاءة والتدريب الجيد يتمكن المراجعون الخارجيون من الاعتماد عليهم عند استخدام نموذج خطر المراجعة، كما أن ذلك يفيد في تقليل الأتعاب التي تدفع للمراجعين الخارجيين (أرنيز ولوبيك: 2002: 1035).

كان هناك انحراف عن البرنامج المعد، والوقوف على أسباب هذا الانحراف، وبالتالي معالجته.

3. تحديد ما إذا كانت أوراق عمل المراجعة مؤيدة للنتائج والتوصيات والتقارير التي تم إعدادها، وما إذا كانت الأهداف المرسومة لعملية المراجعة قد تم تحقيقها.

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

ب. بالنسبة للمراجع الداخلي:-

في سبيل توفير الكفاءة المهنية المطلوبة لقسم المراجعة الداخلية، هناك بعض الجوانب المتعلقة بالمراجع الداخلي نفسه، وعليه توفيرها، ومن أهمها (نصر وشحاته: 2006: 504):-

- الالتزام بمعايير الأداء المهني: على المراجع الداخلي أن يكون ملتزماً بمعايير الأداء المهني وقواعد شرف المهنة، كما أنه من الضروري أن يتوفر لديه قدر من الأمانة والموضوعية والاجتهاد، كما جاء بدستور أخلاقيات المراجعة الداخلية الصادر عن مجمع المراجعين الداخليين.

- امتلاك الخبرة والمهارة: فيجب على المراجعين الداخليين أن يمتلكوا الخبرة والمهارة اللازمة لأداء مهام المراجعة الداخلية، وتتمثل المهارة في القدرة على تطبيق المعرفة في مواقف من المحتمل مجابتهما، والتصرف دون اللجوء إلى مساعدة، وأن تكون لديهم القدرة على فهم المبادئ الإدارية اللازمة لتقييم درجة الأهمية وخطورة الانحراف عن الممارسات السليمة للعمل، كذلك ضرورة أن تكون لديهم حرفة في تطبيق إجراءات وتقنيات ومعايير المراجعة الداخلية، إلى جانب المبادئ والتقنيات المحاسبية.

- الاتصال والعلاقات الإنسانية: فينبغي أن يتوفر للمراجع الداخلي القدرة على توصيل المعلومات ونتائج عملية

- مستوى المراجع الداخلي.
- أ. بالنسبة لإدارة قسم المراجعة الداخلية:-

هناك مجموعة من المسؤوليات التي يعنى بها قسم المراجعة فيما يتعلق بتنظيمه لتوفير الكفاءة المهنية المطلوبة، لضمان تادية أعمال المراجعة الداخلية بصورة صحيحة، وذلك من خلال (عبدالوهاب: 2004: 282-283):-

- اختيار وتعيين المراجعين الداخليين: ينبغي على المسؤول عن قسم المراجعة الداخلية أن يتأكد من أن المراجعين الداخليين الذين تم تعيينهم من ذوي الكفاءة الفنية، ويملكون خبرة علمية مناسبة لطبيعة الأعمال التي سيكلفون بها، أي أن يتوفر فيهم التأهيل الفني والخلفية العلمية المناسبة، بحيث يجب على المسؤول عن إدارة أو قسم المراجعة الداخلية وضع معايير مناسبة للتعليم والخبرة لشغل وظائف المراجعة الداخلية، مع الأخذ في الاعتبار تنوع التخصصات العلمية بين المراجعين.

- الخبرة والمعرفة والمهارة: وهنا يكون على القائمين على اختيار وتعيين المراجعين الداخليين التركيز على جانب الخبرة والمعرفة والمهارة؛ حتى يتسنى توفير مراجعين قادرين على أداء أعمالهم بصورة جيدة فيما يتعلق بتحمل المسؤولية، والقدرة على إعداد التقارير اللازمة وفقاً لمعايير المراجعة الداخلية، مع إتباع الإجراءات والأساليب الفنية اللازمة لذلك.

- الإشراف: حيث يجب أن يتأكد المسؤول عن إدارة أو قسم المراجعة الداخلية من توافر الإشراف الكافي على جميع أعمال المراجعة الداخلية، فمن الضروري أن تخضع كافة أعمال المراجعة الداخلية لإشراف جيد، بدءاً بالتخطيط المهمة المراجعة وصولاً إلى النتائج النهائية، وذلك من الآتي: (بدران: 2001: 306):-

1. اعتماد برنامج المراجعة، وإعطاء تعليمات للمراجعين الداخليين، كل حسب المهمة التي يكلف بها.
2. المتابعة المباشرة لتنفيذ برنامج المراجعة، ومعرفة ما إذا

5. تكلفة العملية قياساً إلى المنفعة المتوقعة منها.

"وقد ألزم هذا المعيار المراجع الداخلي بضرورة المساعدة على منع الغش والتلاعب من خلال فحص وتقييم دقة وفعالية نظام الرقابة الداخلية"، وفي سبيل ذلك عليه القيام بالآتي (نصر وشحاته: 2006: 506):-

- تحديد السياسات والإجراءات والتقارير والآليات اللازمة لمتابعة الأنشطة، وحماية الأصول، خاصة في المناطق ذات درجة الخطر العالية.
- تحديد قنوات الاتصال التي توفر معلومات دقيقة، ويمكن الاعتماد عليها بالنسبة للإدارة.
- إعطاء توصيات لوضع آليات رقابية تراعي كلاً من التكلفة والفعالية للحماية من الغش والتلاعب، ويقصد بالغش "هو أي تصرف غير قانوني يتصف بالخداع، أو إخفاء الحقائق أو خيانة الأمانة، وذلك بغرض الحصول على أموال أو ممتلكات، أو خدمات، أو تجنب دفع مبالغ، أو لتأمين مصالح شخصية أو مصالح في مجال العمل" (الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين: 2004: 11).

إذاً يمكن القول بأن مسؤولية المراجع الداخلي في تحسين كفاءة العمل بقسم أو إدارة المراجعة الداخلية تتمثل في عدة جوانب أهمها: أن يدرب المراجع الداخلي نفسه على التفكير كما يفكر المدير، وأن يتوقع احتياجاته ويحاول تلبيةها من خلال المعلومات التي توفرها عملية المراجعة، كما يجب أن تكون لديه تطلعات ورغبات في تحسين نوعية العمل الذي يؤديه، من خلال تنمية قدراته على توصيل المعلومات إلى المستويات الإدارية المناسبة، وذلك لما تتطلبه وظيفة المراجعة من قدرة عالية على الاتصال، إلى جانب بذل جهود فكرية وجسدية كبيرة للوصول إلى النتائج في الوقت المناسب، كما عليه أن يكون دائم البحث عن الأساليب والطرق المحسنة لإنجاز عمله.

المراجعة للجهات المعنية، كما عليه ابتكار وتطوير وسائل اتصال مناسبة وملائمة تكفل تحقيق أهداف عملية المراجعة، بالإضافة إلى تطوير وسائل التعامل مع الأشخاص الخاضعين لعملية المراجعة، وخلق علاقات إنسانية جيدة مع هؤلاء الأشخاص، وهذا يتطلب فهم المراجعين الداخليين للعلاقات الإنسانية، وقدرة المراجعين الداخليين على الاتصال تمكنهم من توصيل عدة أمور، مثل: أهداف المراجعة والتحليل، والتقييم والنتائج، والتوصيات إلى الجهة المعنية بسهولة ووضوح.

- التدريب والتعليم المستمر: فمن الضروري أن يحافظ المراجعون الداخليون على كفاءتهم وقدرتهم الفنية اللازمة للقيام بعملية المراجعة من خلال التطوير والتعليم المستمر عن طريق الاشتراك في دورات تدريبية للمراجعين الداخليين، واشتراكهم في برامج الأبحاث المتخصصة، إضافة إلى العضوية في المعاهد والجمعيات المهنية والمؤتمرات العلمية، والحصول على نشرات ذات علاقة بالمحاسبة والمراجعة.
- العناية المهنية المعقولة: حيث يجب على المراجع الداخلي بذل العناية المهنية الكافية والملائمة عند أدائه لمهام المراجعة الداخلية، ويقصد بالعناية الكافية هنا، العناية المعقولة من خلال مراجعته الحريضة لكافة المعاملات الخاضعة لعملية المراجعة، بدرجة من الحرص المتوقعة من المراجع الداخلي الحريص المؤهل تأهيلاً مهنيًا كافيًا، آخذاً في الاعتبار ما يلي (الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين: 2004: 33):-

1. نطاق العمل اللازم لتحقيق أهداف المراجعة.
2. درجة الصعوبة والأهمية النسبية للأمور التي سوف تطبق عليها إجراءات المراجعة.
3. مدى كفاية وفاعلية إجراءات إدارة المخاطر والإجراءات الرقابية.
4. احتمال وقوع أخطاء أو غش أو عدم التزام بالسياسات والإجراءات الموضوعية.

ست عشرة فقرة خاصة بالإجابة على كفاءة المراجع الداخلي ، وتم توزيع الاستبانة على المستجوبين، وتم جمع بيانات الدراسة، قام الباحث بمراجعتها تمهيداً لإدخالها للحاسوب، وقد تم إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، وقد تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة

وتم فحص فرضيات الدراسة عند المستوى  $\alpha = 0.05$ ، باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS. علاوة على ذلك تم الحصول على المطلوب من قبل البرنامج SPSS دون الحاجة إلى أي برامج أخرى

القسم الأول: قياس صدق وثبات أداة القياس (الاستبانة)

#### صدق الاستبانة Validity

يعرف الصدق على أنه "مدى استطاعة أداة الدراسة أو إجراءات القياس، قياس ما هو مطلوب لقياسه" (عطية، 1996م)، ويعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت من أجله، فإنها بذلك تكون صادقة.

كما يُقصد بالصدق "شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها وقام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

الطريقة الأولى: صدق المحتوى (الصدق الظاهري):

يُعرف صدق المحتوى على أنه قدرة المقياس على "قياس ما ينبغي قياسه من وخلال النظر إليه، وتفحص مدى ملاءمة بنوده لقياس ابعاد المتغير المختلفة"<sup>1</sup>.

لضمان صدق محتوى أداة جمع بيانات هذه الدراسة، قام الباحث بمراجعة أهم الدراسات والبحوث ذات العلاقة، والتي من خلالها تم

فمن المسؤوليات التي يضعها هذا المعيار على عاتق المراجع الداخلي حيال الغش والتلاعب ما يلي: (نصر وشحاته: 2006: 507) :-

1. ضرورة أن يكون لدى المراجع الداخلي معرفة كافية حول الخصائص التي يتصف بها الغش والتلاعب، حتى يكون قادراً على تحديد الآليات والطرق التي قد تستخدم في ارتكابه.

2. يجب أن يكون المراجع الداخلي يقظاً لفرص حدوث الغش أو التلاعب، كضعف إجراءات الرقابة، وفي هذه الحالة يجب عليه أن يكثف إجراءاته لاكتشاف أية نواحي أخرى للغش.

3. إبلاغ الأفراد المسؤولين داخل الشركة عن مؤشرات الغش أو التلاعب لاتخاذ الإجراءات اللازمة حيال ذلك.

ولا يمكن إهمال صفة أساسية يجب أن يتحلى بها المراجع الداخلي، وهي أن يكون لبقاً، حتى يتسنى له الاتصال مع العاملين الخاضعين لعملية المراجعة، أو المستويات الإدارية التي يرفع إليها تقاريره دون أن يسبب أي سوء تفاهم مع الجهات المستفيدة أو الخاضعة لعملية المراجعة، كذلك يعتبر المؤهل العلمي والخبرة العملية للمراجع الداخلي من الأمور المهمة لإنجاح عملية المراجعة (العمرات: 1990: 55-59).

#### الدراسة الميدانية

لقد تم تصميم صحيفة الاستبانة الخاصة بهذه الدراسة بالأسئلة العامة الخاصة بالمستجوبين، كما تم تقسيم الأسئلة حسب الفرضيات، وكانت على النحو التالي: المحور الأول خاص بالاستقلالية، وتحتوي على عدد أربع عشرة فقرة ، وكان المحور الثاني خاص بالموضوعية، ويتضمن على عدد تسع فقرات فقط ، أما المحور الثالث فيحتوي على

<sup>1</sup> سالم القحطاني، وآخرون (1421 هـ / 2002م): منهج البحث في العلوم السلوكية: مع تطبيقات على الـ SPSS، الرياض، ص 210 - (ص 212)

العلمي، وقد تم تقسيم مستويات المؤهل العلمي إلى ست مستويات (دبلوم متوسط، دبلوم عالي، بكالوريوس، لسانس، دبلوم دراسات عليا، ماجستير). يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول المذكور، أن نسبة الذين يحملون درجة (بكالوريوس) وصلت إلى 47% تقريباً، وهي أعلى نسبة. ويتبين من الجدول أن أكثر من 80% من المستجوبين مؤهلاتهم بكالوريوس فما فوق، وهذا بدوره يساعد على الاجابة على الاستبانة بالشكل الذي يدعم صحة النتائج .

جدول رقم (2): تصنيف المشاركين في الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة (%)	العدد	
5.9	2	دبلوم متوسط
11.8	4	دبلوم عالي
47.1	16	بكالوريوس
14.7	5	لسانس
5.9	2	دبلوم دراسات عليا
14.7	5	ماجستير
100.0	34	الإجمالي

كما يلاحظ أن ما نسبته 15% تقريباً من المشاركين في الدراسة يحملون شهادات "ماجستير".

#### الخبرة الوظيفية

يعكس الجدول رقم (3) توزيع المشاركين في الدراسة حسب الخبرة الوظيفية، وقد تم تقسيم فئات الخبرة الوظيفية إلى أربع فئات (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 9 سنوات، من 10 إلى 14 سنة، من 15 سنة فأكثر). يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول المذكور أن 38% تقريباً من المشاركين في الدراسة خيروهم الوظيفية ضمن الفترة (من 10 إلى 14 سنة)، وهي أعلى نسبة . ويتبين أن أكثر من 79% من المشاركين لهم خبر في مجال عملهم لفترة 5 سنوات فما فوق، وهذا يساعد على الاجابة على الاستبانة من خلال واقع عملهم، وبالتالي سوف تكون النتائج تعكس الواقع على هذه المصارف .

التوصل إلى تصميم المسودة الاولى لأداة جمع البيانات (الاستبانة)، وتم التأكد من صدق المحتوى بعرض الاستبانة بعد تصميمها على مجموعة من المتخصصين والخبراء في مجال المحاسبة، ومن ثمّ تحكيمها علمياً من قبلهم، وكذلك خبير ومتخصص في مجال الإحصاء التطبيقي، وقد تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محتويات الاستبانة، ومن ثمّ إخراج استبانة الدراسة في صورتها النهائية بعد إجراء التعديلات التي استلزم الأمر إجراءها، من إضافة أو حذف، أو تعديل.

الطريقة الثانية: التحليل الإحصائي لفقرات الدراسة

تمهيد: بعد الانتهاء من توزيع الاستبيانات على المشاركين في الدراسة، والحصول على البيانات المطلوبة، تم تفرغها باستخدام الحاسوب من أجل معالجتها حسب الأساليب الإحصائية المناسبة لتوجهات الدراسة، بقصد بلوغ النتائج واختبار الفرضيات التي تم صياغتها.

وصف خصائص المشاركين في الدراسة:

القسم الأول من قائمة الاستبيان تم تخصيصه للأسئلة العامة، والتي تهدف إلى جمع البيانات التي يمكن من خلالها التعرف على خصائص عينة الدراسة، ولقد تم تحديد هذه الخصائص وبياناتها كالتالي:

المصرف

يعكس الجدول رقم (1) توزيع المشاركين في الدراسة حسب كل مصرف.

جدول رقم (1): تصنيف المشاركين في الدراسة حسب المصرف

النسبة (%)	العدد	
52.9	18	مصرف الصحاري
47.1	16	مصرف شمال افريقيا
100.0	34	الإجمالي

يلاحظ أن نسبة 53% تقريباً من المشاركين في الدراسة من مصرف الصحاري وعددهم 18 مشارك، و47% تقريباً من مصرف شمال افريقيا.

المؤهل العلمي

يعكس الجدول رقم (2) توزيع المشاركين في الدراسة حسب المؤهل

2 - 2: التحليل الإحصائي لفقرات الدراسة واختيار فرضياتها مقدمة: بعد جمع بيانات الدراسة، قام الباحث بمراجعتها تمهيداً لإدخالها للحاسوب، وقد تم إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، وفي هذا الجزء أعطيت الإجابة "غير موافق بشدة" درجة واحدة، "غير موافق" درجتين، وأعطيت الإجابة "محايد" 3 درجات، 4 درجات للإجابة "موافق"، فيما أعطت الإجابة "موافق بشدة" 5 درجات، بحيث كلما زادت درجة الإجابة زادت درجة الموافقة عليها والعكس صحيح. وهذه الدرجات تمثل إجابات المشاركين في الدراسة على الأسئلة الواردة بقائمة الاستبانة ومخرجات الدراسة الميدانية، وهي ذاتها تعد مدخلات التحليل الإحصائي، والذي يهدف إلى استخلاص النتائج من خلال تحليل هذه المدخلات، وقد تم إحصائياً احتساب المتوسطات، والانحرافات المعيارية، ونسبة الإجابات لكل فقرة.

واستخدم الباحث اختبار T للعينات الواحدة - One Sample T Test، وذلك لاختبار فقرات كل مجال من مجالات الاستبانة، ومعرفة معنوية (دلالة) آراء المشاركين في الدراسة على محتوى كل فقرة، وتكون الفقرة إيجابية بمعنى أن أفراد عينة الدراسة موافقون على محتواها إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للفقرة أصغر من مستوى المعنوية 0.05، والمتوسط الحسابي المرجح للفقرة أكبر من 3، وتكون الفقرة سلبية، بمعنى أن أفراد عينة الدراسة غير موافقين على محتواها إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للفقرة أصغر من مستوى المعنوية 0.05، والمتوسط الحسابي المرجح للفقرة أصغر من 3، وتكون آراء أفراد عينة الدراسة محايد إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وهذا ينطبق على جميع الفقرات في استبانة الدراسة.

2 - 2 - 1: مدى تحقيق الاستقلالية الكافية لإدارة المراجعة الداخلية. يركز هذا الجزء على دراسة مدى تحقيق الاستقلالية الكافية لإدارة المراجعة الداخلية.، حيث قام الباحث بصياغة الفرضية البحثية التي تنص على:

جدول رقم (3): تصنيف المشاركين في الدراسة حسب الخبرة الوظيفية.

العدد	النسبة (%)	
7	20.6	أقل من 5 سنوات
9	26.5	من 5 إلى 9 سنوات
13	38.2	من 10 إلى 14 سنة
5	14.7	من 15 سنة فأكثر
34	100.0	الإجمالي

يلاحظ أن نسبة 27% تقريباً من المشاركين في الدراسة خيروهم الوظيفية ضمن الفترة (من 5 إلى 9 سنوات)، في حين سجلت نسبة 21% تقريباً منهم خيروهم الوظيفية ضمن الفترة (أقل من 5 سنوات).

2 - 1 - 4: التخصص:

يعكس الجدول رقم (4) توزيع المشاركين في الدراسة حسب التخصص، وقد تم تقسيم التخصص إلى خمس مستويات (محاسبة، إدارة أعمال، اقتصاد، المصارف والتأمين، أخرى). يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول المذكور أن 47% تقريباً من المشاركين في الدراسة تخصصهم (محاسبة)، وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (4): تصنيف المشاركين في الدراسة حسب التخصص

العدد	النسبة (%)	
16	47.0	محاسبة
9	26.0	إدارة أعمال
2	6.0	اقتصاد
2	6.0	المصارف والتأمين
5	15.0	أخرى
34	100.0	الإجمالي

يلاحظ أن نسبة 26% تقريباً من المشاركين في الدراسة تخصصهم إدارة أعمال، 6% من المشاركين تخصصهم اقتصاد، 6% منهم تخصصهم المصارف والتأمين وهذا يساهم في قوة النتائج التي تم التوصل إليها .



## لفقرات المحور الأول

تتمتع إدارة المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية الليبية العامة بالاستقلالية الكافية.

لاختبار هذه الفرضية، استخدم الباحث اختبار T للعينة الواحدة One Sample T-Test، وذلك للتحقق من صحة هذه الفرضية، ومعرفة معنوية (دلالة) آراء المشاركين في الدراسة لهذه الفرضية، والجدول التالي يبين المتوسط الحسابي المرجح للفرضية والانحراف المعياري لها، وكذلك نتائج اختبار T (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية).

جدول رقم (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار T

النتيجة	الدلالة الإحصائية	إحصاءة اختبار T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
قبول الفرضية	0.000 *	6.934	0.661	3.79

\* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

نلاحظ من خلال البيانات الواردة بالجدول (5) أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح 3.79 بانحراف معياري مناظر له 0.661 وان قيمة T الاحصائية للاختبار 6.934 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية 0.05 وقيمة المتوسط الحسابي أكبر من 3، مما يدل على قبول هذه الفرضية، أي قبول الفرض القائل "تتمتع إدارة المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية الليبية العامة بالاستقلالية الكافية".

وقد قام الباحث بدراسة فقرات محور (مدى تحقيق الاستقلالية الكافية لإدارة المراجعة الداخلية). كلٌّ على حدة، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (6) التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة حول فقرات هذا المحور.

جدول رقم (6): المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T

X01	الفقرة:	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءة الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
1	تقوم إدارة المراجعة الداخلية بمراجعة جميع الأعمال داخل المصرف دون التدخل من المستويات الإدارية المختلفة	4.06	0.694	8.899	0.000 *	موافق
2	تتبع إدارة المراجعة الداخلية مجلس إدارة المصرف مباشرة.	4.18	0.797	8.611	0.000 *	موافق
3	وجود لجنة للمراجعة بالمصرف هي التي تشرف وبشكل مباشر على إدارة المراجعة الداخلية.	3.79	0.978	4.735	0.000 *	موافق
4	مجلس الإدارة هو من يقوم بتعيين وعزل مدير إدارة المراجعة الداخلية بالمصرف.	4.03	0.797	7.530	0.000 *	موافق
5	مجلس الإدارة هو من يقوم بتحديد أتعاب مدير إدارة المراجعة الداخلية بالمصرف.	3.38	1.181	1.888	0.038 *	موافق

X01	الفقرة	المتوسط المؤشر	المعيار الانحراف	إحصاءة الاختبار	الاحصائية الدالة	الاتجاه السائد
	الداخلية داخل المصرف.					
1 1	إن الجهة التي تتبعها إدارة المراجعة الداخلية تقوم بتبني توصياتها ووضعها موضع التنفيذ	3.7 6	0.6 54	6.8 17	0.0 00 *	مو افق
1 2	إن عملية الاتصال بين إدارة المراجعة الداخلية ومجلس الإدارة يساعد على تأكيد الاستقلالية أمام الإدارات التنفيذية داخل المصرف	3.7 6	0.7 81	5.7 11	0.0 00 *	مو افق
1 3	إن إدارة المراجعة الداخلية تقدم تقارير دورية في الإدارات التنفيذية إلى مجلس إدارة المصرف.	3.7 9	0.8 08	5.7 29	0.0 00 *	مو افق
1 4	إن الإدارات التنفيذية تعمل طبقاً لتوجيهات إدارة المراجعة الداخلية.	3.6 2	0.7 39	4.8 72	0.0 00 *	مو افق

\* دال إحصائياً عند  
مستوى المعنوية 0.05

يوضح الجدول السابق الفقرات المتعلقة بالمحور الأول "مدى تحقيق  
الاستقلالية الكافية لإدارة المراجعة الداخلية."، التي اقترحها الباحث

X01	الفقرة	المتوسط المؤشر	المعيار الانحراف	إحصاءة الاختبار	الاحصائية الدالة	الاتجاه السائد
6	إن إدارة المراجعة الداخلية هي المسؤولة عن تقرير مكافآت و ترقيات المراجع الداخلي داخل المصرف.	3.4 4	1.0 78	2.3 85	0.0 23 *	مو افق
7	وجود لائحة توضح المهام التي يجب أن تقوم به إدارة المراجعة الداخلية داخل المصرف.	3.8 8	0.9 13	5.6 33	0.0 00 *	مو افق
8	الجهة التي تتبعها إدارة المراجعة الداخلية توفر لها الدعم و التأييد اللازمين داخل المصرف.	3.6 8	0.7 68	5.1 39	0.0 00 *	مو افق
9	إن إدارة المراجعة الداخلية تقوم وبكل حرية بمراجعة كل الأنشطة و العمليات داخل المصرف.	3.8 5	0.8 57	5.8 00	0.0 00 *	مو افق
1 0	إن الجهة المشرفة على إدارة المراجعة الداخلية قامت بإصدار منشور يقضي بضرورة اتباع وتنفيذ توصيات إدارة المراجعة	3.7 6	0.8 19	5.4 47	0.0 00 *	مو افق

داخل المصرف، بأهمية نسبية 73.5%.  
إن الإدارات التنفيذية تعمل طبقاً لتوجيهات إدارة المراجعة الداخلية، بأهمية نسبية 72.4%.  
إن إدارة المراجعة الداخلية هي المسؤولة عن تقرير مكافآت وترقيات المراجع الداخلي داخل المصرف، بأهمية نسبية 68.8%.  
مجلس الإدارة هو من يقوم بتحديد أتعاب مدير إدارة المراجعة الداخلية داخل المصرف، بأهمية نسبية 67.6%.  
مدى تحقيق الموضوعية الكافية لإدارة المراجعة الداخلية.  
يركز هذا الجزء على دراسة مدى تحقيق الموضوعية الكافية لإدارة المراجعة الداخلية، قام الباحث بصياغة الفرضية البحثية التي تنص على:  
تتمتع إدارة المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية الليبية العامة بالموضوعية الكافية.  
لاختبار هذه الفرضية، استخدم الباحث اختبار T للعينات الواحدة One Sample T-Test، وذلك للتحقق من صحة هذه الفرضية، ومعرفة معنوية (دلالة) آراء المشاركين في الدراسة لهذه الفرضية، والجدول التالي يبين المتوسط الحسابي المرجح للفرضية والانحراف المعياري لها، وكذلك نتائج اختبار T (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية).

جدول رقم (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار

النتيجة	الدلالة الإحصائية	إحصاءه اختبار T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
قبول الفرضية	0.000 *	7.687	0.657	3.87

\* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

نلاحظ من خلال البيانات الواردة بالجدول (7) أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح 3.87 بانحراف معياري مناظر له 0.657، وإن قيمة

واستطاع تجميعها من خلال خبرته، وكذلك الدراسات السابقة، وعند إجراء التحليل الإحصائي للفقرات اتضح أن المشاركين في الدراسة وافقوا على جميع الفقرات، حيث سجلت قيم الدلالة الإحصائية لها أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وقيمة المتوسطات الحسابية المناظرة لها أكبر من متوسط أداة القياس "3".

ترتيب الأهمية النسبية للفقرات:

تتبع إدارة المراجعة الداخلية مجلس إدارة المصرف مباشرة، بأهمية نسبية 83.5%.

تقوم إدارة المراجعة الداخلية بمراجعة جميع الأعمال داخل المصرف دون التدخل في المستويات الإدارية المختلفة، بأهمية نسبية 81.2%.

مجلس الإدارة هو من يقوم بتعيين وعزل مدير إدارة المراجعة الداخلية داخل المصرف، بأهمية نسبية 80.6%.

وجود لائحة توضح المهام التي يجب أن تقوم بها إدارة المراجعة الداخلية داخل المصرف، بأهمية نسبية 77.6%.

إن إدارة المراجعة الداخلية تقوم وبكل حرية بمراجعة كل الأنشطة والعمليات داخل المصرف، بأهمية نسبية 77.1%.

وجود لجنة للمراجعة بالمصرف هي التي تشرف وبشكل مباشر على إدارة المراجعة الداخلية، بأهمية نسبية 75.9%.

إن إدارة المراجعة الداخلية تقدم تقارير دورية في الإدارات التنفيذية إلى مجلس إدارة المصرف، بأهمية نسبية 75.9%.

إن الجهة المشرفة على إدارة المراجعة الداخلية قامت بإصدار منشور يقضي بضرورة إتباع وتنفيذ توصيات إدارة المراجعة الداخلية داخل المصرف، بأهمية نسبية 75.3%.

إن الجهة التي تتبعها إدارة المراجعة الداخلية تقوم بتبني توصياتها ووضعها موضع التنفيذ، بأهمية نسبية 75.3%.

إن عملية الاتصال بين إدارة المراجعة الداخلية ومجلس الإدارة يساعد على تأكيد الاستقلالية أمام الإدارات التنفيذية داخل المصرف، بأهمية نسبية 75.3%.

الجهة التي تتبعها إدارة المراجعة الداخلية توفر لها الدعم والتأييد اللازمين

X02	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءة الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
	حالة من حالات التعارض الفعلية أو المحتملة في المستقبل لتفاديها					
5	يتم إعادة توزيع الاختصاصات على موظفي إدارة المراجعة الداخلية في حالة حدوث أي تعارض	3.9 4	0.6 49	8.4 61	0.0 00 *	موافق
6	يتم تكليف موظفي إدارة المراجعة الداخلية القيام بأعمال تنفيذية داخل المصرف	3.8 8	1.2 50	4.1 17	0.0 00 *	موافق
7	إن إدارة المراجعة الداخلية ترفض تكليف موظفين بمراجعة الإدارات المنتقلين منها حديثاً	3.5 3	0.9 29	3.3 23	0.0 02 *	موافق
8	يتم تغيير الأعمال التي يقوم بها المراجعون الداخليون بصورة دورية كلما أمكن ذلك	3.7 1	0.8 36	4.9 24	0.0 00 *	موافق
9	يتم مراجعة تقرير المراجعة مع الإدارات التي تمت مراجعتها.	3.8 2	0.8 69	5.5 24	0.0 00 *	موافق

\* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

يوضح الجدول السابق الفقرات المتعلقة بالمحور الثاني "مدى تحقيق الموضوعية الكافية لإدارة المراجعة الداخلية"، التي اقترحها الباحث واستطاع تجميعها من خلال خبرته وكذلك الدراسات السابقة، وعند

T الاحصائية للاختبار 7.687 بدلالة إحصائية 0.000، وبما أن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وقيمة المتوسط الحسابي أكبر من 3، مما يدل على قبول هذه الفرضية، أي قبول الفرض القائل "تتمتع إدارة المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية الليبية العامة بالموضوعية الكافية".

وقد قام الباحث بدراسة فقرات محور (مدى تحقيق الموضوعية الكافية لإدارة المراجعة الداخلية). كل على حدة، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (8) التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة حول فقرات هذا المحور.

جدول رقم (8): المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T لفقرات المحور الثاني

X02	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءة الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
1	إن عملية المراجعة داخل المصرف تتم بالشكل المطلوب وبدون ضغوط من أحد.	4.1 5	0.7 02	9.5 27	0.0 00 *	موافق
2	يحق لمدير إدارة المراجعة الداخلية حضور اجتماعات مجلس الإدارة.	3.8 5	0.6 57	7.5 65	0.0 00 *	موافق
3	يتم تحديد اختصاصات موظفي إدارة المراجعة الداخلية لمنع حدوث حالات تعارض في الاختصاصات.	3.9 1	0.7 53	7.0 56	0.0 00 *	موافق
4	يقدم المراجع الداخلي تقرير لمدير إدارة المراجعة الداخلية عن أي	4.0 0	0.8 16	7.1 41	0.0 00 *	موافق

تتمتع إدارة المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية الليبية العامة بتوفر الكفاءة المهنية والفنية الكافية. لاختبار هذه الفرضية، استخدم الباحث اختبار T للعينات الواحدة One Sample T-Test، وذلك للتحقق من صحة هذه الفرضية، ومعرفة معنوية (دلالة) آراء المشاركين في الدراسة لهذه الفرضية، والجدول التالي يبين المتوسط الحسابي المرجح للفرضية والانحراف المعياري لها، وكذلك نتائج اختبار T (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية).

جدول رقم (9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار T

النتيجة	الدلالة الإحصائية	إحصاءة اختبار T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
قبول الفرضية	0.000 *	7.464	0.678	3.87

\* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

نلاحظ من خلال البيانات الواردة بالجدول (9)، إن قيمة المتوسط الحسابي المرجح 3.87 بانحراف معياري مناظر له 0.678، وإن قيمة T الإحصائية للاختبار 7.464 بدلالة إحصائية 0.000، وبما أن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية 0.05 وقيمة المتوسط الحسابي أكبر من 3، مما يدل على قبول هذه الفرضية، أي قبول الفرض القائل "تتوفر الكفاءة المهنية والفنية لدى موظفي إدارة المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية الليبية العامة". وقد قام الباحث بدراسة فقرات محور (مدى توفر الكفاءة المهنية والفنية لدى موظفي إدارة المراجعة الداخلية) كل على حدة، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (10) التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة حول فقرات هذا المحور.

اجراء التحليل الاحصائي للفقرات اتضح أن المشاركين في الدراسة وافقوا على جميع الفقرات حيث سجلت قيم الدلالة الإحصائية لها أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وقيمة المتوسطات الحسابية المناظرة لها أكبر من متوسط أداة القياس "3".

ترتيب الأهمية النسبية للفقرات:

إن عملية المراجعة داخل المصرف تتم بالشكل المطلوب، وبدون ضغوط من أحد، بأهمية نسبية 82.9%.

يقدم المراجع الداخلي تقرير مدير إدارة المراجعة الداخلية عن أي حالة من حالات التعارض الفعلية أو المحتملة في المستقبل لتفاديها، بأهمية نسبية 80.0%.

يتم إعادة توزيع الاختصاصات على موظفي إدارة المراجعة الداخلية في حالة حدوث أي تعارض، بأهمية نسبية 78.8%.

يتم تحديد اختصاصات موظفي إدارة المراجعة الداخلية لمنع حدوث حالات التعارض في الاختصاصات، بأهمية نسبية 78.2%.

يتم تكليف موظفي إدارة المراجعة الداخلية القيام بأعمال تنفيذية داخل المصرف، بأهمية نسبية 77.6%.

يحق لمدير إدارة المراجعة الداخلية حضور اجتماعات مجلس الإدارة، بأهمية نسبية 77.1%.

يتم مراجعة تقرير المراجعة مع الإدارات التي تمت مراجعتها، بأهمية نسبية 76.5%.

يتم تغيير الاعمال التي يقوم بها المراجعون الداخليون بصورة دورية كلما أمكن ذلك، بأهمية نسبية 74.1%.

إن إدارة المراجعة الداخلية ترفض تكليف موظفين بمراجعة إدارات المنتقلين منها حديثاً، بأهمية نسبية 70.6%.

2 - 2 - 3 مدى توفر الكفاءة المهنية والفنية لدى موظفي إدارة المراجعة الداخلية.

يركز هذا الجزء على دراسة مدى توفر الكفاءة المهنية والفنية لدى موظفي إدارة المراجعة الداخلية، قام الباحث بصياغة الفرضية البحثية التي تنص على:

جدول رقم (10): المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T لفقرات المحور الثالث

الاتجاه السائد	الدلالة الإحصائية	إحصاءة الاختبار	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الفقرة	X03
موافق	0.000 *	13.719	0.613	4.44	يشترط في شغل وظيفة مراجع داخلي توفر الخبرة	1
موافق	0.000 *	5.067	0.914	3.79	يتم تعيين موظفين جدد بإدارة (قسم) المراجعة الداخلية بناءً على مواصفات محددة تضعها الإدارة العليا	2
موافق	0.000 *	11.926	0.618	4.26	يشترط في تعيين المراجع الداخلي توفر المؤهل العلمي والخبرة العملية	3
موافق	0.001 *	3.514	0.927	3.56	يتوفر العدد الكافي من الموظفين للقيام بأعمال المراجعة الداخلية	4
موافق	0.014 *	2.596	0.925	3.41	يوجد بإدارة (قسم) المراجعة الداخلية موظفين من مختلف التخصصات	5
موافق	0.000 *	6.338	0.758	3.82	هناك برامج تدريبية وتعليمية خاصة بإدارة (قسم) المراجعة الداخلية	6
موافق	0.000 *	6.405	0.830	3.91	تعتبر البرنامج التدريبية والتعليمية من ضمن خطط إدارة (قسم) المراجعة الداخلية السنوية	7
موافق	0.000 *	6.347	0.784	3.85	تقوم إدارة (قسم) المراجعة الداخلية بتكوين فرق عمل المراجعة من موظفين جدد و آخرون لهم فترة طويلة	8
موافق	0.000 *	7.099	0.797	3.97	يقوم مدير إدارة (قسم) المراجعة الداخلية بعملية الإشراف المباشر على أعمال المراجعة	9
موافق	0.000 *	6.260	0.904	3.97	يتوفر المناخ المناسب لوجود علاقة تعاون بين الإدارات التنفيذية وإدارة (قسم) المراجعة الداخلية	10
موافق	0.000 *	6.783	0.834	3.97	يتعاون المراجع الداخلي مع الإدارات والأقسام الأخرى بطريقة فعالة لإنجاح برنامج المراجعة	11
موافق	0.000 *	4.680	0.843	3.68	تساهم عمليات المراجعة الداخلية في عملية الاتصال بين الإدارات والأقسام داخل الشركة	12
موافق	0.000 *	4.875	0.774	3.65	أهم الوسائل المستخدمة لعملية الاتصال وتوصيل المعلومات الاتصال الشفوي التقارير المكتوبة	13

الاتجاه السائد	الدلالة الإحصائية	إحصاء الاختبار	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الفقرة	X03
موافق	0.000 *	7.084	0.702	3.85	توجد خطط موضوعية من إدارة (قسم) المراجعة الداخلية لعملية تدريب الموظفين	14
موافق	0.000 *	4.835	1.206	4.00	تتوفر بالمصرف الوسائل المختلفة كالكتب والمجلات العلمية والنشرات وغيرها للرفع من كفاءة ومهارة موظفي إدارة المراجعة الداخلية	15
موافق	0.000 *	5.179	0.828	3.74	تشجع إدارة (قسم) المراجعة الداخلية موظفيها للحصول على مؤهلات عليا في مجال المراجعة الداخلية	16

\* دال إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05

يتوفر المناخ المناسب لوجود علاقة تعاون بين الإدارات التنفيذية وإدارة (قسم) المراجعة الداخلية، بأهمية نسبية 79.4%.

يتعاون المراجع الداخلي مع الإدارات والأقسام الأخرى بطريقة فعالة لإنجاح برنامج المراجعة، بأهمية نسبية 79.4%.

تعتبر البرامج التدريبية والتعليمية من ضمن خطط إدارة (قسم) المراجعة الداخلية السنوية، بأهمية نسبية 78.2%.

تقوم إدارة (قسم) المراجعة الداخلية بتكوين فرق عمل المراجعة من موظفين جدد و آخرون لهم فترة طويلة، بأهمية نسبية 77.1%.

توجد خطط موضوعية من إدارة (قسم) المراجعة الداخلية لعملية تدريب الموظفين، بأهمية نسبية 77.1%.

هناك برامج تدريبية وتعليمية خاصة بإدارة (قسم) المراجعة الداخلية، بأهمية نسبية 76.5%.

يتم تعيين موظفين جدد بإدارة (قسم) المراجعة الداخلية بناءً على مواصفات محددة تضعها الإدارة العليا، بأهمية نسبية 75.9%.

تشجع إدارة (قسم) المراجعة الداخلية موظفيها للحصول على مؤهلات عليا في مجال المراجعة الداخلية، بأهمية نسبية 74.7%.

تساهم عمليات المراجعة الداخلية في عملية الاتصال بين الإدارات

يوضح الجدول السابق الفقرات المتعلقة بال محور الثالث " مدى توفر الكفاءة المهنية والفنية لدى موظفي إدارة المراجعة الداخلية"، التي اقترحها الباحث، واستطاع تجميعها من خلال خبرته، وكذلك الدراسات السابقة، وعند اجراء التحليل الإحصائي للفقرات اتضح أن المشاركين في الدراسة وافقوا على جميع الفقرات، حيث سجلت قيم الدلالة الإحصائية لها أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وقيمة المتوسطات الحسابية المناظرة لها أكبر من متوسط أداة القياس "3".

ترتيب الأهمية النسبية للفقرات:

يشترط في شغل وظيفة مراجع داخلي توفر الخبرة، بأهمية نسبية 88.8%.

يشترط في تعيين المراجع الداخلي توفر المؤهل العلمي والخبرة العملية، بأهمية نسبية 85.3%.

تتوفر بالمصرف الوسائل المختلفة، كالكتب والمجلات العلمية والنشرات وغيرها للرفع من كفاءة ومهارة موظفي إدارة المراجعة الداخلية، بأهمية نسبية 80.0%.

يقوم مدير إدارة (قسم) المراجعة الداخلية بعملية إشراف المباشر على أعمال المراجعة، بأهمية نسبية 79.4%.

بأهمية نسبة 71.2%.

يوجد بإدارة (قسم) المراجعة الداخلية موظفين من مختلف التخصصات، بأهمية نسبة 68.2%.

والمحتوى السلوكي، عمان: دار البشر.

2- أحمد محمود خيرى، (1986) دروس وبحوث في المراجعة، القاهرة: دار الفكر.

3- ألفين أرنيز، جيمس لوبيك، (2002) المراجعة مدخل متكامل، تعريب محمد الدسيطي، أحمد حجاج الرياض: دار المريخ.

4- أمين السيد أحمد لطفي، (2007) دراسات متقدمة في المراجعة وخدمات التأكد، الإسكندرية: الدار الجامعية.

5- خلف عبدالله الوردات، (2006) التدقيق الداخلي بين النظرية والتطبيق وفقاً لمعايير التدقيق الدولية عمان: مؤسسة الوراق.

6- سناء محمد بدران، (2001) الاتجاهات الحديثة في المراجعة، النظرية والتطبيق.

7- عبدالوهاب نصر، شحاته السيد شحاته، (2006) الرقابة والمراجعة الداخلية الحديثة في بيئة تكنولوجيا المعلومات وعملة أسواق المال، الواقع والمستقبل، الإسكندرية: الدار الجامعية.

8- وليم توماس، امرسون هنكي، (2006) المراجعة بين النظرية والتطبيق، تعريب أحمد حجاج كمال الدين سعيد، الرياض: دار المريخ .

9- حمدي عطية (1996م): منهجية البحث العلمي وتطبيقاتها في الدراسات التربوية والنفسية، القاهرة، دار النشر للجامعات.

10- ذوقان عبيدات، وآخرون (1416 هـ / 1997م): البحث العلمي: مفهومه، ادواته، اساليبه، الرياض، دار اسامة للنشر .

11- سالم القحطاني، وآخرون (1421 هـ / 2002م): منهج البحث في العلوم السلوكية: مع تطبيقات على الـ SPSS، الرياض .

ب. الدوريات:-

والأقسام داخل الشركة، بأهمية نسبة 73.5%.

أهم الوسائل المستخدمة لعملية الاتصال وتوصيل المعلومات الاتصال الشفوي والتقارير المكتوبة، بأهمية نسبة 72.9%.

يتوفر العدد الكافي من الموظفين للقيام بأعمال المراجعة الداخلية، النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة :

لقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والمتمثلة في الآتي :

لقد بينت النتائج بأن إدارة المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية الليبية العامة تتمتع بالاستقلالية الكافية .

تتمتع إدارة المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية الليبية العامة بالموضوعية الكافية .

تتوفر الكفاءة المهنية والفنية لدى موظفي إدارة المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية الليبية العامة

توصيات الدراسة :

بما أن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تشير إلى ان الامكانات الضرورية متاحة لدى إدارات المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية العاملة في ليبيا فإننا نوصي بالتالي :

المحافظة والدعم لإدارة المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية الليبية العامة بالاستقلالية الموضوعية الكافية

المحافظة والدعم لإدارة المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية الليبية العامة بالموضوعية الكافية.

المحافظة والدعم لإدارة المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية الليبية العامة بتوفر الكفاءة المهنية والفنية الكافية.

كما توصي هذه الدراسة بعقد مؤتمرات وندوات لمناقشة معايير الاستقلالية والموضوعية والكفاءة المهنية والفنية اللازمة .

المراجع

أولاً: المراجع العربية:-

أ. الكتب:-

1- أحمد صالح العمرات، (1990) المراجعة الداخلية، الإطار النظري



3- حمدان فرحان الخريسات، (1993) تقويم فاعلية وظيفة التدقيق الداخلي في الشركات الصناعية المساهمة الأردنية رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا بالجامعة الأردنية.

4- احمد محمد مخلوف، المراجعة الداخلية في ظل المعايير الدولية للمراجعة الداخلية في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2007.

د . مراجع اخرى:-

المؤتمر الأول حول الرقابة الداخلية الواقع والآفاق، في الفترة من 22 إلى 2005/02/24 بأكاديمية الدراسات العليا- طرابلس، تحت إشراف اللجنة الشعبية لجهاز الرقابة الفنية والمالية من خلال الورقات البحثية التالية:-

• خالد كاجيجي، أحمد بيت المال، تقييم واقع المراجعة الداخلية بالمصارف الأهلية.

• صالح ميلود خلاط، مجال خدمات وظيفة المراجعة الداخلية في الشركات الصناعية الليبية.

2. محمد أمين، الرقابة ومراجعة الحسابات، (زيارة لشبكة المعلومات الدولية، مركز الخبرات الإدارية والمحاسبية، بتاريخ 2007/12/15).

3. مصطفى افتوحة، (2004) إجراءات المراجعة الداخلية لقسم الائتمان المصرفي، محاضرة نظمها معهد تنمية الموارد البشرية بأكاديمية الدراسات العليا، طرابلس.

1- احمد محمد العمرثي، محمد عبدالغني ، مدى تطبيق معايير المراجعة الداخلية المتعارف عليها في البنوك التجارية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد الثاني، العدد الثالث، 2006.

2- أيمن فتحي الغباري، (2000) الاتجاهات الحديثة للتدقيق الداخلي وأهميتها في تحديد الاتجاهات المستقبلية (مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد 56).

3- رأفت علي رضوان، (1983) معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية، (المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة جامعة عين شمس، العدد الثالث).

4- سوران اخرون ، مجلة جامعة التنمية البشرية، المجلد 3، العدد 4 ، كانون الاول ، العراق ، 2017.

5- صالح ميلود خلاط، (2005) استقراء وتقييم مجالات التطور المهني في مفهوم وأهداف ومجال عمل المراجعة الداخلية، (مجلة الدراسات العليا، أكاديمية الدراسات العليا، العدد 16).

6- محمد الرملي، (1994) إطار مقترح لمعايير المراجعة الداخلية في ظل تطور تكنولوجيا المعلومات (مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة بسوهاج، جامعة أسيوط المجلد الثامن، العدد الثاني).

7- القشي ، ظاهر ، والخطيب، حازم (2006): الحاكمية المؤسسية بين المفهوم وإمكانية تطبيقها على أرض الواقع في الشركات المدرجة في الاسواق المالية، مجلة اربد للبحوث العلمية، المجلد العاشر، العدد الاول .

8- جميل محمد خلاط ،مدى توفر عناصر استقلالية المراجع الداخلي من وجهة نظر موظفي إدارة المراجعة الداخلية بالشركات النفطية، مجلة صرمان للعلوم والتقنية ، كلية أم الربيع ، المجلد الاول ، العدد الثاني ، اكتوبر 2019 .

ج. رسائل الماجستير:-

1- أسماء المهدي إسماعيل، (2006) تقييم وظيفة المراجعة الداخلية في المصارف المتخصصة، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس.