

# أثر العلاقة بين بعض عوامل التكوين الذاتي للمدققين الداخليين

## ومستوى الموضوعية في العمل

### لدراسة ميدانية على الشركات المساهمة الأردنية

د. رهام سليمان مقطش

جامعة البلقاء التطبيقية

#### ملخص الدراسة

٢. أشار مدير التدقيق الداخلي في الشركات المساهمة العامة الأردنية بأنه يمكن في بعض الأحيان لعضو فريق التدقيق الداخلي المساهمة في اختيار مركز العمل (موقع أداء العمل) الذي سيقوم بتنفيذ مهام التدقيق فيه حسب طبيعة مهام التدقيق وهذا يؤثر على موضوعية المدققين الداخليين.

٣. أشار مدير التدقيق الداخلي في الشركات المساهمة العامة الأردنية إلى أنه في بعض الحالات يتم تقييم موقع أداء العمل الذي تم تنفيذ مهام التدقيق فيه من قبل المدقق منفرداً (مدقق واحد فقط)، اعتماداً على حجم إدارة التدقيق الداخلي (يمكن أن يكون هناك مدقق داخلي واحد في الشركات الصغيرة فقط).

٤. أشار مدير التدقيق الداخلي في الشركات المساهمة العامة الأردنية إلى وجود أحكام مهنية مسبقة لدى المدقق الداخلي في كثير من الأحيان عن مركز العمل قبل تنفيذ مهام التدقيق فيه اعتماداً على طبيعة المهام المنفذة.

استهدفت هذه الدراسة تحديد أثر العلاقة بين بعض عوامل التكوين الذاتي للمدققين الداخليين ومستوى الموضوعية في العمل من خلال دراسة الإطار المعذ من قبل معهد المدققين الداخليين الأمريكي، وتحديد فيما إذا كان هناك فروق في كل من العوامل المستقلة تعزى إلى نوع القطاع. ولتحقيق أهداف الدراسة تمت مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، ومراجعة موقع المعهد الأمريكي للمدققين الداخليين على شبكة الإنترنت، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، كذلك تم تصميم استبانه لجمع البيانات من مجتمع الدراسة (الشركات المساهمة الأردنية) في جميع القطاعات (البنوك، والتأمين، والصناعة، والخدمات). وبعد تحليل البيانات التي تم جمعها من مجتمع الدراسة، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. هناك تأثير إيجابي وكبير لعوامل التكوين الذاتي للمدققين الداخليين على موضوعية المدققين الداخليين في الشركات المساهمة العامة الأردنية، المتعلقة بمفهوم الموضوعية، وقواعد السلوك المهني.

## ١- مقدمة :

مع نمو حجم نشاط الأعمال، وتعدد أهدافه، وتزايد تعقيدات العمل ظهرت الحاجة إلى وجود تأكيدات موضوعية للتحقق من المعلومات الحاسبية المستخدمة في اتخاذ القرارات من قبل الإدارة، "وقام معهد المدققين الداخليين في الولايات المتحدة الأمريكية بتطوير مفهوم التدقيق الداخلي ليشتمل على نوعين من الخدمات وهما: التأكيدات الموضوعية Objective assurances، والخدمات الاستشارية Consulting services، وقام أيضا بتطوير قواعد السلوك المهني لمهنة التدقيق الداخلي وفقا لمفهوم التدقيق الداخلي الجديد".<sup>١</sup>

"وبرز مؤخرا اتجاه عالمي جديد لتطوير الحاكمنية المؤسسية، نتيجة لمواجهة المدققين الداخليين كثيرا من التحديات، والتي تتضمن الزيادة في التعقيد والتكنولوجيا، والحاجة إلى مهارات جديدة، ونطاق أكبر من الخدمات، لمواجهة المنافسة المتزايدة والعولمة؛ الأمر الذي يتطلب من المدققين الداخليين تطوير استراتيجيات جديدة لمواجهة هذه التحديات؛ ونتيجة لذلك أصبحوا يقدمون خدمات واسعة

ومختلفة وقاموا أيضا بتغيير نموذج التدقيق الداخلي، لاعتراهم بأن التغيير في الخدمات التقليدية المقدمة قد يؤدي إلى زيادة المخاطر المتعلقة بالاستقلالية، والموضوعية".<sup>٢</sup>

## ٢- مشكلة الدراسة :

إن الزيادة في أهمية أعمال المدقق الداخلي أدت إلى زيادة الطلب على كل من التأكيدات الموضوعية، والخدمات الاستشارية للمدقق الداخلي، والتي تؤدي إلى زيادة القلق بالنسبة لموضوعية المدقق الداخلي؛ حيث يواجه المدقق الداخلي العديد من العوامل التي تؤثر على موضوعيته، ولا بد من تحديد هذه العوامل من خلال دراسة أثر العلاقة بين بعض عوامل التكوين الذاتي للمدققين الداخليين ومستوى الموضوعية في العمل، والتي حددتها الدراسة بناء على الإطار المعد من قبل معهد المدققين الداخليين الأمريكي، ومعايير معهد المدققين الداخليين الأمريكي المتعلقة باستقلالية نشاط التدقيق الداخلي من أجل عمل التقييم، واتخاذ القرارات غير المتحيزة عند تقديم الخدمات.

وتجيب الدراسة عن السؤالين التاليين:

١. هل تؤثر عوامل التكوين الذاتي للمدققين

الداخليين، (وجود لائحة بقواعد السلوك

<sup>١</sup> أحمد حلمي جمعة، التحكم المؤسسي وأبعاد

التطوير في إطار ممارسة مهنة التدقيق الداخلي

حيث مقدم في المؤتمر العلمي للمهني الخناس:

التحكم المؤسسي واستمرارية المنشأة، جمعية

الخصائص القانونيين الأردنيين، عمان-الأردن

٢٠٠٣، ص ١٠.

<sup>٢</sup> Jane F. Mutchler, and Prawitt, Chang, ٢٠٠١, Independence and Objectivity: A Framework For Internal Auditors, The Institute of Internal Auditors, P.٢٣٦.

#### ٤- الإطار النظري للدراسة :

##### ٤-١ المفهوم المعاصر التدقيق الداخلي:

عرف المعهد الأمريكي للمدققين الداخليين (IIA) التدقيق الداخلي:

"أنه نشاط مستقل، وتأكيد موضوعي، واستشاري صمم من أجل إضافة قيمة للشركة وتحسين عملياتها، ويساعد الشركة في تحقيق أهدافها من خلال الالتزام بمنهج منظم ومنضبط لتقييم وتحسين فاعلية كل من إدارة المخاطر Risk Management والرقابة وعمليات التحكم المؤسسي Governance Processes".

ويوضح المعهد الأمريكي للمدققين الداخليين بأن نشاط التدقيق يتصف بالصفات التالية:-

- الاستقلالية : حيث يكون التدقيق مستقل عن الأنشطة التي تخضع للتدقيق، والوضع المثالي أن يرتبط مع لجنة التدقيق في مجلس الإدارة .
- تأكيد موضوعي : حيث يكون المدقق الداخلي بعيدا عن التحيز أثناء تأدية المهام التدقيقية، ولتعزيز الموضوعية تقوم بعض الشركات باللجوء إلى استخدام أسلوب

المهني، وفهم المدققين الداخليين لمفهوم الموضوعية، وتقييم موقع أداء العمل من قبل المدقق منفردا، وتكليف المدقق بأعمال تنفيذية، واختيار المدقق لموقع تنفيذ المهام، وتأثر المدقق بالشائعات، ووجود أحكام مهنية مسبقة عن مركز العمل) على موضوعية المدققين الداخليين في الشركات المساهمة العامة الأردنية؟

٢. هل يوجد فروق في أثر عوامل التكوين الذاتي للمدققين الداخليين ومستوى موضوعية المدققين الداخليين تعزى لنوع القطاع؟

#### ٣- فرضيات الدراسة :

تنتطق الدراسة من فرضيتين رئيسيتين

هما:

##### الفرضية الرئيسية الأولى:

لا توجد علاقة بين عوامل التكوين الذاتي للمدققين الداخليين العاملين في الشركات المساهمة العامة الأردنية ومستوى الموضوعية في العمل .

##### الفرضية الرئيسية الثانية:

لا يوجد فروق في أثر عوامل التكوين الذاتي على موضوعية المدققين الداخليين تعزى لنوع القطاع.

Andrew D. Bailey, and Andrey A. Gramling, and Sridher, Ramamoorti, ٢٠٠٣. Research Opportunities in Internal Auditing, The Institute of Internal Auditors, P.١٢ .

أحكامهم، وتتضمن قواعد السلوك المهني لهذا المبدأ وفق ميثاق السلوك الأخلاقي لمعهد المدققين الداخليين الأمريكي التي تدعم النزاهة أنه يجب على المدققين الداخليين لتحقيق النزاهة الالتزام بما يلي:-

- أداء عملهم بكل نزاهة واجتهاد ومسؤولية.  
- متابعة القوانين والافصاحات الصادرة عن مهنة التدقيق الداخلي.

- إدراك أي أنشطة غير قانونية، أو أي أعمال غير مصادق عليها Discreditable من قبل مهنة التدقيق الداخلي أو الشركة .

- احترام أهداف الشركة الأخلاقية والمساهمة فيها.

### ● الموضوعية Objectivity :

تتطلب الموضوعية أن يمارس المدققون الداخليون أعلى مستوى من المهنية في جمع، وتقييم، وإيصال المعلومات المتعلقة بالأنشطة، والعمليات موقع الفحص حيث يقوم المدققون الداخليون بعمل الأحكام لجميع الظروف الملانمة، وأن لا تكون هذه الأحكام متأثرة بالمصلحة الشخصية أو بالآخرين.

وتتضمن قواعد السلوك المهني لهذا المبدأ وفق ميثاق السلوك الأخلاقي لمعهد المدققين الداخليين الأمريكي التي تدعم الموضوعية بأنه يجب على المدققين الداخليين:

- عدم المشاركة في أي أنشطة، أو علاقات يمكن أن تضعف الحيادية لديهم كالمشاركة في الأنشطة أو العلاقات التي تتضارب مع

المصادر الخارجية المستقلة (Outsourcing) لنشاط التدقيق الداخلي، حيث تكون عمليات المدقق منضبطة وتخضع للأساليب العلمية والمهنية السليمة في تأدية المهام موضوع التدقيق، ولأهمية هذا الجانب تلجأ بعض الشركات إلى تعيين مدير لتوكيد الجودة في إدارة التدقيق الداخلي.

● استشاري : حيث يكون نشاطاً استشارياً للإدارة العليا ومجلس الإدارة في المواضيع التي ترى الإدارة ضرورة بيان رأي التدقيق فيها.

### ٤-٢ قواعد السلوك المهني

#### :Code of Ethics

تتكون قواعد السلوك المهني الصادرة عن المعهد الأمريكي للمدققين الداخليين على ما يلي:-

١. مبادئ التدقيق الداخلي Principles التي تتكون من: النزاهة Integrity، الموضوعية Objectivity، السرية Confidentiality، الكفاءة المهنية Professional Competency.

٢. ميثاق السلوك الأخلاقي Rules of Conduct. وفيما يلي توضيح لها:

### ● النزاهة Integrity :

إن نزاهة المدققين الداخليين ترسخ الثقة بهم، وبالتالي تعتبر كأساس للاعتماد على

وفق ميثاق السلوك الأخلاقي لمعهد المدققين  
الداخليين الأمريكي التي تدعم الكفاءة بأنه  
يجب على المدققين الداخليين :

- أن يكونوا على قدر من المعرفة،  
والمهارات، والخبرات الضرورية  
واللازمة لتقديم الخدمات .
- تأدية خدمات التدقيق الداخلي وفقاً  
لمعايير التدقيق الداخلي.
- استمرارية تحسين نوعية، وفعالية  
الخدمات المقدمة .

#### ٣-٤ صور التدقيق الداخلي :-

وتتضمن أنواع التدقيق الداخلي ما يلي: ٥

#### ١-٣-٤ التدقيق المالي Financial Audit:

ويقصد به تحليل النشاط الاقتصادي للشركة،  
وتقييم الأنظمة المحاسبية، وأنظمة المعلومات  
والتقارير المالية ومدى الاعتماد عليها.

#### ٢-٣-٤ التدقيق الالتزام Compliance Audit:

وهو عبارة عن مراجعة الضوابط الرقابية  
المالية والتشغيلية والعمليات للحكم على جودة  
وملاءمة الأنظمة التي تم وضعها للتأكد من  
الالتزام بالأنظمة والتشريعات والسياسات  
والإجراءات.

مصلحة الشركة .

- عدم قبول المهام التي يمكن أن تشوه أحكامهم  
المهنية .

- الإفصاح عن الحقائق المادية، والإبلاغ عن  
الأنشطة تحت المراجعة في التقارير .

#### • السرية Confidentiality :

على المدققين الداخليين احترام قيمة،  
وأهمية المعلومات المستلمة، وعدم الإفصاح  
عن أي معلومات بذلك ما لم يكن هناك التزام  
مهني وقانوني للإفصاح، أو وجود صلاحيات  
بذلك .

وتتضمن قواعد السلوك المهني لهذا المبدأ  
وفق ميثاق السلوك الأخلاقي لمعهد المدققين  
الداخليين الأمريكي التي تدعم السرية بأنه  
يجب على المدققين الداخليين:-

- تحمل مسؤولية استخدام وحماية المعلومات  
المستخدمة في تأدية أعمالهم وواجباتهم.

- عدم استخدام أية معلومات لمنفعتهم  
الشخصية، أو استخدامها بشكل مخالف  
للقوانين، وأهداف الشركة الأخلاقية .

#### • الكفاءة المهنية Competency

Professional:

تعتبر الكفاءة المهنية عنصراً  
جوهرياً في تأدية مهام التدقيق الداخلي بشكل  
مناسب. وتشمل الكفاءة المهنية: المعرفة،  
والخبرة، واستمرارية التأهيل ضمن سياسة  
تدريبية منتظمة لكل موظف من موظفي

إدارة التدقيق الداخلي .

وتتضمن قواعد السلوك المهني لهذا المبدأ

'Lawrence B. Sawyer's, and Mortimer A.  
Dittenhofer, and James H. Scheiner ٢٠٠٢, Sawyer's  
Internal Auditing: The Practice of Modern  
Internal Auditing, Fifth Edition, The Institute of  
Internal Auditors, PP:٣٥-٣٧.

- المفاهيم الجديدة لكل من التدقيق الداخلي، ومبادئ التدقيق الداخلي، وطرق الرقابة الداخلية.
- الإلمام بالمخاطر، والفرص المتعلقة بكل من المدققين، والمدقق لهم.
- تطوير أهداف التدقيق العامة والخاصة للمشاريع المنفذة.
- اختبار إجراءات التدقيق، وتوثيق، وتقييم ادله التدقيق باستخدام أساليب إحصائية.
- إعداد نتائج تقارير التدقيق بأشكال مختلفة حسب المستلمين لها.
- متابعة التدقيق Audit Follow-up.
- قواعد السلوك المهني Professional Ethics.
- الأنظمة الإلكترونية المستخدمة في التدقيق في مختلف أنواع تقارير التدقيق.
- كما أعد كل من مؤيلر و ويت الصفات الشخصية التالية لنجاح المدقق الداخلي وهي "والأمانة والاستقامة، والانتماء للشركة، والتواضع، والالتزان، والتعاطف مع الآخرين، وثبات المواقف، والفضول، والمواقف الحاسمة، والتسيظ، والمثابرة، والنشاط، والثقة بالنفس، والشجاعة، والقدرة على إعطاء أحكام سليمة)".<sup>٧</sup>

#### ٣-٣-٤ التدقيق التشغيلي: Operational Audit

وهو مراجعة شاملة للوظائف المختلفة داخل الشركة للتأكد من كفاءة وفعالية وملاءمة هذه الوظائف من خلال الهياكل التنظيمية، وتقييم مدى كفاءة الأساليب الأخرى المتبعة للحكم على مدى تحقيق أهداف الشركة من خلال هذه الوظائف.

#### ٤-٣-٤ التدقيق الإداري Management Audit

وهو يتعلق بتقييم جودة أسلوب إدارة المخاطر، والرقابة ضمن نطاق أهداف الشركة.

#### ٤-٤ مسؤوليات المدقق الداخلي :

لقد حدد كل من راتليف و ردينغ مسؤوليات المدقق الداخلي للقرن الحادي والعشرين كما يلي : يجب أن يكون مؤهلاً للقيام بالتدقيق على العمليات التي تشتمل على أنظمة الرقابة، والأداء، ونظم المعلومات الإلكترونية، والالتزام القانوني، والقوائم المالية، والاحتيايل البيئي Environmental Fraud والأداء، والنوعية، فلذلك يجب على المدقق الداخلي أن يبرع في :

- مهارات التحليل والتفكير Analytical and Critical Thinking

- استخدام الطرق الفعالة لفهم الشخص المدقق له فرداً كان، أو شركة، أو نظام.

Richard L Ratliff, and Kurt F.

Reding, ٢٠٠٧, Introduction to Auditing: Logic, Principles, and Techniques. The Institute of Internal Auditors, Altamonte Springs, Florida, P.xi.

<sup>٧</sup> R Moeller and Witt, H.N., ١٩٩٩, Brinks Modern Internal Auditing, Fifth Edition; New York, John Wiley & Sons, PP: ١٤-١٥.

• الخدمات الاستشارية

**Consulting services**

وعرفها معهد المدققين الداخليين الأمريكي بأنها "خدمات ذات طبيعة استشارية يؤتيها المدقق الداخلي بناءً على طلب محدد من قبل العميل عند تنفيذ المهام، وتحدد طبيعة، وأهداف الخدمات الاستشارية بالاتفاق مع العميل Engagement client، كما يجب على المدقق الداخلي المحافظة على موضوعية الخدمات الاستشارية المقدمة".<sup>١١</sup>

• ٥- الدراسة الميدانية .

• ١- منهجية الدراسة:

قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وتحديد اتجاه العلاقة، ودرجة هذه العلاقة، وقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة (عوامل التكوين الذاتي) والتي تتمثل في: وجود لائحة بقواعد السلوك المهني Code of ethics لدى إدارة التدقيق الداخلي توضح مفهوم الموضوعية، ولا يتم تقييم موقع أداء العمل الذي تم تنفيذ مهام التدقيق فيه من قبل المدقق منفرداً (مدقق واحد فقط)، ومعرفة المدقق الداخلي بمفهوم الموضوعية، وعدم تكليف المدقق الداخلي بأي عمل تنفيذي ما دام ضمن كادر إدارة التدقيق الداخلي، ولا يمكن لعضو فريق التدقيق المساهمة في اختيار مركز العمل (موقع أداء العمل) الذي سيقوم بتنفيذ مهام التدقيق فيه، ولا يتأثر المدقق

٥-٢ الخدمات التي يقدمها المدقق الداخلي:

إن تطور مهنة التدقيق الداخلي، وزيادة التعقيد في عملياته التدقيق الداخلي، أدى إلى الحاجة لعمل تعديلات في مهنة التدقيق الداخلي لمساعدة المدققين الداخليين لإضافة قيمة للمنظمة، ولذلك اصدر معهد المدققين الداخليين الأمريكي في عام ١٩٩٩ دليل تقييم جودة التدقيق الداخلي Quality Assessment Manual for Internal Auditing ، وتم تعديله في عام ٢٠٠٣ وإصدار الطبعة الرابعة، حيث ركز على كل من:<sup>١٢</sup>

• خدمات التوكيد assurance services

وعرفها معهد المدققين الداخليين الأمريكي بأنها "تتعلق بالتقييم الموضوعي للأدلة التي يقدمها المدقق الداخلي لإبداء رأي مستقل، يتعلق بالعمليات، والنظام، وأي مواضيع أخرى حيث يحدد المدقق الداخلي طبيعة، ونطاق التوكيد لتنفيذ المهام، وهناك ثلاث جهات مرتبطة بخدمات التوكيد وهم: الأفراد أو المجموعة المرتبطة بشكل مباشر مع العمليات والنظام، والمدققين الداخليين، والمستخدم".<sup>١٣</sup>

<sup>١١</sup> IIA (a), ٢٠٠٣, Quality Assessment Manual, Forth Edition, P.١.

<sup>١٢</sup> IIA(b), ٢٠٠٣, International Standards For The Professional Practice of Internal Auditing, December ٢٠٠٣, P.١, [www.TheIIA.org/ecm/guidance.cfm](http://www.TheIIA.org/ecm/guidance.cfm).

حيث ترمز : n : حجم العينة، N : حجم المجتمع،  $\sigma^2$  : التباين .

وعلى فرض أن المردود من الاستبيانات (الاستجابة) كان ٨٠% عدل حجم العينة ليصبح:

$$n_{\text{الأصلية}} = n_{\text{المعدلة}} \\ ٠,٨٠$$

وعند التعويض في المعادلة السابقة بلغ حجم العينة في القطاعات الأربعة بالتقريب كما يلي:

قطاع البنوك : (١٧) ، قطاع التأمين : (٢٦) ، قطاع الخدمات : (٣٠) ، قطاع الصناعة : (٣٠).

### ٣-٥ أساليب جمع البيانات وأداة الدراسة:

قامت الباحثة بجمع المعلومات اللازمة لتحقيق أغراض الدراسة من خلال المسح المكتبي والدراسات السابقة والدوريات وشبكة الإنترنت، كما تم جمع بيانات الدراسة الميدانية من خلال استبانة خاصة تم تصميمها لتحقيق أغراض الدراسة، ملحق رقم (١)؛ وتم اعتماد مقياس ( ليكرت) متعدد الأهمية من خمس درجات بحيث تم إعطاء كل درجة مستوى أهمية خاص بها عند تحليلها حسب التالي: ( موافق بشدة ) أخذت رقم (٥)، (موافق) أخذت رقم (٤)، محايد أخذت رقم (٣)، ( غير موافق) أخذت رقم (٢)، (غير موافق بشدة) أخذت رقم ١.

"وَجري اختبار معامل الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا لعينة الدراسة

الداخلي بالشائعات التي تصدر حول مركز العمل (موقع أداء العمل) الذي سيتم تنفيذ مهام التدقيق لديه، ولا توجد لدى المدقق الداخلي أحكام مهنية مسبقة عن مركز العمل قبل تنفيذ مهام التدقيق لديه، وبين المتغير التابع (مستوى الموضوعية للمدققين الداخليين)، ولذلك فإنها تُعد دراسة ارتباطية Correlational .

### ٢-٥ مجتمع وعينة الدراسة.

"يتكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات المساهمة العامة الأردنية في كافة القطاعات (قطاع الصناعة، وقطاع البنوك، وقطاع الخدمات، وقطاع التأمين)، والمدرجة أسهمها في سوق عمان المالي للتداول . وباللغة (٢٠٧) شركة"١١، "استخدمت الباحثة المعادلة التالية لاحتماب حجم العينة وذلك باعتبار الخطأ المسموح به ٠,٠٥ وحدة ومستوى الثقة = ٩٥% كما يلي:"١٢

$$n = \frac{N * \sigma^2}{(N-1) * e^2 / 4 + \sigma^2}$$

١١ سوق الأوراق المالية، بورصة عمان، ٢٠٠٥، لشجرة الاحصائية الشهرية، دائرة الأبحاث والعلاقات الخارجية، عمان-الأردن.

١٢ سليمان، طشوش، ٢٠٠١، أساليب المعينة الإحصائية، الطبعة الأولى، دار الشروق،



القادرة على استيعاب التطورات العالمية  
في مهنة التدقيق الداخلي.

▪ الشهادات المهنية :

بلغ عدد الحاصلين على شهادات مهنية  
CIA شخصان أي ما نسبته (٢%) من  
عينة الدراسة، وعدد الحاصلين على  
CPA (٢٥) شخصا أي ما نسبته  
(٢٤,٨%) من عينة الدراسة، بينما بلغ  
عدد الحاصلين على CMA (٩) أشخاص  
أي ما نسبته (٨,٩%)، بينما بلغ عدد  
الحاصلين على شهادات مهنة أخرى (٣٣)  
شخصا أي ما نسبته (٣٢,٧)، مما يدعم  
النتائج التي سيسفر عنها البحث، إذ أن  
وجود نسبة كبيرة من الحاصلين على  
شهادات مهنية كمديري تدقيق داخلي، يعني  
إمكانية وجود وعي كاف لدى أفراد العينة  
بأهداف ومضامين الدراسة.

▪ المركز الوظيفي :

توزعت الوظائف في إدارة التدقيق  
الداخلي بين (٦٤) مدير تدقيق داخلي،  
و(١٦) مشرف تدقيق داخلي، و(١٧) مدقق  
رئيسي، و(٤) مدقق مساعد، وهذا يعكس  
تنوعاً في الوظائف والخبرات الإدارية  
للمشاركين في عينة الدراسة، مما يساعد  
في توفير إجابات أكثر شمولية حول  
عناصر وأهداف الدراسة.

▪ سنوات الخبرة في التدقيق الداخلي:

كان عدد الذين بلغت خبرتهم من ١-٥  
سنوات (٢٤) شخصا، أي ما نسبته

باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لتفسير  
وتقييم نتائج الدراسة، حيث بلغ معامل كرونباخ  
الداخلي ككل لجميع فقرات الاستبانة  
(٩٤,٩١%) وهي نسبة مقبولة لأغراض  
التحليل، بحيث تجاوزت الحد الأدنى المتفق عليه  
للاعتماد.<sup>١٢</sup>

٥-٤ نتائج تحليل بيانات الدراسة :

▪ الخصائص الديموغرافية :

لقد تم تحليل خصائص العينة باستخدام  
التحليلات الوصفية، والتكرارية، حيث  
يظهر الجدول التالي رقم (١) ملخصاً  
للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة،  
ويمكن عرضها كما يلي:

▪ المؤهل العلمي :

شكل الحاصلين على مؤهل علمي  
دكتوراه ما نسبته (١%) من عينة الدراسة،  
بينما بلغ عدد الحاصلين على مؤهل علمي  
ماجستير ما نسبته (٣٨,٦%) من عينة  
الدراسة، والحاصلين على مؤهل علمي  
بكالوريوس ما نسبته (٦٠,٤%)، ولعل  
سبب ارتفاع حملة الماجستير  
والبكالوريوس في عينة الدراسة يعود إلى  
توجه هذه الشركات نحو تطوير كوادرها  
من خلال استقطاب الكفاءات المتعلمة

<sup>١٢</sup> Uma, Sekaran. ١٩٩٢, Research  
Methods For Managers, New York,  
John Wiley and Sons, P.١٠٤.

(٥٨) شخصاً، أي ما نسبته (٥٧,٤%)، ويفسر ذلك أن الشركات المساهمة العامة تعتمد في تعيين مديري التدقيق الداخلي على خبرتهم في التدقيق الداخلي.

(٢٣,٨%) من عينة الدراسة، بينما بلغ عدد الأشخاص الذين خبرتهم تتراوح بين ١٠-٦ سنوات (١٩) شخصاً، أي ما نسبته (١٨,٨%) من عينة الدراسة، وبلغ عدد الأشخاص الذين خبرتهم ١٠ سنوات فأكثر

جدول (١) التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب المتغيرات

النسبة	التكرار	الفئات	
١,٠	١	دكتوراه	المؤهل العلمي
٣٨,٦	٣٩	ماجستير	
٦٠,٤	٦١	بكالوريوس	
٣١,٧	٣٢	بدون شهادة مهنية	الشهادة المهنية
٢,٠	٢	CIA	
٢٤,٨	٢٥	CPA	
٨,٩	٩	CMA	
٣٢,٧	٣٣	أخرى أذكرها	
٦٣,٤	٦٤	مدير التدقيق الداخلي	المركز الوظيفي
١٥,٨	١٦	مشرف التدقيق الداخلي	
١٦,٨	١٧	المدقق الرئيسي	
٤,٠	٤	المدقق المساعد	
٢٣,٨	٢٤	٥-١	سنوات الخبرة في التدقيق الداخلي
١٨,٨	١٩	١٠-٦	
٥٧,٤	٥٨	١٠ سنوات فأكثر	
٢٧,٧	٢٨	خدمات	القطاع
١٦,٨	١٧	بنوك	
٢٥,٧	٢٦	تأمين	
٢٩,٧	٣٠	صناعة	
		المجموع	

### اختبار التوزيع الطبيعي :

يبين الجدول (٢) ملخصاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعوامل

التكوين الذاتي) للقطاعات الأربعة، ويظهر الجدول أن هناك عدم توافق بين القطاعات (البنوك، والخدمات، والتأمين، والصناعة) في الدراسة بالنسبة لمدى تأثير

(٤,٣٤) وانحراف معياري (٠,٥٠٥)، وترجع الباحثة في ذلك أن قطاع البنوك يركز كثيراً على عوامل التكوين الذاتي وتأثيرها الكبير على مستوى موضوعية المدققين الداخليين، بينما يرى قطاع الخدمات أن عوامل التكوين الذاتي لها تأثير منخفض على مستوى موضوعية المدققين الداخليين.

العوامل في المستوى المذكور في الدراسة، على مستوى موضوعية المدققين الداخليين كما يلي:  
عوامل التكوين الذاتي : بلغت أدنى متوسط حسابي لإجابات العينة بالنسبة لعوامل التكوين الذاتي للمدققين في قطاع الخدمات، حيث بلغ (٣,٧٦) درجة وانحراف معياري (٠,٥١٦)، وبلغ أعلى متوسط حسابي في قطاع البنوك بقيمة

جدول (٢)

القطاع									
Total		صناعة		تأمين		بنوك		خدمات	
Std. Deviation	Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation	Mean
٤,٨٦	٤,١٣	٢,٦٨	٤,٣٢	٤,٢١	٤,١٨	٥,٠٥	٤,٣٤	٥,١٦	٣,٧٦
عوامل التكوين الذاتي									

ويوضح الجدول رقم (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة للقطاعات الأربعة لكافة أسئلة الاستبانة بشكل تفصيلي.

ملحق رقم (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكافة أسئلة الاستبانة للقطاعات الأربعة

القطاع									
Total		صناعة		تأمين		بنوك		خدمات	
Std. Deviation	Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation	Mean
٩,١٢	٤,٤٧	١,٠٤٢	٤,٤٧	٥,٠٤	٤,٥٨	١,١٢١	٤,٤١	٩,٥٦	٤,٣٩
١,٠٢٤	٤,١٨	٥,٠٤	٤,٥٧	٧,٣٦	٤,٣١	٦,٠٦	٤,٣٥	١,٥٠٣	٣,٥٤
٤,٩٥	٤,٥٨	٤,٦٦	٤,٧٠	٤,٧١	٤,٦٩	٤,٩٣	٤,٦٥	٤,٧٦	٤,٣٢
٩,٣٢	٤,٤٥	٣,٤٦	٤,٨٧	١,١٠٤	٤,٥٤	٣,٣٢	٤,٨٨	٩,٥١	٣,٦٤
١,١٨٥	٣,٤٢	١,٠٦٤	٣,٢٠	١,٣٧١	٣,٩٦	١,١٨٥	٣,٨٢	٨,٣٢	٢,٨٩
٧,٠٨	٤,٤٠	٣,٤٦	٤,٨٧	٥,٠٨	٤,٤٦	١,٠١٥	٤,١٨	٦,٣٧	٣,٩٦
١,١٢٦	٣,٤٤	٧,٧٠	٣,٦٠	١,٣٤٣	٢,٧٣	١,١٤٤	٤,٠٦	٩,٢٢	٣,٥٤
									Q١
									Q٢
									Q٣
									Q٤
									Q٥
									Q٦
									Q٧

كما تم استخدام اختبار كولمغروف- سميرونوف للتوزيع الطبيعي على العوامل في المستوى الشخصي في كل القطاعات، والجدول (٤) يوضح ذلك.

## اختبار كولمجروف- سميرنوف للتوزيع الطبيعي

مستوى الدلالة	قيمة Z	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	
.٠٠٠	٢,٤٩٥	.٤٩	٤,١٣	١٠١	عوامل التكوين الذاتي للمدققين الداخليين

## ٢- اختبار تحليل تباين أحادي

## :One-Way Anova

لمعرفة اتجاهات الفروق الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لعوامل التكوين الذاتي، تم استخدام اختبار تحليل تباين أحادي، حيث يبين الجدول (٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha = ٠,٠٥)$  بالنسبة لعوامل التكوين الذاتي حيث بلغت قيمة F المحسوبة  $F(١٠,٦٠١)$  عند مستوى دلالة  $(٠,٠٠٠)$ .

"ويبين الجدول أعلاه أن هناك توزيع غير طبيعي لمتغيرات الدراسة حيث جاءت قيمة (p) المحسوبة أقل من ٠,٠٥ وهي قيمة مستوى المعنوية المستخدم في التحليل الإحصائي في هذه الدراسة، حيث أن عدد مفردات العينة يساوي ١٠١ وهو أكثر من ٣٠ والذي يعتبر إحصائياً الحد الفاصل بين الحجم الصغير والحجم الكبير فإنه يمكن في هذه الحالة افتراض أن التوزيع يقترب من التوزيع الطبيعي وعليه فإنه يمكن استخدام الاختبارات الإحصائية المعلمية مثل اختبار (t) لفحص الفرضيات."<sup>١١</sup>

<sup>١١</sup> عوض، منصور و عزام صبري، و محمد

القناري، و عبد الرحمن سالم، ٢٠٠٢، مقمة

في الإحصاء، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر

والتوزيع، عمان-الأردن، ص: ١٣١-١٣٥.

جدول رقم (٥) تحليل تباين أحادي لعوامل التكوين الذاتي

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
.000	10.601	1.901	3	5.803	Between Groups	عوامل التكوين الذاتي للمدققين الداخليين
		.183	97	17.767	Within Groups	
			100	23.620	Total	

قطاع الخدمات من جهة، و(قطاع البنوك، والتأمين، والصناعة) من جهة أخرى لصالح قطاع البنوك والتأمين والصناعة، كما تم مقارنة قطاع البنوك مع القطاعات الأخرى (الخدمات، والتأمين، والصناعة)، ووجد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين قطاع البنوك والقطاعات الأخرى، ولصالح قطاع البنوك.

### ٣- اختبار المقارنات البعدية بطريقة توكي (Tukey):

يبين الجدول رقم (٦) اختبار المقارنات البعدية لعوامل التكوين الذاتي للقطاعات الأربعة (البنوك، والتأمين، والخدمات، والصناعة) بطريقة توكي، وذلك لتحديد الفروق بين القطاعات، حيث تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أثر عوامل التكوين الذاتي على مستوى موضوعية المدققين الداخليين عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين

جدول رقم (٦) اختبارات المقارنات البعدية للعوامل لعوامل التكوين الذاتي في القطاعات الأربعة

Sig.	Mean Difference (I-J)	القطاع (J)	القطاع (I)	Dependent Variable
.000	0.58	بنوك	خدمات	عوامل التكوين الذاتي للمدققين
.002	0.43	تأمين		
.000	0.57	صناعة		
.000	0.58	خدمات	بنوك	
.604	.10	تأمين		
1.000	-.01	صناعة		
.002	0.43	خدمات	تأمين	
.604	-.10	بنوك		
.601	-.14	صناعة		
.000	0.57	خدمات	صناعة	
1.000	-.01	بنوك		
.601	.14	تأمين		

## ٦- اختبار الفرضيات.

في الشركات المساهمة العامة الأردنية.

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية عوامل في التكوين الذاتي تؤثر على مستوى موضوعية المدققين الداخليين في الشركات المساهمة العامة الأردنية والجدول رقم (٧) يوضح ذلك:

أما نتائج اختبار فرضيات الدراسة فكانت على النحو التالي:

## الفرضية الرئيسية الأولى:

لا توجد عوامل التكوين الذاتي تؤثر على موضوعية المدققين الداخليين

## جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعوامل التكوين الذاتي

مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العوامل	رقم	الرتبة
.٥٠	٤,٥٨	المدقق الداخلي على معرفة تامة بمفهوم الموضوعية.	٣	١
.٩١	٤,٤٧	يوجد لائحة بقواعد السلوك المهني Code of Ethics لدى إدارة التدقيق الداخلي توضح مفهوم الموضوعية.	١	٢
.٩٣	٤,٤٥	لا يتم تكليف المدقق الداخلي بأي عمل تنفيذي ما دام ضمن كادر إدارة التدقيق الداخلي.	٤	٣
.٧١	٤,٤٠	لا يتأثر المدقق الداخلي بالشائعات التي تصدر حول مركز العمل (موقع أداء العمل) الذي سيتم تنفيذ مهام التدقيق لديه.	٦	٤
١,٠٢	٤,١٨	لا يتم تقييم موقع أداء العمل الذي تم تنفيذ مهام التدقيق فيه من قبل المدقق منفرداً (مدقق واحد فقط).	٢	٥
١,١٣	٣,٤٤	لا توجد لدى المدقق الداخلي أحكام مهنية مسبقة عن مركز العمل قبل تنفيذ مهام التدقيق لديه.	٧	٦
١,١٩	٣,٤٢	لا يمكن لعضو فريق التدقيق المساهمة في اختيار مركز العمل (موقع أداء العمل) الذي سيقوم بتنفيذ مهام التدقيق فيه.	٥	٧

الشركات المساهمة العامة الأردنية، حيث جاء العامل رقم (٣) "المدقق الداخلي على معرفة تامة بمفهوم الموضوعية" بأعلى متوسط حسابي

يبين الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعوامل التكوين الذاتي التي تؤثر على موضوعية المدققين الداخليين في

ستتأثر فيها مهام التدقيق، وبالتالي ستتأثر موضوعيتهم سلباً، وقد يبرر ذلك إلى اعتباره كتحدي شخصي للمدقق الداخلي، واختبار قدرته في المحافظة على موضوعيته دون تشويهه، أو حسب طبيعة مهمة التدقيق في مراكز العمل.

للتحقق من قبول الفرضية إحصائياً تم مقارنة متوسطها الحسابي مع الوسط الفرضي (٣) معيار قبول الفرضية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥=□)، والجدول (٨) يوضح ذلك.

بلغ (٤,٥٨) وانحراف معياري (٠,٥٠)، ويعود ذلك إلى أهمية مفهوم الموضوعية، وتركيز المديرين على توضيحه للمدققين الداخليين من خلال وجود لائحة بقواعد السلوك المهني في الشركة، بينما جاء العامل رقم (٥) "لا يمكن لعضو فريق التدقيق المساهمة في اختيار مركز العمل (موقع أداء العمل) الذي سيقوم بتنفيذ مهام التدقيق فيه" بأدنى متوسط حسابي بلغ (٣,٤٢) وانحراف معياري (١,١٩)، ويدل ذلك على قيام المدققين الداخليين باختيار مراكز العمل التي

### جدول (٨)

نتائج اختبار فرضية عوامل التكوين الذاتي للمدققين مع الوسط الفرضي (٣) معيار قبول الفرضية

مستوى الدلالة	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عوامل التكوين الذاتي للمدققين
٠,٠٥	١٠٠	٤٩	٤,١٣	١٠١	

على موضوعية المدققين الداخليين في الشركات المساهمة العامة الأردنية.

### الفرضية الرئيسية الثانية:

لا يوجد فروق في أثر عوامل التكوين الذاتي على مستوى موضوعية المدققين الداخليين تعزى لنوع القطاع.

من خلال استقراء النتائج الظاهرة في الجدول رقم (٥) لنتائج اختبار تحليل تباين أحادي، يتضح وجود فروق في أثر لعوامل التكوين الذاتي على مستوى موضوعية المدققين الداخليين في

تم اختبار المتوسط الحسابي للفرضية مع الوسط الفرضي (٣) معيار قبول الفرضية حيث بلغت قيمة ت (٢٣,٣٩) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) وهو أدنى من مستوى الدلالة (٠,٠٥) وتكون دالة إحصائياً، وبالتالي نرفض الفرضية العدمية، ونقبل الفرضية البديلة، والتي تنص على أنه توجد عوامل في التكوين الذاتي تؤثر

على مستوى موضوعية المدققين الداخليين في الشركات المساهمة العامة الأردنية، وبهذا فإن عوامل التكوين الذاتي للمدققين لها تأثير إيجابي

الداخلي يجب أن يكون على معرفة تامة بمفهوم الموضوعية، وأهمية وجود لائحة بقواعد السلوك المهني لدى إدارة التدقيق الداخلي توضح مفهوم الموضوعية، كما يجب عدم تكليف المدقق الداخلي بأي عمل تنفيذي ما دام ضمن كادر إدارة التدقيق الداخلي، وبذلك فإن لعوامل التكوين الذاتي لها تأثير إيجابي على مستوى موضوعية المدققين الداخليين في الشركات المساهمة العامة الأردنية.

٢. أشار مدير التدقيق الداخلي في الشركات المساهمة العامة الأردنية بأنه يمكن في بعض الأحيان لعضو فريق التدقيق الداخلي المساهمة في اختيار مركز العمل (موقع أداء العمل) الذي سيقوم بتنفيذ مهام التدقيق فيه حسب طبيعة مهام التدقيق وهذا يؤثر على موضوعية المدققين الداخليين.

٣. أشار مدير التدقيق الداخلي في الشركات المساهمة العامة الأردنية إلى أنه في بعض الحالات يتم تقييم موقع أداء العمل الذي تم تنفيذ مهام التدقيق فيه من قبل المدقق منفرداً (مدقق واحد فقط)، اعتماداً على حجم إدارة التدقيق الداخلي (يمكن أن يكون هناك مدقق داخلي واحد في الشركات الصغيرة فقط).

٤. أشار مدير التدقيق الداخلي في الشركات المساهمة العامة الأردنية إلى وجود أحكام مهنية مسبقة لدى المدقق

الشركات المساهمة العامة الأردنية، حيث بلغت قيمة F (١٠,٦٠١) عند مستوى الدلالة (٠,٠٠)، ولتحديد فيما إذا كانت هذه الفروق تعزى للقطاع (البنوك، والصناعة، والتأمين، والخدمات)، ولتحديد لصالح أي قطاع هذه الفروق تم استخدام اختبار المقارنات البعدية للعوامل في المستويات المختلفة في القطاعات الأربعة، ويتضح من الجدول رقم (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في لعوامل التكوين الذاتي على مستوى موضوعية المدققين الداخليين تعزى للقطاع، حيث تشير النتائج إلى وجود فروق في أثر عوامل التكوين الذاتي على مستوى موضوعية المدققين الداخليين بين قطاع الخدمات من جهة، و(قطاع البنوك، والتأمين، والصناعة) من جهة أخرى لصالح قطاع البنوك، وقطاع التأمين، وقطاع الصناعة، وكان الأفضل بينهم هو قطاع البنوك، ولذلك نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة، والتي تنص على أنه يوجد فروق في أثر لعوامل التكوين الذاتي على موضوعية المدققين الداخليين تعزى لنوع القطاع.

#### ٤-٧ نتائج الدراسة

بعد تحليل نتائج عينة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة، يمكن تلخيص نتائج الدراسة كالآتي:

١. هناك تأثير كبير لعوامل التكوين الذاتي للمدققين الداخليين في موضوعيتهم، حيث تبين من خلال الدراسة أن المدقق



الداخلي في كثير من الأحيان عن مركز العمل قبل تنفيذ مهام التدقيق فيه اعتماداً على طبيعة المهام المنفذة.

#### ٧-٤ التوصيات:

بعد اختبار الفرضيات والتوصل إلى نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي :

١. ضرورة وجود وثيقة تدقيق Audit

charter لدى إدارة التدقيق الداخلي، يكون أحد بنودها قواعد السلوك المهني (مفهوم الموضوعية)، بحيث يتم اطلاع المدققين الداخليين عليها وتحديثها أولاً بأول في حال حدوث أية مستجدات.

٢. ضرورة قيام دوائر التدقيق الداخلي

بعقد لقاءات دورية بين المسؤولين والمدققين الداخليين لمناقشة مفاهيم الموضوعية، وزيادة التوعية في هذا المجال، ومناقشة أي حالات ظهر فيها اختراق للموضوعية أثناء تنفيذ عمليات التدقيق .

٣. أن تتبنى جمعية المحاسبين القانونيين

الأردنيين الموضوعية كعنوان لأحد مؤتمراتها السنوية، بحيث تطرح أوراق عمل تناقش الجوانب المتعلقة بهذا المفهوم.

المراجع باللغة الإنجليزية:

- Bailey, Andrew D. and Gramling, Andrey A. and Ramamoorti, Sridher, ٢٠٠٣, **Research Opportunities in Internal Auditing**, The Institute of Internal Auditors .
- Moeller, R and H.N Witt ١٩٩٩, **Brinks Modern Internal Auditing**, Fifth Edition, New York, John Wiley & Sons.
- Mutchler, Jane F. and Chang, Prawitt, ٢٠٠١, **Independence and Objectivity: A Framework For Internal Auditors**, The Institute of Internal Auditors.
- Ratliff, Richard L and Reding, Kurt F., ٢٠٠٢, **Introduction to Auditing: Logic, Principles, and Techniques** .The Institute of Internal Auditors, Altamonte Springs, Florida.
- Sawyer's ,Lawrence B. and Dittenhofer, Mortimer A. and Scheiner, James H., ٢٠٠٣, **Sawyer's Internal Auditing: The Practice of Modern Internal Auditing** , Fifth Edition, The Institute of Internal Auditors.

المراجع باللغة العربية:

- بورصة عمان، سوق الأوراق المالية، ٢٠٠٥، النشرة الاحصائية الشهرية، دائرة الأبحاث والعلاقات الخارجية، عمان-الأردن.
- جمعة، أحمد حلمي، ٢٠٠٣، **التحكم المؤسسي وأبعاد التطور في إطار ممارسة مهنة التدقيق الداخلي**، "بحث مقدم في المؤتمر العلمي المهني الخامس: التحكم المؤسسي واستمرارية المنشأة، جمعية المحاسبين القانونيين الأردنيين، عمان-الأردن ٢٠٠٣".
- منصور، عوض وصبري، عزام والقادري، محمد وسالم، عبد الرحمن، ٢٠٠٢، **مقدمة في الإحصاء**، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.

**Standards For The Professional  
Practice of Internal Auditing,**  
December ୨୦୦୩,  
[www.Theiia.org/ecm/guidance.cfm](http://www.Theiia.org/ecm/guidance.cfm).

, ୨୦୦୨, **Code of Ethics,**  
[www.Theiia.org](http://www.Theiia.org).

- Sekaran, Uma, 1992, **Research Methods For Managers,** New York, John Wiley and Sons.
- IIA (The Institute of Internal Auditors) (a), ୨୦୦୩, **Quality Assessment Manual,** Forth Edition.
- (b), ୨୦୦୩, **International**

-٣٥٤-

ملحق رقم (١)

استبانة الدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم

معلومات عامة:

الاسم (اختياري):

.....

المؤهل العلمي :  دكتوراة  ماجستير  بكالوريوس  أخرى أذكرها

الشهادات المهنية :  CIA  CPA  CMA  أخرى أذكرها

المركز الوظيفي الحالي :  مدير التدقيق الداخلي  مشرف التدقيق الداخلي.

المدقق الرئيسي.  المدقق المساعد.

عدد سنوات الخبرة في التدقيق الداخلي :

٥-١ سنوات  ٦-١٠ سنوات  ١٠ سنوات فأكثر.

اسم الشركة:

.....

القطاع الذي تنتمي له الشركة :

.....

تاريخ التأسيس :

.....

عدد العاملين في الشركة :

.....

رأس مال الشركة :

.....

عدد العاملين في إدارة التدقيق الداخلي :

.....

## عوامل التكوين الذاتي للمدققين الداخليين

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
					١ يوجد لائحة بقواعد السلوك المهني Code of ethics لدى إدارة التدقيق الداخلي توضح مفهوم الموضوعية.
					٢ لا يتم تقييم موقع أداء العمل الذي تم تنفيذ مهام التدقيق فيه من قبل المدقق منفرداً (مدقق واحد فقط).
					٣ المدقق الداخلي على معرفة تامة بمفهوم الموضوعية.
					٤ لا يتم تكليف المدقق الداخلي بأي عمل تنفيذي ما دام ضمن كادر إدارة التدقيق الداخلي.
					٥ لا يمكن لعضو فريق التدقيق المساهمة في اختيار مركز العمل (موقع أداء العمل) الذي سيقوم بتنفيذ مهام التدقيق فيه.
					٦ لا يتأثر المدقق الداخلي بالشائعات التي تصدر حول مركز العمل (موقع أداء العمل) الذي سيتم تنفيذ مهام التدقيق لديه.
					٧ لا توجد لدى المدقق الداخلي أحكام مهنية مسبقة عن مركز العمل قبل تنفيذ مهام التدقيق لديه.

## **Abstract**

# **The Affect of the Factors In The Individual Level on the Internal Auditors Objectivity in the Jordanian Corporations**

**(Field Study)**

**Prepared by:Dr. Riham Suleiman Muqattash**

This study has been conducted to achieve the objectives of determining the factors affecting the internal auditors objectivity in the Individual level , and to determine if there is any difference in the independent variables related to the sector type. In order to achieve these objectives, the literature of related studies was reviewed, and visiting the institute of internal auditors web site, and the researcher used the narrative approach to describe and analyze the relationship between the dependent and the independent variables.

The researcher also designed a questionnaire that was distributed to the study population, which comprised of all the sectors of the Jordanian corporations (Banking, Industrial, Insurance, and Services), and after analyzing financial data collected, the study indicated the following results:

١. There is a positive influence of the factors in the individual level on the objectivity of the internal auditors, related to the concept of objectivity, and rules of conduct and code of ethics.
٢. The Chief Audit Executives point out that its sometimes possible that the individual in the audit team can choose the audit field depending on the nature of the audit engagement.
٣. The Chief Audit Executives point out that in some circumstances a sole auditor can perform the audit work depending on the size of the internal audit department.
٤. The Chief Audit Executives point out that in many cases the internal auditors have previous judgments regarding the audit field depending on the nature of the audit engagement.