



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم مالية ومحاسبة

الميدان : علوم اقتصادية ، علوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم مالية ومحاسبة

التخصص : تدقيق ومراقبة التسيير

مذكرة تخرج مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

من إعداد الطالبين : معمر بدریان و بلعور جلول

بعنوان :

آليات تعيين المدقق الداخلي في الشركة الاقتصادية

دراسة حالة المؤسسة الجزائرية لصناعية الأنابيب ALFAPIPE - وحدة غرداية-

خلال فترة 2019

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 11 سبتمبر 2019

أمام اللجنة المكونة من السادة :

الاسم واللقب	الدرجة	الجامعة	الصفة
د. عبادة عبد الرؤوف	استاذ محاضر أ	جامعة غرداية	رئيسا
أ. خبيطي خضير	استاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
أ. بهاز جيلالي	استاذ مساعد ب	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الجامعية : 2018/2019 م

إهداء

الحمد لله الذي أعاننا بالعلم وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى وأجملنا بالعافية.

أهدي هذا العمل إلى:

والداي الكريمين أطال الله في عمرهما ومتعهما بالصحة والعافية، واللذين كانا بعد الله عز وجل سببا في إمدادي بالقوة والعزيمة وبدعواتهما الخالصة، لأكمل مشواري الدراسي وأصل إلى ما أنا فيه الآن، والله الحمد والمنة.

إلى إختوتي الأعتز

وإلى جميع الأهل والأقارب.

إلى كل أصدقاء الدرب

إلى زملاء الدراسة دفعة تدقيق ومراقبة التسيير (2018/2019م) دون استثناء

إلى كل من علمني ولو حرفا واحداً

وإلى كل من رفع من معنوياتي في ساعة الضيق والعسرة بالكلمة الطيبة وشجعني

إلى المضي قدما بكل صدق

وإلى جميع الذين أحبهم.

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي.

معر

إهداء

إلى من جبل قوتنا بعرق جبينه وكد يمينه،
وكان بمثابة النور الذي أرشدني إلى طريق النجاح،
إلى من علمني ببساطته أن الأهداف مهما بعدت
ليست مستحيلة بالعمل وجميل التوكل على الله،
إلى الوالدين الكريمين

إليك أماه يا من كنت لي بوصلة ترشدني إلى طريق الخير
بصوتها اللاهج بالدعاء، وبجميل ثنائها على الخالق عز وجل
كلما اجتزت مرحلة علمية، إليك يا أمي الفاضلة أحني هامتي.
إلى كل العائلة اللذين شاركوني الحياة حلوها ومرها،
فكانوا لي خير معين على النجاح.

جلول



شكر و عرفان

نشكر الله عز وجل الذي منحنا الصبر ومكننا لإنجاز هذا العمل.

في بادئ الأمر نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف: **خبيطي خضير**

اعترافاً منا بجميله أولاً على قبوله الإشراف على الموضوع

والذي منحنا وقته واهتمامه ولم يدخر جهداً في التوجيه والإرشاد

بتوجيهاته ونصائحه، حفظه الله وأطال في عمره.

كما ونتقدم بخالص الشكر للجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة والحكم عليها.

كما نوجه شكرنا الخالص لأساتذتنا الكرام أعضاء الهيئة التدريسية في قسم علوم مالية ومحاسبة.

وكما نتقدم بالشكر إلى كافة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية

والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غارداية.



الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على آليات تعيين المدقق الداخلي في مؤسسة ALFAPIPE وحدة غرداية لسنة 2019 , وذلك لغرض معرفة كيف يتم التعيين وشروط التعيين في المؤسسة محل الدراسة . ولاختبار صحة الفرضيات تم الاعتماد على المقابلة الشخصية مع ذوي الاختصاص داخل المؤسسة , وبذلك تمت الإجابة على الأسئلة المقدمة في المقابلة , لخصت الدراسة إلى أن: المدقق الداخلي في المؤسسة يخضع إلى دورات تدريبية في إطار تحسين الأداء تدوم من سنة إلى سنتين بالإضافة إلى دورات تكوينية إضافية . المدقق الداخلي يمارس مهامه باستقلالية تامة من خلال فحص مختلف الوثائق والقيام بالملاحظة داخل المؤسسة واكتشاف الأخطاء , على أساس ذلك يقوم بتحليل وتشخيص الانحرافات المرتكبة لمعالجتها وكذا تقديم التوصيات إلى الإدارة العليا وتنفيذها .

الكلمات المفتاحية: التدقيق الداخلي , المدقق الداخلي , المؤسسة الاقتصادية .

Abstract:

The purpose of this study was to shed light on the mechanisms of appointment of the internal auditor at the Alfapipe Foundation in Ghardaya, for the purpose of knowing how to be appointed and the conditions of appointment in the institution under study.

To test the validity of the hypotheses was relied on the personal interview with specialists within the institution, and thus answered the questions presented in the interview, the study concluded that.

The Internal Auditor performs his / her duties independently by examining various documents, making observations within the institution and detecting errors, on the basis of which he analyzes and diagnoses the deviations committed to address them as well as making recommendations to higher management and their implementation.

Keywords: Internal Audit, Internal Auditor, Economic Institution.

قائمة المحتويات

-	الإهداء
-	كلمة شكر
IV	الملخص.....
VI	قائمة المحتويات.....
VII	قائمة الجداول.....
IX	قائمة الأشكال.....
X	قائمة الملاحق.....
أ- د	مقدمة.....
الفصل الأول: الأدبيات النظرية و التطبيقية لآليات تعيين المدقق الداخلي	
6	تمهيد.....
7	المبحث الأول: مفاهيم عامة حول للتدقيق الداخلي.....
36	المبحث الثاني: الدراسات السابقة.....
42	خلاصة الفصل.....
الفصل الثاني: الدراسة حالة مؤسسة ALFAPIPE وحدة غرداية	
44	تمهيد.....
45	المبحث الأول: الإطار التطبيقي للدراسة الميدانية.....
51	المبحث الثاني: طريقة و أدوات.....
61	خلاصة الفصل.....
63	الخاتمة.....
65	قائمة المراجع.....
	الملاحق
	الفهرس

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
18	معايير السمات	(1-1)
19	معايير الاداء	(2-1)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
41	اندماج شركة أنابيب الغاز مع الفاتيس	(1-2)
42	الهيكل التنظيمي لمؤسسة الانابيب الناقلة للغاز	(2-2)
43	تنظيم دائرة التدقيق الداخلي في مؤسسة ألبايب	(3-2)

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
ملحق رقم (01)	أسئلة المقابلة

قائمة الاختصارات والرموز:

المصطلح باللغة الاصلية	الاختصارات
Institute Of Internal Auditors	I.I.A
American Accounting Association	A A A
Committee Of Sponsoring Organisations Of The Treadway Commission	COSO
Institut Français Des Auditeurs Et Contrôleurs Internes	IFACI

المقدمة

توطئة:

إن التطور الكبير الذي شهدته المؤسسات الاقتصادية عبر الزمن والذي من أبرزه التطور في مجال العلاقات الاقتصادية توسع نطاق المبادلات التجارية وتشابكها وكبر حجم المشاريع جعل الملاك لا يتطلعون بشكل مباشر وبقدر كاف على واقع المؤسسة، كما صعب على مجلس الإدارة عملية تسييرها، مما أدى إلى ضرورة تفويض السلطات والمسؤوليات إلى بعض الإدارات الفرعية للمؤسسة، مع تحقيق الرقابة على أعمال هذه الإدارات المختلفة عن طريق مقياس وإجراءات الرقابة الداخلية وهذا بعد المشاكل العديدة التي ظهرت في المؤسسات العالمية من فضائح مالية، تلاعبات وإفلاس العديد منها بسبب نقص الممارسات والإجراءات في الإدارة، التنظيم والرقابة الفعالة في الأنظمة الداخلية ظهرت الحاجة إلى توفير الرقابة الكافية للتأكد من قيام المستويات المختلفة للمؤسسة بواجباتها، وهذا من خلال التطوير في الإجراءات الرقابية، وباعتبار أن التدقيق الداخلي هي أحد أهم هذه الإجراءات والتي يتم من خلالها فحص وتقييم كفاءة كافة الإجراءات الأخرى والتأكد من سلامة البيانات المالية وتشجيع الالتزام بالسياسات الإدارية ورفع الكفاءة التشغيلية زاد الاهتمام بها، وخير ما يبرر ذلك هو مبادرة معهد المراجعين الداخليين إلى تطوير كل من المعايير الدولية للمراجعة، والمعايير الدولية للممارسة المهنية للمراجعة الداخلية .

ظهر التدقيق الداخلي نتيجة الحاجة إلى حماية الممتلكات وضمان صحة البيانات الموجودة والعمل على اكتشاف الأخطاء، وبالتالي زيادة اللجوء والاهتمام أكثر بعملية التدقيق الداخلي، حيث كان يتسم بنطاق ضيق يقتصر على تدقيق القيود المحاسبية والسجلات المالية، واكتشاف الأخطاء والغش والعمل على الحد من حدوثها، ولكن مع تطور إمكانيات المدققين وإسهامهم في تقديم خدمات إدارية إلى جانب خدماتهم المالية، أصبح التدقيق الداخلي يقوم على فحص وتقييم كافة الأنشطة والعمليات لتحقيق أهداف المؤسسة.

تعتبر وظيفة التدقيق الداخلي أحد القضايا الهامة التي تشغل المجتمع المالي، حيث تعمل بمساهمتها بقدر كبير في تحقيق نمو وتقدم المؤسسات، لما تضيفه من ثقة ومصداقية على المعلومات المقدمة للإدارة العليا، ونظرا لأهميتها البالغة في المؤسسات زادت الحاجة إلى توظيف أشخاص على درجة معتبرة من الكفاءة والاستقلالية والتأهيل العلمي والعملية، يقومون بإعداد تقارير دورية تتضمن التحليل والآراء والتوصيات الملائمة والمتعلقة بالعمليات والنشاطات المفحوصة، ثم إبصارها إلى إدارة المؤسسة .

أ- إشكالية الدراسة:

ومما سبق ذكره تتبلور معالم إشكالية الدراسة، في التساؤل التالي:

فيما تتمثل آليات تعيين المدقق الداخلي في مؤسسة الأنايب؟

حيث تم تقسيم هذه الإشكالية الرئيسية إلى التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- كيف يساهم المدقق الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية؟
- 2- كيف يساهم المدقق الداخلي في تجسيد المعايير الدولية داخل الشركة محل الدراسة؟
- 3- ما المقصود بآليات تعيين المدقق الداخلي وماهي أهميته؟

ب- فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: يساهم التدقيق الداخلي في مؤسسة ALFAPIPE في مدى تطبيق المعايير الدولية .

الفرضية الثانية: للمدقق الداخلي دور كبير في تحسين نظام الرقابة الداخلية للمؤسسة محل الدراسة .

الفرضية الثالثة: يمتلك المدققين الداخليين لمؤسسة ALFAPIPE التأهيل والكفاءة المهنية لممارسة مهامهم باستقلالية في ظل معايير الدولية .

ت- مبررات اختيار الموضوع:

يرجع اختيارنا لهذا الموضوع إلى الأسباب التالية:

مبررات ذاتية:

- الاهتمام و الميل الشخصي للخوض في مهنة التدقيق الداخلي؛
- اهتمامنا الخاص بكل ما هو جديد وحديث في مجال التدقيق و الرقابة الداخلية.

مبررات موضوعية:

- علاقة الموضوع بالتخصص تدقيق ومراقبة التسيير؛
- المكانة التي يحظى بها التدقيق الداخلي في المؤسسة الاقتصادية.

ث- اهداف الدراسة:

- تسليط الضوء على مفهوم التدقيق الداخلي باعتباره وسيلة ارشادية تسهل الوصول الى الأهداف المراد تحقيقها الى جانب معرفة آليات تعيين المدققين الداخليين ؛
- معرفة مدى اعتماد المؤسسات الجزائرية علي التدقيق الداخلي في الوصول الى أهدافها ؛

- التعرف على آراء أهل الاختصاص في المؤسسة محل الدراسة (المدقق الداخلي) على التطبيق الفعلي للتدقيق الداخلي ومدى الالتزام بمعاييرهم؛

- التعرف على القواعد و الأسس التي تتخذها الإدارة محل الدراسة على اختيار المدققين الداخليين .

ج- أهمية الدراسة:

تتلخص أهمية الدراسة في: الأهمية التي تحظى بها التدقيق الداخلي في المؤسسة الاقتصادية فهي تعمل على تحسين نظام الرقابة الداخلية و تعتبر أداة لتحسين الأداء و زيادة الفعالية بالمؤسسة اذ أن وجود وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات من شأنه أن يساهم في مساعدة المديرين و المسؤولين في فحص و تقييم النشاطات التشغيلية و النظم الرقابية ، حيث ان التوجه الحديث في إصدارات معهد المدققين الداخليين يؤكد أن التزام المدقق بالمعايير المهنية الصادرة عنه تساهم في تحسين عمليات إدارة المخاطر والحوكمة والرقابة ولتطبيق تلك معايير بكل كفاءة و وفعالية كان على الإدارة اتخاذ مجموعة من اسس و الأساليب لانتقاء احسن مدققين الداخليين في المؤسسات الاقتصادية .

ح- حدود الدراسة:

تتمثل حدود هذه الدراسة في الحدود المكانية والزمانية والبشرية:

الحدود الموضوعية: تمثلت حدود المكانية للدراسة في إجراء دراسة الحالة في المؤسسة ALFAPIPE

الحدود المكانية : بولاية غرداية .

الحدود الزمانية: امتدت الفترة الزمنية للدراسة انطلاقا من بداية سنة 2019 الى غاية منتصف شهر أوت .

الحدود البشرية: إقتصرت هذه الدراسة على عينة مكونة من الموظفين في المؤسسة ALFAPIPE

خ- منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

قصد الإجابة على الإشكالية الدراسة ومحاولة الإلمام بموضوعنا اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي فيما يخص الجانب النظري للدراسة، من خلال عرض مختلف المعلومات النظرية للتدقيق الداخلي، معايير التدقيق الداخلي و آليات تعيينه وإسقاط الجانب النظري على واقع المؤسسة محل الدراسة مستعملين في ذلك كل من المقابلة الشخصية المبادرة الذي صممت من أجل استكمال أهداف البحث واختبار فرضياته.

د- مرجعية الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا هذه عدة المراجع العربية منها والأجنبية والتي تندرج في نفس مجال الدراسة مثل: الكتب، الرسائل والمجلات العلمية، الدراسات السابقة.

ذ- صعوبات الدراسة:

عند القيام بهذه الدراسة وجدنا بعض الصعوبات نذكر منها:

- جزئية وضيق موضوع الدراسة ؛

- صعوبة القيام بالدراسة الميدانية.

ر- تقسيم الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة ومعالجة إشكالياتها تم تقسيم البحث إلى فصلين فصل نظري وآخر تطبيقي وقد كانت الدراسة بالخطوات التالية:

تتناول الفصل الأول أهم المفاهيم المتعلقة وكذلك الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع ،حيث تم تقسيمه إلى مبحثين الأول منه خصص لعموميات حول التدقيق الداخلي و المعايير التدقيق و آليات تعيين المدقق الداخلي في المؤسسة الاقتصادية، أما المبحث الثاني فخصص للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث العربية منها والأجنبية؛ كما خصصنا فصل ثاني للدراسة الميدانية بالمؤسسة الصناعية الانايب والغاز وذكرنا في مطلبه الأول معطيات إحصائية حول منطقة الدراسة من المبحث أما المبحث الثاني فكان بعنوان أدوات وطرق الدراسة وقد تم فيه التعرض إلى أهم الأدوات المستعملة بهذه الدراسة فيما يخص المبحث الثاني فقد تضمن مناقشة وتفسير النتائج مع اثبات ونفي الفرضيات المطروحة إضافة إلى التطرق الى أهم الاختبارات.

الفصل الأول:

الادبيات النظرية و

التطبيقية لآليات

تعيين المدقق

الداخلي

تمهيد:

في ظل التحولات الكبيرة والتطورات التي يشهدها الاقتصاد في العالم ، أدى ذلك إلى الاهتمام بتحليل الاقتصادي وكذا المؤشرات الاقتصادية التي تعمل على إعطاء صورة عن المؤسسة والحفاظة على التوازن المالي . لذلك يعتبر التدقيق الداخلي وظيفة مستقلة عن المؤسسة ،يقوم على فحص وتقييم الأنشطة التي تقوم بها ، لذا لا بد من تخصيص قسم للتدقيق الداخلي في المؤسسة وذلك للمراقبة وتقييم الأداء في مختلف أقسامها هذا ما يسهل عملية اتخاذ القرار ، والتدقيق الداخلي هو أحد أهم آليات المهمة في تطبيق نظام رقابة داخلية فعال حيث يهدف لمحاربة كل أنواع الغش والإهمال .

ويتناول هذا الفصل المباحث التالية:

المبحث الأول: الاطار النظري للتدقيق الداخلي

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

المبحث الأول: الاطار النظري للتدقيق الداخلي

يعتبر التدقيق الداخلي وظيفة مستقلة عن باقي الوظائف داخل الوحدة الاقتصادية ، فهو يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها عن طريق إتباع مناهج صارمة ومحددة ، لهذا يجب على المؤسسة أن تخصص خلية خاصة بالتدقيق الداخلي سواء مصلحة أو قسم خاص بذلك ، وهذا من أجل تحسين عملية الرقابة الداخلية واتخاذ القرار وتحسين سيرورة العمل بصفة عامة .

المطلب الأول : مفهوم التدقيق الداخلي

الفرع الاول :تاريخ تدقيق الداخلي¹

من الطبيعي أن يأتي أي نشاط - بما في ذلك نشاط الرقابة مثل التدقيق الداخلي - إلى حيز الوجود نتيجة للاحتياجات الناشئة. كانت منظمة الأعمال لعام 1942 ، عندما بدأت التدقيق الداخلي الحديث في بدايتها ، مختلفة تمامًا عن تنظيمنا للقرن الحادي والعشرين اليوم. خلق التعقيد المتزايد للأعمال الحديثة وغيرها من المنظمات الحاجة إلى أخصائي مماثل في مختلف الضوابط التجارية: المدقق الداخلي. يمكننا أن نفهم بشكل أفضل طبيعة التدقيق الداخلي اليوم إذا كنا نعرف شيئًا عن الظروف المتغيرة في الماضي والاحتياجات المختلفة لها.

الفرع الثاني: مفهوم التدقيق الداخلي²

تطور مفهوم التدقيق الداخلي مع تطور الحياة الاقتصادية والاجتماعية، حيث كان ينظر إليها منذ قرون مضت على أنها وظيفة رقابية تمارس في المؤسسات المختلفة، وهي تتبع الوظيفة الرقابية لإدارة المؤسسة وتتأثر بأهدافها، وتتطور بتطورها، وقد نشأت الحاجة إليها نتيجة لوجود وسيلة تحقق مستقلة بغرض الحد من التلاعب والأخطاء، وبغرض حماية الأصول، ويعود وجود التدقيق الداخلي إلى أكثر من سنة آلاف عام مضت حيث يعتقد بوجود دليل على أن هناك نظاماً رسمياً للتسجيل والتحقق كانت تستخدم في ذلك الوقت في منطقة الشرق الأدنى، وفي القرن الثامن عشر الميلادي بدأ الاهتمام بالتدقيق الداخلي يزيد في أوروبا، وذلك نتيجة ظهور حالات غش وتلاعب كثيرة، ومع انتقال النظم المحاسبة والإدارية و التدقيق إلى الولايات المتحدة، والنمو المضطرب في أنشطة الأعمال بدأ الاتجاه نحو ضرورة وجود وظيفة رقابية مستقلة داخل الشركة، حيث كان مفهوم التدقيق الداخلي في تلك الحقبة ينحصر في

¹-ROBERTO R , Moeller brink's moden **internal auditing** , johan wiley . sans inc . hoboken new jersey , 2009. canada p5

² : حسين يوسف القاضي و آخرون ، التدقيق الداخلي ، جامعة دمشق ، سوريا ، 2008 ص 107

أنه مجرد نشاط بسيط داخل الإدارة المالية للشركة، تنحصر مهمتها في التأكد من سلامة العمليات المالية والمحاسبة، عن طريق رقابة مدى الالتزام بالسياسات والإجراءات الموضوعية، وتعقب حالات التلاعب والأخطاء لخدمة المدير المالي.

في عام 1986 تم إصدار تعريف جديد للتدقيق الداخلي هي وظيفة تقييمية تؤسس داخل المؤسسة لفحص نشاطاتها وتقييمها باعتبارها خدمة للمؤسسة وهدف التدقيق الداخلي مساعدة موظفي المؤسسة على تنفيذ مسؤولياتهم فعالية، ومن أجل هذه الغاية، تزودهم التدقيق بالتحليلات، والتقييمات، والتوصيات، والمشورة والمعلومات الخاصة بالنشاطات التي تقوم بمراجعتها.¹

يتضح من هذا التعريف النقاط التالية :

أ) لم يحدد الجهة التي تقوم بالتدقيق الداخلي، وهذا يعني أنه يمكن أن تمارس التدقيق الداخلي من قبل قسم تابع للمؤسسة أو من خارجها عن طريق التعاقد الخارجي.

ب) إن التدقيق الداخلي جزءاً من نظام الرقابة الداخلية عامة ومسؤولية تقييمه ظلت من ضمن مهام التدقيق الداخلي.

ج) إن خدمات التدقيق الداخلي هي خدمات وقائية وإنشائية بأن واحد، فهي وقائية لأنها تحمي الأموال والخطط الإدارية والسياسات، وإنشائية لأنها تضمن دقة البيانات التي تستخدمها الإدارة في توجيه السياسات العامة، ولأنها تدخل التحسينات على الخطط الإدارية والرقابية.

د) الاعتراف بالاتجاه نحو الخدمات الاستشارية للتدقيق الداخلي لتلبي حاجات الإدارة.

تعتبر إجراءات التدقيق الداخلي من أهم خصائص نظام الرقابة الداخلية والهدف منها هو التأكد من أن كل عمل يؤدي تكون له نتائج مرضية، ويرى البعض أن التدقيق هي جزء من مهمة الإشراف، غير أن البعض الآخر يرى ضرورة الفصل بينهما.²

¹: حسين يوسف القاضي و آخرون ، مرجع سبق ذكره ص 109

² : محمد أحمد خليل ، المراجعة و الرقابة المحاسبية ، دار الجامعات المصرية ، مصر ، 1979 ص 121

ويجب أن تتوفر في التدقيق الداخلي شرطين هامين هما :

(أ) - يجب أن يكون أسلوب التدقيق كافياً لاكتشاف الأخطاء والغش أو التلاعب وغير ذلك من الأمور غير المقبولة، وهذا يعني أن الشخص الذي يتولى أعمال التدقيق يجب أن يكون على علم بأهداف التدقيق التي يقوم به أن يؤدي واجبه بحذر وإتقان.

(ب) - يجب أن يتوافر استقلال المدقق الداخلي فلا يقع تحت سلطة أشخاص يقوم بفحص نشاطهم وألا يكون مقيداً بأي شكل من الأشكال حتى يتمكن من اكتشاف الأخطاء والانحرافات.

يعرف معهد المدققين الداخليين (IIA) التدقيق الداخلي بأنه :

نشاط مستقل وموضوعي واستشاري مصمم لزيادة قيمة المنظمة وتحسين عملياتها ويساعد التدقيق الداخلي المنظمة على تحقيق أهدافها من خلال انتهاج مدخل موضوعي ومنظم لتقييم وتحسين فعالية إدارة المخاطر الرقابة، وعمليات التحكم.¹

تعريف التدقيق الداخلي حسب ميثاق وبيو للتدقيق الداخلي²:

التدقيق الداخلي هو: عملية مستقلة وموضوعية واستشارية ترمي إلى رفع قيمة أعمال المنظمة وتحسينها، وتساعد على تحقيق أهداف المنظمة بتطبيق منهج نظامي ومضبوط لتقييم فعالية إجراءات تقدير الخطر وأنشطة الرقابة وحسن الإدارة ولتحسين تلك الإجراءات والأنشطة.

كما يعرف ريتشارد كاسكارينو وساندي فان ايتش " التدقيق الداخلي بأنه نشاط استشاري مستقل وموضوعي للتأكيد يهدف إلى إضافة قيمة وتحسين عمليات المؤسسة. يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها من خلال تقديم نهج منظم ومنضبط لتقييم وتحسين فعالية عمليات إدارة المخاطر والرقابة والحكومة."³

- كما تعرفه جمعية المحاسبة الأمريكية AAA بأنه:

"عملية نظامية ومنهجية لجمع و تقديم الأدلة والقرائن بشكل موضوعي والتي تتعلق بنتائج الأنشطة والأحداث الاقتصادية وذلك لتحديد مدى التوافق والتطابق بين هذه النتائج والمعايير المقررة وتبليغ الأطراف المعنية بنتائج التدقيق."⁴

¹ : عبد الله الوردات ، المعايير الدولية ، دار الوراق ، عمان ، 2014 ص 74

² : المنظمة العالمية للملكية الفكرية ، لجنة برنامج الميزانية (ميثاق التدقيق الداخلي) ، دورة الثامنة ، جنيف ، 2005

³ : richard cascarino sandy van esh , internal auditing , an integrated approach 2 ed , juta and co, soth africa , 2007 , p 5

⁴ محمد السيد سرايا، أصول وقواعد المراجعة والتدقيق الشامل، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، ط1، 2007، ص 29.

ويعرف المعهد الفرنسي للمراجعة و الرقابة الداخلية (IFACI) التدقيق الداخلي على أنه: "نشاط مستقل وموضوعي يهدف إلى إعطاء الضمانات للمنظمة حول درجة تحكّمها في العمليات التي تقوم بها، مع تقديم النصائح للتحسين والمساهمة في خلق القيمة المضافة".¹

و من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستخلص تعريف شامل للتدقيق الداخلي إذ نعتبره أنه : هو عبارة عن نشاط من الأنشطة الاستشارية للمؤسسة ، مستقل عن كل الأنشطة و موضوعي ، يساهم على تحقيق الأهداف وذلك من خلال أساليب منهجية منظمة ومحددة وفق معايير عالمية . وكذا فحص وتقييم مدى كفاءة وفعالية أنظمة الرقابة الداخلية للمؤسسة.

أ- مهمة التدقيق الداخلي² :

توضح مهمة التدقيق الداخلي ما يطمح التدقيق الداخلي إلى إنجازه داخل المنظمة. مكانها في إطار الممارسات المهنية الدولية الجديد (IPPF 2017) الجديد لعام (2017) متعمد ، مما يوضح كيف ينبغي للممارسين الاستفادة من الإطار بأكمله لتسهيل قدرتهم على تحقيق المهمة. تتمثل مهمة التدقيق الداخلي في تعزيز وحماية القيمة التنظيمية من خلال توفير ضمانات وموضوعية مستندة إلى المخاطر وتقديم المشورة والبصيرة.

ب- الأبعاد الجديدة للتدقيق الداخلي³ :

يجب أن تقدم قيمة مضافة للمؤسسة ويتم تعريفها من قبل معهد المدققين الداخليين على أن يتم توفير القيمة عن طريق تحسين الفرص لتحقيق الأهداف التنظيمية ، وتحديد التحسين التشغيلي ، و / أو تقليل المخاطر التعرض من خلال كل من الضمان والخدمات الاستشارية. في مقابل هذا الإجراء ، يظهر الوجه المتغير للتدقيق الداخلي الذي تم تلخيصه في عمل معهد المدققين الداخليين في سياق أطر الكفاءات الخاصة بالتدقيق الداخلي .

¹Prise De Position IFACI, **Audit Interne-Qualité**, Février.2013, P04, www.ifaci.fr 05/02/2019 , 10^h:28.

² - S. RAO VALLABHANENI . **wiley CIA EXCEL . EXAM REVIEW** . JOHAN WILEY . CANADA . 2019 . P57

³ - SPENCER PICKET , **the internal auditing mandbook , third edition** , spencer pickett , united , p100

ج - المدقق الداخلي :

أولاً - المدقق الداخلي مهامه ومبادئ أخلاقياته المهنية :

يعتبر المدقق الداخلي المسؤول الأول عن تنفيذ مهام التدقيق الداخلي، وبالتالي كلما كانت ظروف عمله والمتمثلة في مجموعة من الحقوق والواجبات معدة بشكل جيد زادت من قدراته على خلق قيمة مضافة للمؤسسة.

ثانياً- المدقق الداخلي وحقوقه المهنية :

المدقق الداخلي هو الشخص الذي يعمل ضمن قسم التدقيق الداخلي في المؤسسات الاقتصادية ويقوم بعمليات التدقيق الداخلي، وذلك بتدقيق كافة النشاطات داخل المؤسسة سواء المالية منها أو غير المالية لتحديد مواطن الضعف في الأداء، والعمل على معالجتها وإزالتها، وتحديد مواطن القوة لتدعيمها ويتحمل المدقق الداخلي كافة المسؤوليات الملقاة على عاتقه.

يعتبر المدقق الداخلي جزء من آلية التغذية العكسية لخلية التدقيق الداخلي حيث تبدأ مهمته بعد إرسال الإدارة العامة للمؤسسة الأمر بذلك وهذا بتحديد المدة ومجال التدخل والمنهجية الواجب إتباعها ويقوم المدقق الداخلي غالباً بفحص جميع مستويات وسائل الرقابة، كما أنه يقوم بتحديد ما إذا كانت طرق التقييم مناسبة أم لا.¹

ثالثاً- تعريف المدقق الداخلي Internal auditors :

وهو موظف يتم تعيينه ضمن جهاز من داخل المؤسسة لخدمة الإدارة، وللتأكد من أن أنظمة الرقابة الداخلية تعمل بكفاءة والعمل على منع واكتشاف الغش وتحفيز التشغيل بكفاءة.

ولذلك فإن المدقق الداخلي يمثل عين الإدارة داخل المؤسسة حيث يقوم بفحص وتدقيق أداء العاملين فيها، وتحفيز التشغيل بكفاءة من خلال مجموعة من الأعمال التي يقوم بها مجال التدقيق المالي، وتدقيق الالتزام وتدقيق الكفاءة.²

¹ : براج بلال ، تقييم دور المراجع الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية ، دراسة عينة من المراجعين الداخليين ، جامعة أحمد بوقرة ، بومرداس ، سنة 2015 ص 65

² : رزق أبو زيد الشحنة ، تدقيق الحسابات ، دار وائل ، ط1 ، أردن 2015 ، ص 42

رابعا - مكانة المدقق الداخلي في الشركة:¹

يؤثر الموقع التنظيمي للمدقق الداخلي في الشركة على قدرته على تحقيق الاستقلالية والموضوعية في عملية كما أشرنا سابقا ويختلف الوضع التنظيمي للإدارة التدقيق الداخلي في بيئة الرقابة من شركة إلى أخرى أو من دولة إلى أخرى تبعاً لتطور الذي بلغته هذه الشركة أو تلك في متابعتها ومسايرتها لأحدث نظم الرقابة، حيث أنها تخضع إما للإدارة العليا أو مجلس الإدارة أو للجنة التدقيق المنبثقة عن مجلس الإدارة، ويشير الباحثون في هذا الموضوع إلى أن الوضع الطبيعي و الأمثل هو أن تكون تبعية المدقق الداخلي إلى أعلى مستوى إداري بالشركة إن لم يكون المجلس الإدارة أو لجنة التدقيق .

هذا ما أكدت عليه معايير التدقيق الدولية في سياق تقييم المدقق الخارجي لعمل المدقق الداخلي حيث أشارت الفقرة 13 من المعيار الدولي للتدقيق رقم 610 إلى أن الحالة المثالية هي تبعية وارتباط قسم التدقيق الداخلي بأعلى مستوى إداري بالشركة، والهدف من ذلك هو أن يتمكن المدقق الداخلي القيام بعمله في جميع دوائر و أقسام الشركة الأخرى كما أن ذلك يشير بدرجة كبيرة إلى درجة الاستقلالية التي يتمتع بها وقد استنتجت إحدى الدراسات أنه كلما ارتفعت المكانة التنظيمية لقسم التدقيق الداخلي في الهيكل التنظيمي للوحدة الاقتصادية كلما تفوق العائد من نشاط التدقيق الداخلي على تكلفة أداء هذا النشاط.

خامسا - الصعوبات التي تواجه المدقق الداخلي:²

يواجه المدقق الداخلي بعض الصعوبات في أثناء تأديته لعمله، ويمكن إجمال هذه الصعوبات على النحو الآتي:

أ. عدم فهم بعض الموظفين دور المدقق الداخلي في تطوير أساليب العمل وتحسينه وأن دوره لا يقتصر على إبراز الملاحظات وبيان مقدار الانحرافات، بل يمتد إلى إيجاد الحلول وتقديم التوصيات والاقتراحات بما يعود بالفائدة على البنك وعلى العاملين فيه ومحاولة بعض الموظفين تبرير الأخطاء والانحرافات السلبية بصورة مغلوطة فيها مما يؤدي إلى تضليل المدقق الداخلي في تفسير الانحرافات .

ب. ضغط العمل في الفروع يؤدي إلى التأخر في إنجاز مهمة التدقيق؛ مما يؤدي في بعض الأحيان -إلى اكتشاف بعض الأخطاء بصورة متأخرة، مما يصعب معالجتها، وعدم إطلاع بعض الموظفين على التعليمات الداخلية

¹- يوسف سعيد المدلل ، دور وظيفة التدقيق الداخلي في ضبط الأداء المالي و الإداري ، مذكرة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، كلية علوم التسير و العلوم الاقتصادية ، غزة ، 2007 ، ص 78

²- يونس عليان السويكي ، أهمية التدقيق الداخلي في الشركات الأردنية المساهمة في الحد من مخاطر الأحكام الشخصية لمعدي القوائم المالية ، كلية الأعمال ، جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية ، المجلد 30 العدد 1 ، 2014 ، ص 185

(سياسات وإجراءات) بالقسم الذي يعمل به؛ مما يؤدي إلى وجود بعض الأخطاء التي تؤثر في أداء العمل، وهذا يعود أحيانا إلى انخفاض نسبة المدققين الداخليين إلى إجمالي الموظفين في البنك؛ مما يؤثر تأثيرا سلبية في فعالية التدقيق الداخلي .

ج. استمرار ارتكاب الأخطاء التي وردت في التقارير السابقة على الرغم من التأكيد بالرد على تلافي الأخطاء مستقبلا، وإجابة بعض الموظفين عن ملاحظات التدقيق الداخلي الواردة في التقارير بصورة مبهمه، وأحيانا لا تمت إلى الملاحظة بصله .

د. يشكل حصر بعض أعضاء مجلس الإدارة العمل المدقق الداخلي بالأعمال المالية والمحاسبية فقط عائقا في أداء المدقق الأعمال التدقيق الإداري .

وقد انعكست هذه الصعوبات على جودة عمل المدقق الداخلي فعدم فهم الموظفين لدور المدقق الداخلي و عدم اطلاعهم على التعليمات و اختار صيغة خطاب غير ملائمة يؤدي إلى عدم تعاون الموظفين مع المدقق الداخلي وبالتالي انعكاس ذلك على نتائج أعماله، أما تحديد بعض أعضاء الإدارة العليا لعمل المدقق الداخلي يؤدي إلى غياب استقلالية المدقق وهي شروط قبول تقاريره و تقييمه، و اكتشاف الأخطاء في وقت متأخر بسبب ضغط العمل، أو الاستمرار في الأخطاء التي وردت في تقارير التدقيق السابقة وهذا يدل على عدم جدوى التقارير من عملية التدقيق الداخلي .

الفرع الثالث: أنواع التدقيق الداخلي¹ :

وردت عدة أنواع للتدقيق الداخلي مصنفة حسب زوايا نظر كل قائم بعملية التدقيق وتنقسم إلى :

أولاً- تدقيق الالتزام : وتهدف إلى التأكيد من أن المنظمة الخاضعة للتدقيق تعمل بما يتفق مع القوانين والتعليمات الناظمة لعملها أو الالتزامات العقدية المفروضة عليها، بالإضافة إلى السياسات والاجراءات المقررة من الإدارة، وهي تشبه التدقيق المالية التي يقوم بها المدقق الخارجي في مرحلة تقويم نظم الرقابة الداخلية، وهي أكثر أنواع التدقيق الداخلي شيوع.

ثانياً- تدقيق العمليات: وهي التدقيق الهادف إلى اختيار ما إذا كانت وظائف المنظمة تنجز أهدافها بشكل فعال وتعمل بكفاءة اقتصادية.

¹ : أحمد قايد نور الدين ، التدقيق المحاسبي وفق المعايير الدولية ، دار الجنان ، ط1 ، عمان ، 2015 ص 122

ثالثاً- **تدقيق نظم المعلومات** : وتهدف إلى اختيار أمن تشغيل بيانات نظم المعلومات ونزاهتها بالإضافة إلى البيانات التي أخرجتها هذه النظم، ويتضمن ذلك أن السجلات الخاصة بالعمليات المالية والتشغيلية والتقارير المعدة على أساسها تتضمن معلومات دقيقة، قابلة للتصديق، معدة في الوقت المناسب، تامة، ومفيدة.

رابعاً- **تدقيق الأداء** : وتتضمن :

أ- **مراجعة الاقتصادية والفعالية**: وهي تدقيق برنامج محدد أو نشاط يتعلق أساساً في الفعالية والاقتصادية لوظيفة معينة ويختبر :

- ما إذا كانت الشخصية المعنوية حصلت على مواردها الاقتصادية واستخدمتها باقتصادية وفعالية.
- أساليب عدم الاقتصادية إذا كانت مطبقة.
- مدى الالتزام بالقوانين والأنظمة ذات العلاقة.

ب- **تدقيق البرامج** : وهو تدقيق برنامج محدد أو نشاط محدد يركز بشكل أساسي على المخرجات من حيث (كفاءتها) ويختبر :

- إنجاز الأهداف المرغوبة المحددة مقدماً.
- فعالية البرامج لإنجاز أهداف محددة.
- الالتزام بالقوانين والأنظمة ذات العلاقة بالبرنامج أو الوظيفة الخاضعة للتدقيق.

1- **تدقيق البيئة** : وتتضمن :

أ- **تدقيق الالتزام بالقوانين الخاصة بالبيئة وتسري على ما يجري من عمليات أو ما جرى في الماضي أو ما يتوقع إجراؤه في المستقبل.**

- ب- **تدقيق نظم إدارة البيئة بما يفيد عدم تعرض نظم العمليات الحالية لمخاطر بيئية في المستقبل.**
- ج- **تدقيق الأضرار البيئية المستقبلية المتعلقة بتسهيلات المعالجة والتخزين، والتخلص من الفضلات.**
- د- **تدقيق الحد من التلوث في المجالات التالية:**¹

- استرداد المنتجات المستخدمة.
- الحد من التلوث من المنبع.
- إعادة تدوير أو إعادة الاستخدام.

¹ : مرجع سابق ، ص123

- الوفر في الطاقة.
- المعالجة.
- التخلي.
- الإيجار.

(هـ) - تدقيق الالتزامات الخاصة بالبيئة.

(و) - تدقيق المنتجات يهدف التأكد من أن هذه المنتجات تتفق مع الالتزامات الخاصة بالتلوث

الفرع الرابع : أهمية التدقيق الداخلي¹

ازدادت أهمية التدقيق الداخلي في السنوات الأخيرة، حيث أصبحت مهامها وأعمالها نشاطا تقويمية لجميع الأنشطة والعمليات في الجهة، بهدف تطوير هذه الأنشطة ورفع كفاية أعمالها، إضافة إلى أنها أداة فاعلة تستخدمها الإدارة العليا في رصد فاعلية وكفاية الأعمال، والتقيد بالأنظمة والتعليمات والسياسات الخاصة بالجهة، وتحقيق الأهداف الموضوعية، كما تعود أهمية وظيفة التدقيق الداخلي للخدمات التي تقدمها للإدارة العليا في مختلف المجالات، بحيث غدت كصمام أمان للإدارة العليا، وتظهر أهميتها من خلال تقديم الخدمات الآتية:

أولاً- الخدمات الوقائية: وتقوم وظيفة التدقيق الداخلي في هذه الحالة بالتأكد من وجود الحماية الكافية للأصول، وحماية السياسات الإدارية من الانحراف عند التطبيق الفعلي لها.

ثانياً- الخدمات التقويمية: وتعمل هذه الوظيفة في هذه الحالة على قياس وتقويم فاعلية نظم الرقابة وإجراءاتها في المشروع، ومدى الالتزام بالسياسات الإدارية الموضوعية .

ثالثاً- الخدمات الإنشائية (البناءة): وتقوم هذه الوظيفة في هذه الحالة باقتراح التحسينات اللازمة على الأنظمة الموضوعية داخل الجهة، وبتطمين الإدارة العليا على سلامة ودقة المعلومات المقدمة لها .

إن اتساع وتطور أعمال المنظمات نتج عنه ظهور ثغرات تدعو الإدارة العليا إلى إيجاد إجراءات وأساليب رقابية ملائمة لاكتشاف وتفادي تلك الثغرات، ومعالجتها وعدم ظهورها مستقبلاً، لذا ازدادت حاجة الإدارة العليا للحصول على الخدمات الرقابية والوقائية، إضافة إلى وظيفة البناء عن طريق إيجاد وحدة التدقيق الداخلي في

¹ - عمار بن عبد الله ، الاطار العام لعمل وحدات المراجعة الداخلية ، فهرسة الملك فهد ، المملكة العربية السعودية ، 2014 ص 16

المنظمات، ترتبط إداريا وتنظيميا بالإدارة العليا لتقديم تلك الخدمات، إضافة إلى التقييم الشامل للأداء التنظيمي في الإدارات المختلفة .

رابعاً- خدمات التأكيد : والتي تهتم بالتقييم الموضوعي للأدلة من أجل تقديم رأي مستقل أو استنتاجات تخص العملية أو النظام أو غيرها من الموضوعات، طبيعة ونطاق مهمة التأكيد تتحدد بواسطة المدقق الداخلي، ويوجد بشكل عام ثلاثة أطراف مشاركة في خدمات التأكيد هي :

- الشخص أو المجموعة المشاركة مباشرة في العملية.

- الشخص أو المجموعة القائمة بالتقييم (المدقق الداخلي).

- الشخص أو المجموعة المستخدمة للتقييم (المستخدم).

خامساً- الخدمات الاستشارية : التي هي بطبيعتها توجيهات، وتنفذ بناء على الطلب الخاص لعميل المهمة، حيث أن طبيعة ونطاق المهمة الاستشارية خاضعين للاتفاق مع العميل وتشتمل الخدمات الاستشارية عموماً على طرفين هما :

- الشخص أو المجموعة الذي يقدم الخدمة، المدقق الداخلي.

- الشخص أو المجموعة التي تبحث عن وتتسلم النصيحة، عميل المهمة (صاحب العمل المطلوب).

وعند أداء الخدمات الاستشارية يجب على المدقق الداخلي أن يحافظ على الموضوعية ولا يفترض أن المسؤوليات الإدارية قد تم القيام بها بالكامل.

الفرع الخامس : أهداف التدقيق الداخلي¹ :

يمكن تحديد أهم الأهداف المرجوة من التدقيق الداخلي التي يسعى المراجعون الداخليون بصفة أساسية إلى تحقيقها حيث نجد منها:

أولاً- التحقق من تنفيذ الخطط الموضوعية والسياسات الإدارية من قبل الإدارة العليا للمشروع، وتقييمها وإبداء الرأي حيالها، وتحليل الانحرافات عن هذه الخطط وتقديم الاقتراحات لتجنب الانحرافات مستقبلاً، وسد الثغرات التي تؤدي إلى ضياع أموال المشروع؛

ثانياً- التأكد من أن المعلومات المعروضة على الإدارة دقيقة وكافية وأنها موجودة في مستندات صحيحة وسليمة، وهذا يتطلب فحص جميع عمليات المشروع التي يتخللها قبض للنقود والعمليات التي يتخللها صرف النقود؛

¹- توفيق سواد زاهرة، مراجعة الحسابات والتدقيق، دار الزاوية، عمان، الأردن، 2009، ص 88.

- ثالثاً- التحقق من وجود حماية كافية لأصول المشروع ضد الفقد والسرقة، والحكم على إمكانية الاعتماد على البيانات المحاسبية والإحصائية واتخاذها كأساس للقرارات الإدارية الناجحة؛
- رابعاً- تقييم عمل الأفراد ومدى قدرتهم على تحمل المسؤولية، ومراجعة وتقييم نظم الرقابة الداخلية.
- التدقيق الداخلي ، أيا كان ، يسمح بالإجابة على أهداف التالية 1:
- تحقق من الامتثال لمتطلبات المعايير والنصوص التنظيمية والمواصفات ومواصفات العميل ، وما إلى ذلك .
 - تحقق من قدرة المدقق على تحقيق الأهداف.
 - تحديد مجالات التحسين والتوصيات لدفع الشركة إلى الأمام.
 - تعزيز الممارسات الجيدة الملاحظة لتشجيع الفرق والاستفادة من هذه الممارسات في الشركة..
 - في الواقع ، من خلال هذه الأهداف العامة الخمسة ، من الممكن تحديد أهداف للتحقق من الكفاءة والربحية والممارسات الاجتماعية والمجتمعية الجيدة واحترام البيئة ، إلخ.

المطلب الثاني : معايير التدقيق الدقيق

الفرع الأول: عرض المعايير

- أولاً- معايير السمات : وهي مجموعة من المعايير خاصة بالأفراد والأشخاص الذين يؤدون أعمال التدقيق الداخلي؛² والتي تحدد الصفات الواجب توافرها في كل من قسم التدقيق الداخلي في المؤسسة ، والقائمين بممارسة أنشطة التدقيق الداخلي كما يتبين مما يلي:³
- الأهداف والصلاحيات والمسؤولية
 - يتطلب تحديد أهداف، وصلاحيات، ومسؤوليات نشاط التدقيق الداخلي إثباتها بوثيقة رسمية تنسجم مع مفهوم التدقيق الداخلي وأخلاقيات المهنة والمعايير، وعلى المسئول التنفيذي للتدقيق الداخلي مراجعة وثيقة التدقيق دورياً وأخذ موافقة الإدارة العليا عليها.
 - الاستقلالية والموضوعية

¹ - jeremy cicero , les objectifs de l'audit interne , <https://www.qualiblog.fr/audit-interne-audit-fournisseur/les-objectifs-de-laudit-interne/> , 15/07/2019 , 19 :00

- رواني بوحفص ، مطبوعة الجامعة التدقيق المالي والمحاسبي ، جامعة غرداية ، كلية العلوم الاقتصادية التجارية و التسيير ، علوم مالية و المحاسبة ، غرداية ، 2018 ، ص 31

³ The Institute of Internal Auditors Standards and Guidance <https://na.theiia.org/translations/PublicDocuments/IPPF-Standards-2017-Arabic.pdf> p04

يجب أن يكون نشاط التدقيق الداخلي مستقلاً ، ويقصد بالاستقلال هو التحرر من الظروف التي تهدد قدرة نشاط التدقيق الداخلي على تنفيذ مسؤوليات المدقق بطريقة غير متحيزة، مع تحقق درجة الاستقلالية اللازمة للاضطلاع بمسؤولياته، كما يتوجب على المدققين الداخليين أن يكونوا موضوعيين في قيامهم بعملهم بفاعلية ومهنية، أو أن يتقيدوا بالمعايير الدولية للتدقيق والسلوك المهني والقوانين والتنظيمات والضوابط التي تضعها المؤسسة .

- الكفاءة وبذل العناية المهنية

يتوجب على المدققين الداخليين امتلاك الكفاءة والمعرفة والمهارات للقيام بمسؤولياتهم الفردية وبذل العناية المهنية الواجبة.

- ضمان الجودة وبرنامج التحسين

يجب على مدير التدقيق الداخلي تطوير والحفاظ على برنامج ضمان الجودة والتحسين الذي يغطي جميع جوانب نشاط التدقيق الداخلي.

الجدول رقم 1: يوضح معايير السمات

رقم المعيار	البيان
1000	الغرض ، الصلاحيات والمسؤولية
1100	الاستقلالية والموضوعية
1110	الاستقلالية التنظيمية
1120	الموضوعية الفردية
1130	معوقات الاستقلالية او الموضوعية
1200	المهارة والعناية المهنية اللازمة
1210	المهارة
1220	العناية المهنية اللازمة
1230	التطوير المهني المستمر
1300	برنامج تأكيد وتحسين الجودة
1310	متطلبات برنامج تأكيد وتحسين الجودة
1320	التقارير المتعلقة ببرنامج تأكيد وتحسين الجودة

The Institute of Internal Auditors ; **International Standards for the Professional**

Practice of Internal Auditing (Standards) , USA ,January 2017,P –P 3–9

ثانيا - معيار الاداء :¹

فهو التي تصنف طبيعة أنشطة التدقيق الداخلي وتضع المقاييس النوعية التي يمكن أن يقاس رأي التدقيق الداخلية بواسطتها والمتمثلة في :

- إدارة نشاط التدقيق الداخلية ؛
- التخطيط للمهمة؛
- تنفيذ المهمة؛
- إيصال النتائج؛
- مراقبة ورصد مراحل الإنجاز؛
- قبول الإدارة للمخاطر.

الجدول رقم 2: يوضح معايير الاداء

رقم المعيار	البيان
2000	إدارة النشاط التدقيق الداخلي
2010	التخطيط
2020	التبليغ والموافقة
2030	إدارة الموارد
2040	السياسات والإجراءات
2050	التنسيق والاعتماد
2060	إبلاغ الإدارة العليا ومجلس الإدارة
2070	مزود الخدمات الخارجي والمسؤولية التنظيمية عن التدقيق الداخلي
2100	طبيعة العمل

¹ - رواني بوحفص ، مرجع سبق ذكره ، ص 32

الحوكمة	2110
إدارة المخاطر	2120
الرقابة	2130
تخطيط مهمة التدقيق الداخلي	2200
أهداف مهمة للتدقيق الداخلي	2210
نطاق مهمة التدقيق الداخلي	2220
تخصيص الموارد لمهمة التدقيق الداخلي	2230
برنامج عمل مهنة التدقيق الداخلي	2240
تنفيذ مهمة التدقيق الداخلي	2300
تحديد المعلومات	2310
التحليل والتقييم	2320
توثيق المعلومات	2330
الإشراف على المهمة	2340
تبليغ النتائج	2400
مقاييس التبليغ	2410
جودة التبليغات	2420
استخدام عبارة "تم إجراؤه وفقا للمعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي"	2430
نشر النتائج	2440
الآراء الكلية العامة	2450
مراقبة سير العمل	2500
التبليغ عن قبول المخاطر	2600

Source :The Institute of Internal Auditors ; **International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing (Standards)** , USA ,January 2017,P –P 10-20 .

المطلب الثالث : آلية أو طرق تطبيق التدقيق الداخلي

يعتبر المدقق مسؤولاً عن تنفيذ مهمات التدقيق الداخلي طبقاً لبرنامج التدقيق المعد لهذه الغاية من قبل مشرف التدقيق، وقادر على تنفيذ مهمات التدقيق ذات جميع الاستنتاجات والتوصيات ومناقشتها مع مشرف التدقيق. أما في المهمات ذات الطبيعة الخاصة والمستوى الأعلى من الصعوبة فيصبح دور المدقق مساعداً رئيسياً في تنفيذ مثل هذه المهمات تحت الإشراف المباشر من مشرف التدقيق وعليه أيضاً تقييم استقلالته وإبلاغ مسؤولية عن حالات تعرض استقلالية للخطر إذا شعر بذلك.

الفرع الأول: تعيين المدقق الداخلي

يتم تعيينه عن طريق الإدارة العليا للمؤسسة، عن طريق تخصيص أحد المحاسبين من ذوي الخبرة لتولي عمل المدقق الداخلي.

ينبغي أن يكون المدقق الداخلي شخصاً بكفاءات عالية ومتخصصاً في التدقيق أو المحاسبة أو الإدارة أو غيرها من المجالات المعنية.

يتولى المدير العام تعيين المدقق الداخلي أو إقالته آخذاً بعين الحسبان مشورة لجنة التنسيق، وفقاً لأحكام لائحة الموظفين المتعلقة بمسائل التعيين والإقالة في المناصب من رتبة مدير (DI) فما فوق.¹

أولاً: المؤهلات والخبرة للمدقق الداخلي:²

- حاصل على مؤهل جامعي على الأقل في مجال المحاسبة، إدارة الأعمال أو الاقتصاد أو الإدارة المالية.
- خبرة في التدقيق الداخلي أو الخارجي لمدة سنتين على الأقل.
- مهارة في استخدام الحاسب الآلي.
- معرفة باللغة الإنجليزية.

¹ : المنظمة العالمية للملكية الفكرية ، مرجع سبق ذكره
² : خلف عبد الله الوردات ، مرجع سبق ذكره ، ص 487

ثانيا: مهارة المدققين الداخليين : يتعين على المدققين الداخليين امتلاك المعرفة وفق ثلاثة مستويات :

1- المهارة : تعني القدرة على استخدام المعرفة في المواقف التي يرحح أن يتم التعرض لها، بحيث يتسنى التعرف إزاءها دون الحاجة إلى الرجوع بشكل مكثف إلى الأبحاث والمساعدة الفنية ركز على أنه يجب على المدقق الداخلي أن يتمتع بالمهارة في تطبيق معايير وإجراءات وأساليب التدقيق الداخلي.

2- الفهم : يعني قدرة المدقق على استخدام المعرفة العامة في المواقف التي يرحح التعرض لها، وذلك للتعرف على الانحرافات الجسيمة والتمكن من القيام بالأبحاث اللازمة للتواصل إلى حلول معقولة لها، ركز على أنه يجب على المدقق الداخلي المتمتع بفهم مبادئ الإدارة وذلك لكي يتمكن من إدراك وتقييم مدى أهمية وجسامة الانحرافات عن الأعراف والأساليب العمل الصحيحة.

3- الإلمام : يعني قدرة المدقق على التعرف على وجود المشاكل أو توقع حدوثها وتحديد الأبحاث الإضافية اللازمة إجراؤها أو المساعدة التي يلزم الحصول عليها ركز على أن يجب أن يتمتع المدقق الداخلي بالإلمام بمواد علمية معينة مثل المحاسبة والاقتصاد والقانون التجاري والضرائب والمالية والأساليب الكمية وتقنية المعلومات.

يجب أن يمتلك أعضاء نشاط التدقيق الداخلي، مجتمعين، المعلومات والخبرات والمهارات الضرورية للقيام بمسؤولياتهم.

ثالثا: التطوير المهني المستمر **Contining Professional**¹ :

يتعين على المدققين الداخليين، وفقا للمعايير المهنية لممارسة التدقيق الداخلي يطوروا معرفتهم ومهارتهم وكفاءتهم الأخرى عن طريق التطور المهني المستمر.

- وضع وتطبيق خطة للتطوير المستمر.
- تعزيز القدرات الشخصية.

1- البقاء على اطلاع مستمر على التحسينات والتحديات والتطورات التي تستجد في معايير وإجراءات وتقنيات التدقيق الداخلي وأساليب الفنية الجديدة.

2- المحافظة على مهارات المدققين الداخليين من خلال مواصلة تعليمهم.

- عضوية الجمعيات المهنية والمشاركة فيها.
- حضور المؤتمرات والدورات والدراسات الجامعية وبرامج التدريب تعتبر أساليب فعالة في مجال التعليم المستمر.

¹ - مرجع سبق ذكره ، ص 488

المشاركة في مشاريع البحث.

3- السعي الدائم لتطوير مهارات التدقيق والإلمام بأحداث التقنيات الحديثة في مجال التدقيق مثل تطبيقات الحاسب الآلي والمخاطر المتعلقة به والأساليب الحديثة في اكتشاف طرق الغش والتحليل.

4- المدقق الداخلي مسؤولاً عن تلقي التعليم المستمر لشخصه لكي يتمكن من المحافظة على جدارته، خاصة فيما يتعلق بالتحسينات والتطورات في معايير التدقيق الداخلي والإجراءات والتقنيات.

5- يمكن تطبيق استراتيجية تعليمية لتطوير العاملين في التدقيق وتبدأ عملية اختيار تلك الاستراتيجيات كالتالي :

- تحديد الأهداف التنظيمية ومراجعتها.
- تقييم مدى استعداد المتعلمين للتدريب.
- وضع أو اختيار محتوى التدريب.
- دراسة الموازنة المخصصة للتدريب لضمان كفالتها

أ: معيار التأهيل العلمي والعملية للمدقق¹

الذي يمثل أول وأهم معايير التكوين الشخصي للمدقق، لأنه يركز على كيفية إيجاد شخص مرخص له بممارسة المهنة فضلاً عن كيفية تنمية هذا التأهيل بالتدريب العملي، إذ أن قوة أي مهنة تستمد من قوة الأفراد الذين يزاولونها ومدى تمسكهم بقواعد السلوك المهني، كما أن قوة الأفراد تعتمد بالأساس على توفر الكفاءة العلمية إلى جانب الكفاءة العملية، ويمكن تحديد مجموعة المقومات التي يحتاجها المدقق لكي يكون مؤهلاً لأداء عمله وهي

❖ تأهيل علمي بدرجات علمية معينة.

❖ و قدر من الخبرة والتدريب والتعليم المستمر.

❖ تغذية راجعة و المعرفة بالتعليمات والسياسات النافذة

إذ تتطلب الكفاءة المهنية أن يكون المدقق على مستوى من المعرفة والمهارات المهنية والتي تمكنه من أداء عمله بالعناية

والكفاءة المهنية المعقولة وبدون تقصير، ويمكن تقسيم الكفاءة المهنية إلى مرحلتين :

الأولى: تتمثل باختيار الكفاءات المهنية ذات الخبرة والمعرفة والتأهيل الكافي لأداء أعمال التدقيق.

¹ - بشرى فاضل خضير و عمار لؤي عبد الرزاق ، تأثير خبرة المدقق على جودة التدقيق الداخلي ، العدد 100 المجلد 23 ، جامعة بغداد ، 2017 ، ص 610

الثانية: هي المحافظة على تلك الكفاءات المهنية، من خلال مواكبة وتفهم التطورات المهنية والتجارية والفنية ذات الصلة وبشكل مستمر، مما يؤدي إلى تطوير قدرات المدققين وبما يمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة.

ومن المهارات والخبرات والمعرفة التي ينبغي أن يتمتع بها المدققين الداخليين لإنجاز أعمالهم في تطبيق معايير التدقيق والإجراءات الفنية للتدقيق هي

❖ الكفاءة في تطبيق معايير وإجراءات التدقيق.

❖ المعرفة بمبادئ المحاسبة والإلمام بالتكنولوجيا المطلوبة لأعمال التدقيق.

❖ فهم مبادئ الإدارة اللازمة لمعرفة الانحرافات وتقييمها.

❖ المعرفة بالقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات الإدارية ذات العلاقة بعمله.

ولا تحتاج علاقة التدقيق بالمحاسبة إلى مناقشة، ولولا أن المدقق يمتلك المامة عميقة بأصول المحاسبة وفروعها وقواعدها ومشكلاتها العملية لما تمكن من تقويم عمل المحاسب، فضلا عن ضرورة إلمام المحاسب بفروع العلوم ذات الصلة بعمله

كعلم الإدارة، والاقتصاد، والإحصاء، والمنطق، والعلوم السلوكية، والإلمام باستخدام الحاسوب وغيرها

إذ يتم الحصول على أنواع مختلفة من المعرفة من خلال التعليم الرسمي، والعمل، والتدريب والتجارب المختلفة،

ولتحديد خبرة المدققين هنالك ثلاثة أنواع من المعرفة في مهام التدقيق المختلفة ويمكن تحديدها بالنقاط الآتية :

أولاً: أن يكون مجال معرفة المدقق عامة، كالمعرفة بالمستوى الأساسي للمحاسبة والتدقيق، بما في ذلك المعرفة بمعايير

المحاسبة والتدقيق المتعارف عليها، وكيفية تدفق المعاملات من خلال النظام المحاسبي.¹

ثانياً: المعرفة بالتحخصصات الفرعية المتعلقة بالصناعات التخصصية، ويكتسب المدققين تلك المعرفة من خلال العمل

أو التدريب في اختصاصات محددة لصناعات معينة، وهذا النوع من المعرفة تكون احتمالية اكتسابه أقل من خلال

التعليم العام أو الخبرة، ومن ثم فمن غير المرجح أن تكون تلك المعرفة مكتسبة لدى جميع المدققين الذين لديهم

مستوى معين من الخبرة.

ثالثاً: المعرفة العامة في قطاع الأعمال، هذا النوع من المعرفة من المرجح أن يحدد الخبرة في بعض مهام التدقيق، مثل

فهم توجهات ودوافع الإدارة في مجالات معينة .

¹ - بشرى فاضل خضير و عمار لؤي عبد الرزاق ، مرجع سبق ذكره ، ص 611

ويضيف (Lewis & Bonner) محدد آخر لخبرة المدقق وهو القدرة على حل المشكلات العامة، والذي يتضمن القدرة على معرفة العلاقات وتفسير البيانات وتحليل الأسباب، فالمدققين من ذوي الخبرة والذين يمتلكون قاعدة معرفية صحيحة ولكنهم يفتقرون إلى القدرة على حل المشاكل لن يكونوا خبراء في بعض المهام، وبالمثل فإن المدققين الذين يمتلكون القدرة على حل المشاكل ولكن ليس لديهم أساس معرفي سليم سيكون أداءهم ضعيف في بعض المهام

فالخبرة والقدرة تؤثران بشكل كبير على المعرفة، كما أن القدرة والمعرفة بدورهما يؤثران على أداء المدقق بشكل مباشر .

رابعا : صفات المدققين Characteristics¹:

أن فعالية وظيفة التدقيق الداخلي تتوقفا على توفر فئة من المدققين فيهم صفات مكتسبة سواء أثناء دراسته، أو أثناء ممارسته لواجبه المهني ومن هذه الصفات.

1- الوعي الإداري : يعني أن ينظر المدقق الداخلي إلى الأمر داخل المؤسسة من منظور إداري، بحيث يربط بين العلاقات المتداخلة، بشرية كانت أم مادية، ويوازن بين المهارات الوظيفية والإدارية، ويحلل الوضع الداخلي للمؤسسة في ظل البيئة الاقتصادية الخارجية.

2- الدفاع الشخصي : يعبر الدافع الشخصي لدى المدقق الداخلي عن تطلعاته ورغباته في تحسين نوعية عمليات التدقيق التي يقوم بها، وهذا الدافع هو الذي يجعل المدقق تواقا إلى القيام بأدوار عالية المستوى، وتقديم خدمات رقابية أكثر فعالية، عن أنه يدفعه إلى محاولة تنفيذ واجباته الرسمية بطريقة مقبولة.

3- الحكم : بعد النظر بخطط المدقق للعمليات التي سينفذها قبل ابتدائه بها، وأثناء مباشرته لعملية التدقيق يجب أن يكون مرنا، بحيث يقوم بإجراء التعديلات اللازمة على البرامج التي خططها مسبقا في ضوء المستجدات من الظروف، وعندما يختتم عملياته لا يتوانى عن الاعتراف بالمشكلات التي واجهها، ويعكف على دراسة أسبابها، لكي يستفيد من دروسها في عمليات التدقيق المستقبلية.

4- القدرة الاتصالية : تتطلب وظيفة التدقيق الداخلي قدرة عالية على الاتصال تساعد المدققين على تبادل المعلومات والحقائق، حول العمليات بينهم وبين الأشخاص الخاضعين للتدقيق من جهة وبينهم وبين الإدارة العليا من جهة أخرى، وهذه المقدرة يمكن للمدققين تنميتها بالخبرة والمران، لذلك فهي تختلف من مدقق إلى آخر، ولكن المدقق

¹ - مرجع سبق ذكره ، ص 489

الداخلي الناجح هو الذي يحرص على تحسين قدرته الاتصالية سواء كانت شفوية أم كتابية، حيث تمكنه هذه المهارة منتقل أهداف عملية التدقيق وتقويماتها والاستنتاجات والتوصيات بصورة واضحة وفعالة.

5- المثابرة : يحتاج تنفيذ إجراءات التدقيق الداخلي جهوداً فكرية وجسدية كبيرة ولا يصل المدققون إلى نتائجها في مدة قصيرة، لذلك فإن المدققين الذين لا يمتلكون صفة المثابرة سوف يتوقفون عن العمل غالباً قبل الوصول إلى نتائج حقيقية توصل إلى أهداف دائرة التدقيق الداخلي، وعلى مدير دائرة التدقيق الداخلي أن يحاول باستمرار تدريب المدققين على الصبر والمثابرة، ويعلمهم كيف يؤدي الأعمال الصعبة دونما ملل أو ضجر.

6- الابتكارية : يفترض بالمدققين الداخليين أن يكون محبين للإبداع والابتكار ودائمي البحث عن الطرق والأساليب المحسنة لإنجاز الأعمال التي يؤديونها، وكذلك الأعمال التي يؤديها بقية العاملين في المنشأة.¹

7- اللباقة : تنطوي صفة اللباقة على الطريقة الإيجابية التي يتعامل بها المدققون مع ملاحظات وأحياناً توجيه الانتقادات البناءة دون استشارة غضب الشخص المنتقد ويمكن امتلاك هذه الصفة من خلال دراسة المشاعر والأحاسيس الإنسانية وإدراك ردود الأفعال البشرية، ويمكن تنمية هذه الصفة بالتعليم والتدريب.

8- قوة الشخصية : يجب أن يتمتع المدقق الداخلي بقوة الشخصية بحيث لا يسمح لأي شخص أن يؤثر بشكل غير عادل على نتائج التدقيق، وأن يسرد الأحداث تماماً مثلما يراها، وأن يكون صاحب الرأي وقدرة على الدفاع عن رأيه.

9- الأمانة والموضوعية : يجب أن يكون المدقق الداخلي مستقيماً وأميناً ومخلصاً في عمله عليه أن يتوخى العدالة وأن لا يكون متحيزاً، وأن يكون ذا الاستقامة الحقيقية، وغير مرتبط بأية مصلحة تنال من أمانته أو تجرده مهما كان أثر تلك المصلحة.

10- السرية في العمل : يجب على المدقق أن يحترم سرية المعلومات التي يحصل عليها أثناء عمله، وأن لا يستخدم هذه المعلومات لغايات شخصية أو بطريقة تؤدي إلى إيذاء مصلحة المنشأة.

إن التدقيق الشامل لا تتم إلا خلال فترة قياسية من الزمن لذلك يتم التدقيق أداء كل موظف سنوياً وبصورة منتظمة ومستمرة، حيث تتم بواسطة الشخص المسؤول عن الموظف مباشرة ومن تقييم الشخص لنفسه، وأن الهدف من هذا التدقيق، هو قيام وتقييم أداء الموظف خلال تلك الفترة لكي يكون التدقيق قادرة على تحديد صورة أكثر

¹ - مرجع سبق ذكره ، ص491

وضوحاً للأداء وتمكن كل موظف من توضيح عمله وطموحاته المهنية رسمياً وتمكن مدير التدقيق الداخلي من تقييم إمكانيات الترقيات وتغيير الدرجات والتدريب وإصدار الحكم عليها من خلال :

● الأمور الشخصية :¹

- الذوق والاحترام وذلك من خلال مدى استخدام الذوق المناسب في التعامل.
- التشجيع من خلال حماسه لعمله وإقباله على العمل من خلال عمل الفريق الواحد ودقته في المواعيد واستعداده للعمل بساعات إضافية.
- الحافز الشخصي من خلال تلمسه للتصدي للمهارات والمسؤوليات والقدرة على تطوير أفكار جديدة والعمل بأقل قدر ممكن من التوجيه.
- القدرة على العمل تحت ظروف صعبة ومن خلال مقدرته على التعامل مع الإجهاد والضغط والإحباط دون أن يؤثر ذلك على الآخرين والقدرة على إخفاء الشعور بالقلق في الظروف الصعبة.
- كما يجب ان تكون لهم صفات اخرى مثل :
- التميز بحس المسؤولية والموضوعية وعدم التحيز والمسلكية الجيدة.
- البعد عن الشبهات.
- الاستقلالي عن النشاط موضوع التدقيق.
- المحافظة على سرية المهنة وقواعد السلوك المهني.
- الصلاحية والمكانة المناسبة في الهيكل التنظيمي للشركة.
- الأهلية والكفاءة المهنية التي تؤهلهم للقيام بأداء وظائفهم على خير وجه وهذا الأمر يتطلب وجود موظفين يتمتعون بالخبرة والأهلية، وأن يكونوا مواضع إشراف مهني ملائم، ويخضعوا لبرامج تدريبية مستمرة تساعد في تطويرهم واكتسابه للمزيد من المعرفة والخبرة.

أ : العلاقات الإنسانية ومهارات التعامل :

يتطلب التدقيق الداخلي أفراداً مهنيين لديهم مهارات اتصال جيدة، وكل فرد يتم اختياره يجب أن يكون قادراً على التعامل مع الآخرين وقادراً على التفاعل مع الأفراد في المستويات المختلفة في المؤسسة.

¹ - مرجع سبق ذكره ، 492

ومن هنا فإنه بالرغم من حتمية التأهيل المهني والفني للمدقق الداخلي، فإن ذلك لا يعتبر كافياً فقط يدون مهارات الاتصال وامتلاك فن التعامل مع الآخرين.

وليس أدل على أهمية العامل الإنساني في نجاح أي عمل من أن معايير الأداء لهذا العمل يضعها أشخاص وينفذها أشخاص أيضاً، ويقوم أشخاص بالمحاسبة والدقيق على التنفيذ، ومن هنا نجد أن هناك عامل مشترك بين هذه المجموعة الثلاثة ألا وهو العامل الإنساني الذي لا يمكن إغفاله إذا أريد لهذا العمل أنه يتم بنجاح.

فالعلاقات الإنسانية الناجحة أمر حيوي لخلق الشخصية المهنية وأن إهمال هذا المظاهر والعلاقات السلوكية يعرض المدقق - بل وبقائه - للخطر لأن وجود التدقيق للمساعدة في حل المشاكل وليس في خلق مشاكل جديدة.

إن اعتقاد الأفراد أن المدقق يقوم بدور المحقق أو رجل البوليس في تقييد الأخطاء يجعلهم في حالة نفور من هذا المدقق مما ينعكس أثره على إدارة الأعمال، وهذه هي الحالة الشائعة في معظم أعمال التدقيق تجاه المدققين لذا يبقى تخلص المدقق من تلك الصفة التي لصقت به (رجل البوليس أو المحقق) أن يقنع العاملين في المؤسسة إن وجوده هو لمساعدتهم في رفع كفاءة أداء الأعمال المنوطة بهم، وأن هدف تعاون الكل في سبيل الوصول إلى أقصى درجة الكفاءة والكفاية من خلال :

1- بذل جهد لتفهم مشاكل الأشخاص قيد التدقيق من خلال سؤالهم عن المشاكل التي يمكن أن يساعدهم في حلها.

2- تقديم الملاحظات التي تتعلق بالإجراءات ليعود على من يدقق عليهم ببعض الفوائد.

3- البعد عن التعالي بين العاملين ومحاوله تهيئة الجو المناسب لعلاقات تعاونية وتنمية الوعي بأن الكل يعمل لخدمة أهداف المؤسسة والتزام بالمقولة عامل الناس كما تود أن يعاملوك.

4- إكساب المدق مهارات الاتصال والقدرة على الإقناع تعتبر عاملاً أساسياً بالنسبة للتدقيق.

الفرع الثاني: اختيار المدققين الداخليين¹:

- 1- يتم اختيار المدققين الداخليين من عدة مصادر مثل الجامعات والكليات حيث يجب أن يكون المدقق حاصلًا على شهادات جامعية أو المهنية مثل CA وغيرها وقد يكون اختيار المدققين من داخل الشركة أو من خارجها.
- 2- يتم إجراء مقابلات مع طالبي الوظيفة من قبل مشرف أو مدير التدقيق الداخلي.
- 3- يتم إجراء المقابلات وفقا لمنهجية معتمدة لتأكيد التماثل والمستوى الملائم بين مقابلة وأخرى.
- 4- يتم إخضاع طالبي الوظيفة إلى فترة تجريبية تدريبية قد تكون ثلاثة أو ستة أشهر وما يقارب ذلك.
- 5- يجب حسم قبول أو عدم قبول طالب الوظيفة خلال أو في نهاية الفترة التجريبية التدريبية.

الفرع الثالث: تقييم المدقق الداخلي :

من الأهمية وجود سياسة واضحة لتقييم موظفي التدقيق الداخلي، حيث يجب أن يراعي التقييم العناصر الآتية:

- 1- تحديد معايير وطرق التقييم.
- 2- أن يتم تقييم دوريا - مرة في السنة على الأقل، وقد يكون يعد إنهاء كل مهمة تدقيق.
- 3- تحديد عناصر الأداء بوضوح.
- 4- الأخذ بالاعتبار العناصر الشخصية.
- 5- توضيح فوائد وإيجابيات البرنامج، مثلا :
- يكشف نقاط الضعف ويعمل على تحسينها.
- يبقى المدققين على معرفة بأنفسهم وبإمكانياتهم.
- التحفز واكتشاف الإمكانيات والطاقات لدى المدققين.
- وضوح الرؤية المستقبلية للمدقق وإمكانه على ضوء ذلك التقدم والترقي.

أولا: تقييم الأمور العملية :

- 1- الأهداف التي تم تحديدها ومدى كونها واقعية بالنسبة للإنجاز.
- 2- الالتزام بدليل التدقيق الداخلي.
- 3- عدد التوصيات التي تم تقديمها وتمت متابعتها.

¹ - مرجع سبق ذكره، ص 493

4- القدرة على إنجاز الأعمال ضمن أوقات الموازنات التقديرية.

ثانياً: تقييم المدقق لنفسه :

إن عملية تقييم أداء الموظف عملية ذات اتجاهين، يعني تقييمي الموظف المعني بواسطة المسؤول عن التقييم وبحث أدائه معه بحثاً كاملاً وصريحاً، وللمساعدة في تنفيذ العملية وإجهاها تحتوي نماذج التقييم قسماً خاصاً لتقييم الموظف لنفسه، الهدف هو توفير الفرصة لكل موظف لتقييم نفسه بنفسه على أساس توفير المعلومات بصورة واقعية لكي يتمكن المسؤول عن التقييم من مقارنة رأيه بالرأي الشخصي للموظف ليساعد على تحديد المناطق التي تثير الخلافات في الرأي.¹

¹ - مرجع سبق ذكره ، 494

المبحث الثاني : الدراسات السابقة

سنتطرق في هذا المبحث إلى عرض أهم الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع البحث من خلال دراسة الجوانب أو المتغيرات ذات علاقة بالموضوع الحالي ، تم تباينت هذه الدراسات من خلال معالجة مواضيعها و الوصول إلى نتائج المرجوة لذا فتغير هذه الدراسة كمحاولة تكملة أو التطرق إلى بعض الجوانب التي لم يتم الوصول إليها من خلال الدراسات السابقة .

وفيما يلي عرض لهذه الدراسات السابقة (عربية، وأجنبية مرتبة حسب التسلسل الزمني).

المطلب الأول : دراسات باللغة العربية

الفرع الأول : دراسة محمد علي محمد الجابري

1- الدراسة (محمد علي محمد الجابري 2014)

بعنوان : تقييم دور المدقق الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية لنظم المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة في اليمن -دراسة ميدانية-¹

تمثلت إشكالية الدراسة في : مدى تأثير دور المدقق الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية لنظم المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة في اليمن ؟

هدفت الدراسة الى : تقييم دور المدقق الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية لنظم المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة في اليمن كما تهدف الى تقييم مدى تأثير استقلالية المدقق الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية لنظم المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة في اليمن وأيضاً تحديد مدى إدراك المدققين الداخليين لأهمية دورهم في تحسين نظام الرقابة الداخلية لنظم المعلومات المحاسبية، ومن خلال تحليل البيانات توصلت الدراسة الى وجود تأثير كبير لدور المدقق الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية لنظم المعلومات المحاسبية من خلال الاتي:

- ان خبرة وكفاءة المدقق الداخلي لها تأثير هام في تحسين نظام الرقابة الداخلية لنظم المعلومات المحاسبية.

¹ - محمد علي محمد الجابري ، تقييم دور المدقق الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية لنظم المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة في اليمن ، " مذكرة للحصول على درجة الماجستير في المحاسبة ، علوم مالية و المصرفية ، صنعاء ، اليمن ، 2014

- التزام المدقق الداخلي برفع تقارير دورية الى مجلس الإدارة متضمنة أوجه القصور في نظام الرقابة الداخلية له تأثير هام في تحسين نظام الرقابة الداخلية لنظم المعلومات المحاسبية.

ادوات الدراسة : اختبار الفاكرونباخ لمعرفة مدى ثبات أداة الدراسة ومدى مصداقية آراء العينة .

معامل ارتباط pearson لدرجات مدى و النسبة المئوية و الأمية النسبية ومدى الدلالة و المتوسطات و الإنحرافات لمعرفة متوسط آراء العينة المشاركة في الدراسة و مدى انحراف اجابات العينة للفرضيات .

مجتمع الدراسة : يتكون مجتمع الدراسة من جميع شركات التأمين العامة في اليمن و البالغ عددها (13) شركة و تمثلت عينية الدراسة من جميع العاملين في ادارات التدقيق الداخلي في الإدارات العامة بالمراكز الرئيسية في شركات التأمين.

وبناء على النتائج السابقة توصي الدراسة شركات التأمين منح المدققين الداخليين فيها الصلاحيات الكاملة التي تساعدهم على القيام بالمهام المنوطة بهم في تحسين نظام الرقابة الداخلية .

الفرع الثاني : دراسة براهمة كنزة

2- الدراسة : (دراسة براهمة كنزة 2014)¹

بعنوان : " دور التدقيق الداخلي في تفعيل حوكمة الشركات دراسة حالة مؤسسات المحركات EMO - قسنطينة
تمثلت إشكالية الدراسة في : كيف يمكن للتدقيق الداخلي المساهمة في تفعيل حوكمة الشركات و ضمان نجاح مسارها التطبيقي ؟

هدفت الدراسة الى : للتعريف بوظيفة التدقيق الداخلي كآلية من بين الآليات التي تدعم التطبيق السليم لحوكمة الشركات، وذلك من خلال مساهمته في تقييم كفاءة وفعالية نظام الرقابة الداخلية، كما تهدف هذه الدراسة إلى إبراز علاقة التدقيق الداخلي بكل من لجنة التدقيق، مجلس الإدارة والإدارة العليا بهدف تحسين الأداء العام للشركة، ضمان الالتزام بالإفصاح والشفافية، دعم المساءلة وإدخال تحسينات على الأساليب الإدارية والرقابية لتحقيق قواعد ممارسة الإدارة الرشيدة.

ادوات الدراسة : تم اعتماد على المقابلة واستمارة البحث كتقنيتين في جمع البيانات الميدانية ، و الاستبيان .

¹ - براهمة كنزة ، دور التدقيق الداخلي في تفعيل حوكمة الشركات دراسة حالة مؤسسات المحركات EMO ، مذكرة شهادة الماجستير في علوم التسيير ، ادارة مالية ، خروب ، قسنطينة ، 2014 ،

مجتمع الدراسة : الجزء الذي استخدمت فيها المقابلة فقد شملت المدقق الداخلي باعتباره الطرف الأساسي .

و الجزء الذي استخدم فيه استبيان فقد شمل كل مدراء الرئيسين للمؤسسة .

من بين النتائج المتوصل إليها : أنّ وظيفة التدقيق الداخلي تعتبر آلية جوهرية لدعم حوكمة الشركات إذا أحسن استخدامها ودعمت بآليات أخرى مثل التدقيق الخارجي، لجنة التدقيق، مجلس الإدارة وغيرها. وقد تبين من الدراسة الميدانية بأنّ ضعف وظيفة التدقيق الداخلي بمؤسسة EMO في بعض المجالات من بينها إدارة المخاطر واستخدام المعايير المهنية الدولية لممارسة مهنة التدقيق الداخلي، إضافة إلى غياب لجنة التدقيق يعتبر من بين المعوقات أمام نجاحها في دعم حوكمة الشركات بمؤسسة EMO.

الفرع الثالث : دراسة فاطمة أحمد موسى إبراهيم

3- دراسة فاطمة أحمد موسى إبراهيم 2016¹

بعنوان : العوامل المؤثرة في جودة تقارير التدقيق الداخلي في الوزارات والمؤسسات الحكومية الفلسطينية العاملة في قطاع غزة .

تمثلت إشكالية الدراسة في : ما العوامل المؤثرة في جودة تقارير التدقيق الداخلي في الوزارات والمؤسسات الحكومية الفلسطينية العاملة في قطاع غزة ؟

هدفت الدراسة الى : التعرف على العوامل المؤثرة في جودة تقارير التدقيق الداخلي الصادرة عن وحدات الرقابة الداخلية والتدقيق الداخلي في الوزارات والمؤسسات الحكومية العاملة في قطاع غزة. وكذلك التعرف على الخطوات المتبعة من قبل تلك المؤسسات لتحسين جودة تقارير التدقيق الداخلي.

ادوات الدراسة : حيث صممت استبانة تتناسب مع موضوع الدراسة و أهدافها ، حيث تم توزيع عدد (97) استبانة على كافة العاملين في أقسام التدقيق الداخلي و وحدات النقابة الداخلية بالوزارات و المؤسسات الحكومية على مختلف مستوياتهم و تم استرداد عدد (93) استبانة أي ما نسبته 95.87 %، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي .

مجتمع الدراسة : و قد اشتملت عينة الدراسة على كافة الوزارات و المؤسسات الحكومية و البالغ عددها 30 مؤسسة .

¹ - دراسة فاطمة أحمد موسى إبراهيم ، العوامل المؤثرة في جودة تقارير التدقيق الداخلي في الوزارات والمؤسسات الحكومية الفلسطينية العاملة في قطاع غزة ، مذكرة شهادة الماجستير في علوم مالية ، غزة ، فلسطين ، 2016

من بين النتائج المتوصل إليها : إن العاملين في وحدات الرقابة الداخلية يتمتعون بالتأهيل العلمي، والخبرة العملية والكفاءة المهنية والتدريب المناسب وهي عوامل مؤثرة في جودة تقارير التدقيق الداخلي الصادرة، وكذلك يوجد اهتمام من قبل الإدارة العليا بنتائج وتوصيات تقارير التدقيق الداخلي واستقلالية قسم التدقيق الداخلي .

المطلب الثاني : الدراسات باللغة الأجنبية

الفرع الأول : Trotman

2- دراسة Trotman¹, 2013

بعنوان : "جودة التدقيق الداخلي: تحليل لأصحاب المصلحة المتعددين".

تمت اشكالية : ماهي جودة وظيفة التدقيق الداخلي ؟

هدفت الدراسة : فهم أكثر شمولية الجودة التدقيق الداخلي من خلال دمج آراء الإدارة والمدققين، وقام الباحث بوضع إطار نظري لجودة التدقيق الداخلي.

ادوات الدراسة : استخدم الباحث أسلوب المقابلة مع الإدارة العليا ولجان التدقيق والمدققين الداخليين بعدهم المعنيين بتحقيق الجودة في عملية التدقيق .

مجتمع الدراسة : فقد شمل جميع اعضاء الإدارة العليا و لجان التدقيق الداخليين

من بين النتائج المتوصل إليها : حيث أظهرت نتائج الدراسة أن المحددات الرئيسة لجودة التدقيق تتمثل بما يأتي : -

عوامل المدخلات: وتشمل (المهارات البسيطة، والمهارات التقنية، والسمات الشخصية، والخبرة والموضوعية).

- العمليات: وتشمل (العلاقات القوية، ونهج التدقيق المتبع، والتدقيق مع فهم الأعمال)..

- عوامل المخرجات: وتشمل (الاتصال والإبلاغ الفعال، النتائج العملية والتوصيات الملائمة).

- العوامل السياقية : وتشمل (ثقافة الوحدة الاقتصادية وقدرتها على جذب الموظفين). هذه العوامل توفر معلومات

مهمة للوحدات الاقتصادية، وللمدققين الداخليين ولمستخدمي معلومات التدقيق الداخلي.

¹ - Trotman, Andrew J., " Internal Audit Quality: A Multi-Stakeholder Analysis ", Doctor of Philosophy Thesis, School of Business, Bond University, Australia . 2013 .

الفرع الثاني : Oluwafemi Philip و Jonathan Adegoke

2- دراسة Oluwafemi Philip و Jonathan Adegoke 2016¹

بعنوان : أثر التدقيق الداخلي على الرقابة الداخلية للقطاعين العام والخاص

تمت اشكالية : ماهو أثر التدقيق الداخلي على الرقابة الداخلية للقطاعين العام و الخاص ؟

هدف الدراسة : على مر السنين، كانت المراجعة الداخلية للحسابات الاستراتيجية الرئيسية التي اعتمدها إدارة العديد من المنظمات لتحقيق أهدافها التنظيمية السامية بطريقة فعالة. وكان الغرض من هذه الدراسة هو في الأساس حول أثر التدقيق الداخلي كأداة لتعزيز الرقابة الداخلية في الجامعات العامة والخاصة في نيجيريا.

ادوات الدراسة : واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لجداول التردد والنسب المئوية مع إحصائية استنتاجية ل Chi-square في برنامج الحزم الاحصائية SPSS (الإصدار 20) كما اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات .

مجتمع الدراسة : وبلغ إجمالي حجم العينة 150 موظفا .

من بين النتائج المتوصل إليها : الدراسة نتيجة التحليل تبين أن المراجعة الداخلية فعالة لتعزيز الرقابة الداخلية في القطاعين العام والخاص الجامعات العامة، وبناءً على النتائج توصي الدراسة بأن تضمن الإدارة المراجعة المنتظمة لأنشطة المراجعة الداخلية وذلك لتعزيز ضوابطها.

¹ - Jonathan Adegoke ,Oluwafemi Philip , "Impact of Internal Audit on Internal control of Public and Private , Research Journal of Finance and Accounting ,Department of Financial Studies , Nigeria

المطلب الثالث : التعقيب على دراسات السابقة

الفرع الأول : مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

- أ- الاطلاع على منهج تلك الدراسات والاستفادة منها في بناء الإطار النظري للبحث الحالي ومقارنة النتائج.
- ب- الاطلاع على الجانب التطبيقي لتلك الدراسات مما ساعد في تحديد متغيرات البحث الحالي والعينة المناسبة.
- ج- التعرف على الوسائل الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسات، وتحديد الوسائل الأكثر ملاءمة لاختبار فرضيات البحث الحالي.
- د- التعرف على الأهداف التي سعت إليها تلك الدراسات واهم الاستنتاجات التي توصلت إليها لينطلق منه البحث الحالي.

الفرع الثاني: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- الهدف :** ركزنا في دراستنا الحالية في آليات تعيين المدقق الداخلي في الشركات الاقتصادية وتكلمنا على التدقيق بصفة عامة و المدقق أما في مختلف الدراسات هدفت أغلبيتها الى دور المقق الداخلي في مختلف المجالات منها في ادارة المخاطر ، تفعيل حوكمة الشركات ، على الرقابة الداخلية ، جودة التدقيق أو التقارير .
- العينة :** في دراستنا الحالية قمنا بالتسليط الضوء على المؤسسة الإقتصادية ، أما مختلف الدراسات السابقة فكانت متنوعة منها المؤسسات الإقتصادية و الحكومية و الجامعات .
- متغيرات الدراسة :** إعتدنا في دراسة الحالية علي المقابلة الشخصية مباشرة مع الأعضاء التدقيق .
- بينما أغلبية الدراسات اعتمدت على متغيرات مستقلة وحادار واحد و متغير مستقل واحد الى جانب المتغير التابع ومنها مقابلة .
- أسلوب الدراسة :** في دراستنا الحالية ركزنا على أسلوب المقابلة الشخصية عن طريق طرح أسئلة متنوعة
- أما أغلبية الدراسات كانت متنوعة منها دراسات المسحية منها من ركزت على أسلوب SPSS ومنها من اعتمدت على المقابلة و الإستبيان معنا .
- النتائج :** أغلبية الدراسات توصلت الى وجود علاقات و إرتباط بين متغيرات الدراسة

خلاصة الفصل الأول :

مما سبق يمكن القول أن التدقيق الداخلي يعد من أهم الوظائف في التنظيم المؤسسة حيث تعمل في صالحها وفي خدمة الإدارة من خلال تقديمها معلومات على مصداقيتها لإجل ضمان السير الحسن و المحافظة على الموارد المتاحة ، وتمارس عملية التدقيق الداخلي في ظل مجموعة من المعايير تحكم ممارسي المهنة من أجل إحترام هذه الأخيرة وتطبيقها في القوانين المتعارف عليها حتى يتمكنو من تنفيذ مهامهم على أعلى مستوى للوصول الى أهداف المسطرة ، ولتطبيق تلك المعايير و لتحقيق الأهداف المرغوبة في اعلى مستوى و كفاءة ومهارة وجب على الإدارة بوضع مجموعة من الآليات و القواعد الإختيار مدققين الداخلين ذات مؤهلات علمية ومعرفية عالية بمبادئ المحاسبة والإلمام بالتكنولوجيا المطلوبة لأعمال التدقيق ومن المهارات والخبرات التي ينبغي أن يتمتع بها المدققين الداخليين لإنجاز أعمالهم في اعلى مستوى .

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية في مؤسسة

ALFAPIPE

بغرداية

تمهيد:

بعد تطرقنا إلى آليات تعيين المدقق الداخلي في بالمؤسسات الاقتصادية من الجانب النظري، سنتطرق في هذا الفصل إلى الجانب التطبيقي لهذه الدراسة، وذلك من خلال الطريقة والإجراءات المتبعة في منهج الدراسة وذلك من خلال مقابلة ميدانية .

كما يتضمن اجوبة المقابلة لآليات تعيين المدقق الداخلي و الدور الذي يلعبه في المؤسسة الاقتصادية و أهمية التدقيق الداخلي في المؤسسة محل الدراسة .

المبحث الأول: الإطار التطبيقي للدراسة الميدانية

المبحث الثاني: طريقة و الأدوات

المبحث الأول : الإطار التطبيقي للدراسة الميدانية

سنتناول في هذا المبحث دراسة ميدانية للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE وذلك من خلال التعريف بالمؤسسة محل الدراسة والمصلحة التي قمنا بإجراء التبرص فيها.

المطلب الأول : التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

تعتبر مؤسسة ALFAPIPE بغارداية من أهم وأقدم المؤسسات العمومية الجزائرية الناشطة في قطاع الحديد و الصلب ، نظراً لحجمها الكبير، و أهمية النشاط الذي تزاوله، و ارتباطه المباشر بقطاع المحروقات المسيطر على الاقتصاد الجزائري ، حيث يتجلى نشاطها في تغطية السوق الداخلية و تغطية حاجات المؤسسة بأساليب تكنولوجية محدودة و تسعى أيضاً إلى تصدير منتجاتها للحصول على مكانة اقتصادية عالمية و جلب العملة الصعبة و في هذا المبحث، سوف نتطرق إلى مختلف الجوانب المتعلقة بالمؤسسة و تحليل هيكلها التنظيمي، وكذا دراسة بيئة عملها و مختلف الأطراف التي تتواصل معهم.

1/التعريف بالمؤسسة:

انشأت المؤسسة العمومية للأنابيب الحزونية LFAPIPE بغارداية سنة 1974 برأس مال يقدر ب 2500.000.000.00 دج و قد قامت الشركة الألمانية HOCH بإنجاز هذا المشروع بكافة هياكله بالمنطقة الصناعية بنورة و التي تبعد 10 كلم عن وسط الولاية و تتربع على مساحة 23000م بالإضافة إلى أنها تضم على 900 عامل، وبدا الاستغلال الفعلي للمصنع في 15 افريل 1977 و هذا حسب الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة في 13 نوفمبر 1983 و تم إعادة هيكلتها في 05 نوفمبر 1983 و كانت تسمى بالمؤسسة الوطنية للتلحيم SNS؛ حيث تعتبر من أقدم المؤسسات العمومية الاقتصادية أسستها الجزائر و تصنف من المؤسسات الكبيرة الحجم.

الفرع الأول : تطورات المؤسسة الصناعية :

وقد شهدت المؤسسة على مر الزمن نشاطها عدة تطورات و تغيرات نذكر بعض منها ما يلي:

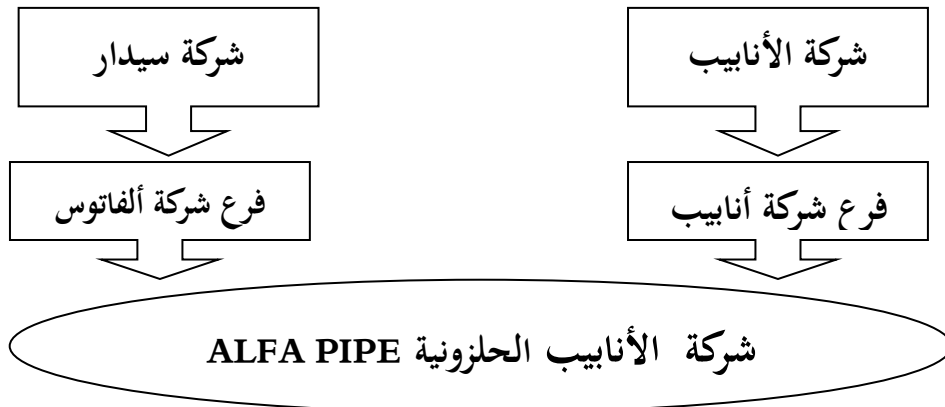
- 15 نوفمبر 197 : تم إعادة هيكلتها الوحيدة، و هذا حسب القرار الصادر في الجريدة الرسمية رقم 46 بتاريخ 1983/11/13.

- في سنة 1989: انقسمت وحدة غرداية إلي توسيع إلى وحدتين ، الأولى تتمثل في وحدة الأنابيب و الخدمات و تضم حوالي 390 عامل، و الثانية خاصة بالخدمات المختلفة التي تضم 350 عامل ليتم بعدها إعادة ضم الوحدتين مجدداً بعد الفشل في تسيير وحدة الخدمات المختلفة ، وكان ذلك سنة 1991.

- و في أكتوبر 2000: بعد إعادة هيكلة مجموعة أنابيب أصبحت الوحدة مؤسسة عمومية اقتصادية تحمل اسم " مؤسسة أنابيب ناقلة للغاز" و مديرية مستقلة مالياً و إدارياً تابعة لمجمع الأنابيب " ANABIB GROUPE" ، و في إطار إعادة الهيكلة تم تقسيم الوحدات إلى مديريات مشكلة لمجمع أنابيب .

- و في 2006 : فكرت مؤسسة PIPI GAZ ، في مشروع الشراكة مع أنابيب غاز ALFA TUS لزيادة رأس المال و قد تم ذلك فعلاً سنة 2007 ليصبح اسم المؤسسة الجديد هو ALFA PIPE و ليومنا هذا لم تحدث أي تغييرات.

الشكل رقم (01): اندماج شركة أنابيب الغاز مع ألفا تيس:

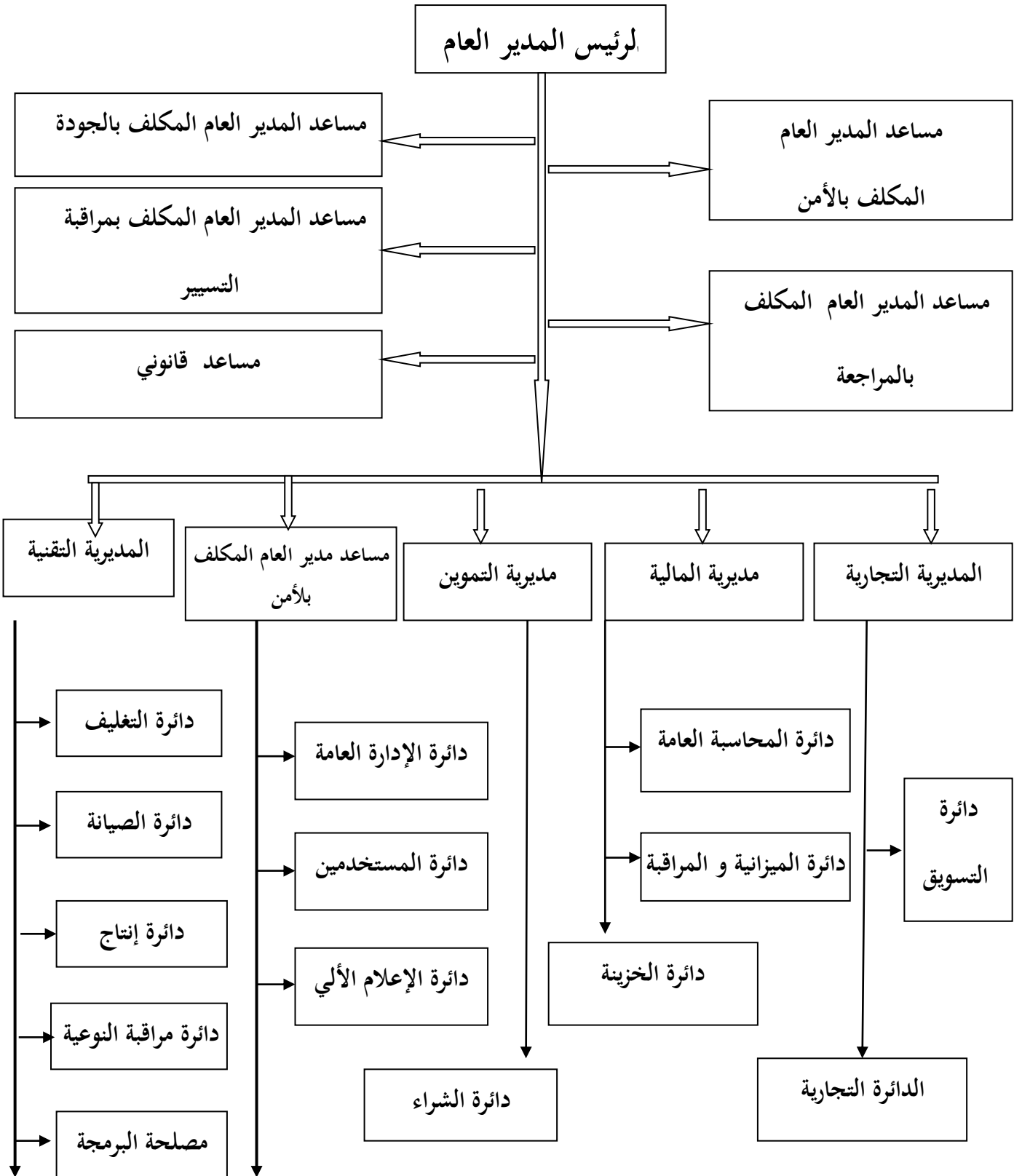


المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على معطيات من المؤسسة.

الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة الأنابيب :

تتحلى أهمية الهيكل التنظيمي للمؤسسة في تحديد مختلف المسؤوليات و كذا توزيع المهام و هذا من أجل المساعدة على الرقابة و التنظيم من جهة و التسيير الحسن لمختلف العمليات و الأنشطة من جهة أخرى ، بالإضافة إلى محاولة التنسيق بين مختلف الوظائف لبلوغ الأهداف، و سنحاول من خلال دراسة الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز .

الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي لمؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز:



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على معطيات من المؤسسة.

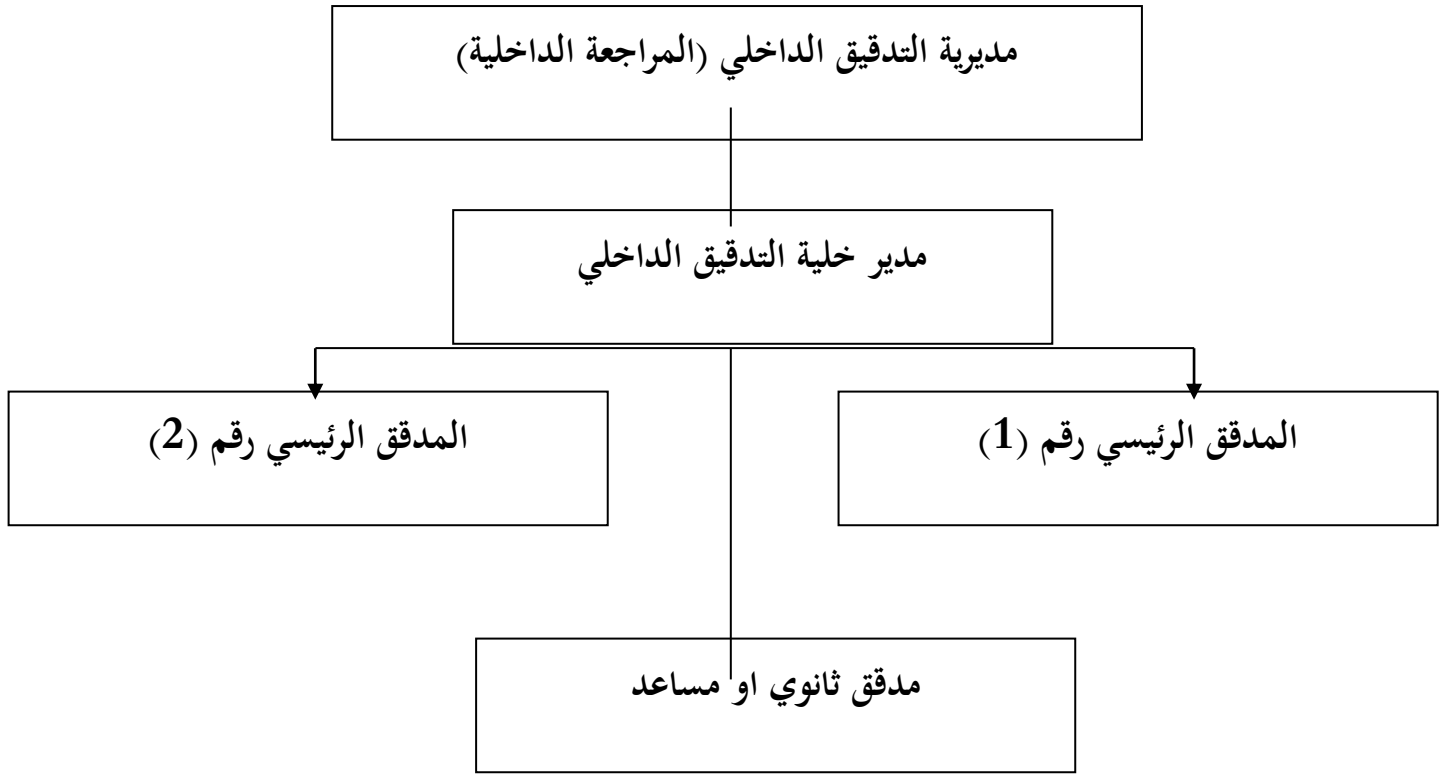
المطلب الثاني: التدقيق الداخلي في مؤسسة الأنايب

الفرع الاول: تعريف التدقيق الداخلي في مؤسسة الأنايب

يعتبر التدقيق الداخلي في مؤسسة ALFAPIPE وظيفة تابعة لإدارة المؤسسة حيث تعبر عن نشاط داخلي مستقل لإقامة رقابة ادارية بما فيها المحاسبية لتقييم مدى تماشي النظام مع ما تتطلبه الادارة او العمل على حسن استخدام الموارد بما يحقق الكفاءة الانتاجية القصوى؛ ان مهمة التدقيق في مؤسسة ALFAPIPE تكون بشكل دوري ومستمر حوالي اسبوع من كل شهر اي 12 مهمة تدقيق في السنة؛ ايضا يقوم المدقق بانجاز تقرير يسمى Rapport deactivate اي يحضر كل 3 اشهر ويكون بمثابة ملخص لكل المهمات التي اعدت خلال الاشهر الثلاثة السابقة.

الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي لوظيفة التدقيق الداخلي في مؤسسة ALFAPIPE

الشكل رقم 2-2): يوضح تنظيم دائرة التدقيق الداخلي في مؤسسة ALFAPIPE



المصدر: من اعداد الطالبين بناء على المعلومات المقدمة من طرف المدقق الداخلي للمؤسسة

- مدير الخلية التدقيق: يعتبر المسؤول المباشر على التدقيق الداخلي، حيث تتمثل صلاحيته في: القيام بإصدار الاوامر والقرارات والمصادقة على التقرير وكل المستندات التي لها علاقة بمهمة التدقيق والتقرير.

- **المدقق الرئيسي:** يكون المدقق الرئيسي هو الشخص المخول للقيام بمهمة التدقيق، حيث يرجع عدد المدققين الرئيسيين الى عدد الفروع التابعة للمؤسسة، على سبيل المثال لمؤسسة ALFAPIPE فرعين رئيسيين وحدة عناية، وحدة غرداية، لذلك نجد مدققين رئيسيين في خلية التدقيق التابعة للإدارة العامة المتواجد مقرها في الجزائر.
- **اما بالنسبة للمدقق الفرعي او المساعد:** يقوم بمساعدة المدقق الرئيسي في مهمته، حيث عندما يكون هناك مهمة التدقيق في إحدى الفروع يكلف بها مدقق رئيسي واحد من بين الاثنان بالاضافة الى المساعد المدقق الثانوي.

الفرع الثالث: الادوات المستخدمة

1/الملاحظة:

استخدمنا في هذه الدراسة أسلوب الملاحظة، قصد تجميع البيانات و ذلك من خلال الزيارات التي قمنا بها في مختلف مصالح المؤسسة و من خلال الوثائق التي اعتمدنا عليها في جمع المعلومات أيضا.

2/المقابلة العلمية :

فهي المواجهة و التقابل و هي علاقة ديناميكية و تبادل لفظي بين شخصين أو أكثر بهدف الوصول الى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث الى التعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة . وهي أداة من أدوات البحث العلمي ، يتم بوجها جمع البيانات و المعلومات التي تمكن الباحث من إجابة تساؤلات البحث .

لقد اعتمدنا في دراستنا هذه على أسلوب المقابلة الشخصية في المؤسسة وبالأخص مصلحة التدقيق و المراقبة التسيير، وذلك للحصول على معلومات بشكل دقيق، كما ساعدنا أسلوب المقابلة على أخذ صورة واضحة على طريقة سير عمل المؤسسة و أتاح لنا فرصة أكبر لطرح أسئلة ترتبط بإشكالية الدراسة المطروحة من أجل الإجابة عليها و مناقشتها، وقد كانت هذه المقابلة الشخصية أفضل خطوة وأداة ساعدتنا لإتمام إطار التطبيقي لهذه الدراسة، حيث تحصلنا من خلالها على المعلومات التي ساعدتنا للوصول إلى فهم أوضح لإشكالية البحث والحصول على إجابات لاستفساراتنا.

إجراءات المقابلة:

- * الاطلاع الكثيف على المواضيع ذات الصلة بالموضوع المدروس؛
- * اختيار مكان إجراء الدراسة التطبيقية و ذلك بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب؛
- * التوجه نحو مكتب التوظيف بغرض الحصول على إذن تسهيل المهمة؛
- * إظهار هذا الإذن للمصالح المختصة؛
- * وأخيرا مقابلة مع رئيس مراقبة التسيير لإجراء الدراسة .

منهج البحث:

أن لهذه الدراسة بعد ميداني تطبيقي كونها تتعلق بآليات تعيين المدقق الداخلي في الشركات الاقتصادية ، لذلك اعتمدنا على المنهج الوصفي التي تستهدف الحصول على معلومات و البيانات الدقيقة و الواضحة وذلك من خلال عمليات مسح المتعلقة بموضوعنا ، ومن ثم القيام بعملية تحليل البيانات .

الفرع الرابع : مجتمع و متغيرات الدراسة

1 : مجتمع الدراسة

يتمثل في مراقب مصلحة مراقبة التسيير

2 : عينة الدراسة

قمنا بإجراء مقابلة مراقب في مصلحة مراقبة التسيير

المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج

نتطرق في هذا المبحث إلى عرض و مناقشة النتائج المقابلة الميدانية :

المطلب الأول : دراسة تحليلية :

الأسئلة المقابلة (أنظر الملحق)

مقابلة مع مراقب في مصلحة التدقيق و مراقبة التسيير شيلة محمد

السؤال الأول : قدم نظرة حول قسم التدقيق الداخلي بمؤسستكم مع شرح كيفية سير و برمجة هذه العملية ، واذا

كانت تنفذ هذه العملية بناء على برنامج سنوي ، ماهي الجهة التي تقول بإعداده ؟

الجواب الأول :

- قسم التدقيق الداخلي هو خلية تابع مباشرة للمديرية العامة مهمته تدقيق ومراقبة وحدة المؤسسة يتكون من مدير للتدقيق ومجموعة من المدققين الداخليين يتأسهم مدير التدقيق .

- يتم سير هاته العملية وفق برنامج سنوي مسطر يتم إنجازه من طرف مدير التدقيق حيث أن المدير العام ومجلس الإدارة هو الذي يصادق و يوافق عليه ، حيث أن مختلف المهام التدقيق تسيير وفق هذا البرنامج طوال السنة .

- الجهة التي تقوم به تكون مسندة من طرف المدير العام ويتم إنجاز المهام حسب الأهمية والضرورة.

تحليل الجواب الأول :

من خلال تحليلنا لجواب الأول يتضح لنا بأن التدقيق الداخلي يحتل مكانة أساسية في المؤسسة و أيضا هو وظيفة ضرورية لتحقيق أهدافها وأن التدقيق الداخلي في المؤسسة هو تابع للإدارة العامة يعملون وفق برنامج سنوي معتمد من طرف المدير هدفه إعطاء الأمان حول التحكم في عملية المؤسسة ومدى مطابقتها للسياسات المتفق عليها من خلال تقييم نظام الرقابة الداخلية .

السؤال الثاني : حسب موقعك بالمؤسسة ، اشرح تطور وظيفة التدقيق الداخلي بمؤسستكم و هل تطبق هته العملية على جميع الانشطة و العمليات التي تقوم بها المؤسسة و قدم لنا مستجدات هذا القسم ؟

الجواب الثاني :

تطورت وظيفة التدقيق الداخلي بمؤسسة ALFAPIPE حيث كان التدقيق في بادئ الأمر تدقيقا ماليا يعني كانت تقتصر مهامها على المالية و المحاسبة (تدقيق كلاسيكي) ثم تطورت لتشمل جميع وظائف و نشاطات المؤسسة وبالتالي فإن عملية التدقيق الداخلي تمس جميع عمليات وأنشطة المؤسسة الصناعية ALFAPIPE .
أما مستجدات هذا القسم هناك تطور في صيغة التقرير ، والقيام بدورات تكوينية في اطار المعايير الدولية .

تحليل الجواب الثاني :

يعني أن وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسة ALFAPIPE تطورت وذلك لحاجتها لان التدقيق الداخلي الكلاسيكي كان لا يمس جميع العمليات و الأنشطة للمؤسسة الصناعية ALFAPIPE و صدور المعايير الجديدة ، حيث يتوجب كل مؤسسة على متابعة و السير على تلك تطورات لتجنب مخاطر الفساد و الانحرافات .

السؤال الثالث : ماهي أليات و المعايير لتعيين مدققين الداخليين في مؤسستكم ؟ و من الجهة أو القسم المسؤول عن التعيين ؟

الجواب الثالث :

يجب أن يكون مؤهلا جامعي على الأقل في مجال المحاسبة، إدارة الأعمال أو الاقتصاد أو الإدارة المالية ويتم اختياره من عدة مصادر مثل الجامعات و الكليات حيث ان يكون له شهادات جامعية أو مهنية مثل CA شهادة الاستحقاق لقب " المدقق الداخلي المعتمد " وغيرها و قد يكون اختياره داخل الشركة أو من خارجها .

ويكون لديه خبرة في التدقيق الداخلي أو الخارجي لمدة سنتين على الأقل.

متع بمهارة عالية في اللغة الإنجليزية مجال التكنولوجيا وخاصة في استخدام الحاسب الآلي.

يتم اجراء مقابلات مع طالبي الوظيفة من قبل مشرف أو مدير التدقيق وفق منهجية معتمدة .

يتم اخضاع طالبي الوظيفة الي فترة اخضاع إلى فترة تجريبية تدريبية قد تكون ثلاثة أو ستة أشهر وما يقارب ذلك.و

يتم الحسم فيها اما قبول طلب الوظيفة أو الرفض في نهاية فترة التجريبية .

الجهة المسؤولة عن التعيين هي مديرية التدقيق و المراجعة .

تحليل الجواب الثالث :

إن من شروط توظيف المدقق الداخلي يجب أن تكون فيه صفات مكتسبة سواء أثناء دراسته، أو أثناء ممارسته لواجبه المهني ويجب أن يكون ذات مؤهلات علمية ومعرفية عالية بمبادئ المحاسبة والإلمام بالتكنولوجيا المطلوبة لأعمال التدقيق ، ومن المهارات والخبرات التي ينبغي أن يتمتع بها المدققين الداخليين لإنجاز أعمالهم في اعلى مستوى . وايضا يخضع لدورات تدريبية و تدريبيه لموافقة عليه ويتم تعيينه من مديرية التدقيق .

السؤال الرابع : هل المدقق الداخلي يتمتع بالاستقلالية عند أدائه مهامه ، وهل يتدخل المدير العام أو الجهة في عمل المدقق الداخلي ؟

الجواب الرابع :

نعم المدقق الداخلي يتمتع بالاستقلالية التامة في مؤسستنا عند أدائه لمهامه ولا يوجد أي طرف يتدخل في أداء مهامه حيث لا توجد موانع للاستقلالية . أما بالمدير العام فهو لا يتدخل في عمل المدقق الداخلي والمهام الموكلة له، وإنما يصادق فقط على البرنامج السنوي المعد من طرف مدير التدقيق.

تحليل الجواب الرابع :

مما سبق يتضح أن استقلالية في التدقيق الداخلي ضرورة الإنجاح مهمتها وتحقق أهدافها، وذلك لأن استقلال المدقق الداخلي يمثل ركنا أساسيا يرتكز عليه إذا أراد أن يؤدي واجبه كما يجب، وعلى المدقق الداخلي أن يوازن بحذر كبير بين كونه موظفا داخل الوحدة الاقتصادية وبين الحفاظ على استقلاله وموضوعيته، وعليه فان استقلال المدقق الداخلي يعني التحرر من رقابة أو سيطرة أي طرف عند تنفيذ عملية التدقيق الداخلي، ولخلق تدقيق داخلي فعال ومستقل لا بد من توافر عنصرين أساسيين هما: كفاءة المراجع واستقلاله. كما أن الاستقلال المطلوب للمدقق الداخلي يعتمد بشكل كبير على موضوعية وحيادية المدقق الداخلي وموقع قسم أو إدارة التدقيق الداخلي في الهيكل التنظيمي وعدم تبعيته الإدارية للإدارات والأقسام التنفيذية داخل الوحدة الاقتصادية، وقد أكد على ذلك المعيار الدولي للتدقيق الداخلي الذي ينص على يجب أن يتوفر للمراجع الداخلي الاستقلال عن الأنشطة التي يتولى مراجعتها .

السؤال الخامس:

هل يمتلك المدققون الداخليون بمؤسستكم القدرة على مواجهة كل المشاكل و المصاعب التي تواجههم مع حسن التعامل معها ، و هل تتناسب الكفاءة المدققين مع المهام الموكلة اليهم ؟

الجواب الخامس :

نعم يتمتع المدققون الداخليون بالكفاءة اللازمة لمواجهة كل المصاعب والمشاكل التي تواجههم والصعوبات وذلك من خلال تعرض بعض المدققين إلى صعوبات تم اجتيازها وإكمال المهمة والوصول إلى الأهداف المسطرة ، وهذا بالنظر إلى مشوارهم عند أدائهم لمهامهم .

حيث تتناسب كفاءة كل مدقق مع المهام الموكلة له لقيام بمهامه بكل ارتياح و دقة.

تحليل الجواب الخامس :

ينص المعيار الدولي (610) على أنه يجب أن تؤدي أعمال التدقيق الداخلي بكفاءة وفي إطار العناية المهنية المعقولة، وتعتبر الكفاءة المهنية مسؤولية إدارة التدقيق الداخلي وكل مدقق بها، وعلى ذلك يجب أن تخصص إدارة التدقيق لكل عملية تدقيق فريق العمل الذي يتوافر له المعرفة و المهارة والتخصص الذي يمكنه من أداء أعماله بصورة مرضية.

والتفوق المهني لأعمال المراجعة الداخلية هو مسؤولية قسم أو إدارة التدقيق الداخلي بصفته الوظيفية، وكذلك مسؤولية كل فرد من العاملين داخل القسم بصفته الشخصية، حيث لا بد من توافر التأهيل العلمي والكفاءة المهنية للمدقق الداخلي، ويجب على إدارة التدقيق الداخلي أن تتأكد من توافر الكفاءة المهنية اللازمة للعاملين بها، وأن تتأكد من توافر المهارات اللازمة في المدقق الداخلي للقيام بهذه المهمة، كما يتوجب وجود جهات متخصصة لتدريب العاملين الجدد في قسم المراجعة الداخلية ، كما يجب على المراجع الداخلي أن يلتزم بمعايير الأداء المهني .

السؤال السادس : هل يتصف المدققون الداخليون بالموضوعية التامة و النزاهة الكافية عند أداء مهامهم ، وهل

يقومون بتبليغ المسؤولين عند مصادقتهم لأي تجاوزات تمس بمصلحة الشركة دون انحياز لأي طرف ؟

الجواب السادس :

نعم المدققون الداخليون في مؤسستنا متوفرين على الموضوعية عند قيامهم بمهامهم .

وأي انحرافات او مشاكل يصادفونها يتم التبليغ عليها دون الانحياز لأي طرف في هذا الشأن .

تحليل الجواب السادس:

إن الموضوعية يقصد بها التوجهات الذهنية غير المتحيزة التي تكفل قيام المدققين الداخليين بأداء مهام التدقيق الداخلي على نحو يجعله يؤمنون بنتائج أعمالهم ، وألا يكون هناك أي تماون في جودة أداء عملهم .
 وأيضاً تستلزم الموضوعية ألا يعلق المدققون الداخليون آراءهم وأحكامهم وتقديرهم بشأن مسائل التدقيق على آراء أو مواقف الآخرين. ويجب أن يتم التحكم في مصادر التهديد التي تهدد الاستقلالية على مستويات المدقق الفردي، ومهام التدقيق العملي والتنظيمي وعلى مستويات الاختصاصات المختلفة في المؤسسة وعلى مستوى المؤسسة ككل.
 ويجب أن يتصف المدققون الداخليون بتوجهات غير منحازة وغير متحيزة ، وأن يتجنبوا تضارب المصالح لأنها يمكن أن تضعف قدرة الفرد على أداءه وجباته ومسؤولياته أداء موضوعياً

السؤال السابع : ماهي المراحل التي يتبعها المدقق الداخلي أو المنهجية عمله عند أدائه لمهامه ؟
الجواب السابع :

- يقوم المدقق بالمهمة حيث فيها المدقق يتم التعرف على المهام الموكلة إليه .
- و يحضر ويخطط للمهمة التدقيق حيث فيها المدقق يقوم بوضع خطة لتنفيذ مهمته .
- يقوم بتنفيذ مهمة التدقيق حيث يقوم المدقق بتنفيذ عمليه وفق اجراءات و معايير دولية .
- إعداد تقريره وهذا بعد تشخيص و تحليل نتائج سواء سلبية أو إجابيه ، وبعدها يكشف كل اختلالات و الفروقات الموجودة و يقوم بتقديم توصيات للحد منها .
- و يجب متابعة التوصيات المدقق الداخلي من طرف المصلحة التي تم التدقيق فيها بمتابعة الاقتراحات المقدمة حيث يحرص المدقق الداخلي على متابعة والتأكد من أن التوصيات نفذت و اتبعت ، و في بعض الأحيان ترسل الإدارة تقرير الى المدقق الداخلي تبين فيه اتبعاها تلك التوصيات .

تحليل الجواب السابع :

يتبين لنا أن المدقق الداخلي يتبع مراحل و منهجية الأداء عمله على أكمل وجه و بكفاءة و فعالية حيث انه يتعرف على المهام الموكلة إليه و يتعرف على المؤسسة و ثم إعداد المخطط المهمة الذي يتبعه و يحدد فيه أهدافه ثم بعدها ينفذ المهمة وفق مجال العمل و ماهو منصوص عليه في المعايير الدولية .

وبعها يقوم بوضع تقريره سواء إيجابي أو سلبي وهي تشخص و تحليل لما لتوصل إليه المدقق الداخلي للمؤسسة باكتشاف الاختلالات و الفروقات الموجودة ثم تقدم توصيات لهم و الحرص على تنفيذ تلك التوصيات .

السؤال الثامن : ما مدى تكييف اعمال فريق التدقيق الداخلي بالمؤسسة مع المعايير المهنية الدولية لممارسة مهنة التدقيق الداخلي ؟ وهل يخضع فريق التدقيق الى دورات تدريبية بمؤسستكم ؟

الجواب الثامن :

قسم التدقيق الداخلي بالمؤسسة ALFAPIPE بولاية غرداية له دراية بالمعايير الدولية للمهنة ويحرص أشد الحرص على تطبيقها.

ويخضع فريق التدقيق في المؤسسة الى دورات تكوينية و تدريبية تكون حسب حاجة و نقص المدقق و هي بمثابة تحسين أداء المدققين في المؤسسة تدوم سنة الى سنتين .

تحليل الجواب الثامن:

في قسم التدقيق في المؤسسة محل الدراسة المدقق الداخلي يحرص كل الحرص على السير على المخطط المهمة وتطبيق المعايير الدولية المتعارف عليها و يعلم المدقق الداخلي المعوقات و المشاكل التي تحول دون تطبيقه للمعايير التدقيق الدولية.

و لحرص المؤسسة أو القسم التدقيق على تطبيق تلك المعايير بمهارات و الكفاءة عالية أصبحت تخضع فريق التدقيق في المؤسسة الى دورات تدريبية و تكوينية لتطويرهم ولزيادة مستواهم العلمي و المعرفي .

السؤال التاسع: هل يقوم المدققون بالتعرف على المخاطر التي تواجه المؤسسة و تقييمها وكيف يتم التعامل معها و تقييمها وكيف يتم التعامل معها ؟

الجواب التاسع :

نعم يقوم المدقق الداخلي بتقييم وتحديد المخاطر في المؤسسة لمعالجتها والحد منها من طرف الجهة المختصة وذلك بوضع خطة و برنامج لتقليل من المخاطر وتقوية الرقابة و لتكون فعالة و دائمة وذلك بالرجوع إلى المرجع العام للأخطار الموجود في المؤسسة الذي يحتوي على كل مخاطر المؤسسة وهو قابل للتعديل بصفة دورية وذلك حسب المخاطر في المؤسسة مع تقديم حلول لها .

تحليل الجواب التاسع :

المدقق الداخلي في المؤسسة محل الدراسة له دور كبير في إدارة المخاطر، حيث يلعب دور كبيراً بإضافة قيمة للمؤسسة والعمل على تحقيق أهدافها من خلال التعرف على نقاط الضعف في المؤسسة و تقديم تأكيد معقول على أن مخاطر المؤسسة تدار بفعالية وكذا من خلال تحسينات التي تقدمها في مجال إدارة المخاطر بالإضافة إلى دوره في تنبيه الإدارة إلى المخاطر الهامة التي تؤثر على أهداف وعمليات وموارد المؤسسة، كما انه له دورا استشاريا في تقديم الأساليب الملائمة للتغلب على هذه الظاهرة كما أكدوا على ضرورة أن يكون لدى المؤسسات وظيفة التدقيق الداخلي تساعد الإدارة في إدارة المخاطر وترتبط بفعالية وظيفته التدقيق الداخلي بمدى كفاية الموارد المخصصة لها والدعم المقدم للإدارة العليا القسم التدقيق في ضمان التدريب المستمر و بالتالي يؤدي تحسين فعالية وظيفته التدقيق الداخلي إلى تفعيل دورها في إدارة المخاطر.

السؤال العاشر : ما مدى مساهمة المدقق في تقييم نظام الرقابة الداخلية ؟

الجواب العاشر :

حيث يقوم المدقق الداخلي بفحص وتقييم نظام الرقابة الداخلية الذي تدير عليه المؤسسة، باستعمال مجموعة من الوسائل والأدوات وفق خطة منهجية منظمة، ثم التقرير حول درجة نجاح المؤسسة في تطبيق هذا النظام بالشكل المرغوب فيه، كما أنه يقوم بدراسة كفاية وفعالية هذا النظام ويعمل على تحسينه وذلك من خلال الخدمات الاستشارية والتوصيات التي تكون في شكل اقتراحات يقدمها للجهات المسؤولة.

تحليل الجواب العاشر:

حيث أن المدقق له دور كبير في تقييم النظام الرقابة الداخلي و تعتمد فعالية نظام الرقابة الداخلية على كفاءة المدقق ووضع المدقق الداخلي المناسب في المكان المناسب لذلك تعتبر عملية اختيار المدققين ذوي الكفاءة العالية وتدريبهم من العناصر التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تقييم نظام الرقابة الداخلية، وبالتالي يجب أن يكون للمؤسسة سياسة سليمة في تعيين المدققين الجدد مع مراعاة المؤهلات اللازمة لكل وظيفة.

يجب وضع بعض الترتيبات اللازمة للتأكد من أن الموظفين مؤهلين ويتمتعون بالقدرات التي تتناسب مسؤولياتهم، كالتدريب ودوران التناوب والتقييم الدوري،

الضمان نجاح التدقيق الداخلي وأداء المدقق الداخلي، يجب أن تكون هذه الوظيفة تابعة لأعلى المستويات الإدارية في المؤسسة.

السؤال الحادي عشر : هل يمتلك المدقق الداخلي القدرة على تمييز مؤشرات الغش و التلاعب في السجلات و القوائم المالية ؟ وهل يقدم في تقاريره الثغرات الموجودة في النظام و التي قد تؤدي الى الفساد المالي ؟

الجواب الحادي عشر :

كانت اجابة بنعم يمتلك المدقق الداخلي القدرة على تمييز مؤشرات الغش و التلاعبات في السجلات و القوائم المالية لان كل المدقق في المؤسسة يقوم بمهام حسب كفاءته و خبرته وهي تساعده على اكتشاف بعض الثغرات الموجودة في النظام و التي قد تؤدي إلى الفساد المالي والعمل على اصلاحها و الحد منها من خلال التوصيات المقدمة في تقاريره وهذا حسب رأي قسم التدقيق.

تحليل الجواب الحادي العشر :

تقع مسؤولية منع الغش والاحتيال على الإدارة، وذلك من خلال قيام المدقق الداخلي بفحص و تقييم كافي وفعال لكافة عمليات المؤسسة ، وعليه يجب أن يكون لديه المعرفة الكافية لطرق واحتمالات الغش لتحديد أماكن حدوثها ، كما يستطيع المدقق الداخلي الجيد منع الآخرين من القيام بالغش والاحتيال في حالة ما إذا كانت مؤهلاته وقدراته كبيرة لأنهم على علم بقدرته على اكتشاف ذلك.

السؤال الثاني عشر : هل يشمل نطاق عمل التدقيق الداخلي بمؤسستكم تدقيق العمليات من حيث فعاليتها و كفاءتها ؟ وهل يساهم التدقيق الداخلي في تقييم كفاءة استخدام الموارد الاقتصادية المتاحة ؟

الجواب الثاني عشر :

يشمل نطاق عمل التدقيق الداخلي بالمؤسسة الصناعية ALFAPIPE بولاية غرداية تدقيق العمليات من حيث فعاليتها وكفاءتها حيث يتم تدقيق هاته العمليات للتأكد من أن النتائج مطابقة مع الأهداف المرجوة وتنفذ حسب الخطة المطبقة ، وبالتالي يساهم التدقيق الداخلي بشكل كبير في تقييم كفاءة استخدام الموارد الاقتصادية المتاحة .

تحليل الجواب الثاني العشر :

لقد احتلت وظيفة التدقيق الداخلي مكانة بارزة في معظم المؤسسات والشركات ارتبطت بأعلى مستويات التنظيم ليس كأداة رقابية فحسب، بل كنشاط تقييمي لتدقيق وفد كافة الأنشطة والعمليات المختلفة بهدف تطويرها وتحقيق أقصى كفاية انتاجية منها ووقائي من خلال تدقيق الأحداث والوقائع الماضية. وإنشائي يشمل التأكد من كل نشاط من أنشطة المنشأة وذلك خلال وضع برامج التدقيق كما يسهل بشكل كبير في تقييم كفاءة المؤسسة لاستخدام الموارد الاقتصادية المتاحة .

السؤال الثالث عشر : كيف يمارس المدقق الداخلي مهامه داخل المؤسسة ؟**جواب الثالث عشر :**

يعتمد المدقق الداخلي على مجموعة من التقنيات عند القيام بمهامه، و ذلك بفحص مختلف الوثائق الورقية و الالكترونية و من خلال مختلف المقابلات مع مصالح المؤسسة بحيث بفضلها يستطيع استكشاف الأخطاء والقصور والمخالفات المرتكبة وعلى أساسها يمكن أن يحلل ويقدم تشخيص للمشكل المراد معالجته وذلك بتوجيه توصيات إلى الإدارة العليا للمؤسسة.

وتهدف هذه التقنية لجمع أدلة كافية وصحيحة من أجل تدعيم عمل المدقق الداخلي من حيث تقدم نصحه وتوصياته للإدارة العليا للمؤسسة، وتحدد هذه التقنيات حسب الأوضاع والبياديين محل التدقيق، وللتذكير فإن هذه التقنية لا تكفي وحدها بل لا بد من تنسيق جميع التقنيات والطرق والأدوات من أجل تحقيق هدف التدقيق الداخلي

تحليل الجواب الثالث عشر :

المدقق الداخلي يمارس مهامه في أعلى مستوى داخل المؤسسة الاقتصادية وذلك من خلال فحص مختلف الوثائق و القيام بمختلف المقابلات لاكتشاف الأخطاء و المخالفات المرتكبة في المؤسسة وعلى اساس يقوم بتشخيص و تحليل تلك مخالفات و الانحرافات المرتكبة لمعالجتها و تقديم توصيات الى الادارة العليا و تنفيذها .

السؤال الرابع عشر : هل أخذ تقاريركم بعين الاعتبار من طرف المدير العام : وماهي المؤشرات التي

تدل على ذلك ؟ وماهي الجهة المسؤولة عن متابعة التوصيات ؟

الجواب الرابع عشر : كانت اجابة ب لا يأخذ المدير العام تقاريرهم و توصياتهم بعين الاعتبار .

تحليل الجواب الرابع عشر :

كانت هذه نقطة سلبية لانه يجب أن يتم أخذ تقارير المدقق الداخلي وتوصياته بعين الاعتبار من طرف المدير العام حيث أنه في حالة وجود ثغرة في الإجراءات الداخلية حسب رأي المدققين من خلال توصياتهم يقوم المدير العام بإعطاء أمر بتعديل الإجراءات المعنية بالتوصيات حيث تقوم خلية التدقيق بمتابعة مدى تنفيذ التوصيات الموضوعة في التقرير و هذا حسب رأي قسم التدقيق.

السؤال الخامس عشر : هل يساعد التدقيق الداخلي على تحقيق الأهداف المالية و تحسين الأداء المالي للمؤسسة بالتالي اضافة قيمة لها من خلال التوجيهات و التوصيات المقدمة في التقارير ؟ مع تقديم حالة معينة أو مهمة اوكلت لكم للاستدلال ؟

الجواب الخامس عشر :

أكد فالتدقيق الداخلي يعمل على تحقيق الأهداف المالية و تحسين الاداء المالي و تقديم توصيات وكذا تقييم المخاطر للتقليل منها أو لعدم الوقوع فيها وبالتالي عدم تحمل الخسائر، كما يقوم بمراقبة تنفيذ القوانين والإجراءات من أجل تقليص التكاليف وكذا التسيير الفعال من أجل الشفافية وعدم التبديد وهذا كله يصب في ربح المال وتحسين الأداء المالي بصورة غير مباشرة، فكل التوصيات لها أثر مباشر أو غير مباشر في تحسين الأداء المالي وفعالية التسيير.

تحليل الجواب الخامس عشر :

التدقيق الداخلي له دور كبير في المؤسسة وهو وسيلة لمراقبة و لتحقيق أهدافها و لتحسين أداءها المالي و ذلك من خلال مختلف الإجراءات لتقليل من المخاطر و عدم الوقوع فيها مستقبلا و لتسييرها الفعال و تجنب التبديد للوصول الى الأهداف المسطرة بأرباح كبيرة وبأقل تكاليف .

خلاصة الفصل:

سمحت لنا دراستنا لهذا الفصل من معرفة أليات و طرق المتبعة لتعيين المدقق الداخلي و مهامه و معرفة شاملة عن التدقيق الداخلي في المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايبب الناقله للغاز ALFAPIPE بولاية غرداية وذلك بأخذ نظرة عامة عن مهمة التدقيق الداخلي بالمؤسسة ومن جهة أخرى معرفة الآليات التعيين المدقق الداخلي من خلال عرض مقابلة الميدانية في المؤسسة و تحليل الأجوبة المقابلة .

و توصلنا في هذا الفصل أن التدقيق الداخلي له دور كبير في المؤسسة ولهذا وجب على المؤسسة وضع معايير و أليات للإنتقاء المدقق الداخلي ذو خبرة و في أعلى مستوى ;

و معرفة الدور الكبير لقسم التدقيق الداخلي في المؤسسة حيث يعتبر التدقيق الداخلي أحد أهم الركائز وأهم الوظائف القيادية التي تقوم عليها المؤسسة من خلال تقييمه الدائم و الموضوعي و المحايد لمختلف الأنشطة .

الخطمة

الخاتمة:

إن من أهم وظائف المؤسسة عملية التدقيق الداخلي, حيث تعتبر ركيزة من الركائز التي تقوم عليها المؤسسة ,
تمارس عملية التدقيق الداخلي من خلال إتباع المعايير الدولية للتدقيق لغرض تحسين عمل المدقق الداخلي بكفاءة
وفعالية وأعلى مستوى وكذا تقوية نظام الرقابة الداخلية, لهذا من أجل هذا الغرض يتوجب على الإدارة وضع آليات
وقواعد لاختيار وتعيين مدققين داخليين ذوي مؤهلات ومهارات وخبرات ينبغي أن يتمتع بها كل مدقق للوصول إلى
نظام رقابة فعال .

أولاً: نتائج اختبار الفرضيات:

تمثل الفرضية الأولى في أن المدقق الداخلي في المؤسسة ALFAPIPE يطبق المعايير الدولية لتدقيق الداخلية
IIA المتعارف عليها حيث بعد اختبار عن طريق المقابلة المباشرة تبين لنا أن المدقق الداخلي يحرص كل الحرص على
تطبيق المعايير الدولية وبالتالي الفرضية مقبولة .

تمثل الفرضية الثانية في أن المدقق الداخلي في مؤسسة ALFA PIPE يلعب دورا كبيرا في تحسين نظام الرقابة
الداخلية حيث بعد المقابلة وتحليل الأجوبة تبين لنا أن المدقق الداخلي يعتمد على عدة وسائل و الأدوات لتقييم نظام
الرقابة وبالتالي الفرضية مقبولة .

تمثل الفرضية الثالثة في أن المدققين الداخليين في المؤسسة ALFAPIPE يمتلكون التأهيل و الكفاءة المهنية
لممارسة مهامهم بإستقلالية في ظل المعايير الدولية وهذا بعد تحليل جواب مقابلة مع مراقب المصلحة وبالتالي فان هذه
الفرضية مقبولة .

ثانياً: نتائج الدراسة :

- يحتل التدقيق الداخلي مكانة أساسية في المؤسسة ، وهو وسيلة ضرورية لتحقيق أهدافها, والتدقيق الداخلي في
المؤسسة تابع للإدارة العامة حيث يعمل المدقق الداخلي وفق برنامج سنوي معتمد من طرف المدير ؛
- إن من شروط تعيين المدقق الداخلي أن يكون لديه مؤهلات علمية ومعرفية عالية وكذا مبادئ المحاسبة والإلمام
بالتكنولوجيا المطلوبة بأعمال التدقيق ، كما يجب أن يخضع المدقق الداخلي لدورات تدريبية وتدريبية للموافقة عليه
حيث يتم تعيينه من مديرية التدقيق .
- إن استقلالية المدقق الداخلي يعني التحرر من الرقابة والسيطرة من أي طرف خلال تنفيذ عملية التدقيق الداخلي .
- يتبع المدقق الداخلي عدة مراحل منهجية وكفاءة وفعالية حيث يتعرف على مهامه والمؤسسة ثم إعداد المخطط
الذي سوف يتبعه والأهداف ثم تنفيذ هذا المخطط وفق المعايير الدولية للتدقيق للوصول إلى الأهداف .

- عملية التدقيق الداخلي تعتبر وظيفة داخلية تابعة للإدارة المؤسسة تقوم بنشاط رقابي مستقل و تعمل على تحسين نظام الرقابة الداخلي .

- التدقيق الداخلي أداة من أدوات نظام الرقابة الداخلية حيث يقوم من خلالها بتقييم واختبار مدى تماشي النظام في المؤسسة مع متطلبات الإدارة والعمل على تحسينه .

- إن خبرة وكفاءة المدقق الداخلي لها تأثير هام في تحسين نظام الرقابة الداخلية وذلك لان الخبرة في مجال العمل تساعد المدقق الداخلي على تمييز مؤشرات الغش والتلاعب والتحرير في السجلات والقوائم المالية وتساعده أيضا على اكتشاف أوجه القصور في نظام الرقابة الداخلية والعمل على تحسينها، كذلك الكفاءة لها تأثير هام حيث أن المؤهلات العلمية الكافية.

- إن الالتزام برفع التقارير المطلوبة لها تأثير هام في المؤسسة وذلك من خلال التزام المدقق بإعداد تقارير دورية عن فعالية نظام الرقابة الداخلية واحتواء هذه التقارير على توصيات خاصة بالتحسينات المستقبلية ومناقشة هذه

التوصيات مع المستويات الإدارية المعنية واقتراح الحلول البديلة من اجل زيادة فعالية وتحسين نظام الرقابة الداخلية.

- وجود وعي للمدقق الداخلي بأهمية دوره في تفعيل إدارة المخاطر و يوفر للمؤسسة و الإدارة المعلومات الكافية و اللازمة من أجل أخذ التدابير اللازمة و الكافية من أجل مواجهة مختلف الأخطار المحدقة بالمؤسسة .

ثالثا : التوصيات :

بعد الاضطلاع على أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة نقدم أهم التوصيات :

- تأكيد العمل بالمعايير الدولية للتدقيق مثل معيار الاستقلالية , الكفاءة , الأداء ... الخ ؛

- أخذ تقارير المدققين الداخليين بعين الاعتبار وكذا التوصيات من طرف المدير العام .

- التأكد من أن الموظفين مؤهلين ويتمتعون بالقدرات الكافية التي تناسب مسؤولياتهم , أي المدقق الداخلي المناسب في المكان المناسب .

- يجب التبليغ عن أي تجاوز يصادفه المدقق الداخلي خلال عملية التدقيق وعدم الانحياز لأي طرف أو مصلحة.

- التوجه نحو اللامركزية في الإدارة على مستوى مديرية ومصالح التدقيق .

رابعا : أفاق الدراسة :

- دور التدقيق الداخلي في إدارة الصراع التنظيمي .

- أثر التدقيق الداخلي على الإبداع الإداري .

- أساليب التدقيق الداخلي وأثرها على التطور التنظيمي .

- المدقق الداخلي وأثره على الرقابة الداخلية .

قائمة المصادر

والمراجع

المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب

- 1- أحمد قايد نور الدين، التدقيق المحاسبي وفق المعايير الدولية، دار الجنان، ط1، عمان، 2015.
- 2- توفيق سواد زاهرة، مراجعة الحسابات والتدقيق، دار الراية، عمان، الأردن، 2009.
- 3- حسين يوسف القاضي ، حسين أحمد دحدوح ، عصام نعمة قريط، التدقيق الداخلي، جامعة دمشق، سوريا، 2008.
- 4- رزق أبو زيد الشحنة، تدقيق الحسابات، دار وائل، ط1، أردن 2015.
- 5- عبد الله الواردات، المعايير الدولية، دار الوراق، عمان، 2014.
- 6- عمار بن عبد الله، الاطار العام لعمل وحدات المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، فهرسة الملك فهد، المملكة العربية السعودية، 2014.
- 7- محمد أحمد خليل، المراجعة والرقابة المحاسبية، دار الجامعات المصرية، مصر، 1979.
- 8- محمد السيد سرايا، أصول وقواعد المراجعة والتدقيق الشامل، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، ط1، 2007.

ثانياً: المجالات العلمية

- 9- بشرى فاضل خضير وعمار لؤي عبد الرزاق، تأثير خبرة المدقق على جودة التدقيق الداخلي، العدد 100، المجلد 23، جامعة بغداد، 2017.
- 10- يونس عليان السويكي، أهمية التدقيق الداخلي في الشركات الأردنية المساهمة في الحد من مخاطر الأحكام الشخصية لمعدي القوائم المالية، كلية الأعمال، جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30، العدد 1، 2014، ص 185.

ثالثاً: مطبوعات

- 11- رواني بوحفص، مطبوعة التدقيق المالي والمحاسبي، جامعة غرداية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية والتسيير، علوم مالية والمحاسبة، غارداية، 2018.
- 12- المنظمة العالمية للملكية الفكرية، لجنة برنامج الميزانية (ميثاق التدقيق الداخلي)، دورة الثامنة، جنيف، 2005.

رابعاً: الرسائل والبحوث الجامعية

- 13- براهيم بلال، تقييم دور المراجع الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية، دراسة عينة من المراجعين الداخليين، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2015.
- 14- براهيمة كتر، دور التدقيق الداخلي في تفعيل حوكمة الشركات دراسة حالة مؤسسات المحركات EMO، مذكرة شهادة الماجستير في علوم التسيير، ادارة مالية، قسنطينة، 2014.

15- محمد علي محمد الجابري، تقييم دور المدقق الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية لنظم المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة في اليمن ، " مذكرة للحصول على درجة الماجستير في المحاسبة، علوم مالية والمصرفية، صنعاء، اليمن، 2014.

16- فاطمة أحمد موسى إبراهيم، العوامل المؤثرة في جودة تقارير التدقيق الداخلي في الوزارات والمؤسسات الحكومية الفلسطينية العاملة في قطاع غزة، مذكرة شهادة الماجستير في علوم مالية، غزة، فلسطين، 2016.

17- يوسف سعيد المدلل، دور وظيفة التدقيق الداخلي في ضبط الأداء المالي والإداري، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية، كلية علوم التسيير والعلوم الاقتصادية، غزة، 2007.

خامسا: المواقع الالكترونية:

18- Prise De Posision IFACI, **Audit Interne-Qualité**, Février,2019, P04, Www.IFACI.Fr 05/02/2019 , 10^h:28.

19- jerémy cicero , les objectifs de l'audit interne , <https://www.qualiblog.fr/audit-interne-audit-fournisseur/les-objectifs-de-laudit-interne/> , 15/07/2019 , 19 :00

20_ The Institute of Internal Auditors Standards and Guidance <https://na.theiia.org/translations/PublicDocuments/IPPF-Standards-2017-Arabic.pdf> p04

سادسا: المراجع باللغة الأجنبية

21- Jonathan Adegoke ,Oluwafemi Philip , "**Impact of Internal Audit on Internal control of Public and Private** , Research Journal of Finance and Accounting ,Department of Financial Studies , Nigeria

22_ ROBERTO R , Moeller brink's moden internal auditing , johan wiley . sans inc . hoboken new jersey , 2009. canada p5

23 - richard cascarino sandy van esh , internal auditing , an integrated approach 2 ed , juta and co, soth africa , 2007 , p 5

24 - S. RAO VALLABHANENI . wiley CIA EXCEL . EXAM REVIEW . JOHAN WILEY . CANADA . 2019 . P57

25 - SPENCER PICKET , the internal auditing mandbook , third edition , spencer pickett , united , p100

25 - Trotman, Andrew J., " Internal Audit Quality: A Multi-Stakeholder Analysis ", Doctor of Philosophy Thesis, School of Business, Bond University, Australia . 2013

قائمة الملاحق

الفهرس

فهرس المحتويات

-	إهداء
-	الشكر
IV	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال
X	قائمة الملاحق
أ - د	المقدمة
الفصل الأول: الادبيات النظرية و التطبيقية لآليات تعيين المدقق الداخلي	
6	تمهيد
7	المبحث الأول: الاطار النظري للتدقيق الداخلي
7	المطلب الأول: مفهوم التدقيق الداخلي
7	الفرع الأول : تاريخ التدقيق الداخلي
7	الفرع الثاني : مفهوم التدقيق الداخلي
13	الفرع الثالث : أنواع التدقيق الداخلي
15	الفرع الرابع : أهمية التدقيق الداخلي
16	الفرع الخامس : أهداف التدقيق الداخلي
18	المطلب الثاني : معايير التدقيق الداخلي
18	الفرع الأول : عرض المعايير
26	المطلب الثالث :آليات أو طرق تعيين المدقق الداخلي
26	الفرع الاول : تعيين المدقق الداخلي
34	الفرع الثاني : اختيار المدققين الداخليين
34	الفرع الثالث : تقييم المدقق الداخلي

36	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
36	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
39	المطلب الثاني: الدراسات باللغة الاجنبية
41	المطلب الثالث: التعقيب على الدراسات السابقة
43	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: دراسة حالة في المؤسسة ALFAPIPE	
45	تمهيد
46	المبحث الأول: الإطار التطبيقي للدراسة الميدانية
46	المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
46	الفرع الاول : تطورات المؤسسة الصناعية
47	الفرع الثاني : الهيكل التنظيمي لمؤسسة الانايب
48	المطلب الثاني: التدقيق الداخلي في مؤسسة الانايب
48	الفرع الاول : تعريف التدقيق الداخلي في مؤسسة الفايب
48	الفرع الثاني : الهيكل التنظيمي لوظيفة التدقيق الداخلي في مؤسسة الفايب
49	الفرع الثالث : الادوات المستخدمة
50	الفرع الرابع : مجتمع ومتغيرات الدراسة
51	المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج
51	المطلب الأول: الدراسة التحليلية
61	خلاصة الفصل
63	الخاتمة
66	قائمة المراجع
	الملاحق
	الفهرس