

**التأهيل المهني للمراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية
والدور المأمول من الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين
(دراسة ميدانية)**

**Professional qualification of the internal auditors in
Saudi Arabia and the expected role of the Saudi
Association for Internal Auditors (IIA KSA)
(An Empirical Study)**

دكتور
أشرف محمد إبراهيم منصور
أستاذ مساعد بقسم المحاسبة
كلية التجارة وإدارة الأعمال
جامعة حلوان
جمهورية مصر العربية

دكتور
عبدالرحمن بن محمد الرزين
أستاذ مشارك بقسم المحاسبة
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
المملكة العربية السعودية

المهني للمراجعين الداخليين يعد أحد مقومات
مزاولة المراجعة الداخلية؛ تزايد الاهتمام
بالمراجعة الداخلية في بيئة الأعمال
السعودية؛ التأهيل المهني للمراجعين
الداخليين يعتمد على توافر عدة مقومات
أساسية من أهمها وجود منظمة مهنية
للمراجعين الداخليين تتولى تنظيم ممارسة
المهنة. ومع تأكيد عينة الدراسة الميدانية على
أن التأهيل المهني للمراجعين الداخليين
الحالي في المملكة العربية السعودية يمكنهم
من أداء المهام التقليدية للمراجعة الداخلية
خاصةً التأكد من توافر وسائل حماية كافية

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى تقييم التأهيل المهني
للمراجعين الداخليين في بيئة الأعمال
السعودية، والدور الذي يمكن أن تقدمه
الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين في
تحسين هذا التأهيل، وذلك من خلال استطلاع
آراء عينة من الأشخاص ذوي العلاقة بمجال
المراجعة الداخلية، وتحديدًا المراجعين
الداخليين، والمسؤولين في الشركات
المساهمة، والمراجعين الخارجيين. وقد تم
التوصل إلى عدة نتائج منها، أن التأهيل

ABSTRACT:

The main objective of this research is to assess the level of professional qualification of internal auditor in the business environmental of Saudi Arabia as well as the expected role of the Saudi Association for Internal Auditors to improve such qualification. The objective is accomplished via surveying a sample of persons related to internal auditing activities, specifically: internal auditors, corporate officials and external auditors. The analysis shows several important observations among which is the confirmation of the importance of professional qualification as a foundation to an efficient practice of internal auditing in Saudi Arabia; and the increasing attention to the profession. The participants confirm that professional qualification depends on the presence of several bases, on top of them the presence of professional association that organize professional practice. Although participants confirm the importance of professional qualification to carry the basic duties of internal auditing such as assets protection and abiding laws and regulations, they however see such current qualification is not sufficient to meet newly imposed duties such as risk assessment and governance. Although the participants agree on the importance of the role of Saudi Association in improving the professional qualification, they stress that such expected role depends on several factors, among which is conducting the professional exams. One of the most critical obstacle that may limit the ability of the association is the absence of power that enable it to enforce its pronouncements. The inferential analysis of the research data confirm that no significant difference among the participants' groups in their views about the subjects presented to them.

Key words: The internal auditors, Professional qualification of the internal auditors, The Saudi Association for internal auditors (IIA KSA).

للأصول، والتحقق من الالتزام بالقوانين واللوائح، إلا أن هذا التأهيل لا يمكنهم من أداء المهام المعاصرة والمتمثلة في تقييم عملية إدارة المخاطر، وتدعيم آليات الحوكمة. وأكدت النتائج على أنه يقع على عاتق الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين دوراً هاماً في تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين. ومع أن عينة الدراسة الميدانية ترى أهمية دور الجمعية السعودية في تحسين التأهيل المهني، إلا أنهم يرون أيضاً أن قيامها بالدور المأمول منها يعتمد على توافر عدة عناصر منها إجراء اختبارات الزمالة بهدف قياس التأهيل المهني للمراجعين الداخليين. كما يرون أن من أهم المعوقات التي تحد من قدرة الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين على تحقيق أهدافها عدم تمتعها بالسلطة التي تمكنها من إلزام المراجعين الداخليين بتطبيق إصداراتها. وقد أثبت التحليل الإحصائي الاستدلالي لبيانات البحث وجود شبه اتفاق بين فئات عينة الدراسة في رؤيتهم للعناصر المطروحة عليهم.

الكلمات الرئيسية: المراجعين الداخليين، التأهيل المهني للمراجعين الداخليين، الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين.

١. الإطار العام للبحث:

١/١ مقدمة البحث:

أدى إخفاق المراجعين الخارجيين في كشف حالات الغش في العديد من الشركات العالمية التي أشهرت إفلاسها إلى إعادة فتح العديد من الملفات منها طبيعة الدور الذي يمكن أن تقدمه المراجعة الداخلية لمنشآت الأعمال ومدى ملاءمة التأهيل المهني للمراجعين الداخليين لأداء هذا الدور (Arens, Elder, and Beasley, 2014).

ونظراً لأهمية الدور الحيوي الذي تلعبه المراجعة الداخلية في جميع المنشآت (الديسبي، ٢٠٠٧، ٣٩)، أصبحت أحد أهم القضايا التي تنال اهتمام المنظمات العلمية والمهنية والباحثين المهتمين بمجال المراجعة الداخلية، سواء على الصعيد المحلي أو الاقليمي أو الدولي. لذا تشهد المراجعة الداخلية تطور غير مسبوق، يعود إلى نهاية القرن العشرين. وقد يكون ذلك من الأسباب الأساسية التي أدت إلى توسيع نطاق عمل المراجعة الداخلية. حيث أصدر معهد المراجعين الداخليين

عام ١٩٩٩ تعريفاً جديداً للمراجعة الداخلية (The IIA, 1999)، أضاف لمهام نشاط المراجعة الداخلية مهام جديدة مثل دورها في إدارة المخاطر، ودورها في حوكمة المنشأة وإضافة قيمة لها (Zaman and Sarens, 2013; Mihret, and Woldeyohannis, 2008).

وقد أدت التطورات المتلاحقة في مجال المراجعة الداخلية إلى ضرورة إعادة النظر في التأهيل المهني للمراجعين الداخليين بالشكل الذي يمكنهم من تنفيذ مهام نشاط المراجعة الداخلية بكفاءة وفعالية (Chambers, 2014). فمزاولة أي عمل مهني تحتاج إلى عدة مقومات أساسية، من أهمها التأهيل المهني للشخص الذي يقوم بمزاولة هذه العمل (Soh, and Martinov-Bennie, 2011). لقد أصبحت مهام المراجعين الداخليين - خاصةً ما يتعلق بإدارة المخاطر والحوكمة - تمثل تحدياً معقداً يتطلب وجود مهنيين على جانب كبير من التأهيل المهني (أبو السعود، ٢٠٠٥؛ أحمد، ٢٠٠٦).

الداخلية على أساس الخطر Risk Based Internal Auditing (RBIA). وقد بدأ هذا المدخل بالتركيز على أهداف وأعمال المنشأة، وتدرجياً انصب اهتمامه على المخاطر التي تواجهها المنشأة وتوقعها عن تحقيق أهدافها (The IIA, March 2013)، مما يتطلب ضرورة تمتع المراجعين الداخليين بتأهيل مهني مناسب لهذا التحول.

لقد توسعت مهام المراجع الداخلي في السنوات الأخيرة، فالمراجعة الداخلية مطالبة بتزويد إدارات الشركات بالاستشارات والتحليلات وتقييم الأنشطة التي تتولى مراجعتها (Sr, et al., 2013)، ويتم تحقيق ذلك من خلال أداء مجموعة من المهام أهمها فحص وتقييم مدى كفاية وسلامة نظم الرقابة في المنشأة، والتأكد من الالتزام بالخطط والسياسات والإجراءات الموضوعة، والتأكد من حماية أصول المنشأة من السرقة والاختلاس، والتأكد من سلامة المعلومات الناتجة عن نظام المعلومات الإدارية بالشركة، وتقييم كفاءة أداء

وتمشياً مع هذا الاهتمام بالمراجعة الداخلية، وفي إطار الجهود التي تقوم بها المملكة العربية السعودية لتعزيز وتفعيل الدور الرقابي في منشآت الأعمال بالمملكة، صدر قرار مجلس الوزراء السعودي رقم (٨٤) بتاريخ ١٤٣٢/٠٣/٢٥ هـ - ٢٠١١/٠٢/٢٨ م بالموافقة على إنشاء الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين، بهدف تطوير مهنة المراجعة الداخلية في المملكة، والذي يتحقق من خلال عدة مقومات أهمها الاهتمام بالتأهيل المهني للمراجعين الداخليين.

٢/١ مشكلة البحث:

يلاحظ المتتبع للتطورات التي طرأت على المراجعة الداخلية تغير تركيز المراجعة الداخلية خلال العقد الأخير من القرن العشرين، حيث انتقلت من المراجعة الداخلية على أساس نظم الرقابة Systems-Based Internal Auditing إلى المراجعة الداخلية على أساس التشغيل Process-Based Internal Auditing، ثم تحولت نحو المراجعة

العاملين، وتقديم التوصيات اللازمة لتحسين الخطط والنظم والسياسات والإجراءات، ومساعدة لجان المراجعة، والتأكد من مدى تحقق الأهداف، والتأكد من عمل آليات الحوكمة، وأخيراً تقييم مدى كفاية الأساليب المستخدمة في إدارة المخاطر المصاحبة لنشاط المنشأة (Asein, 2000). وقد استلزم ذلك ضرورة إعادة النظر في التأهيل المهني للمراجعين الداخليين.

وإدراكاً لأهمية المراجعة الداخلية والدور الذي يمكن أن يقدمه المراجعون الداخليون لبيئة الأعمال، اتخذت الجهات المعنية في المملكة العربية السعودية العديد من الإجراءات التي تؤكد على تزايد اهتمامها بالمراجعة الداخلية، وبالدور الذي يمكن أن تقدمه لمنشآت الأعمال، ومن أهم هذه الإجراءات إنشاء الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين.

إن قدرة المراجعين الداخليين على أداء مهام المراجعة الداخلية بكفاءة وفعالية، يعتمد على عدة مقومات، من أهمها مستوى التأهيل

المهني الذي يتمتعون به. والسؤال الذي يحتاج إلى إجابة في هذا الشأن هو، هل التأهيل المهني الحالي للمراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية يمكنهم من أداء مهام المراجعة الداخلية، وهل سيكون للجمعية السعودية للمراجعين الداخليين دور في تحسين وتطوير هذا التأهيل، هذا ما يسعى البحث للإجابة عليه. ويمكن إعادة صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

١. ما هي المقومات اللازمة لمزاولة مهنة المراجعة الداخلية، وهل توافرت هذه المقومات في المملكة العربية السعودية؟
٢. ما هي المهارات اللازم توافرها في المراجعين الداخليين لتنفيذ مهام المراجعة الداخلية بكفاءة وفعالية؟
٣. ما هي مقومات التأهيل المهني الحالي للمراجعين الداخليين، وهل توافرت هذه المقومات في المملكة العربية السعودية؟
٤. ما هي مهام نشاط المراجعة الداخلية؟ وهل التأهيل المهني

للمراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية يمكنهم من أدائها؟

٥. ما هي الإجراءات التي اتخذها أو سوف تتخذها الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين من أجل تحسين التأهيل المهني لهؤلاء المراجعين؟

٣/١ أهداف البحث:

الهدف العام: "تقييم التأهيل المهني للمراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية، والدور الذي يمكن أن تقدمه الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين في تحسين هذا التأهيل".

الأهداف الفرعية:

١. تحديد مقومات مزاوله مهنة المراجعة الداخلية.
٢. بيان المؤشرات الدالة على زيادة الاهتمام بالمراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية.
٣. تحديد مهام نشاط المراجعة الداخلية، ومدى ملاءمة التأهيل المهني للمراجعين الداخليين في المملكة العربية لأداء هذه المهام.

٤. بيان المعوقات التي تحد من قدرة الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين على تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين.

٥. بيان الدور المأمول من الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين لتحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين.

٤/١ أهمية البحث:

أولاً: الأهمية العلمية: تتمثل أهمية البحث من الناحية العلمية في الموضوع الذي يتناوله البحث، حيث يندر وجود دراسات لتقييم التأهيل المهني للمراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية، والدور المأمول من الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين في تحسين وتطوير هذا التأهيل. ومن ثم يعتقد الباحثان أن مناقشة هذا الموضوع يعتبر إضافة علمية هامة وضرورية.

ثانياً: الأهمية العملية: تتمثل أهمية البحث من الناحية العملية في محاولة تقييم التأهيل المهني الذي يتمتع بها المراجعون الداخليون في بيئة الأعمال السعودية، ودور الجمعية السعودية

للمراجعين الداخليين في تحسينه وتطويره. ويأمل الباحثان أن يفيد ذلك العديد من الفئات والتي أهمها المراجعين الداخليين أنفسهم، ليتعرفوا على المهارات التي يجب أن يكتسبوها في مجال مهنتهم، مما يمكنهم من رفع مستوى أدائهم وتقديم خدمات المراجعة الداخلية بكفاءة وفعالية، ويفيد شركات المساهمة السعودية في التأكد من تمتع المراجعين الداخليين بها بالمهارات التي تمكنهم من أداء المهام المكلفين بها، كما يأملان أن يفيد الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين في إعداد المعايير والتوصيات وغيرها من الإصدارات التي تتناول المراجعة الداخلية.

٥/١ فرضيات البحث:

١. تمتع مزاولي نشاط المراجعة الداخلية بالتأهيل المهني الكافي والمناسب يعد أحد مقومات مزاوله مهنة المراجعة الداخلية.

٢. انشاء الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين يعد أحد مؤشرات زيادة الاهتمام بالمراجعة

الداخلية في المملكة العربية السعودية.

٣. وجود منظمة مهنية للمراجعين الداخليين تتولى تنظيم مزاوله مهنة المراجعة الداخلية، وتهتم بشؤون أعضائها يعد أحد مقومات التأهيل المهني للمراجعين الداخليين.

٤. التأهيل المهني للمراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية لا يمكنهم من أداء جميع مهام نشاط المراجعة الداخلية.

٥. للجمعية السعودية للمراجعين الداخليين دوراً هاماً في تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين.

٦. توجد العديد من المعوقات التي تحد من قدرة الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين على تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين.

٦/١ منهجية البحث:

١/٦/١ منهج البحث:

وفقاً لما تم طرحه من تساؤلات لتحقيق أهداف البحث، فإن الأسلوب الأمثل لجمع البيانات اللازمة

لاختبار فرضياته، والاجابة على تساؤلاته هو المنهج المسحي التحليلي، والذي يعتمد بشكل أساسي على استقراء آراء عينة من مجتمع البحث للوصول إلى إجابات على تساؤلات البحث (القحطاني، وآخرون، ١٤٢٥ هـ/٢٠٠٤ م).

٢/٦/١. أدوات البحث:

بعد بناء الاطار النظري للبحث وعرض والأدبيات ذات العلاقة، قام الباحثان بإعداد قائمة استبيان لجمع البيانات اللازمة للإجابة على تساؤلات البحث واختبار فرضياته، من عينة من بعض الأطراف ذات العلاقة بالمراجعة الداخلية، والتي تهتم بالتأهيل المهني للمراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية وهم المراجعون الداخليون، والمسؤولون في شركات المساهمة السعودية، والمراجعون الخارجيون.

٧/١. خطة البحث:

١. الاطار العام للبحث.
٢. الإطار النظري للبحث.
٣. الدراسة الميدانية.
٤. نتائج وتوصيات البحث.

٥. المراجع المستخدمة.

٢. الإطار النظري للبحث.

١/٢ مقومات مزاولة مهنة المراجعة الداخلية:

تحتاج مزاولة أي عمل مهني إلى عدة مقومات، يمكن تحديدها في النقاط التالية (شاهين، ٢٠١٣):

١. أن يكون الهدف الرئيسي للعمل المهني تقديم خدمة عامة للمجتمع، بحيث يكون هناك اعتراف صريح من المجتمع بأهمية هذا العمل، وأن يكون هناك شعور من مزاولي المهنة بالمسؤولية الاجتماعية الملقاه على عاتقهم وبقدرتهم على تحمل هذه المسؤولية (Lenz, 2012; Stefaniak, and Cornell, 2011).

٢. تمتع مزاولي هذه المهنة بالتأهيل المهني، بما يتناسب مع أهمية العمل المهني الذي سينفذونه.

٣. اعتماد تقديم العمل المهني على المجهود الذهني بصفة أساسية.

المراجعين الداخليين الأمريكي The Institute of Internal Auditors (IIA) بالمراجعة الداخلية، بسبب تعرض العديد من منشآت الأعمال الأمريكية لبعض المشكلات المالية والإدارية دون أن يكون للمراجعين الداخليين دور حيوي في التنبؤ بحدوث هذه المشكلات ومواجهتها عند حدوثها، لذا بدأ المعهد في اتخاذ خطوات جادة نحو تطوير المراجعة الداخلية، والارتقاء بتأهيل المراجعين الداخليين. ومن أهم مجالات اهتمامه بالمراجعة الداخلية إصداره لمعايير المراجعة الداخلية، وقواعد السلوك المهني، وعقد اختبار للمراجع الداخلي المعتمد (CIA) Certified Internal Auditor، ومنذ ذلك التاريخ أصبح للمراجعة الداخلية كيان مهني كامل (Vinten, 2004; The IIA, 2014). وبدأ يظهر اهتمام عام بعمل المراجعين الداخليين في الجهات والمؤسسات والشركات المختلفة، واعتراف من قبل مزاوولي المراجعة الداخلية بتحملهم لالتزام اجتماعي (جمعة، ٢٠٠٤).

٤. وضع برامج لمراقبة جودة الأداء المهني. حيث تُمارس قدرًا من الرقابة الذاتية عن طريق المنظمات المهنية التي تكونها من بين أعضائها.

٥. وجود مجموعة من القواعد تحكم السلوك المهني لأعضاء المهنة، بهدف رفع مستواها والمحافظة على كرامة أعضائها.

٦. وجود مجموعة من المعايير تحكم أداء العمل المهني.

وبالنظر إلى المراجعة الداخلية نجد أنها تُقدم مجموعة من الخدمات ذات الطبيعة المالية والإدارية لمنشآت الأعمال. وتحتاج إلى توافر عدة مقومات لكي تقوم بالدور المأمول منها، من ذلك توافر تأهيل مهني مناسب في الأشخاص الذين يقدمون هذه الخدمات (Pizzini, Lin, and Ziegenfuss, 2015). ويمكن القول أنه منذ نهاية سبعينات القرن الماضي توافر للمراجعة الداخلية مقومات المهنة الكاملة (The IIA, 2003a; Ramamoorti, 2003). ففي أعقاب عام ١٩٧٤ تزايد اهتمام معهد

وبالنظر إلى بعض الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة والمملكة المتحدة نجد أنه توافر للمراجعة الداخلية جميع هذه المقومات، لذا أصبحت مهنة معترف بها في هذه الدول (شاهين، ٢٠١٣). وبالنظر إلى الوضع في المملكة العربية السعودية، فإنه رغم عدم توافر جميع هذه المقومات، إلا أن الجهات ذات العلاقة في المملكة بدأت في اتخاذ خطوات جادة في سبيل العمل على توفيرها، ويمكن تقديم مجموعة من الدلائل على ذلك في النقاط التالية:

- إنشاء الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين بموجب قرار مجلس الوزراء السعودي رقم (٨٤) بتاريخ ١٤٣٢/٣/٢٥ هـ، ٢٠١١/٢/٢٨ م.

- قيام الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين بترجمة معايير المراجعة الداخلية وقواعد آداب وسلوك المهنة الصادرة عن IIA.

- قيام الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين بعقد دورات تدريبية من أجل تحسين التأهيل المهني.

- قيام الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين بتحفيز المراجعين الداخليين على دخول اختبارات الزمالة للحصول على شهادة مراجع داخلي معتمد (CIA)، من خلال التأكيد على أهمية هذه الشهادة.

- إضافة العديد من الجامعات السعودية لمقرر مستقل للمراجعة الداخلية في برنامج المحاسبة، بعد أن كانت تدرس كموضوع في مقرر المراجعة الخارجية.

٢/٢ المهارات اللازم توافرها في المراجعين الداخليين:

أصدر الاتحاد الدولي للمحاسبين المهنيين International Federation for Professional Accountants (IFAC) في أكتوبر ٢٠٠٣، ستة معايير للمحاسبين المهنيين، تمكنهم من الإلمام بمقتضيات موازلة مهنة المراجعة الخارجية، منها المعيار رقم (٣) بعنوان المهارات المهنية (IFAC Education Committee, IES3, 2003)، وعلى الرغم من أن هذا المعيار يتعلق

بالمراجعين الخارجيين، إلا أن الباحثان يريان أنه يمكن سحبه على المراجعين الداخليين. ويتضمن هذا المعيار خمس مجموعات من المهارات تدرج تحت العناوين الرئيسية الآتية:

١. مهارات ذهنية: وهي مهارات تمكن المراجعين الداخليين من تحصيل المعارف ذات العلاقة بالمراجعة الداخلية اللازمة لحل مشاكل العمل، وتقع هذه المهارات في ستة مستويات مرتبة تصاعدياً وهي: مهارة المعرفة والفهم والتطبيق والتحليل والإبداع والتقييم.

٢. مهارات فنية: وهي مهارات تمكن المراجعين الداخليين من حسن التعامل مع المواقف التي تحتاج إلى الخبرة الفنية، ومن أمثلتها مهارة استخدام تقنية المعلومات.

٣. مهارات شخصية: وهي مهارات تمكن المراجعين الداخليين من التعلم وتغيير اتجاهاتهم بما يلائم بيئة العمل، ومن أمثلة هذه المهارات مهارة القدرة على إدارة

الذات، ومهارة المبادرة، ومهارة القدرة على التأثير على الغير.
٤. مهارات التعامل مع الآخرين: وهي مهارات تمكن المراجعين الداخليين من الاتصال والعمل مع الآخرين، مثل مهارة التفاوض، ومهارة العمل ضمن فرق العمل.
٥. مهارات تنظيمية: وهي مهارات تمكن المراجعين الداخليين من فهم دورة النشاط، ومن أمثلتها مهارة التخطيط الاستراتيجي ومهارة صنع القرار.

وعلى الرغم من أهمية هذه المهارات عند تنفيذ مهام نشاط المراجعة الداخلية، فإنها لم تعد كافية (Chambers, and McDonald, 2013)، حيث يحتاج المراجع الداخلي لمجموعة أخرى من الصفات. وفي هذا الشأن توجد سبعة صفات فعالة يلزم توافرها للمراجعين الداخليين هي (The IIA, August 2012):

١. النزاهة Integrity: تعد النزاهة من أهم الصفات التي يجب أن يتحلى بها المراجعون الداخليون، لذا يجب أن يكونوا حريصين على

تجنب أية مواقف قد تؤثر سلباً على نزاهتهم.

٢. بناء العلاقات Relationship

Building: أحد الأهداف الأكثر

انتشاراً في جميع وظائف

المراجعة الداخلية يتمثل في

زراعة الثقة بين المراجعين

الداخليين وغيرهم من العاملين في

المنشأة. ويؤكد مدراء المراجعة

على أن ذلك يساعد في بناء

علاقات مستمرة وتعاونية ومفيدة

للطرفين. ويعد أكثر ممارسي

المراجعة الداخلية نجاحاً هم الذين

يستثمرون ساعات متعددة في بناء

الثقة في جميع أنحاء المنشأة.

ويساعد ذلك في تقليل المقاومة

أثناء المراجعة، وتشجيع المنشآت

على فهم وتبنى الدور الاستشاري

في المراجعة الداخلية.

٣. الشراكة Partnering: تهدف

الشراكة إلى ضمان أفضل النتائج

للمنشآت، ويتم ذلك من خلال

تبادل أفضل الممارسات. ومن

خلال الشراكة يمكن أن تضيف

المراجعة الداخلية قيمة كبيرة من

خلال تحسين الكفاءات التشغيلية

وتحديد المخاطر المحتملة، مما

يؤدي إلى جعل الشركة في وضع

أفضل.

٤. الاتصالات

Communications: من خلال

الاتصالات يتم توفير البيانات

والمعلومات، حيث يتم الاتصال

في الاتجاهين بشكل رسمي وغير

رسمي. ويجب ألا تقتصر

الاتصالات على التقارير التي

يرفعها المراجع الداخلي.

٥. العمل الجماعي Teamwork:

يجب أن يكون كل شخص في

المراجعة الداخلية مستعد وقادر

على العمل ضمن فريق، ويتطلب

ذلك تعزيز العلاقات مع الزملاء

في المراجعة الداخلية. ويجب أن

يراعى مدى استعداد أي مراجع

داخلي جديد في العمل ضمن فريق

المراجعة الداخلية.

٦. التنوع Diversity: تتزايد أهمية

المراجعة الداخلية من خلال التنوع

في خبرات ومهارات أعضاء

فريق المراجعة الداخلية. ويجب

والرقابة والحوكمة" (The IIA, June 1999). يتضح من هذا التعريف أن المراجعة الداخلية ركن أساسي في الأداء الرقابي في أي منشأة، وأن الجهود التي تقوم بها المراجعة الداخلية تعتبر عنصراً هاماً يفيد كل من له علاقة بالأداء الرقابي في المنشأة، بما في ذلك مجلس الإدارة، لجنة المراجعة، الإدارة التنفيذية، المراجعين الخارجيين، وغيرهم من الجهات ذات العلاقة. لذا تحرص جميع الأطراف المستفيدة من خدمات المراجعة الداخلية على تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين. ويقصد بالتأهيل المهني للمراجع الداخلي الخبرة العملية التي يتمتع بها، وتقاس بعدد سنوات عمله وعدد الشركات التي راجعها والشهادات المهنية والدورات التدريبية التي حصل عليها. ويترتب على تمتع المراجعين الداخليين بالتأهيل المهني الكافي والمناسب اكتسابهم للكفاءة الفنية (Chambers, 2014)، ويجب أن تتوفر لديهم المعارف والمهارات والكفاءات لأداء مسؤولياتهم المهنية

أن يراعى عند توظيف مراجع داخلي أو التعاقد معه ما سوف يضيفه إلى فريق المراجعة الداخلية، فالتنوع يكون حول وجهات النظر والخبرات والمهارات والفكر والخبرة. ولا يقصد بالتنوع هنا تنوع الجنس أو الثقافة.

٧. التعليم المستمر Continuous Learning: يجب أن يُحدَث المراجعون الداخليون معارفهم من خلال التعليم المستمر، لمواكبة التغيير في بيئة الأعمال (Vinten, 2004).

٣/٢ التأهيل المهني للمراجعين الداخليين (الطبيعية والمؤشرات):

عرف معهد المراجعين الداخليين IIA المراجعة الداخلية على أنها "نشاط استشاري وتأكيد موضوعي مستقل، معد من أجل زيادة قيمة وتحسين عمليات المنشأة، إنها تساعد المنشأة على تحقيق أهدافها من خلال طريقة منهجية منظمة لتقييم وتحسين فعالية عمليات إدارة المخاطر

(2012). فمستقبل مهنة المراجعة الداخلية في أي دولة يتوقف إلى حد كبير على نوع المخرجات التعليمية المحاسبية (غربية، ١٩٩٠، ٦٣). والحقيقة أن مؤشرات الاهتمام بإعداد وتأهيل مراجعين داخليين في المملكة العربية السعودية في المرحلة الحالية مشجعة إلى حد كبير، وذلك على عكس بعض الدراسات التي ترى أن التعليم المحاسبي في الدول العربية لا يفي باحتياجات منشآت الأعمال (الشريف، ٢٠٠٠).

٢. **التدريب:** ويتم ذلك من خلال البرامج والدورات التدريبية، أو من خلال قضاء المراجع لفترة تدريب عملية قبل البدء في مزاولة المهنة. ويرتبط بذلك التدريب المستمر والذي يعد من أهم آليات تنمية مهارات المراجعين الداخليين (الديسبي، ٢٠٠٧، ٣٩). وقد يتم التدريب بمجرد التعيين لتعريف المراجعين الجدد بالإجراءات والضوابط التي تحكم نظام العمل،

بكفاءة وفعالية (Arena, and Azzone, 2005). والمراجعون الداخليون مطالبون لإثبات مهارتهم بالحصول على الشهادات المهنية المناسبة مثل شهادة المراجع الداخلي المعتمد CIA من المعهد الدولي للمراجعين الداخليين أو من أحد فروع Global IIA، أو شهادات أخرى في نفس الإختصاص من منظمات مهنية أخرى (The IIA, March 2013). وفي ضوء ذلك يعتقد الباحثان أن الكفاءة المهنية - وما يرتبط بها من تأهيل مهني - تعتمد على عدة مقومات تتكامل فيما بينها هي (السلطان، ١٩٩٦، ٤٢٣-٤٢٨ بتصرف؛ صبيحي، ١٩٩٢، ١٣٤ بتصرف):

١. **التعليم:** يتم ذلك من خلال حصول من يرغب أن يكون مراجع داخلي على مؤهل جامعي ذي مقررات مناسبة وذات علاقة بالمراجعة الداخلية، تشتمل على المعلومات الفنية المتخصصة كشرط لمزاولة مهنة المراجعة الداخلية (Bishop, et al.,

المهنية والتشريعية والعلمية. وتتبع أهمية هذا التعليم من دوره في تطوير قدرات المراجعين الداخليين بما يمكنهم من الإحاطة بالتطورات التي تطرأ على المراجعة الداخلية (Burton, et al., 2015; The IIA, 2012).

٦. وجود منظمة مهنية للمراجعين الداخليين: من المؤكد أن إنشاء كيان يضم المراجعين الداخليين ويتولى تنظيم ممارسة المهنة من المقومات الأساسية للتأهيل المهني لهؤلاء المراجعين (Sarens, et al., 2011). وقد أنشأت دول عديدة هذا الكيان، والذي يحرص على اجتذاب أعضاء بشكل يفيدهم. فعسوية المراجع الداخلي في منظمة مهنية تكسبه مزيد من الثقة ويجعله أكثر حيدة (Stewart, and Subramaniam, 2010)، فالمراجعون الداخليون الأعضاء في IIA كانوا أكثر مقاومة لضغوط الإدارة من غيرهم عند تقييمهم للرقابة الداخلية (The IIA, 2013). وفي المملكة

بجانب وجود برامج تدريبية أخرى بعد التعيين لتنمية قدراتهم وتعريفهم بالأساليب الحديثة لرفع كفاءة أدائهم للأعمال (محمود، جرجس، ٢٠٠٠، ٢٥، ٢٦).

٣. اجتياز اختبار الزمالة: يعقد معهد المراجعين الداخليين (IIA) اختباراً لمن يرغب في مزاوله مهنة المراجعة الداخلية للحصول على شهادة (CIA). وقد تم تصميم هذه الشهادة لإضفاء صفة الاعتماد المهني على العاملين في مجال المراجعة الداخلية من خلال التدريب المكثف على مجالات المعرفة المطلوبة للحصول على هذه الشهادة (Brody, and Frank, 2000).

٤. الترخيص: حيث يتم منح راغبي مزاوله المهنة الترخيص اللازم من قبل الجهات المختصة بذلك، وذلك للتأكد من استيفائه لمتطلبات وشروط منح الترخيص.

٥. التعليم المهني المستمر: ويعني حرص المراجع على التعليم المستمر للإحاطة بالتطورات

العربية السعودية تم إنشاء الجمعية
السعودية للمراجعين الداخليين..
٧. متوسط سنوات الخبرة وتقاس بعدد
سنوات العمل في مجال المراجعة
الداخلية.

٤/٢ مهام نشاط المراجعة الداخلية:

تختلف مهام المراجعة الداخلية
من منشأة لأخرى، ويعتمد ذلك على
حجم المنشأة وهيكلها، ومتطلبات
الإدارة والمكلفين بالحوكمة
(Whitley, 2005). فقد أكدت
الإصدارات الحديثة في المراجعة
الداخلية على أهمية المهام التقليدية
للمراجعة الداخلية والمتمثلة في مهمة
الرقابة، إلا أنها أضافت إليها مهام
أخرى، يمكن النظر إليها باعتبارها
مجالات عمل معاصرة للمراجعة
الداخلية (جمعة، ٢٠٠٤). وتتضمن
مهام وظيفة المراجعة الداخلية على
واحد أو أكثر مما يلي (ISA 610,
2009, par. A3):

١. التأكد من توافر وسائل حماية
كافية ومناسبة للأصول: تعد هذه
المهمة من المهام التقليدية

فالمراجعون الداخليون في منشآت
الأعمال مسؤولون عن التأكد من
توافر وسائل حماية كافية ومناسبة
للأصول لحمايتها من السرقة أو
الحريق أو أية مخاطر أخرى.
٢. التأكد من قدرة المنشأة على بلوغ
الأهداف: تقع مسؤولية وضع
أهداف المنشأة على عاتق الإدارة،
كذلك تضع الإدارة أدوات الرقابة
للتأكد من تحقيق هذه الأهداف.
ويقوم المراجع الداخلي بتحديد فيما
إذا كانت أدوات الرقابة متوافقة مع
أهداف المنشأة أم لا.
٣. التأكد من توافر وسائل منع
واكتشاف الغش: تقع مسؤولية منع
الغش على إدارة المنشأة وعلى
المراجع الداخلي تقييم مدى كفاية
وفعالية الإجراءات المطبقة من
قبل الإدارة للحيلولة دون وقوع
غش. ويجب أن يكون لدى
المراجع الداخلي معرفة كافية
بطرق واحتمالات الغش ليكون
قادراً على تحديد أماكن حدوث
الغش.

٤. تقييم نظام الرقابة الداخلية بالمنشأة: قد يتم تكليف وظيفة المراجعة الداخلية بمسؤولية متابعة وفحص أدوات الرقابة الداخلية لتحديد مدى كفاءتها وفعاليتها، والتوصية بإدخال تحسينات عليها. وعلى المراجع عند اكتشافه ضعف في نظم الرقابة الداخلية عمل اختبارات إضافية للتأكد من عدم حدوث الغش (Stefaniak, et al., 2012).
٥. التحقق من صحة المعلومات المالية والتشغيلية: قد يتم تكليف وظيفة المراجعة الداخلية بفحص الوسائل المستخدمة في تحديد وقياس وتصنيف المعلومات المالية والتشغيلية والتقارير عنها، بما في ذلك الاختبارات التفصيلية للمعاملات والأرصدة والإجراءات (Johl, et al., 2013).
٦. فحص الأنشطة التشغيلية: قد يتم تكليف المراجعة الداخلية بفحص جدوى الأنشطة التشغيلية، بما في ذلك الأنشطة غير المالية للمنشأة.
٧. التحقق من الالتزام بالقوانين: قد يتم تكليف وظيفة المراجعة الداخلية بفحص مدى الإلتزام بالقوانين واللوائح والمتطلبات الخارجية الأخرى، وسياسات وتوجهات الإدارة والمتطلبات الداخلية الأخرى، وذلك بهدف التأكد من أن الموظفين في المنشأة يتبعون القوانين واللوائح ويطبّقون الخطط والإجراءات، وفي حالة عدم الإلتزام على المراجع تحديد الأسباب.
٨. تقييم عملية إدارة الخطر: قد تساعد المراجعة الداخلية المنشأة في تحسين إدارة الخطر. فعلى المراجع الداخلي تحديد المناطق والأنشطة التي تتضمن مخاطر عالية، واعلام الإدارة بها، ويتم تحديد مواطن الخطر من خبرة المراجع السابقة في المنشأة، أو من معلومات مستقاة من مصادر أخرى، أو من مشاكل موجودة في شركات أخرى ذات نشاط مشابه للمنشأة (Sarens, and Beelde, 2006).

٩. تدعيم آليات الحوكمة في منشآت الأعمال: يمكن أن تُقيم وظيفة المراجعة الداخلية آلية الحوكمة من خلال تحقيق هذه الآلية للأهداف بشأن القيم والأخلاق، وأداء الإدارة ومساءلتها، وتوصيل المعلومات بشأن الرقابة والخطر إلى الجهات المختصة بالمنشأة، وفعالية الاتصال بين المكلفين بالحوكمة والمراجعين الداخليين والخارجيين والإدارة.

٥/٢ مظاهر اهتمام المملكة العربية السعودية بالمراجعة الداخلية:

قامت الجهات المختصة في المملكة العربية السعودية باتخاذ إجراءات هامة لدعم المراجعة الداخلية في منشآت الأعمال والجهات الحكومية بالمملكة، ويمكن بيان ذلك كالتالي (مرسي، ٢٠٠٨، ص ١٧):

١. في جمادى الآخرة عام ١٤٢٥ قامت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين بإصدار مشروع معايير المراجعة الداخلية وقواعد السلوك المهني في المملكة.

٢. في ١٤٢٨/٤/٦ صدر قرار مجلس الوزراء السعودي رقم (١٢٩) بالموافقة على مشروع اللائحة الموحدة لوحدات المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة. وجاء بالمادة الثانية من القرار "تتولى كل جهة انشاء وحدة للمراجعة الداخلية في المقر الرئيسي يرتبط مديرها بالمسؤول الأول في الجهة. أما الفروع فتُنشئ الوحدة - عن الحاجة - بقرار من المسؤول الأول في الجهة.

٣. صدور الأمر السامي رقم (٤٩٤٢/م ب) بتاريخ ١٤٢٩/٦/٢٥ هـ القاضي بعقد برنامج التعاون الفني بين الهيئة السعودية للمراجعين القانونيين والمعهد الدولي للمراجعين الداخليين Global IIA لإنشاء جمعية للمراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية.

٤. القرار الصادر عن مجلس إدارة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين برقم ٢/٣/٨ بتاريخ

٢٢/٢/١٤٢٢هـ - ١٦/٥/٢٠٠١م
القاضي بتكوين لجنة للمراجعة
الداخلية، تهتم بوضع معايير مهنية
لممارسة المراجعة الداخلية،
ووضع قواعد السلوك المهني،
وتحديد الضوابط اللازمة لممارسة
المهنة.

٥. صدور قرار مجلس إدارة الهيئة
السعودية للمحاسبين القانونيين رقم
(٢/١٢) بتاريخ ٨/٢/١٤٢٧هـ
بالموافقة على قيام الهيئة بتوقيع
اتفاقية تعاون مع معهد المراجعين
الداخليين IIA. وتقضي الاتفاقية
بأن تقوم الهيئة باستكمال
الإجراءات النظامية اللازمة
لإنشاء معهد المراجعين الداخليين
في المملكة. وفي ضوءه تم إنشاء
الجمعية السعودية للمراجعين
الداخليين بموجب قرار مجلس
الوزراء السعودي رقم (٨٤)
بتاريخ ٢٥/٣/١٤٣٢هـ،
٢٨/٢/٢٠١١م.

٦. صدور قرار مجلس الوزراء
السعودي رقم (٢٣٥) بتاريخ
٢٠/٨/١٤٢٥هـ القاضي بتأسيس

وحدات للمراجعة الداخلية في كل
جهة مشمولة برقابة ديوان
المراقبة العامة، يرتبط رئيسها
بالمسؤول الأول في الجهاز، وذلك
لتوفير مقومات الرقابة الذاتية
والحماية الوقائية للمال العام،
وترشيد استخداماته والإسهام في
رفع كفاءة الأداء في الأجهزة
الحكومية.

٦/٢ الجمعية السعودية للمراجعين
الداخليين ودورها المأمول في
تحسين التأهيل المهني
للمراجعين الداخليين:

١/٦/٢ الجمعية السعودية للمراجعين
الداخليين (النشأة والأهداف):

ينظم شؤون مهنة المراجعة
الداخلية على مستوى العالم منظمة
تُسمى معهد المراجعين الداخليين The
Institute of Internal Auditors
(IIA). وقد أنشئ هذا المعهد في
الولايات المتحدة الأمريكية عام
١٩٤١. ويعتبر بمثابة الجمعية أو
المنظمة أو الرابطة الدولية الرئيسية
في مجال المراجعة الداخلية والمهن
المرتبطة بها. كما أنه المنظمة

٢٠١١/٢/٢٨ م القاضي بإنشاء الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين، وهي جمعية مهنية ذات شخصية اعتبارية مستقلة، وذات ذمة مالية مستقلة تعمل تحت إشراف وزارة التجارة والصناعة، وتهدف الجمعية إلى النهوض بمهنة المراجعة الداخلية وتطويرها في المملكة العربية السعودية

(<http://www.ia.org.sa>). ومن المتوقع أن تساهم الجمعية في تعزيز الشفافية، ورفع الأداء في المنشآت المختلفة، خاصة وأن دور المراجع الداخلي غير بارز - حتى الآن - في بيئة الأعمال السعودية. كما أن المؤسسات السعودية لم تبدأ الاهتمام بالمراجع الداخلي إلا في العقد الحالي، بعد أن كان المفهوم السائد أن المراجع مجرد مراقب تابع للإدارة العليا، أو يتم حصر أعماله في الشؤون المالية.

وجديد بالذكر أن الجمعية تعد جزء من الشبكة الدولية التي تضم المراجعين الداخليين في جميع أنحاء العالم. وفي يوليو ٢٠١٢ صدرت موافقة لجنة العلاقات الدولية بمعهد

الرئيسية في العالم التي تهتم بشؤون تطوير مهنة المراجعة الداخلية وإبراز المشاكل التطبيقية المرتبطة بالممارسات المهنية لها في مختلف دول العالم. وقد أخذ المعهد على عاتقه إنشاء فروع له في معظم دول العالم حتى وصل عددها إلى أكثر من مائتي فرع. ويبلغ عدد أعضائه حالياً أكثر من ١٧٥ ألف عضواً في ١٦٥ دولة. وبلغ عدد الذين حصلوا على شهادة المراجع الداخلي المعتمد (CIA) ١٠٥ ألف عضواً على مستوى العالم حتى نهاية عام ٢٠١٣ (The IIA, March 2013).

وتمشياً مع ذلك أخذت العديد من دول العالم على عاتقها إنشاء كيانات تهتم بشؤون مهنة المراجعة الداخلية والمراجعين الداخليين. وتعد المملكة العربية السعودية من الدول التي تبنت هذا الاتجاه، ففي إطار الجهود التي تقوم بها المملكة العربية السعودية لتعزيز وتفعيل الدور الرقابي في منشآت الأعمال والجهات الحكومية، صدر قرار مجلس الوزراء السعودي رقم (٨٤) بتاريخ ٢٥/٣/١٤٣٢هـ،

المراجعين الداخليين (IIA Global) على ترقية وضع الجمعية من تحت التأسيس إلى عضوية كاملة، لذا تعد الجمعية أحد فروع المعهد الدولي، وتستطيع تقديم البرامج التي يقدمها. كما أن الجمعية ليست جهة رقابية أو تفتيشية على أداء منشآت الأعمال المختلفة، بل أنها جهة داعمة للمراجعين الداخليين بهذه المنشآت. ومن المأمول أن تكون الجمعية أحد الروافد الرئيسية لتطوير الكفاءات المهنية المتخصصة. ويقتصر دور الجمعية على الجانب المهني وتقديم المعايير العالمية واللوائح من دون قوة إلزامية، بحسب قرار مجلس الوزراء السعودي بتنظيم الجمعية. ووفقاً لقرار انشاء الجمعية، تتمثل أهدافها فيما يلي
(http://www.iaa.org.sa):

١. توفير معايير المراجعة الداخلية الدولية وقواعد آداب المهنة والإرشادات المهنية الأخرى ذات الصلة الصادرة عن معهد المراجعين الداخليين IIA .

٢. إعداد مواد وأدلة إرشادية وتطويرها، وتوفير المعلومات ذات الصلة بالمراجعة الداخلية.
٣. عقد الاختبارات المؤهلة للحصول على الشهادات المهنية التي يمنحها معهد المراجعين الداخليين الدولي.
٤. تطوير البرامج التدريبية وبرامج التعليم المهني المستمر المتعلقة بمهنة المراجعة الداخلية وتنفيذها، من أجل رفع المستوى المهني لممارسي مهنة المراجعة الداخلية، وإصدار الشهادات المتعلقة بها.
٥. تقديم الدعم الفني لمراقبة جودة الأداء المتعلق بمهنة المراجعة الداخلية، وتطوير وسائل تحسين الأداء المهني.
٦. إعداد الدراسات المتعلقة بالقوانين، واللوائح، والمعايير ذات الصلة بأعمال المراجعة الداخلية، وتقديم المقترحات في شأنها للجهات ذات الإختصاص .
٧. عقد المؤتمرات واللقاءات المهنية في مجال المراجعة الداخلية وفقاً للإجراءات النظامية المتبعة.

٢. توفير كفاءات مؤهلة مهنيًا يمكنها تولي زمام القيادة في القطاعين الحكومي والخاص.

٣. التواصل مع شركات المساهمة السعودية المدرجة في سوق المال السعودي، من أجل اقناعها بأهمية حصول المراجعين الداخليين على الشهادات المهنية ذات العلاقة خاصةً CIA، وأن يكون ذلك شرطاً تضعه هذه الشركات عند توظيف المراجعين الداخليين وعند ترقيتهم.

٤. التواصل مع الجهات الرقابية (والتي لها سلطة الالزام) والتنسيق معها ومحاولة اقناعها بالزام المنشآت التي تشرف وتراقب عليها بالاستعانة بمراجعين داخليين مؤهلين مهنيًا وحاصلين على شهادة CIA، وأهم هذه الجهات هيئة سوق المال حيث تستطيع الزام شركات المساهمة السعودية الخاصة، وكذلك ديوان المراقبة العامة حيث يستطيع الزام الجهات الحكومية.

٨. السعي إلى رفع وعي الجمهور بأعمال المراجعة الداخلية.

٩. توطيد أواصر الصلة مع الجهات ذات العلاقة بالمراجعة الداخلية داخل المملكة وخارجها، وتحديد مجالات الاهتمام المشتركة وتفعيلها.

٢/٦/٢ الدور المأمول من الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين في تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين:

يمكن بيان طبيعة الدور الذي تقدمه أو يمكن أن تقدمه الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين في تحسين التأهيل المهني في النقاط التالية (http://www.iaa.org.sa):

١. السعي نحو زيادة عدد أعضائها، من منطلق أن زيادة عدد أعضاء الجمعية يساعد إلى حد كبير في نشر اصدراتها. كما أن عضوية الجمعية تمنح المراجعين الداخليين عضوية المعهد الدولي للمراجعين الداخليين Global IIA.

٥. التواصل مع المؤسسات التعليمية - خاصة الجامعات - التي تقدم برامج محاسبية تتضمن مقرر للمراجعة الداخلية أو مقررات ذات علاقة، ومحاولة اقناعها بضرورة أن تتضمن هذه المقررات ما تصدره المنظمات العلمية والمهنية من معايير وقواعد وآراء وتفسيرات ترتبط بمزاولة مهنة المراجعة الداخلية. ويرتبط بذلك قيام الجمعية بتقييم المقررات الدراسية ذات العلاقة بالمراجعة الداخلية، من أجل البناء عليها واستكمالها، بهدف تعزيز فكرة المهنية في المراجعة الداخلية، خاصة وأنه ما زالت توجد فجوة بين التعليم المحاسبي والواقع المهني في المملكة.
٦. عقد الملتقيات المهنية لمناقشة الجوانب المختلفة للمراجعة الداخلية: حيث تعقد الجمعية مجموعة من الملتقيات (سواء في شكل مؤتمر، أو ندوة عامة) لمناقشة القضايا المعاصرة في المراجعة الداخلية.
٧. الاستفادة من تجارب المنظمات المهنية ذات العلاقة بمهنة المراجعة الداخلية داخل المملكة وخارجها: من الضروري على الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين في تحقيق هدفها الخاص بتحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين أن تستفيد من خبرات الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين SOCPA الخاصة بالتأهيل المهني، وأن تدرس وتحلل تجارب وخبرات الدول الرائدة في هذا المجال وعلى رأسها الولايات المتحدة.
٨. نشر ثقافة تطبيق المعايير الدولية للمراجعة الداخلية في منشآت الأعمال في المملكة: تتم ممارسة المراجعة الداخلية في بيئات قانونية وثقافية مختلفة ومتنوعة، وعلى مستوى منشآت تختلف من ناحية الأهداف والحجم والتعقيد، ومع أن تلك الاختلافات قد تؤثر على ممارسة المراجعة الداخلية في كل بيئة على حدة، فإن الالتزام بالمعايير الدولية للمراجعة الداخلية

يشكل أمراً أساسياً حتى يتمكن المراجعون الداخليون من الوفاء بمسؤولياتهم. (The IIA, 2013).

٩. عقد الدورات التدريبية المتخصصة ذات العلاقة بالمراجعة الداخلية: حيث تعقد الجمعية سنوياً عدد من الدورات التدريبية، تهدف إلى تمكين المتدرب من الإلمام بالجوانب العملية لمهنة المراجعة الداخلية والتدريب على تطبيقها بمهارة، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين.

١٠. إجراء اختبارات الزمالة: حيث تعقد الجمعية اختبار مهني للحصول على شهادة CIA، والتي تهدف إلى قياس التأهيل المهني للمراجعين الداخليين. إلا أنه لا يوجد - حتى الآن - الزام لاجتياز راغبي مزاوله مهنة المراجعة الداخلية لهذا الاختبار على غرار ما يحدث في مهنة المراجعة الخارجية.

١١. تحفيز المراجعين الداخليين على الحصول على شهادة CIA: تعد شهادة المراجع الداخلي المعتمد CIA هي الشهادة الوحيدة المقبولة عالمياً للمراجعين الداخليين. وتعد بمثابة المعيار الذي يثبت من خلاله ما يتحلى به المراجعين الداخليين من كفاءة ومهنية في مجال المراجعة الداخلية.

ويؤكد الباحثان على أن الآلية الأكثر أهمية والتي يمكن من خلالها للجمعية السعودية للمراجعين الداخليين تحقيق هذه الأدوار المأمولة هي زيادة عدد أعضائها، ومن ثم حرص هؤلاء الأعضاء على الاستفادة من أنشطة الجمعية، خاصةً اجتياز الاختبار المهني للمراجعة الداخلية والحصول على شهادة CIA. ويؤكدان على أنه ومن خلال المقابلات الشخصية التي تم إجراؤها مع بعض المنتسبين للجمعية السعودية للمراجعين الداخليين تم التعرف على بعض المعوقات التي تحد من قدرة الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين على تحسين

التأهيل المهني للمراجعين الداخليين،
وأهم هذه المعوقات:

- قلة الموارد البشرية في الجمعية.
- قلة الموارد المالية المخصصة للجمعية لمزاولة أنشطتها.
- عدم إلزام المراجعين الداخليين بالحصول على عضوية الجمعية.
- عدم إلزام المراجعين الداخليين بالحصول على شهادة المراجع الداخلي المعتمد CIA.
- عدم تمتع الجمعية بالسلطة التي تمكنها من إلزام المراجعين الداخليين بتطبيق إصداراتها.
- عدم متابعة العديد من المراجعين الداخليين لما يصدر عن الجهات ذات العلاقة من معايير وقواعد تنظم مزاولة عمل المراجعة الداخلية.
- حداثة الاهتمام بالمراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية كمهنة معترف بها أسوةً بالمراجعة الخارجية.

٧/٢. الدراسات السابقة:

يتسم موضوع البحث بالندرة، حيث يوجد عدد قليل من

الدراسات التي تناولت هذا الموضوع. وقد تناولته معظمها بشكل غير مباشر، خاصةً وأن الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين حديثة النشأة، لذا لا توجد دراسة - حسب علم الباحثين - ناقشت الدور الذي يمكن أن تقدمه الجمعية في تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية. وفي ضوء ذلك سوف يتناول الباحثان هنا بعض الدراسات التي قد ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بموضوع البحث.

ففي دراستهم التي تهدف إلى اختبار الكفاءة المهنية للمراجعين الداخليين، أكد (Hassall, Dunlop and Lewis, 1996) على تأثير الضغوط التي تواجه مهنة المراجعة الداخلية في الوقت الراهن، والتي تتطلب ضرورة أحداث تغيير في مقومات مزاولة هذه المهنة، لمواكبة المهنية في مجال المراجعة الداخلية. وقد توصلت هذه الدراسة إلى ضرورة ادخال المزيد من التحسينات في تعليم المراجع الداخلي، كما أنه من المحتمل أن يكون للتطورات الراهنة دور مؤثر

كما أن حصول المراجع الداخلي على شهادة CIA يحقق له ميزة تنافسية مقارنة بالمراجع الداخلي الذي لم يحصل على هذه الشهادة.

ومن خلال استخدام قائمة استقصاء لعينة مكونة من ٨٠ مراجع داخلي يعملون في ٢٠ شركة مصرية، توصل (محمود، جرجس، ٢٠٠٠) إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، ومنها ما يرتبط بموضوع البحث، حيث أشارا إلى وجود قصور في الكفاءة الفنية للمراجعين الداخليين في جمهورية مصر العربية. وقد قدمت الدراسة عدة توصيات منها ضرورة إعادة النظر في معايير كفاءة المراجعين الداخليين بالشكل الذي يدعم حيادهم واستقلالهم وتأهيلهم المهني، مما يزيد من قدرتهم على أداء المسؤوليات المكلفين بها في الشركات التي يعملون فيها.

أما دراسة (Ridley, 2001): فقد أشارت إلى أن الإمكانيات والموارد المتاحة للمراجعة الداخلية في بعض المنشآت ما زالت غير مستغلة بالكامل حتى الآن، وأكد على أن من

في مضمون المؤهلات المهنية. كما أنه من المفترض أن يكون هناك - في جميع الاحتمالات - أيضاً دوراً كبيراً ينبغي القيام به في المستقبل من قبل الجهات المعنية بالمراجعة الداخلية، من أجل الاهتمام بتأهيل المراجعين الداخليين والسعي لتحسينه بشكل مستمر، خاصةً في ظل اتساع نطاق ومهام نشاط المراجعة الداخلية.

كما أشارت دراسة (Gramling, and Myers, 1997) إلى قيام الشركات بتوظيف مراجع داخلي معتمد بشكل اختياري يحقق لها العديد من الفوائد، حيث يتوافر لدي المراجع الداخلي المعتمد المؤهلات العلمية والمهنية التي تمكنه من أداء المهام المكلف بها بكفاءة وفعالية (Ege, 2015)، مما يحقق فوائد متعددة للمنشأة التي يعمل فيها (من هذه الفوائد زيادة القدرة على اكتشاف الأخطاء وحالات الغش التي تحدث، وترشيد استخدام موارد المنشأة)، ولمهنة المراجعة الداخلية (من هذه الفوائد زيادة الثقة في المهنة وفي مزاويلها، ومن ثم زيادة الطلب عليها)؛

عدة نتائج هامة منها أن دور المراجعة الداخلية لا يقتصر على مراجعة أنشطة الرقابة، بل إنها تلعب دوراً رئيسياً في إدارة المنشأة؛ ويمكن أن يكون المراجع الداخلي مستشاراً للإدارة. ومن ثم يلزم إعادة النظر في مدى مناسبة تأهيل المراجعين الداخليين، ومدى توافق هذا التأهيل مع المهام المعاصرة للمراجعة الداخلية، خاصة دورها في إدارة المخاطر والحوكمة، والدور الاستشاري الذي يمكن أن يقدمه في منشآت الأعمال.

وفي دراسته التي تهدف إلى بيان الدور الذي يمكن أن تلعبه المراجعة الداخلية في إضافة قيمة للمنشأة، توصل (Roth, 2003) إلى عدة نتائج منها وجود أربعة عوامل أساسية يمكن أن تساعد المراجعين الداخليين على إضافة قيمة للمنشآت التي يعملون فيها، وهي معرفة عميقة بالمنشأة، والحرص على الابتكار، ومعرفة واسعة بالممارسات المهنية، والتكيف مع الابتكارات التي تطبقها المنشأة، وتساعد الكفاءة الفنية المراجعين الداخليين على تحقيق هذه

أهم المجالات المعاصرة الممكن الاستفادة من قدرات المراجعين الداخليين خلالها إدارة المخاطر، حيث من المتوقع أن يكون المراجعين الداخليين خبراء في مجال إدارة المخاطر؛ وتحسين الاتصالات مع الإدارة العليا ولجنة المراجعة والمسؤولين عن الحوكمة؛ وتقييم مدى قدرة المنشأة على استخدام التكنولوجيا؛ ومتابعة أساليب الرقابة المعاصرة جنباً إلى جنب مع أساليب الرقابة التقليدية؛ وتعد المراجعة الداخلية مركز تدريبي للإدارة، لذا يلزم التأكد من أن التأهيل العلمي والعملية للمراجعين الداخليين يمكنهم من القيام بمثل هذه المهام.

وفي دراستهما التي تهدف إلى بيان أوجه الاختلاف بين كل من المدخل التقليدي للمراجعة الداخلية (والذي يركز على فحص نظم الرقابة المالية ومدى الالتزام بالسياسات والإجراءات)، والمدخل المعاصر (الذي يركز على خدمة العميل في جميع المجالات التي يطلبها). توصل (Lindow and Race, 2002) إلى

أطراف أخرى من خارج المنشأة
Outsourcing Internal
Auditing، نظراً لوجود قصور في
التأهيل المهني للمراجعين الداخليين.

كما أكدت دراسة (Spekle, et al., 2007) على عدم قدرة
المراجعين الداخليين على أداء المهام
المطلوبة منهم بسبب ضعف تأهيلهم
المهني. حيث أشارت نتائج هذه
الدراسة إلى أن اتساع مجال عمل
المراجعة الداخلية في السنوات
الأخيرة، وتزايد أهميتها كجزء من
هيكل الرقابة الإدارية؛ أدت إلى
ضرورة تقييم مدى اكتساب المراجعين
الداخليين للمهارات المطلوبة لأداء هذه
المهام، إلا أن الدراسة توصلت إلى
وجود قصور في تأهيل المراجعين
الداخليين، مما يحد من قدرتهم على
أداء المهام الموكلة إليهم بالجودة
المطلوبة.

وتعزز دراسة (Balkaran, 2008) من نتائج الدراسات السابقة
بخصوص أهمية تأهيل المراجعين
الداخليين لأداء مهام المراجعة
الداخلية. حيث أكدت على أن وجود

العوامل. كما أشارت إلى أن قسم
المراجعة الداخلية يعتمد في تدعيم
القيمة المضافة للمنشآت التي تضمنتها
الدراسة الميدانية على خمسة
خصائص أساسية منها الخبرة الواسعة
للعاملين في هذا القسم. وقد أكدت
دراسة (Jeffrey, 2008) على ذلك.

وتؤكد دراسة (Chambers, 2014) على هذا الأمر، حيث أشارت
إلى أن التطورات التي لحقت
بالمراجعة الداخلية، بدايةً من العقد
الأخير من القرن الماضي أثارت
التساؤلات حول مدى قدرة المراجعين
الداخليين على أداء المهام الجديدة
للمراجعة الداخلية. فلم يعد يقتصر دور
المراجعة الداخلية على الدور التقليدي
التمثل في فحص نظم الرقابة
الداخلية، بل اتسع هذا الدور ليصبح
دوراً استشارياً للأعمال المؤداة داخل
المنشأة من أجل إضافة قيمة لهذه
المنشأة. ونظراً لعدم قدرة بعض
المراجعين الداخليين على أداء المهام
المتطورة للمراجعة الداخلية، بدأت
بعض الإدارات في الحصول على
بعض خدمات المراجعة الداخلية من

قدر كافي ومناسب من المعرفة والخبرة لدى المراجعين الداخليين بنشاط المنشأة التي يعملون فيها والصناعة التي تنتمي إليها أصبح أمراً أساسياً لنجاحهم في أداء مسؤولياتهم، كما أن التأهيل والخبرات التي يكتسبها المراجعين الداخليين في المجالات المختلفة من أهم مقومات مدخل القيمة المضافة للمراجعة الداخلية.

وفي سعيه لتحديد المهارات التي يجب أن يكتسبها المراجعين الداخليين لإضافة قيمة للمنشأة أكد (Jeffrey, 2008) على ضرورة قيام المراجعين الداخليين بتنمية معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم في المجالات التي ترتبط بعملهم، ومن أهم هذه المجالات المعرفة والمهارة التكنولوجية؛ متابعة المراجعين الداخليين للاتجاهات الحديثة في فروع المعرفة المتصلة بأعمالهم وخاصة في إدارة الأعمال، مثل التخطيط الاستراتيجي وعمليات إعادة الهندسة Re-engineering وإدارة الجودة الشاملة TQM؛ تنمية المهارات الذاتية مثل القدرة على التفاوض مع الغير.

وتأكيداً على أهمية وضرة مواكبة تأهيل المراجعين الداخليين لمتطلبات تقنية المعلومات، أشار (الحسبان، ٢٠٠٨) في دراسته التي تهدف إلى تحديد متطلبات تكنولوجيا المعلومات لمكونات نظام الرقابة الداخلية التي تم تطبيقها على المراجعين الداخليين - في شركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة عمان (بالمملكة الأردنية) للأوراق المالية - وكذلك تحديد مدى مواكبة تلك الشركات لمتطلبات أدوات تكنولوجيا المعلومات في قوانين الرقابة الداخلية فيها، أشارت إلى ضرورة إعادة النظر في مدى مواكبة تأهيل المراجعين الداخليين لهذه المتطلبات، حيث أن الكفاءة الفنية للمراجعين الداخليين لا يمكنهم من مواكبة التقدم في تقنية المعلومات.

وفي سعيها لبيان دور التأهيل الذي يتمتع به أعضاء فريق المراجعة الداخلية في الكشف عن أوجه الضعف الجوهرية في بعض منشآت الأعمال. تناولت دراسة (Lin, et al., 2011) الدور الذي تلعبه المراجعة الداخلية

المراجعين الداخليين في الشركات الماليزية، توصلت الدراسة إلى أن العوامل الشخصية (والتي من أهمها مستوى تأهيل المراجعين الداخليين) والتنظيمية تؤثر على غموض دور المراجعين الداخليين. كما أشارت إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الكفاءة والاستقلالية، لديهم مستويات أدنى من الغموض بشأن قدرتهم على أداء مهام المراجعة الداخلية.

بعد العرض السابق لبعض الدراسات المرتبطة بموضوع البحث يلاحظ اتفاق هذه الدراسات على اتساع نطاق الخدمات التي تقدمها المراجعة الداخلية، ومن ثم تزايد نطاق المهام المطلوبة من المراجعين الداخليين، وتحتاج مثل هذه الخدمات إلى ضرورة تمتع المراجعين الداخليين في منشآت الأعمال بتأهيل مهني مناسب. فقد اتفقت معظم الدراسات على أن نطاق عمل المراجعة الداخلية اتسع بشكل واضح، وأن مهام المراجع الداخلي زادت تبعاً لذلك بحيث تضمنت مهام إضافية، مما يحتم إعادة النظر في

باستخدام بيانات من ٢١٤ شركة في الكشف عن مواطن الضعف المبلغ عنها بموجب المادة رقم (٤٠٤) من قسم قانون ساربينز أوكسلي لعام ٢٠٠٢. ومن النتائج التي توصلت إليها وجود ارتباط بين الضعف الجوهري في بعض المنشآت والمستوى التعليمي والمهني للعاملين في مجال المراجعة الداخلية في هذه المنشآت، فإخفاض المستوى التعليمي والمهني للمراجعين الداخليين يزيد من وقوع الأخطاء.

أما دراسة (Aghghaleh, et al., 2014) فقد أشارت إلى أن زيادة المخاوف بشأن فشل العديد من الشركات في ماليزيا نتيجة التغيير المتسارع في بيئة الأعمال، أكد على أهمية تقييم عملية إدارة مخاطر الأعمال في هذه الشركات، وعلى أهمية الدور الذي يمكن أن يقوم به المراجعين الداخليين في هذا الأمر، خاصةً وأن IIA قدم إطاراً جديداً ينص على أن تشمل مسؤوليات المراجعين الداخليين تقييم عملية إدارة المخاطر في المنشآت التي يعملون بها. ومن خلال توزيع ٢٠٢ استبانة على

١. المراجعون الداخليون في المملكة العربية السعودية، بإعتبارهم محور البحث، والذين يسعى البحث إلى تقييم تأهيلهم المهني الحالي، وتقديم رؤية لتحسينه، كما أنهم الأكثر حرصاً على تطوير تأهيلهم المهني، حتى يمكنهم أداء المهام المكلفين بها، خاصةً في ظل التطورات الحديثة في المراجعة الداخلية.

٢. المسؤولون في شركات المساهمة السعودية، بإعتبارهم المعنيين بإنشاء إدارة أو قسم أو وظيفة للمراجعة الداخلية في الشركة، كما أنهم الذين يحددون للمراجع الداخلي المهام التي يقوم بتنفيذها.

٣. المراجعون الخارجيون، حيث لهم تعامل مباشر مع المراجعين الداخليين بالمنشآت التي يراجعونها، ويمكنهم المساهمة في ابداء الرأي بخصوص التأهيل المهني لهم. كما أنه قد يطلب منهم تقديم خدمات المراجعة الداخلية خصوصاً بعد التطورات الحديثة في المراجعة الداخلية والتي سمحت لمنشآت الأعمال أن تتعاقد مع طرف خارجي لتقديم هذه

تأهيل المراجع الداخلي. وأكدت معظم الدراسات أن دور المراجعة الداخلية دوراً استشارياً، وذلك تمشياً مع التطورات الحديثة في المراجعة الداخلية، وأنها مطالبة بالوفاء باحتياجات منشآت الأعمال بكفاءة وفعالية. كما اتفقت جميع الدراسات على ضرورة مواكبة المراجع الداخلي للتطورات المتلاحقة في بيئة الأعمال من خلال اكتساب التأهيل المهني اللازم حتى يكون بحق مستشاراً إدارياً. وتوصلت معظم هذه الدراسات إلى عدم كفاية ومناسبة التأهيل العلمي والعملية للمراجعين الداخليين بالشكل الذي يمكنهم من تقديم هذه الخدمات. لذا يكون من الضروري تقييم هذا التأهيل في المملكة العربية السعودية للوفاء بمهام المراجعين الداخليين، والدور الذي يمكن أن تقدمه الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين لتحسين وتطوير هذا الدور. وهذا يؤكد على أهمية البحث.

٣. الدراسة الميدانية:

١/٣. مجتمع وعينة الدراسة:

الخدمات، وعادةً ما يكون هذا الطرف هو المراجع الخارجي. ومن أجل اختبار فرضيات البحث، قام الباحثان باختيار عينة الدراسة بشكل تحكمي (عينة تحكمية)، تتضمن ٣٠٠ مفردة، ١٠٠ يمثلون المراجعون الداخليون، و ١٠٠ يمثلون المسؤولون في شركات المساهمة، و ١٠٠ يمثلون المراجعون الخارجيين. ويبين الجدول رقم (١) الاستبانة الموزعة والمجمعة.

جدول رقم (١) قوائم الاستبيان الموزعة والمجمعة

النسبة المئوية للاستجابة	قوائم الاستبيان المجمعة	قوائم الاستبيان الموزعة	فئات عينة الدراسة
٧٤ %	٧٤	١٠٠	١. المراجعون الداخليون.
٥٥ %	٥٥	١٠٠	٢. المسؤولون في شركات المساهمة.
٦٣ %	٦٣	١٠٠	٣. المراجعون الخارجيون.
٦٤ %	١٩٢	٣٠٠	الإجمالي

جدول رقم (٢)

التوزيع التكراري والنسبي للمؤهل العلمي (أو المهني) وسنوات الخبرة وطبيعة التخصص لعينة الدراسة

التوزيع التكراري والنسبي لطبيعة التخصص			التوزيع التكراري والنسبي لسنوات الخبرة			التوزيع التكراري والنسبي للمؤهل العلمي (أو المهني)		
نسبة التكرار	التكرار	طبيعة التخصص	نسبة التكرار	التكرار	عدد سنوات الخبرة	نسبة التكرار	التكرار	المؤهل
٤٣ %	٨٣	محاسبية	٦ %	١٢	أقل من ٥ سنوات	٦ %	١٢	أقل من بكالوريوس
٢٦ %	٥٠	مالية	١٤ %	٢٧	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٧١ %	١٣٦	بكالوريوس
٢٥ %	٤٨	إدارية	٥٣ %	١٠٢	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٩ %	١٧	ماجستير
٦ %	١١	أخرى	٢٧ %	٥٢	١٥ سنة فأكثر	٤ %	٨	دكتوراه
-	-	-	-	-	-	١٠ %	١٩	شهادة زمالة مهنية
-	-	-	-	-	-	-	-	أخرى
١٠٠ %	١٩٢	الإجمالي	١٠٠ %	١٩٢	الإجمالي	١٠٠ %	١٩٢	الإجمالي

- تتمثل الشهادات المهنية التي حصل عليها عينة الدراسة في ١٣ حاصلين على CPA، و ٤ حاصلين

على CIA، و ٢ حاصلين على CMA.

- من المعلوم أن المراجعة الخارجية للقوائم المالية تقتصر على المراجعة المالية المحاسبية، أما المراجعة الداخلية فتتضمن بجانب ذلك مراجعة أنشطة غير مالية (إدارية أو تشغيلية).

جدول رقم (٣) التوزيع التكراري والنسبي للقطاع الذي تعمل فيه
عينة الدراسة وكذلك عضوية المنظمات المهنية أو العلمية

التوزيع التكراري والنسبي لعضوية المنظمات المهنية أو العلمية لعينة الدراسة			التوزيع التكراري والنسبي للقطاع الذي تعمل فيه عينة الدراسة		
نسبة التكرار	التكرار	عضوية عينة الدراسة للمنظمات المهنية أو العلمية	نسبة التكرار	التكرار	القطاع الذي تعمل فيه عينة الدراسة
٣١%	٥٩	عدم وجود عضوية في منظمة مهنية	٣٢%	٦١	القطاع الحكومي (إدارة حكومية)
٣٩%	٧٥	عضوية الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين	٢٢%	٤٢	القطاع الحكومي (مؤسسة أو هيئة عامة)
٣٠%	٥٨	عضوية الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين	٤٦%	٨٩	القطاع الخاص (شركة مساهمة)
-	-	عضوية جهة أخرى	-	-	أخرى
١٠٠%	١٩٢	الإجمالي	١٠٠%	١٩٢	الإجمالي

قام الباحثان بجمع البيانات اللازمة لإختبار فرضيات البحث عن طريق توزيع استبانته على عينة الدراسة الميدانية. ولأغراض ذلك تم إجراء مقابلات مع بعض مفردات العينة قبل وبعد إعداد قائمة الاستبيان لاستطلاع آرائهم بشأن مدى إلمامهم بموضوع البحث، تمهيداً لإعداد الشكل المبدئي للقائمة، ومن ثم تحديد الأسئلة الأكثر ارتباطاً بموضوع البحث، والإجابة على بعض التساؤلات التي قد يطرحها المستقصى منهم، وتوضيح بعض النقاط الواردة بالاستبيان. أما أسلوب قائمة الاستبيان، فقد تم إعدادها على مرحلتين، الأولى تم فيها وضع تصور مبدئي لمضمون القائمة، في ضوء كلاً من الإطار النظري للبحث والمقابلات الشخصية. أما المرحلة الثانية تمثلت في

يخلص الباحثان من التحليل الإحصائي للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة وطبيعة التخصص والقطاع الذي تعمل فيه عينة الدراسة وكذلك عضوية المنظمات المهنية أو العلمية لعينة الدراسة إلى إمكانية الإعتماد على إجاباتها، نظراً لتنوع مؤهلاتها العلمية وتخصصاتها العملية، وتمتعها بالخبرة المعقولة وتنوع القطاعات التي تنتمي إليها، وكذلك ارتفاع نسبة عضوية عينة الدراسة في المنظمات المهنية والعلمية، الأمر الذي يتوقع منه الباحثان إمكانية الحصول على إجابات موضوعية تمثل مؤشرات مفيدة يمكن من خلالها إختبار فرضيات البحث.

٢/٣. جمع بيانات الدراسة الميدانية:

الإعداد النهائي للقائمة، وتم في هذه المرحلة التحقق من سلامة القائمة من خلال إجراء دراسة استطلاعية لبعض مفردات العينة بهدف إختبار مدى وضوح وصلاحيه القائمة ومدى إحتوائها على الأسئلة والبيانات الضرورية. وقد أسفرت هذه الدراسة عن إستبعاد بعض الأسئلة وإعادة صياغة بعضها، وإعادة ترتيب البعض الأخر ودمج بعضها، وفي نهاية هذه المرحلة تم إعداد الشكل النهائي للقائمة، وتوزيعها على عينة الدراسة. وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي بحيث يكون لكل متغير خمسة خيارات. ولأغراض التحليل الإحصائي تم اعطاء خيار موافق تماماً الرقم ٥، وموافق إلى حد ما الرقم ٤، ومحايد الرقم ٣، وغير موافق إلى حد ما الرقم ٢، وغير موافق إطلاقاً الرقم ١، لذلك فإن المتوسط الحسابي الفرضي يكون الرقم ٣. لذلك إذا كان متوسط المتغير ٣ فأكثر يعني أن فئات العينة تميل إلى قبول متغير أو متغيرات الفرضية، وكلما زاد المتوسط زادت درجة القبول، أما إذا كان متوسط المتغير أو المتغيرات أقل من المتوسط الحسابي الفرضي يعني ذلك أن فئات

العينة لا تميل إلى قبول المتغير أو المتغيرات بشكل عام، وكلما قل المتوسط عن الرقم ٣ كلما زادت درجة عدم القبول من قبل فئات العينة.

- إختبار مدى ثبات وصدق الإستهيبان:

يقصد بالثبات درجة الاتساق الداخلي بين مفردات المقياس. ولبيان مدى ثبات لأسئلة قائمة الإستهيبان تم حساب معامل الثبات Alpha، لبحث إمكانية تعميم نتائج الدراسة (غنيم، صبري، ٢٠٠٠). ويقصد بإختبار الصدق الإختبار الذي يقيس ما أعد لقياسه. ويرتبط صدق الإختبار ككل بصدق كل سؤال فيه. ومن أجل التأكد من مدى صدق قائمة الإستهيبان - سواء من ناحية الوضوح والقابلية للفهم أو من ناحية كفاءتها كأداة لقياس آراء مفردات العينة عن متغيرات الدراسة - تم إخضاعها لإختبار المصدقية، حيث تم عرضها على عدة متخصصين في الإحصاء لتحديد مدى سلامتها من الناحية النظرية، كما تم عرضها على بعض مفردات العينة لتحديد مدى وضوحها وقابليتها للفهم. ومن ناحية أخرى تم إخضاعها إحصائياً لتحليل

للهدف منه، وتم ذلك من خلال اختيار عدة أشخاص من مجتمع البحث وطلب منهم إجابة الإستبيان وفي ضوء إجاباتهم تم قياس مدى صدق الإستبيان. والثالث يهدف إلى التأكد من جدية المستقضي منهم في إجاباتهم من خلال تنوع صياغة بعض الأسئلة. ويمكن عرض معاملي الثبات والصدق كالتالي:

جدول رقم (٤) معاملي الثبات والصدق لأسئلة قائمة الإستبيان

معامل الصدق	معامل الثبات	مضمون السؤال	رقم السؤال
٠.٩٢٢	٠.٩٣٥	مقومات مزاوله مهنة المراجعة الداخلية.	(١)
٠.٨٦٩	٠.٧٥٥	مؤشرات زيادة الاهتمام بالمراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية.	(٢)
٠.٨٧٥	٠.٩٣١	مقومات التأهيل المهني للمراجعين الداخليين.	(٣)
٠.٨٧٩	٠.٧٧٣	مهام نشاط المراجعة الداخلية.	(٤)
٠.٨٧٤	٠.٩٢٩	الدور المأمول من الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين في تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين.	(٥)
٠.٩٣٣	٠.٨٧٠	المعوقات التي تحد من قدرة الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين على تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين.	(٦)

أن معامل الصدق يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات). وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة، ويمكن الإعتماد عليها في تعميم النتائج.

وبعد تجميع قوائم الاستبيان تمت مراجعتها وتصنيفها وترميز الأسئلة الواردة بها، وإدخال إجاباتها على الحاسب الآلي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for Social Sciences (SPSS). وقد تم استخدام الإختبارات

الموثوقية. وقد تضمن إختبار مدى صلاحية الإستبيان للإستخدام ثلاثة إختبارات (النجار، ٢٠٠٢) الأول يهدف إلى تصحيح مضمون كل سؤال وإزالة ما قد يوجد به من غموض، وتم ذلك من خلال عرض الإستبيان على من لهم خبرة عملية في مجال البحث. الثاني يهدف إلى تحديد مدى تمثيل الإستبيان

يُظهر الجدول السابق أن قيم معاملي الثبات والصدق مقبولة لجميع الأسئلة، حيث أنه من المتعارف عليه إحصائياً أنه إذا بلغت قيمة معامل الثبات Alpha ٠.٦ فأكثر يمكن قبوله، حيث يدل ذلك على وجود توافق بين متغيرات كل سؤال وبينها وبين متغيرات الأسئلة الأخرى (بخيت، ٢٠٠٤، ص ١٥٣). وقد تراوحت قيمة معامل الثبات بين ٠.٧٧٣ و ٠.٩٣١ أما قيم معامل الصدق فتتراوح بين ٠.٨٧٥ و ٠.٨٦٩ (حيث

كروسكال واليس اختلافاً معنوياً بين مجموعات الدراسة، فإن هذا الاختبار يُحدد المجموعات التي بينها اختلاف معنوي، حيث يتم اختبار المجموعات بشكل ثنائي.

٣/٣. تحليل البيانات والاستنتاجات:

سيتم في الفقرات الآتية عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات على مستويين هما الأول التحليل الوصفي والثاني التحليل الاستدلالي. وسيتم تنظيم عرض هذا التحليل، وفقاً لفرضيات البحث المنصوص عليها في القسم (٦/١) من هذا البحث.

١/٣/٣. مقومات مزاولة مهنة المراجعة الداخلية:

١/١/٣/٣. التحليل الوصفي:

يوضح جدول (٥) الإحصاءات الوصفية لأراء العينة بشأن مقومات مزاولة مهنة المراجعة الداخلية. وقد تبين من الجدول تفاوت رؤية العينة لأهمية هذه المقومات. فالمراجعون الداخليون يرون أن اعتراف المجتمع بأهمية الخدمات التي تقدمها المراجعة الداخلية هو المقوم الأهم. وقد يرجع ذلك إلى اعتقادهم بأن المجتمع لا يقر بأهمية

اللامعلمية Non Parametric Tests، وتتميز هذه الطرق بأنها لا تتأثر بشكل المجتمع الأصلي، فضلاً عن أن هذه الإختبارات أكثر ملاءمة للاستخدام عندما تكون بيانات البحث من النوعين الاسمي والرتبي. وأخيراً فإن الإختبارات اللامعلمية تستخدم مع البيانات التي تكون في شكل تكرارات، لذا فإن الإختبارات اللامعلمية هي الأنسب لطبيعة بيانات هذه الدراسة. وإلى جانب التحليل الوصفي للبيانات (المتوسط، والانحراف المعياري) فسوف يتم إجراء التحليلات الإحصائية الآتية لاختبار الفرضيات (القحطاني، وآخرون، ١٤٢٥هـ/٢٠٠٤م):

١) إختبار كروسكال واليس Kruskal

Wallis: يمثل أحد الإختبارات

الإحصائية اللامعلمية، التي تستخدم

في إختبار مدى وجود فروق ذات

دلالة إحصائية بين أكثر من

مجموعتين ذات البيانات الرتبية.

ويتم إختبار مدى صحة أو خطأ

فرضيات البحث عند مستوى

معنوية (درجة خطأ) ٥ %.

٢) إختبار مان ويتني Man

Wuatny: إذا أظهر إختبار

الخدمات التي يقدمونها مثلما يحدث مع المراجعين الخارجيين. ومن ناحية أخرى يرى كلاً من مسؤولي الشركات والمراجعين الخارجيين أن المقوم الأهم هو تمتع مزاولي مهنة المراجعة الداخلية بالتأهيل المهني الكافي والمناسب. وقد يرجع ذلك إلى رغبتهم في حسن أداء المراجعين الداخليين لجميع المهام التي تكلفهم الإدارة بها خصوصاً دورهم في عملية إدارة المخاطر والحوكمة والتي جاءت بها التطورات الحديثة في المراجعة الداخلية. وقد يرجع ذلك أيضاً إلى إدراكهم لوجود قصور في تأهيل المراجع الداخلي وضرورة تحسينه وتأهيله. كما أن تمتع مزاولي مهنة

المراجعة الداخلية بالتأهيل المهني يمكنهم من فهم وتطبيق القواعد التي تحكم السلوك المهني لأعضاء المهنة، والمعايير التي تحكم أداء العمل المهني. ويؤكد هذا التفاوت أيضاً الأهمية التي أعطها مسؤولو الشركات والمراجعون الخارجيون لمقوم وجود برامج لمراقبة جودة الأداء المهني، مقارنةً بالأهمية الأقل التي أعطها المراجعون الداخليون. ويبدو أن تفسير هذا التفاوت يرجع إلى أن الانسان بطبيعته قد لا يرغب في ممارسة أي رقابة عليه، لذا لم يعطي المراجعون الداخليون أهمية عالية لهذا المقوم.

جدول رقم (٥) مقومات مزاول مهنة المراجعة الداخلية

الترتيب	الإحتراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات عينة الدراسة	مقومات مزاول مهنة المراجعة الداخلية
١	٠.٩٤	٤.٣٢	مراجع داخلي	اعتراف المجتمع بأهمية الخدمات التي تقدمها مهنة المراجعة الداخلية.
٣	٠.٩٣	٣.٩٨	مسؤول في شركة مساهمة	
٣	٠.٨٩	٤.١٢	مراجع خارجي	
٢	٠.٨٤	٤.٢٥	مراجع داخلي	تمتع مزاولي مهنة المراجعة الداخلية بالتأهيل المهني الكافي والمناسب.
١	٠.٩٦	٤.١١	مسؤول في شركة مساهمة	
١	٠.٩٢	٤.٢٥	مراجع خارجي	
٦	٠.٨٩	٣.٧٨	مراجع داخلي	اعتماد تقديم المهنة بشكل أساسي على المجهود الذهني. (*)
٦	٠.٨١	٣.٧٧	مسؤول في شركة مساهمة	
٦	٠.٨٢	٣.٧٥	مراجع خارجي	
٥	٠.٩٥	٣.٩٦	مراجع داخلي	وجود برامج لمراقبة جودة الأداء المهني.
٢	٠.٩٧	٤.١٠	مسؤول في شركة مساهمة	
٢	٠.٨٨	٤.١٥	مراجع خارجي	
٤	١.٠١	٤.٠٢	مراجع داخلي	وجود مجموعة من القواعد تحكم السلوك المهني لأعضاء المهنة.
٥	١.٠٧	٣.٨٨	مسؤول في شركة مساهمة	
٥	٠.٧٧	٣.٧٨	مراجع خارجي	
٣	٠.٧٩	٤.٠٤	مراجع داخلي	وجود مجموعة من المعايير تحكم أداء العمل المهني.
٤	٠.٨٦	٣.٩٥	مسؤول في شركة مساهمة	
٤	٠.٩٩	٤.٠٠	مراجع خارجي	

(*) يوجد فرق معنوي بين مجموعات العينة عند مستوى (٠.٠٥) باستخدام اختبار كروسكال واليس

٢/١/٣/٣ التحليل الاستدلالي:

أوضحت الإحصاءات الوصفية الواردة في الجدول السابق، أن فئات العينة أعطت أهمية عالية لجميع مقومات مزاوله مهنة المراجعة الداخلية. وللتأكد من عدم وجود فروقات ذات دلالة معنوية بين فئات العينة، تم إجراء اختبار كروسكال واليس (راجع جدول رقم ١٤)، حيث أعطت جميع فئات العينة أهمية لجميع مقومات مزاوله مهنة المراجعة الداخلية (ومنها تمتع مزاولي مهنة المراجعة الداخلية بالتأهيل المهني الكافي والمناسب) من غير وجود فروقات معنوية بينها، فيما عدا مقوم واحد هو "اعتماد تقديم المهنة بشكل أساسي على المجهود الذهني" (انظر الجدول رقم ٦). ومع أهمية هذا المقوم لجميع فئات العينة، إلا أنه يلاحظ أن فئة المراجعين الخارجيين أعطت هذا المقوم أهمية أكبر مما أعطته بقية الفئات، وقد يرجع ذلك إلى إدراك هذه الفئة أن

المراجعة بشكل عام سواء الداخلية أو الخارجية تعتمد إلى حد كبير على التقدير والاجتهاد والحكم المهني للمراجع، ومن ثم تعتمد بشكل أساسي على المجهود الذهني الذي يمارسه المراجع عند ابداء رأيه في العمل المكلف به. ونظراً لأن جميع فئات العينة أعطت أهمية مرتفعة لتمتع مزاولي مهنة المراجعة الداخلية بالتأهيل المهني الكافي والمناسب، باعتباره أحد مقومات مزاوله مهنة المراجعة الداخلية، ونظراً لأن هذه الأهمية تفوق المتوسط ومن غير وجود اختلافات معنوية بينها باستخدام اختبار كروسكال واليس (راجع جدول رقم ١٤)، فإن ذلك يعني قبول الفرض الأول للبحث، والذي ينص على أن "تمتع مزاولي نشاط المراجعة الداخلية بالتأهيل المهني الكافي والمناسب يعد أحد مقومات مزاوله مهنة المراجعة الداخلية".

جدول رقم (٦) الفروق بين عينات الدراسة الثلاث بخصوص اعتماد تقديم المهنة بشكل أساسي على المجهود الذهني

مراجع خارجي		مسئول في شركة			فئات عينة الدراسة
مستوى الدلالة	قيمة Z لمان ويتني	المتوسط الرتبي	مستوى الدلالة	قيمة Z لمان ويتني	
غير دال	٠.٦	٢٤.١٦	دال عند ٠.٠٥	٠.٠٣	مراجع داخلي
		٢١.٢٧			٢٢.٤٨
دال عند ٠.٠٥	٠.٠٣	٢٣.٦٠			مسئول في شركة
		١٨.٧٥			

يتضح من الجدول السابق أن المراجعين الخارجيين كانوا أكثر موافقة من مسؤولي الشركات والمراجعين الداخليين على اعتماد تقديم المهنة بشكل أساسي على المجهود الذهني، كما أن المراجعين الداخليين كانوا أكثر موافقة على ذلك من مسؤولي الشركات.

٢/٣/٣. مؤشرات زيادة الاهتمام بالمراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية:

١/٢/٣/٣. التحليل الوصفي:

يوضح الجدول رقم (٧) الإحصاءات الوصفية لأراء عينة الدراسة بشأن مؤشرات زيادة الاهتمام بالمراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية. ويلاحظ وجود شبه اتفاق بين فئات العينة على أن أهم هذه المؤشرات، إنشاء الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين، ويرى الباحثان أن ذلك يرجع إلى أن إنشاء الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين أدى إلى قيام الجمعية بترجمة معايير المراجعة الداخلية وقواعد آداب وسلوك المهنة الصادرة عن المعهد الدولي للمراجعين الداخليين Global IIA، وقيامها بعقد المؤتمرات والدورات التدريبية

والندوات التنقيفية من أجل تحسين التأهيل المهني، وقيامها بتحفيز المراجعين الداخليين على دخول اختبارات الزمالة للحصول على شهادة مراجع داخلي معتمد (CIA). كما يلاحظ وجود شبه اتفاق بين فئات العينة على أن أقل هذه المؤشرات أهمية إضافة العديد من الجامعات السعودية لمقرر مستقل للمراجعة الداخلية ضمن مقرراتها الدراسية في برنامج المحاسبة. وقد يرجع ذلك إلى أنه على الرغم من أهمية اضافة مقرر مستقل للمراجعة الداخلية في مرحلة التعليم الجامعي، إلا أن فئات العينة يرون أن مقرر المراجعة الخارجية يحتوي على جزء عنها، بجانب أن ذلك يرتبط بالتأهيل العلمي إلى حد كبير. وجدير بالذكر أن المسؤولين في الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين أفادوا من خلال المقابلات الشخصية التي أجريت معهم أن هناك مؤشرات أخرى مثل وضع برنامج لتوظيف الخريجين من الجامعات السعودية وإجراء زيارات لثلاث جامعات سنوياً على الأقل وعقد لقاءات مع الطلاب للتعريف بمهنة المراجعة الداخلية، وكذلك وضع برنامج

للتعليم المهني المستمر، ووضع برنامج للرقابة النوعية وتدريب المراجعين الداخليين.

جدول رقم (٧) مؤشرات زيادة الاهتمام بالمراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات عينة الدراسة	مؤشرات زيادة الاهتمام بالمراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية
٥	٠.٩٢	٣.٩٦	مراجع داخلي	إضافة العديد من الجامعات السعودية لمقرر مستقل للمراجعة الداخلية ضمن مقرراتها الدراسية في برنامج المحاسبة.
٤	٠.٨٨	٣.٩٨	مسؤول في شركة مساهمة	
٥	٠.٧٥	٣.٩٦	مراجع خارجي	
١	٠.٦٧	٤.٧٢	مراجع داخلي	إنشاء الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين.
٢	٠.٨٤	٤.١٦	مسؤول في شركة مساهمة	
١	٠.٧٩	٤.٢٥	مراجع خارجي	
٢	٠.٧٣	٤.٣١	مراجع داخلي	قيام الجمعية السعودية للمراجعين بترجمة معايير المراجعة الداخلية وقواعد آداب وسلوك المهنة الصادرة عن المعهد الدولي للمراجعين الداخليين.
١	٠.٨١	٤.٣٥	مسؤول في شركة مساهمة	
٢	٠.٨٧	٤.١٨	مراجع خارجي	
٣	٠.٧١	٤.٠٨	مراجع داخلي	قيام الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين بعقد المؤتمرات والدورات التدريبية والندوات التثقيفية من أجل تحسين التأهيل المهني.
٣	٠.٩٢	٤.١١	مسؤول في شركة مساهمة	
٤	٠.٨٣	٣.٩٨	مراجع خارجي	
٤	٠.٩٧	٤.٠٠	مراجع داخلي	قيام الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين بتحفيز المراجعين الداخليين على دخول اختبارات الزمالة للحصول على شهادة مراجع داخلي معتمد.
٥	٠.٧٧	٣.٨٨	مسؤول في شركة مساهمة	
٣	٠.٦٧	٤.١٥	مراجع خارجي	

ونظراً لأن هذه الأهمية تفوق المتوسط من غير وجود اختلافات معنوية بينها باستخدام اختبار كروسكال واليس (راجع جدول رقم ١٤)، فإن ذلك يعني قبول الفرض الثاني للبحث، والذي ينص على أن "إنشاء الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين يعد أحد مؤشرات زيادة الاهتمام بالمراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية".

٣/٢/٣ التحليل الاستدلالي:

أوضحت الإحصاءات الوصفية الواردة في الجدول السابق، أن جميع فئات العينة أعطت أهمية عالية لجميع مؤشرات زيادة الاهتمام بالمراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية. ونظراً لأن جميع فئات العينة أعطت أهمية لمؤشر إنشاء الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين، باعتباره أحد مؤشرات زيادة الاهتمام بالمراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية،

٣/٣/٣. مقومات التأهيل المهني

للمراجعين الداخليين.

١/٣/٣/٣. التحليل الوصفي:

يوضح الجدول رقم (٨) الإحصاءات الوصفية لأراء عينة الدراسة بشأن مقومات التأهيل المهني للمراجعين الداخليين. ويلاحظ وجود اتفاق بين فئات العينة على أن أهم هذه المقومات وجود منظمة مهنية للمراجعين الداخليين تتولى تنظيم ممارسة المهنة، وتهتم بشؤون أعضائها من المراجعين الداخليين. وقد يرجع ذلك إلى قناعة عينة الدراسة بأن وجود هذه المنظمة يستتبعه وضع المقومات الأخرى. ويعد ذلك أمراً منطقياً، حيث أن وجود منظمة مهنية للمراجعين الداخليين (تتمثل هذه المنظمة في المملكة العربية السعودية في الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين)، يساعد في توفير بعض المقومات الأخرى اللازمة لتأهيل المراجعين الداخليين

خاصةً ما يتعلق بالتعليم والتدريب المهني المستمر، ويتحقق ذلك من خلال ما تعقده هذه المنظمة من دورات تدريبية ومؤتمرات وندوات. كما أن المقومات الأخرى يمكن أن تتحقق وذلك اذا منحت هذه المنظمة السلطة التي تمكنها من ذلك على غرار السلطة الممنوحة للهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين SOCPA والمسؤولة عن تنظيم مزاوله مهنة المراجعة الخارجية. كما اتفقت العينة على أن التعليم (من خلال حصول المراجع داخلي على مؤهل جامعي ذي مقررات مناسبة للمراجعة الداخلية) يعد أقل مقومات التأهيل المهني للمراجعين الداخليين أهمية، وقد يرجع ذلك إلى أن المقوم يتعلق بالتأهيل العلمي، ويقع هذا الأمر بشكل رئيسي على عاتق المؤسسات التعليمية وعلى رأسها الجامعات وليس المنظمات المهنية.

جدول رقم (٨) مقومات التأهيل المهني للمراجعين الداخليين

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات عينة الدراسة	مقومات التأهيل المهني للمراجعين الداخليين
7	٠.٨٥	٣.٩٢	مراجع داخلي	التعليم: من خلال حصول المراجع الداخلي على مؤهل جامعي ذي مقررات مناسبة للمراجعة الداخلية. (*)
٦	٠.٩١	٣.٩٥	مسؤول في شركة مساهمة	
7	١.٠١	٣.٧٩	مراجع خارجي	
٤	٠.٧٩	٤.٢١	مراجع داخلي	التدريب الإلزامي: من خلال البرامج والدورات التدريبية أو قضاء فترة من التدريب في مجال المراجعة الداخلية قبل مزولة المهنة.
٢	٠.٩٣	٤.٢٧	مسؤول في شركة مساهمة	
٣	٠.٨٧	٤.٠٠	مراجع خارجي	
٣	٠.٦٧	٤.٢٢	مراجع داخلي	اجتياز اختبار الزمالة للحصول على شهادة المراجع الداخلي المعتمد.
7	٠.٨٨	٣.٩٠	مسؤول في شركة مساهمة	
٢	٠.٦٣	٤.٢٨	مراجع خارجي	
٦	٠.٧٦	٤.١٠	مراجع داخلي	الترخيص الرسمي: من خلال منح المراجع الداخلي ترخيص مزاوله المهنة بعد التأكد من استيفائه لمتطلبات وشروط منح الترخيص.
٤	٠.٩٧	٤.٠٨	مسؤول في شركة مساهمة	
٢	٠.٦٩	٣.٩٥	مراجع خارجي	
٢	٠.٨١	٤.٣٥	مراجع داخلي	التعليم المهني المستمر: للإحاطة بالتطورات المهنية والقانونية والعلمية ذات العلاقة.
٥	٠.٨١	٣.٩٨	مسؤول في شركة مساهمة	
٥	١.٠٤	٤.١٥	مراجع خارجي	
١	٠.٩٦	٤.٤٧	مراجع داخلي	وجود منظمة مهنية للمراجعين الداخليين تتولى تنظيم ممارسة المهنة، وتهتم بشؤون أعضائها من المراجعين الداخليين.
٣	٠.٧١	٤.١٥	مسؤول في شركة مساهمة	
١	٠.٧٤	٤.٣٣	مراجع خارجي	
٥	٠.٨١	٤.١٧	مراجع داخلي	اشتراط حد أدنى من الخبرة، مقاس بعدد سنوات العمل في مجال المراجعة الداخلية قبل مزولة المهنة في نشاطات معينة (على سبيل المثال، الشركات ذات المخاطر الأعلى).
١	٠.٨٥	٤.٣٥	مسؤول في شركة مساهمة	
٦	٠.٩١	٤.١٤	مراجع خارجي	

(*) يوجد فرق معنوي بين مجموعات العينة عند مستوى (٠.٠١) باستخدام اختبار كروسكال واليس.

٢/٣/٣/٣ التحليل الاستدلالي:

التأهيل المهني، ونظراً لأن هذه الأهمية تفوق المتوسط ومن غير وجود اختلافات معنوية بينها باستخدام اختبار كروسكال واليس (راجع جدول رقم ١٤)، فإن ذلك يعني قبول الفرض الثالث للبحث، والذي ينص على أن "وجود منظمة مهنية للمراجعين الداخليين تتولى تنظيم مزاوله مهنة المراجعة الداخلية، وتهتم بشؤون أعضائها من المراجعين

أوضحت الإحصاءات الواردة في الجدول السابق، أن جميع فئات العينة أعطت أهمية عالية لمقومات التأهيل المهني للمراجعين الداخليين. ونظراً لأن جميع فئات العينة أعطت أهمية لمقوم وجود منظمة مهنية للمراجعين الداخليين تتولى تنظيم ممارسة المهنة، وتهتم بشؤون أعضائها، باعتباره أحد مقومات

الداخليين يعد أحد مقومات التأهيل المهني للمراجعين الداخليين".

جدول رقم (٩)

الفروق بين عينات الدراسة الثلاث بخصوص مقوم التعليم (من خلال حصول المراجع داخلي على مؤهل جامعي ذي مقررات مناسبة للمراجعة الداخلية)

مراجع خارجي		مسئول في شركة			فئات عينة الدراسة
مستوى الدلالة	قيمة Z لمان ويتني	المتوسط الرتبي	مستوى الدلالة	قيمة Z لمان ويتني	
غير دال	٠.٦	٢١.٧٨ / ٢٣.٦٥	دال عند ٠.٠٤	٠.٠٢	٢٤.٥٥ / ١٩.٢٣
دال عند ٠.٠٥	٠.٠٣	٢٢.٤٥ / ٢٦.١٨			

تبين أن معظم فئات العينة يرون أن المهام التي يقوم بها المراجعين الداخليين بالفعل في المملكة تتمثل في التأكد من توافر وسائل حماية كافية ومناسبة للأصول؛ والتأكد من قدرة المنشأة على بلوغ الأهداف؛ والتأكد من توافر وسائل منع واكتشاف الغش؛ وتقييم نظام الرقابة الداخلية بالمنشأة؛ والتحقق من صحة المعلومات المالية والتشغيلية؛ وفحص الأنشطة التشغيلية؛ والتحقق من الالتزام بالقوانين واللوائح. وقد يرجع ذلك إلى أن هذه المهام تمثل المهام التقليدية التي كانت تنص عليها إصدارات IIA قبل صدور التعريف الأخير للمراجعة الداخلية (شاهين، ٢٠١٣). ويلاحظ أن معظم أفراد العينة يرون أن أهم المهام التي يقوم بها المراجعين الداخليين في المملكة التأكد من توافر وسائل حماية

يتضح من الجدول السابق أن مسؤولي الشركات كانوا أكثر موافقة من المراجعين الداخليين والمراجعين الخارجيين على مقوم التعليم (من خلال حصول المراجع داخلي على مؤهل جامعي ذي مقررات مناسبة للمراجعة الداخلية)، كما أن المراجعين الداخليين كانوا أكثر موافقة على ذلك من المراجعين الخارجيين.

٤/٣/٣. مدى ملاءمة التأهيل المهني الحالي للمراجعين الداخليين لأداء المهام التقليدية والمعاصرة لنشاط المراجعة الداخلية.

١/٤/٣/٣. التحليل الوصفي:

يوضح جدول (١٠) الإحصاءات الوصفية لأراء العينة بشأن مدى ملاءمة التأهيل المهني الحالي للمراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية لأداء مهام نشاط المراجعة الداخلية، وقد

كافية ومناسبة للأصول، و التحقق من الالتزام بالقوانين واللوائح. كما يلاحظ وجود اتفاق بينهم على أن أقل هذه المهام تقييم عملية إدارة الخطر، وتدعيم آليات الحوكمة في المنشأة. وقد يرجع ذلك إلى عدم الإهتمام بهاتين المهمتين في القطاع

الحكومي (والذي يمثل ٥٤ % من عينة البحث)، و/ أو لأنهما من المهام المعاصرة، ويحتاجان إلى نوع معين من التأهيل المهني، لا يتوافر للمراجعين الداخليين في المملكة في الوقت الحالي

(راجع جدول رقم ١٤).

جدول رقم (١٠) مدى ملائمة التأهيل المهني الحالي للمراجعين الداخليين لأداء المهام التقليدية والمعاصرة لنشاط المراجعة الداخلية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات عينة الدراسة	التأهيل المهني الحالي للمراجعين الداخليين يمكنهم من أداء مهام نشاط المراجعة الداخلية التالية
١	٠.٨١	٤.٦٥	مراجع داخلي	التأكد من توافر وسائل حماية كافية ومناسبة للأصول.
٢	٠.٩٢	٤.٣٥	مسؤول في شركة مساهمة	
١	٠.٦٩	٤.٤٨	مراجع خارجي	
٤	٠.٨٥	٤.٢٧	مراجع داخلي	التأكد من قدرة المنشأة على بلوغ الأهداف.
٥	٠.٦٨	٣.٩٩	مسؤول في شركة مساهمة	
6	٠.٨٧	٣.٩٧	مراجع خارجي	
٣	١.٠٣	٤.٣٥	مراجع داخلي	التأكد من توافر وسائل منع واكتشاف الغش.
4	٠.٨٤	٤.١٠	مسؤول في شركة مساهمة	
5	٠.٩٤	٣.٩٨	مراجع خارجي	
٥	٠.٨١	٤.٢١	مراجع داخلي	تقييم نظام الرقابة الداخلية بالمنشأة.
٣	٠.٧٧	٤.١١	مسؤول في شركة مساهمة	
٣	٠.٩١	٤.٠٨	مراجع خارجي	
٦	0.7١	٤.١٢	مراجع داخلي	التحقق من صحة المعلومات المالية والتشغيلية.
٦	٠.٨٢	٣.٩٤	مسؤول في شركة مساهمة	
٤	٠.٨٧	٤.٠٣	مراجع خارجي	
٧	٠.٨٦	٤.٠٠	مراجع داخلي	فحص الأنشطة التشغيلية.
٧	٠.٩٢	٣.٨٨	مسؤول في شركة مساهمة	
٧	١.١٠	٣.٩٦	مراجع خارجي	
٢	٠.٩٣	٤.٣٧	مراجع داخلي	التحقق من الالتزام بالقوانين واللوائح.
١	٠.٩٩	٤.٥٨	مسؤول في شركة مساهمة	
٢	٠.٨١	٤.٢٨	مراجع خارجي	
٨	٠.٧٧	٢.٦٧	مراجع داخلي	تقييم عملية إدارة الخطر في المنشأة.
٩	٠.٩١	٢.١١	مسؤول في شركة مساهمة	
٨	٠.٦٥	٢.٠٨	مراجع خارجي	
٩	٠.٨٨	٢.٥٠	مراجع داخلي	تدعيم آليات الحوكمة في المنشأة.
٨	٠.٨4	٢.١٥	مسؤول في شركة مساهمة	
٩	٠.٨٦	٢.٣٢	مراجع خارجي	

٢/٤/٣/٣ التحليل الاستدلالي:

أوضحت الإحصاءات الوصفية الواردة في الجدول السابق، أن جميع فئات العينة أعطت أهمية عالية لمعظم مهام نشاط المراجعة الداخلية، إلا أن ذلك كان للمهام التقليدية للمراجعة الداخلية، أما المهام المعاصرة فكانت الأهمية الخاصة بها أقل من المتوسط، مما يعني قبول الفرض الرابع للبحث، والذي ينص على أن "التأهيل المهني للمراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية لا يمكنهم من أداء جميع مهام نشاط المراجعة الداخلية".

٥/٣/٣. الدور المأمول من الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين في تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين:

١/٥/٣/٣. التحليل الوصفي:

يوضح الجدول رقم (١١)، الإحصاءات الوصفية لأراء عينة الدراسة بشأن الدور المأمول من الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين في تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين. وقد تبين من الجدول تفاوت رؤية فئات العينة لعناصر هذا الدور.

ففي حين يرى المراجعون الداخليون أن أكثر عناصر هذا الدور أهمية تتمثل في السعي نحو زيادة عدد أعضائها. وقد يرجع ذلك إلى أن قدرة الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين على زيادة عدد أعضائها سوف يساعد في زيادة قاعدة المهتمين بالمراجعة الداخلية ومن ثم نشر ثقافة أهمية هذه المراجعة وضرورة تمتع مزاويلها بالتأهيل المهني الكافي والمناسب، ويمكنها إلى حد كبير من تحقيق العناصر الأخرى للدور المأمول منها، خاصة ما يتعلق بعقد الدورات التدريبية المتخصصة ذات العلاقة بالمراجعة الداخلية؛ وإجراء اختبارات الزمالة بهدف قياس التأهيل المهني للمراجعين الداخليين؛ وتحفيز المراجعين الداخليين على الحصول على شهادة المراجع الداخلي المعتمد CIA. من ناحية أخرى فإن مسؤولو الشركات يرون أن أكثر عناصر هذا الدور أهمية تتمثل في توفير كفاءات مؤهلة مهنيًا يمكنها تولي زمام القيادة في القطاعين الحكومي والخاص؛ وعقد الملتقيات المهنية ذات العلاقة لمناقشة الجوانب المختلفة للمراجعة الداخلية. وقد يرجع ذلك إلى إدراكهم لواقع ممارسة مهنة

الدولية للممارسة المهنية للمراجعة الداخلية في منشآت الأعمال في المملكة. ويبدو أن تفسير هذا التفاوت يرجع إلى اختلاف رؤية كل طرف من هذه الأطراف لدور الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين في تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين.

المراجعة، في حين يرى المراجعين الخارجيين أن عناصر هذا الدور تتمثل في إجراء اختبارات الزمالة بهدف قياس التأهيل المهني للمراجعين الداخليين؛ والتواصل مع الجهات الرقابية لحث القطاعات التابعة لها لإلزام المراجعين الداخليين الحاليين بالحصول على زمالة الجمعية؛ ونشر ثقافة تطبيق المعايير

جدول رقم (١١) الدور المأمول من الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين في تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين

الترتيب	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات عينة الدراسة	الدور المأمول من الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين في تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين السعي نحو زيادة عدد أعضائها.
١	٠.٨١	٤.٥٢	مراجع داخلي	توفير كفاءات مؤهلة مهنيًا يمكنها تولي زمام القيادة في القطاعين الحكومي والخاص.
٦	٠.٩٤	٤.١٨	مسؤول في شركة مساهمة	
٥	٠.٨٥	٤.٢٤	مراجع خارجي	
2	٠.٩٠	٤.٤٢	مراجع داخلي	التواصل مع قطاعات الأعمال بحيث يكون حصول المراجعين الداخليين على زمالة الجمعية شرطاً تضعه عند توظيف المراجعين الداخليين.
1	٠.٩٣	٤.٧١	مسؤول في شركة مساهمة	
4	١.٠5	٤.٣٠	مراجع خارجي	
10	٠.٨5	٣.٥٢	مراجع داخلي	التواصل مع الجهات الرقابية لحث القطاعات التابعة لها لإلزام المراجعين الداخليين الحاليين بالحصول على زمالة الجمعية.
9	0.6٠	٤.٠٠	مسؤول في شركة مساهمة	
٩	٠.٦٩	٣.٧٨	مراجع خارجي	
٩	٠.٩١	٣.٥٥	مراجع داخلي	التواصل مع المؤسسات التعليمية لحثها على التركيز على الجانب المهني في المراجعة الداخلية، بالإضافة للجانب العلمي. (*)
11	٠.٨٥	٣.٦١	مسؤول في شركة مساهمة	
2	٠.٩٢	٤.٤٦	مراجع خارجي	
11	٠.٨٢	٣.٢٠	مراجع داخلي	عقد الملتقيات المهنية ذات العلاقة لمناقشة الجوانب المختلفة للمراجعة الداخلية.
10	٠.٩٤	٣.٦٥	مسؤول في شركة مساهمة	
11	٠.٨٧	٣.٦٥	مراجع خارجي	
7	0.9٠	٣.٦٧	مراجع داخلي	الاستفادة من تجارب المنظمات المهنية ذات العلاقة بمهنة المراجعة الداخلية داخل المملكة وخارجها.
2	٠.٧٥	٤.٦٨	مسؤول في شركة مساهمة	
6	٠.٨٨	٤.١٨	مراجع خارجي	
6	٠.٨١	٣.٧١	مراجع داخلي	نشر ثقافة تطبيق المعايير الدولية للمراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية.
5	0.95	٤.٢٠	مسؤول في شركة مساهمة	
8	٠.٨١	٣.٩٦	مراجع خارجي	
3	٠.٨٦	٤.٠٦	مراجع داخلي	عقد الدورات التدريبية المتخصصة ذات العلاقة بالمراجعة الداخلية.
4	١.١٠	٤.٢١	مسؤول في شركة مساهمة	
3	٠.٩٤	٤.٣٤	مراجع خارجي	
5	0.95	٣.٧٢	مراجع داخلي	
3	٠.٩٠	٤.٤٨	مسؤول في شركة مساهمة	
7	٠.٧٧	٤.٠٥	مراجع خارجي	

4	٠.٨٨	٣.٩٥	مراجع داخلي	إجراء اختبارات الزمالة بهدف قياس التأهيل المهني للمراجعين الداخليين.
7	٠.٩٢	٤.١٥	مسؤول في شركة مساهمة	
1	0.88	٤.٧٧	مراجع خارجي	تحفيز المراجعين الداخليين على الحصول على شهادة المراجع الداخلي المعتمد CIA.
8	٠.٥٧	٣.٥٦	مراجع داخلي	
8	0.95	٤.١٢	مسؤول في شركة مساهمة	
10	٠.٨١	٣.٧٠	مراجع خارجي	

(*) يوجد فرق معنوي بين مجموعات العينة عند مستوى (٠.٠١) باستخدام اختبار كروسكال واليس.

٢/٥/٣/٣ التحليل الاستدلالي:

واليس (راجع جدول رقم ١٤). وقد أكد

هذا الاختبار قبول الفرض السادس لهذا

البحث والذي ينص على أن "للجمعية

السعودية للمراجعين الداخليين دوراً

هاماً في تحسين التأهيل المهني

للمراجعين الداخليين"، من غير وجود

فروقات معنوية بينها، فيما عدا عنصر

واحد هو التواصل مع المؤسسات

التعليمية لحثها على التركيز على

الجانب المهني في المراجعة الداخلية،

بالإضافة للجانب العلمي، يوضحه

أوضحت الإحصاءات الوصفية

الواردة في جدول رقم (١١) وجود

تفاوت بين وجهات نظر فئات العينة

تجاه عناصر الدور المأمول من الجمعية

السعودية للمراجعين الداخليين في

تحسين التأهيل المهني للمراجعين

الداخليين. إلا أنه يلاحظ أن جميع هذه

الفئات أعطت أهمية مرتفعة لجميع هذه

العناصر. وللتأكد من عدم وجود

فروقات ذات دلالة معنوية بين فئات

العينة، تم إجراء اختبار كروسكال

الجدول التالي:

جدول رقم (١٢) التواصل مع المؤسسات التعليمية لحثها على التركيز

على الجانب المهني في المراجعة الداخلية، بالإضافة للجانب العلمي

مراجع خارجي		مسؤول في شركة			فئات عينة الدراسة
مستوى الدلالة	قيمة Z لمان ويتني	المتوسط الرتبي	مستوى الدلالة	قيمة Z لمان ويتني	
غير دال	٠.٠٣	٢١.٦٤ / ٢٢.٧٦	دال عند ٠.٠٥	٠.٠٣	٢٢.٢٨ / ٢٥.١٣
غير دال	٠.٨	١٨.١٢ / ٢٢.٣٢			

على التركيز على الجانب المهني في

المراجعة الداخلية، بالإضافة للجانب

العلمي. كما أن مسؤولي الشركات كانوا

أكثر موافقة على ذلك من المراجعين

الخارجيين. وقد يرجع ذلك الى ادراك

يتضح من الجدول السابق أن

المراجعين الداخليين كانوا أكثر موافقة

من مسؤولي الشركات والمراجعين

الخارجيين على أهمية الدور الخاص

بالتواصل مع المؤسسات التعليمية لحثها

المراجعين الداخليين أن دور المؤسسات التعليمية يقتصر على الجانب العلمي.

٦/٣/٣ المعوقات التي تحد من قدرة الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين على تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين:

١/٦/٣/٣ التحليل الوصفي:

يوضح جدول رقم (١٣) الإحصاءات الوصفية لأراء عينة الدراسة بشأن المعوقات التي تحد من قدرة الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين على تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين. وقد تبين أن معظم فئات العينة يرون أن أهم هذه المعوقات عدم تمتع الجمعية بالسلطة التي تمكنها من إلزام

المراجعين الداخليين بتطبيق إصدارتها، وقلة الموارد البشرية والمالية المخصصة للجمعية لمزاولة أنشطتها. وقد يرجع ذلك إلى حداثة انشاء هذه الجمعية، وعدم ادراك بعض فئات المجتمع لحقيقة دور المراجعين الداخليين، خاصة وأن الخدمات التي يقدمونها غير ملموسة بالنسبة لهم. كما يلاحظ وجود اتفاق بين فئات العينة على أن أقل هذه المعوقات أهمية عدم إلزام المراجعين الداخليين بالحصول على عضوية الجمعية. وقد يرجع ذلك إلى أن عدم تمتع الجمعية بالسلطة اللازمة.

جدول رقم (١٣) المعوقات التي تحد من قدرة الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين على تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين

الترتيب	الإحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات عينة الدراسة	المعوقات التي تحد من قدرة الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين على تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين
٢	٠.٨١	٤.٤٠	مراجع داخلي	قلة الموارد البشرية المنتسبة للجمعية.
١	0.74	٤.٣٢	مسؤول في شركة مساهمة	
٢	٠.٥٥	٤.٥٧	مراجع خارجي	
١	٠.٩9	٤.٤٢	مراجع داخلي	قلة الموارد المالية المخصصة للجمعية لمزاولة أنشطتها.
2	٠.٩1	٤.٣٠	مسؤول في شركة مساهمة	
٤	٠.٧٢	٤.١٢	مراجع خارجي	
٧	٠.٨8	٣.٦٣	مراجع داخلي	عدم إلزام المراجعين الداخليين بالحصول على عضوية الجمعية.
٧	٠.٩٥	٣.٨٠	مسؤول في شركة مساهمة	
٦	0.7١	٣.٩٦	مراجع خارجي	
٤	٠.٩٠	٣.٨٧	مراجع داخلي	عدم إلزام المراجعين الداخليين بالحصول على شهادة المراجع الداخلي المعتمد CIA.
٣	٠.٨٥	٤.٢٧	مسؤول في شركة مساهمة	
٣	٠.٧١	٤.٤٨	مراجع خارجي	
٣	٠.٨٢	٤.٠٠	مراجع داخلي	عدم تمتع الجمعية بالسلطة التي تمكنها من إلزام المراجعين الداخليين بتطبيق
٥	٠.٩٤	٤.١٠	مسؤول في شركة مساهمة	

١	٠.٨٥	٤.٧٠	مراجع خارجي	إصدارتها.
٥	٠.٦٨	٣.٨٠	مراجع داخلي	عدم متابعة العديد من المراجعين الداخليين لما يصدر عن الجهات ذات العلاقة من معايير وقواعد تنظم مزاوله عمل المراجعة الداخلية.
٦	٠.٨٢	٣.٩١	مسؤول في شركة مساهمة	حدائثة الاهتمام بالمراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية كمهنة معترف بها أسوةً بالمراجعة الخارجية.
٧	٠.٨٠	٣.٨١	مراجع خارجي	
٦	٠.٨٩	٣.٧٢	مراجع داخلي	
٤	٠.٨٦	٤.١٤	مسؤول في شركة مساهمة	
٥	٠.٧٧	٤.٠١	مراجع خارجي	

٢/٦/٣/٣ التحليل الاستدلالي:

الأهمية تفوق المتوسط ومن غير وجود اختلافات معنوية بينها باستخدام اختبار كروسكال واليس (راجع جدول رقم ١٤)، فإن ذلك يعني قبول الفرض السابع للبحث، والذي ينص على "توجد العديد من المعوقات التي تحد من قدرة الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين على تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين.

أوضحت الإحصاءات الوصفية الواردة في الجدول السابق أن جميع فئات العينة أعطت أهمية عالية للمعوقات التي تحد من قدرة الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين على تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين (وإن وجد تفاوت بينها في بعض المعوقات)، ونظراً لأن هذه

جدول رقم (١٤) الفروق بين العينات الثلاث على اختبار كروسكال واليس

ملاحظات	مستوى الدلالة	قيمة اختبار كروسكال واليس	متغيرات قائمة الاستبيان
توجد فروق بين العينات الثلاث (مراجع داخلي، مسؤول في شركة، مراجع خارجي)	دال عند مستوى 0.01	0.01	مقومات مزاوله مهنة المراجعة الداخلية. اعتماد تقديم المهنة بشكل أساسي على الجهود الذهني
لا توجد فروق بين العينات الثلاث (مراجع داخلي، مسؤول في شركة، مراجع خارجي)	غير دال	٠.٣	مؤشرات زيادة الاهتمام بالمراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية.
توجد فروق بين العينات الثلاث (مراجع داخلي، مسؤول في شركة، مراجع خارجي)	دال عند مستوى 0.0٥	0.0٤	مقومات التأهيل المهني للمراجعين الداخليين. التعليم (من خلال حصول المراجع الداخلي على مؤهل جامعي ذو مقررات مناسبة للمراجعة الداخلية).
لا توجد فروق بين العينات الثلاث (مراجع داخلي، مسؤول في شركة، مراجع خارجي)	غير دال	0.4	مدى ملاءمة التأهيل المهني للمراجعين الداخليين لاداء المهام التقليدية والمعاصرة لنشاط المراجعة الداخلية.
توجد فروق بين العينات الثلاث (مراجع داخلي، مسؤول في شركة، مراجع خارجي)	دال عند مستوى 0.01	0.0٣	الدور المأمول من الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين في تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين. التواصل مع المؤسسات التعليمية لحثها على التركيز على الجانب المهني في المراجعة الداخلية، بالإضافة للجانب العلمي.
لا توجد فروق بين العينات الثلاث (مراجع داخلي، مسؤول في شركة، مراجع خارجي)	غير دال	٠.١٥	المعوقات التي تحد من قدرة الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين على تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين.

٤. نتائج وتوصيات البحث:

١/٤. نتائج البحث:

١. يعتمد وجود مهنة المراجعة الداخلية - على غرار مهنة المراجعة الخارجية - على عدة مقومات، من أهمها تمتع مزاولي المراجعة الداخلية بالتأهيل المهني الكافي والمناسب.

٢. تزايد في السنوات الأخيرة الاهتمام بالمراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية بمهنة المراجعة الداخلية، ومن أهم الدلائل على ذلك انشاء الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين، وقيام هذه الجمعية بترجمة معايير المراجعة الداخلية وقواعد آداب وسلوك المهنة الصادرة عن IIA.

٣. يعتمد التأهيل المهني للمراجعين الداخليين على توافر عدة مقومات أساسية من أهمها وجود منظمة مهنية للمراجعين الداخليين تتولى تنظيم ممارسة المهنة.

٤. التأهيل المهني للمراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية يمكنهم من أداء المهام التقليدية للمراجعة

الداخلية خاصةً التأكد من توافر وسائل حماية للأصول، والتحقق من الالتزام بالقوانين واللوائح. إلا أن هذا التأهيل لا يمكنهم من أداء المهام المعاصرة والمتمثلة في تقييم عملية إدارة الخطر، وتدعيم آليات الحوكمة في المنشأة.

٥. يقع على عاتق الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين دوراً هاماً في تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين. ويعتمد هذا الدور على عدة عناصر من أهمها زيادة عدد أعضائها، وإجراء اختبارات الزمالة بهدف قياس التأهيل المهني لهم، وتوفير كفاءات مؤهلة مهنيّاً يمكنها تولي زمام القيادة في القطاعين الحكومي والخاص.

٦. يجد من قدرة الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين على تحقيق أهدافها والقيام بالدور المتوقع منها بعض المعوقات وعلى رأسها عدم تمتعها بالسلطة التي تمكنها من الزام المراجعين الداخليين بتطبيق إصداراتها، حيث ان هذه السلطة معنوية، وأن التزام المراجعين

الداخليين بإصدارات الجمعية التزام
أدبي وليس قانوني.

٢/٤. توصيات البحث:

١. تزويد الجمعية السعودية للمراجعين
الداخليين بالموارد المالية والبشرية
اللازمة لمزاولة أنشطتها، مما
يمكنها من تحسين التأهيل المهني
للمراجعين الداخليين بالمملكة.

٢. منح الجمعية السعودية للمراجعين
الداخليين السلطة التي تمكنها من
إلزام المراجعين الداخليين بتطبيق
إصدارتها، خاصة ما يتعلق بمعايير
المراجعة الداخلية وقواعد آداب
وسلوك المهنة، وذلك على غرار
الهيئة السعودية للمحاسبين
القانونيين.

٣. عقد اللقاءات والملتقيات المهنية مما
قد يمكنها من زيادة عدد أعضائها.

٤. التواصل مع قطاعات الأعمال
ومحاولة اقناعهم بأهمية حصول
المراجعين الداخليين بها على زمالة
الجمعية السعودية للمراجعين
الداخليين، وأن يكون ذلك شرطاً
تضعه عند توظيف المراجعين
الداخليين.

٥. التواصل مع الجهات الرقابية لحثها
على إلزام قطاعات الأعمال بمطالبة
المراجعين الداخليين الحاليين
بالحصول على زمالة الجمعية
السعودية للمراجعين الداخليين.

٦. نشر ثقافة تطبيق المعايير الدولية
للممارسة المهنية للمراجعة الداخلية
في منشآت الأعمال في المملكة
العربية السعودية.

٧. قيام الجمعية السعودية للمراجعين
الداخليين بإجراء اختبارات الزمالة
للحصول على شهادة المراجع
الداخلي المعتمد CIA، وذلك بهدف
قياس التأهيل المهني للمراجعين
الداخليين، وعدم الاكتفاء بعقد
الدورات المؤهلة لهذه الاختبارات.

٨. إجراء بحوث علمية في نفس المجال
لاستطلاع آراء أطراف أخرى ذات
علاقة بالمراجعة الداخلية مثل
مصلحة الزكاة والدخل ومجلس
إدارة الجمعية السعودية للمراجعين
الداخليين.

٥. حدود البحث:

يدرك الباحثان أن الجمعية السعودية
للمراجعين الداخليين حديثة النشأة نسبياً،
ومن ثم لا يهدف البحث إلى تقييم الدور

الحالي للجمعية فيما يتعلق بتحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية، بل الدور المأمول منها.

٦. المراجع المستخدمة:

أولاً المراجع العربية:

١. أبو السعود، د. ماجد (٢٠٠٥)، " دور المراجعة الداخلية في حوكمة الشركات"، بحث مقدم في المؤتمر العلمي الأول بعنوان التدقيق الداخلي في اطار حوكمة الشركات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية - القاهرة، ٢٤-٢٦ سبتمبر.
٢. أحمد، د. عبدالله عبدالسلام، كمال، د. آمال محمد (٢٠٠٦)، "نموذج مقترح لتطوير أداء المراجعة الداخلية في ضوء إدارة الخطر"، مؤتمر مستقبل مهنة المحاسبة والمراجعة في عالم متغير، جامعة القاهرة، يونيو.
٣. بخيت، أ. محمد نظمي عبد النبي (٢٠٠٤)، "قياس وتفسير البعد المعرفي للمراجع لزيادة كفاءة وفعالية عملية المراجعة - نموذج مقترح"، رسالة دكتوراه غير

منشورة، كلية التجارة - جامعة عين شمس.

٤. بن غربية، سالم محمد (١٩٩٠)، "أهمية التكامل بين البحث العلمي والمهنة والتعليم المحاسبي"، مجلة البحوث الاقتصادية، مركز البحوث الاقتصادية - بنغازي، ٢٤.

٥. جمعة، د. أحمد حلمي (٢٠٠٤)، "إدراك الإدارة العليا لتطوير المعرفة في مهنة التدقيق الداخلي وتأثيره على دور المدقق الداخلي: دراسة تحليلية اختبارية في منظمات الأعمال الأردنية، المؤتمر العلمي السنوي الثالث بعنوان "إدارة المعرفة في العالم العربي"، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة الزيتونة الأردنية، المملكة الأردنية الهاشمية، في الفترة من ٢٧-٢٩/٤/٢٠٠٤.

٦. الحسان، عطا الله (٢٠٠٨)، مدى مواكبة المدققين الداخليين لمتطلبات تكنولوجيا معلومات قوانين الرقابة الداخلية في شركات المساهمة السعودية، المنارة، ١٤.

٧. الديسطي، د. محمد محمد عبد القادر (٢٠٠٧)، "هل يتبع المراجعون الداخليون ممارسات تحقيق الجودة؟ دراسة تطبيقية في الشركة المصرية الكبرى"، **المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة - جامعة المنصورة**، ع ٢٤.
٨. السلطان، سلطان محمد (١٩٩٦)، "التأهيل العلمي المهني لمراجع الحسابات الخارجي - دراسة مقارنة بين المملكة العربية السعودية والولايات المتحدة الأمريكية، **مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة - الاسكندرية**، ع ٢٤.
٩. شاهين، د. إبراهيم عثمان، **المراجعة- دراسات معاصرة وحالات عملية، جهاز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي - جامعة حلوان، الطبعة الثامنة، ٢٠١٣**.
١٠. الشريف، علي مصطفى (٢٠٠٠)، "التوسع في التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل"، **مجلة البحوث الاقتصادية، مركز البحوث الاقتصادية - بنغازي**، ع ٢٠١٤.
١١. صبيحي، د. محمد حسني عبدالجليل (١٩٩٢)، "تطوير التأهيل العلمي والعملية للمحاسبين والمراجعين لزيادة الكفاءة المهنية في جمهورية مصر العربية"، **المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة - جامعة المنصورة**. ع ٦٥.
١٢. غنيم، د. أحمد الرفاعي، صبري، د. نصر محمود (٢٠٠٠)، **التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام البرنامج الجاهز SPSS**، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
١٣. القحطاني، د. سالم بن سعيد؛ العامري، د. أحمد بن سالم؛ آل مذهب، د. معدي بن محمد؛ العمر، د. بدران بن عبدالرحمن (١٤٢٥هـ/٢٠٠٤م)، **منهج البحث في العلوم السلوكية مع تطبيقات على SPSS**، الطبعة الثانية، مكتبة العكيبان - الرياض.
١٤. قرار مجلس الوزراء السعودي رقم (١٢٩)، "اللائحة الموحدة لوحدات المراجعة الداخلية في

المحاسبة"، الجمعية السعودية
للمحاسبة، ع ٢٤.

١٩. موقع الجمعية السعودية
للمراجعين الداخليين

(<http://www.iaa.org.sa>).

٢٠. النجار، د. عبدالله بن عمر
(٢٠٠٢): "الصعوبات التي تواجه
الباحثين في بناء الاستبانة
وإستخدامها كوسيلة لجمع البيانات"،
مجلة الدراسات والبحوث التجارية،
(كلية التجارة ببها - جامعة
الزقازيق)، ع ١٤.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Aghghaleh, Shabnam Fazli;
Mohamed, Zakiah
Muhammaddun and Ahmad,
Azlina (2014), "The Effects of
Personal and Organizational
Factors on Role Ambiguity
amongst Internal Auditors",
**International Journal of
Auditing**, Vol. 18, No. 2, July.
2. Arena, A. and Azzone, G.
(2005), "Development trends
and future prospects of internal

الاجهزة الحكومية والمؤسسات
العامّة"، ١٤٢٨/٤/٦.

١٥. قرار مجلس الوزراء السعودي
رقم (٢٣٥) بتاريخ ١٤٢٥/٨/٢٠
هـ والقاضي بالموافقة على عقد
ديوان المراقبة العامة بعقد ندوة
سنوية حول "سبل تعزيز التعاون
لتحقيق أهداف المراجعة الشاملة
والرقابة على الأداء" مع الجهات
المشمولة برقبته.

١٦. قرار مجلس الوزراء السعودي
رقم (٨٤) بتاريخ ١٤٣٢/٠٣/٢٥ هـ،
الموافق ٢٠١١/٠٢/٢٨ م والقاضي
بالموافقة على تنظيم الجمعية
السعودية للمراجعين الداخليين.

١٧. محمود، د. سمير عبدالغني،
جرجس، جرجس عبده (٢٠٠٠)،
"إطار مقترح لمعايير الإرتقاء بحياد
المراجع الداخلي (دراسة نظرية
تطبيقية)"، **المجلة العلمية للاقتصاد
والتجارة**، كلية التجارة - جامعة
عين شمس، ع ١٤.

١٨. مرسي، أ. محمد إدريس
(٢٠٠٨)، "المراجع الداخلي شريكاً
ومساعداً أميناً للإدارة، مجلة

- Future of the Certified Internal Auditor and the Internal Auditing Profession“, **Journal of Education for Business**, Vol. 75, No. 4, Mar/Apr.
8. Burton, F. Greg; Starliper, Matthew W.; Summers, Scott L. and Wood; David A. (2015), "The Effects of Using the Internal Audit Function as a Management Training Ground or as a Consulting Services Provider in Enhancing the Recruitment of Internal Auditors", **Accounting Horizons**, March, Vol. 29, No. 1.
 9. Chambers, Andrew D. (2014), "Guidance on internal audit's interface with regulators: An analysis and appraisal of recent developments“, **Managerial Auditing Journal**, Vol. 29, No. 3.
 10. Chambers, Richard F. and McDonald, Paul (2013), "7 Attributes of Highly Effective Internal Auditors“, **The Institute of Internal Auditors** audit“, **Managerial Auditing Journal**, Vol. 12, No. 4/5.
 3. Arens, Alvin A.; Elder, Randal J. and Beasley, Mark S. (2014), **Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach**, Fifteenth Edition, New Jersey, Prentice Hall.
 4. Asein, Abel Aig (2000), "Internal Audit and Value Creation“, **The Nigerian Accountant**, July/September.
 5. Balkaran, L. (2008), Two sides of auditing: Despite their obvious similarities, internal auditing and external auditing have an array of difference, **Internal Auditor**, October.
 6. Bishop, Carol C.; Boyle, Douglas M.; Clune, Richard R. and Hermanson, Dana R. (2012), "A Different Model for Doctoral Education in Accounting and Auditing: Student and Faculty Reflections“, **Current Issues in Auditing**, Vo. 6, No 1.
 7. Brody, Richard G. and Frank, Kimberly E. (2000), "The

- [mpl?category=Education/October](#), 2003).
15. International Standards on Auditing (ISAs) (2009), International Standard on Auditing (610) "Using the Work of Internal Auditors", **International Federation of Accountants (IFAC)**, 545 Fifth Avenue, 14th Floor, New York, New York 10017 USA, **website <http://www.ifac.org>**.
 16. Jeffrey, Chris (2008), "How Internal Audit Adds Strategic Value", **Financial Executive**, Vol. 24, No. 10; December.
 17. Johl, Shireenjit K.; Johl, Satirenjit Kaur; Subramaniam, Nava and Cooper, Barry (2013) "Internal audit function, board quality and financial reporting quality: evidence from Malaysia", **Managerial Auditing Journal**, Vol. 28, No. 9.
 18. Lenz, Sarens (2012), Reflections on the Internal Auditing Profession: What **Research foundation**. www.theiia.org/, Altamonte Springs, Florida.
 11. Ege, Matthew S. (2015), "Does Internal Audit Function Quality Deter Management Misconduct?", **The Accounting Review**, March, Vol. 90, No. 2.
 12. Gramling, Audrey A. and Myers, Patricia M. (1997), "Practitioners' and Users' Perceptions of the Benefits of Certification of Internal Auditors", **Accounting Horizons**, Vol. 11, No. 1, March.
 13. Hassall, Trevor, Dunlop, Alex and Lewis, Sarah (1996) "Internal audit education: exploring professional competence", **Managerial Auditing Journal**, Vol. 11, No. 5.
 14. IFAC Education Committee (2003), IES3: Professional Skills, (www.ifac.org/store/category.t

- Practice & Theory**, February, Vol. 34, No. 1.
23. Ramamoorti, Sridhar (2003), "Internal Auditing: History, Evolution and Prospects", **The Institute of Internal Auditors Research foundation**. www.theiia.org/, Altamonte Springs, Florida.
 24. Ridley, Anthony J. (2001), "The Underutilized Internal Auditor - Issues And Answers", **The Institute of Internal Auditors**, Altamonte Springs, Florida, USA, September.
 25. Roth, James, (2003), How do internal auditors add value?, **The Internal Auditor**, Altamonte Springs: February, Vol. 60, No. 1.
 26. Sarens, G. and Beelde, Ignace De (2006), "Internal auditors' perception about their role in risk management: A comparison between US and Belgian companies", **Managerial Auditing Journal**, Vol. 27, No. 6.
 19. Lin, Shu; Pizzini, Mina; Vargus, Mark; Bardhan, Indranil R (2011), "The Role of the Internal Audit Function in the Disclosure of Material Weaknesses", **The Accounting Review**, Vol. 86, No. 1, Jan.
 20. Lindow, Paul E .& Race, Jill D. (2002), "Beyond Traditional Audit Techniques", **Journal of Accountancy**, July.
 21. Mihret, Dessalegn Getie, and Woldeyohannis, Getachew Zemenu, (2008), "Value-added role of internal audit: an Ethiopian case study", **Managerial Auditing Journal**, Vol. 23, No. 7.
 22. Pizzini, Mina; Lin, Shu; and Ziegenfuss, Douglas E. (2015), "The Impact of Internal Audit Function Quality and Contribution on Audit Delay", **AUDITING: A Journal of**

- Neidermeyer, A. A. and Neidermeyer, Presha E., (2013), "Internal and external auditor ethical decision-making", **Managerial Auditing Journal**, Vol. 28, No. 4.
31. Stefaniak, C.; Houston, R. and Cornell, R. (2012), "The effects of employer and client identification on internal and external auditors' evaluations of internal control deficiencies", **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, Vol. 31, No (1).
32. Stefaniak, Chad M. and Cornell, Robert M. (2011), "Social Identification and Differences in External and Internal Auditor Objectivity", **Current Issues in Auditing**, Vo. 5, No. 2.
33. Stewart, Jenny and Subramaniam, Nava (2010), "Internal audit independence and objectivity: emerging research opportunities", **Managerial Auditing Journal**, Vol. 21, No. 1/2.
27. Sarens, Gerrit; Allegrini, Marco; D'Onza, Giuseppe; and Melville, Robert (2011), "Are internal auditing practices related to the age of the internal audit function?; Exploratory evidence and directions for future research", **Managerial Auditing Journal**, Vol. 26, No. 1.
28. Soh, D. S., and Martinov-Bennie, N. (2011), "The internal audit function: perceptions of internal audit roles, effectiveness and evaluation", **Managerial Auditing Journal**, Vol. 26 No.7.
29. Spekle, Roland F., et al. (2007), "Sourcing of Internal Auditing: An Empirical Study", **Management Accounting Research**, Vol. 18, No. 1, March.
30. Sr, Donald F. Arnold; Dorminey, Jack W.;

38. The Institute of Internal Auditors (2012), "The Top Internal Audit Skills Being Recruited in 2012," Chambers on the Profession, August <http://www.theiia.org/blogs/chambers/index>.
39. The Institute of Internal Auditors (2014), "Sustaining an Ethical Culture", **TONE AT THE TOP**, No 68, June.
40. The Institute of Internal Auditors (2013), "Code Of Ethics And International Standards For The Professional Practice Of Internal Auditing", **IIA**. London, March.
41. Vinten, Gerald (2004), "The Future of UK Internal Audit Education (Secularisation and Submergence?), **Managerial Auditing Journal**, Vol. 19, No. 5.
42. Whitley, J. (2005), Internal Auditing's Role in Corporate Governance, **The Internal Auditor**, Vol. 62, No. 5.
- Managerial Auditing Journal**, Vol. 25, No. 4.
34. The Institute of Internal Auditor (2013), "International standards for the professional practice of Internal Auditing", Altamonts spring, Florrida, USA, **IIA**. **Web: <http://www.theiia.org>**.
35. The Institute of Internal Auditors (1999), "Internal Auditing Definition", **IIA**, Altamonte Springs, Florida, USA, June.
36. The Institute of Internal Auditors (2003a), "Simply Good Business", **Tone at the Top**, (August). Altamonte Springs, **The Institute of Internal Auditors Research foundation**, www.theiia.org/, Altamonte Springs, Florida.
37. The Institute of Internal Auditors (2012), "Internal Audit Capabilities and Needs Survey", Protiviti, 2012:<http://protiviti.com/IAsurvey>.

and directions for future research“, **Managerial Auditing Journal**, Vol. 28, No. 6.

43. Zaman, Mahbub, and Sarens, Gerrit (2013) “Informal interactions between audit committees and internal audit functions: Exploratory evidence

استبيان بشأن
التأهيل المهني للمراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية
والدور المأمول من الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين

سعادة الزميل الفاضل/

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نقدم لسعادتكم هذا الاستبيان من أجل الاستفادة من الخبرة التي تتمتعون بها للإجابة عن بعض التساؤلات التي يمكن من خلالها معرفة مدى تمتع المراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية بالتأهيل المهني الكافي والمناسب بالشكل الذي يمكنهم من أداء مهام المراجعة الداخلية بكفاءة وفعالية، والدور المأمول من الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين في تحسين هذا التأهيل، وذلك بهدف الخروج بمجموعة من النتائج والتوصيات التي نأمل أن تُحسن من مستوى التأهيل المهني للمراجعين الداخليين في المملكة، وتدعم الدور المتوقع من الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين في تحسين مستوى هذا التأهيل.

الباحثان

د. عبد الرحمن بن محمد الرزين د. أشرف محمد إبراهيم منصور

البريد الإلكتروني: amamansour@hotmail.com

الاستبيان

الجزء الأول: المعلومات العامة:

- قد يجمع سعادتكم بين أكثر من صفة من الصفات التالية، لذا نرجو وضع علامة (√) أمام الصفة التي من خلالها تحبون سعادتكم على تساؤلات هذا الاستبيان:

مراجع داخلي	مسؤول في شركة مساهمة	مراجع خارجي

- القطاع الذي تعملون به سعادتكم:

- () القطاع الحكومي:
- () إدارة حكومية. () مؤسسة أو هيئة عامة.
- () القطاع الخاص:
- () الشركات المساهمة: القطاع الذي تعمل فيه الشركة (.....)
- () أخرى، هي

- عضوية سعادتكم للمنظمات المهنية أو العلمية:

- () لست عضواً في أي منظمة مهنية أو علمية.
- () عضو في الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين.
- () عضو في الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين.
- () عضو في جهة أخرى هي

- المؤهل العلمي لسعادتكم:

- () أقل من بكالوريوس. () بكالوريوس. () ماجستير. () دكتوراه.
- () شهادة زمالة مهنية، مثل CPA أو SOCPA.
- () أخرى هي

- عدد سنوات الخبرة لسعادتكم:

- () أقل من ٥ سنوات. () من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات.
- () من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة. () ١٥ سنة فأكثر.

- طبيعة التخصص العملي لسعادتك:

() محاسبية. () مالية () إدارية () أخرى هي (نرجو ذكرها)

الجزء الثاني: المعلومات البحثية:

(١) الرجاء إبداء رأيك حول درجة موافقتك على توافر كل مقوم من مقومات مهنة المراجعة الداخلية التالية في المملكة العربية السعودية، بوضع علامة (√) أمام الخيار المناسب:

مقومات مزاوله مهنة المراجعة الداخلية	موافق تماما	موافق إلى حد ما	محايد	غير موافق إلى حد ما	غير موافق إطلاقا
١. اعتراف المجتمع بأهمية الخدمات التي تقدمها مهنة المراجعة الداخلية.					
٢. تمتع مزاولي مهنة المراجعة الداخلية بالتأهيل المهني الكافي والمناسب.					
٣. اعتماد تقديم المهنة بشكل أساسي على المجهود الذهني.					
٤. وجود برامج لمراقبة جودة الأداء المهني.					
٥. وجود مجموعة من القواعد تحكم السلوك المهني لأعضاء المهنة.					
٦. وجود مجموعة من المعايير تحكم أداء العمل المهني.					

(٢) الرجاء إبداء رأيك حول درجة موافقتك على كل مؤشر من المؤشرات التالية والتي تؤكد على اتخاذ المملكة العربية السعودية لخطوات جادة نحو الاهتمام بالمراجعة الداخلية، بوضع علامة (√) أمام الخيار المناسب:

مؤشرات زيادة الاهتمام بالمراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية	موافق تماما	موافق إلى حد ما	محايد	غير موافق إلى حد ما	غير موافق إطلاقا
١. إضافة العديد من الجامعات السعودية لمقرر مستقل للمراجعة الداخلية ضمن مقرراتها الدراسية في برنامج المحاسبة.					
٢. إنشاء الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين.					
٣. قيام الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين بترجمة معايير المراجعة الداخلية وقواعد آداب وسلوك المهنة الصادرة عن المعهد الدولي للمراجعين الداخليين.					
٤. قيام الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين بعقد المؤتمرات والدورات التدريبية والندوات التثقيفية من أجل تحسين التأهيل المهني.					
٥. قيام الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين بتحفيز المراجعين الداخليين على دخول اختبارات الزمالة للحصول على شهادة مراجع داخلي معتمد (CIA).					

(٣) الرجاء إبداء رأيك حول درجة موافقتك على كل مقوم من مقومات التأهيل المهني للمراجعين الداخليين التالية بوضع علامة (√) أمام الخيار المناسب:

غير موافق إطلاقاً	غير موافق إلى حد ما	محايد	موافق إلى حد ما	موافق تماماً	مقومات التأهيل المهني للمراجعين الداخليين
					١. التعليم: من خلال حصول المراجع داخلي على مؤهل جامعي ذي مقررات مناسبة للمراجعة الداخلية.
					٢. التدريب الإلزامي: من خلال البرامج والدورات التدريبية أو قضاء فترة من التدريب في مجال المراجعة الداخلية قبل مزولة المهنة.
					٣. اجتياز اختبار الزمالة للحصول على شهادة المراجع الداخلي المعتمد (CIA).
					٤. الترخيص الرسمي: من خلال منح المراجع الداخلي ترخيص مزاوله المهنة بعد التأكد من استيفائه لمتطلبات وشروط منح الترخيص.
					٥. التعليم المهني المستمر: للإحاطة بالتطورات المهنية والقانونية والعلمية ذات العلاقة.
					٦. وجود منظمة مهنية للمراجعين الداخليين تتولى تنظيم ممارسة المهنة، وتهتم بشؤون أعضائها من المراجعين الداخليين.
					٧. اشتراط حد أدنى من الخبرة، مقاس بعدد سنوات العمل في مجال المراجعة الداخلية قبل مزولة المهنة في نشاطات معينة (على سبيل المثال، الشركات ذات المخاطر الأعلى).

(٤) الرجاء إبداء رأيك حول درجة موافقتك على مدى كفاية وملاءمة التأهيل المهني الحالي للمراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية على قيامهم بكل مهمة من مهام نشاط المراجعة الداخلية التالية، بوضع علامة (√) أمام الخيار المناسب:

غير موافق إطلاقاً	غير موافق إلى حد ما	محايد	موافق إلى حد ما	موافق تماماً	مدى كفاية وملاءمة التأهيل المهني الحالي للمراجعين الداخليين في المملكة العربية السعودية على قيامهم بكل مهمة من مهام نشاط المراجعة الداخلية التالية:
					١. التأكد من توافر وسائل حماية كافية ومناسبة للأصول.
					٢. التأكد من قدرة المنشأة على بلوغ الأهداف.

					٣. التأكد من توافر وسائل منع واكتشاف العث.
					٤. تقييم نظام الرقابة الداخلية بالمنشأة.
					٥. التحقق من صحة المعلومات المالية والتشغيلية.
					٦. فحص الأنشطة التشغيلية.
					٧. التحقق من الالتزام بالقوانين واللوائح.
					٨. تقييم عملية إدارة الخطر في المنشأة.
					٩. تدعيم اليات الحوكمة في المنشأة.

(٥) الرجاء إبداء رأيك حول درجة موافقتك على كل دور من الأدوار التالية، والتي يمكن من خلالها أن تحسن الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين من التأهيل المهني للمراجعين الداخليين، بوضع علامة (√) أمام الخيار المناسب:

غير موافق إطلاقاً	غير موافق إلى حد ما	محايد	موافق إلى حد ما	موافق تماماً	الدور المأمول من الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين في تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين
					١. السعي نحو زيادة عدد أعضائها.
					١. توفير كفاءات مؤهلة مهنيًا يمكنها تولي زمام القيادة في القطاعين الحكومي والخاص.
					٢. التواصل مع قطاعات الأعمال بحيث يكون حصول المراجعين الداخليين على زمالة الجمعية شرطاً تضعه هذه القطاعات عند توظيف المراجعين الداخليين.
					٣. التواصل مع الجهات الرقابية لحث القطاعات التابعة لها لإلزام المراجعين الداخليين الحاليين بالحصول على زمالة الجمعية.
					٢. التواصل مع المؤسسات التعليمية لحثها على التركيز على الجانب المهني في المراجعة الداخلية، بالإضافة للجانب العلمي.
					٣. عقد الملتقيات المهنية ذات العلاقة لمناقشة الجوانب المختلفة للمراجعة الداخلية.
					٤. الاستفادة من تجارب المنظمات المهنية ذات العلاقة بمهنة المراجعة الداخلية داخل المملكة وخارجها.
					٥. نشر ثقافة تطبيق المعايير الدولية للممارسة المهنية للمراجعة الداخلية في منشآت الأعمال في المملكة العربية السعودية.
					٦. عقد الدورات التدريبية المتخصصة ذات

					العلاقة بالمراجعة الداخلية.
					٧. إجراء اختبارات الزمالة بهدف قياس التأهيل المهني للمراجعين الداخليين.
					٨. تحفيز المراجعين الداخليين على الحصول على شهادة المراجع الداخلي المعتمد CIA.

(٦) الرجاء إبداء رأيك حول درجة موافقتك على كل معوق من المعوقات التالية، والتي قد تُحد من قدرة الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين على تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين، بوضع علامة (√) أمام الخيار المناسب:

غير موافق إطلاقاً	غير موافق إلى حد ما	محايد	موافق إلى حد ما	موافق بشدة	المعوقات التي تحد من قدرة الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين على تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين
					١. قلة الموارد البشرية المنتسبة للجمعية.
					٢. قلة الموارد المالية المخصصة للجمعية لمزاولة أنشطتها.
					٣. عدم إلزام المراجعين الداخليين بالحصول على عضوية الجمعية.
					٤. عدم إلزام المراجعين الداخليين بالحصول على شهادة المراجع الداخلي المعتمد CIA.
					٥. عدم تمتع الجمعية بالسلطة التي تمكنها من إلزام المراجعين الداخليين بتطبيق إصداراتها.
					٦. عدم متابعة العديد من المراجعين الداخليين لما يصدر عن الجهات ذات العلاقة من معايير وقواعد تنظم مزاولة عمل المراجعة الداخلية.
					٧. حداثة الاهتمام بالمراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية كمهنة معترف بها أسوةً بالمراجعة الخارجية.

شكراً لسجاادتكم على حسن تعاونكم،

الباحثان *

* يشكر الباحثان عمادة البحث العلمي بجامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية في المملكة العربية السعودية لتمويلها هذا المشروع عام ١٤٣٥هـ.