الجامعة الإسلامية- غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التجارة
قسم المحاسبة والتمويل

مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة

إعداد
كمال محمد سعيد كامل النونو

إشراف الأستاذ الدكتور
سالم عبد الله حلس

قدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في المحاسبة والتمويل

1431 هـ - 2009 م

بسم الله الرحمن الرحيم

"فَأَمَّا الزَّبَدُ فيذْهَبُ جُفَاءً وَأَمَّا مَا يَنفَعُ النَّاسَ فيمْكُثُ في الأَرْضِ"

(من الآية 17 من سورة الرعد)

الإهداء

إلى أرواح الشهداء الأكرم منا جميعاً.

إلى الجرحى والأسرى في سجون الاحتلال.

إلى أبي العزيز ...

إلى أمي الغالية ...

إلى إخوتي الأعزاء ...

إلى أصدقائي الأوفياء ...

إلى كل من ساهم في إنجاز هذه الدراسة ...

أهدي هذا البحث

الباحث

كمال محمد سعيد النونو

شكر وتقدير

الحمد لله حمداً يليق بجلال قدره وعظيم سلطانه، والشكر لله أولاً على ما أنعم به علي من نعم كانت خير عون لي في إنجاز هذا العمل...

والشكر موصول لكل من ساعد ني في إتمام الدراسة وأخص منهم:

أ.د. سالم عبد الله حلس

المشرف على هذه الرسالة الذي لم يدخر جهداً إلا وقدمه في سبيل إنجاز هذا العمل، وأعضاء لجنة المناقشة لتكرمهما بمناقشتي وهم:

أ.د. يوسف حسين عاشور

د. على عبد الله شاهين

وإلى الجامعة الإسلامية لما وفرته لي من الكتب والمراجع التي كانت عوناً لي في إنجاز هذه الدراسة.

كما أتقدم بالشكر إلي كل من ساهم معي ولو بكلمة في إخراج هذا البحث.

الباحث

كمال محمد سعيد النونو

ملخص الدراسة باللغة العربية

مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك الإسلامية العاملة بقاع غزة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة ومعرفة أهم المعوقات التي تحول دون تطبيق هذه المعايير، وتحديد ما إذا كان الالتزام بتطبيق معايير التدقيق الداخلي يرتبط بمجموعة من المتغيرات وهي: (المؤهل العلمي – التخصص المهني – المركز الوظيفي – عدد سنوات الخبرة، الحصول على شهادة مهنية).

ولتحقيق أهداف الدارسة وإختبار فرضياتها فقد اعتمدت الدراسة على البيانات الأولية والثانوية حيث صممت استبانة تتناسب مع موضوع الدراسة وأهدافها، وقد وزعت (37) نسخة منها على جميع المدققين ومدراء الفروع العاملين في البنوك الإسلامية وكذلك المفتشين العاملين في سلطة النقد الفلسطينية، وتم استرداد جميع الإستبيانات أي بنسبة 100%، وقد اعتمدت الدراسة على أسلوب التحليل الإحصائي الوصفي لوصف وتحليل متغيرات الدراسة واختبار فرضياتها.

ومن أهم نتائج الدراسة: أن البنوك الإسلامية تطبيق معاير التدقيق الداخلي بدرجة جيدة ، وهناك تفاوت في تطبيق معايير الأداء حيث كانت تتراوح جميعها ما بين الجيدة والمتوسطة، وهناك تفاوت في تطبيقات بذل العناية المهنية من قبل المدققين الداخليين مما يستوجب الأمر مراعاه الأصول المهنية والعلمية في هذا الخصوص، وأن مدي التزام المدققين الداخليين بتطبيق معايير التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية لا يختلف باختلاف المتغيرات الشخصية للمدقق الداخلي، وهناك معوقات تعيق تطبيق معايير التدقيق الداخلي في الجانب القانوني والإداري.

وقد خلصت الدراسة إلي عدد من التوصيات منها: ضرورة تعزيز الاهتمام بتطبيق معايير التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية بشكل أكبر مما هو مطبق، وضرورة قيام البنوك الإسلامية بإعطاء أهمية بالغة حول تطبيقات معايير الأداء، وضرورة العمل على تدعيم أركان ومقومات استقلالية المدقق الداخلي لكي يتمكن من القيام بأداء مهامه على الوجه الصحيح، والعمل على وجود إلزام قانوني يلزم البنوك الإسلامية بتطبيق معايير التدقيق الداخلي وجهة تشرف على ذلك، وضرورة أن يكون لدى المدققين الداخليين المعرفة الكاملة بمعايير التدقيق الداخلي، العمل على إصدار معايير تدقيق داخلية خاصة بالبنوك الإسلامية.

Abstract

The study aims at exploring the extent of compliance with the internal auditing standards among the Islamic banks working in Gaza Strip, find out any link between professional traits of the internal auditors and their auditing work, and to identify the obstacles that may prevent full compliance with such standards.

The study adopted the primary and the secondary data where a questionnaire was developed to suite the study and its objectives.

Thirty seven copy of the passed questionnaire were distributed to all internal auditors, managers of bank branches in Gaza Strip and all the financial inspectors working for the Palestinian Monetary Authority . The responding rate was 100%.

A descriptive analytic methodology was followed to describe and analyze the study variables and examine the underlying hypothesis.

The main findings in the study were: the Islamic banks working in Gaza demonstrated inadequate compliance with the standards of internal auditing with narrow variation among individual banks. The same finding was noticed in the extent of compliance with the specific standards particularly in relation to self interdependence and objectivity at the side of the internal auditors.

The extent of compliance with the internal auditing standards showed no noticeable variation in relation of the personal professional traits of the auditors.

It is worthy to acknowledges that a lot of obstacles are preventing more compliance with the standards of internal auditing mainly in the legal and administrative context.

The study will recommend that more interest should be routed to promote the compliance to auditing standards at personal and organizational level s with more value for such compliance

The Islamic banking system should work hard to support the fundamental s of integrity and objectivity among auditing body within a suitable and effective legal and administrative atmosphere up to the point that Islamic banking system should insist to have its own auditing standards.

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
آية قرآنية.....	أ
الإهداء.....	ب
شكر وتقدير.....	ت
ملخص الدراسة باللغة العربية.....	ث
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية.....	ج
فهرس المحتويات.....	ح
قائمة الجداول.....	ر
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	1
0.1.1- المقدمة.....	2
1.1.1- مشكلة الدراسة.....	4
2.1.1- فرضيات الدراسة.....	4
3.1.1- أهمية الدراسة.....	6
4.1.1-أهداف الدراسة	6
5.1.1- منهجية الدراسة.....	7
6.1.1- الدراسات السابقة.....	7
الفصل الثاني: التدقيق الداخلي	19
المبحث الأول : مفهوم وأنواع التدقيق الداخلي	20
1.1.2: مفهوم التدقيق الداخلي	20
2.1.2: أنواع التدقيق الداخلي.....	22
1.2.1.2: التدقيق الداخلي المالي.....	22
2.2.1.2: التدقيق الداخلي التشغيلي.....	23
3.2.1.2: تدقيق المهام الخاصة.....	24
المبحث الثاني : أهمية وأهداف التدقيق الداخلي	25
1.2.2: أهمية التدقيق الداخلي.....	25
2.2.2: أهداف التدقيق الداخلي.....	28

المبحث الثالث : حقوق وواجبات المدقق الداخلي وعلاقته بالمدقق الخارجي	32
1.3.2: مقدمة.....	32
2.3.2: حقوق وواجبات المدقق الداخلي.....	32
3.3.2: صفات المدقق الداخلي	34
4.3.2: الهيكل التنظيمي لدائرة التدقيق الداخلي.....	36
5.3.2: لجان المراجعة.....	39
6.3.2: العلاقة بين المدقق الداخلي والخارجي.....	41
المبحث الرابع : نظام الرقابة الداخلية	44
1.4.2: مقدمة.....	44
2.4.2: مفهوم الرقابة الداخلية وأهدافها وأنواعها.....	45
3.4.2: مقومات نظام الرقابة الداخلية.....	47
المبحث الخامس: ماهية معايير التدقيق الداخلي	50
1.5.2: مقدمة.....	50
2.5.2: مفهوم معايير التدقيق الداخلي.....	50
3.5.2: أهداف معايير التدقيق الداخلي.....	52
4.5.2: أهمية معايير التدقيق الداخلي.....	52
5.5.2: اعتبارات وضع المعايير.....	53
6.5.2: معايير التدقيق الداخلي.....	54
1.6.5.2: المعايير الخاصة.....	55
2.6.5.2: معايير الأداء.....	60
المبحث السادس: التدقيق الداخلي في المصارف للإسلامية	69
1.6.2: مقدمة.....	69
2.6.2: أهداف المصارف الإسلامية.....	69
3.6.2: خصائص المصارف الإسلامية.....	70
4.6.2: المصارف الإسلامية العاملة في قطاع غزة.....	70
5.6.2: أهم المعوقات التي تواجه البنوك الإسلامية في فلسطين.....	73
6.6.2: التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية الفلسطينية.....	74
7.6.2: خطة التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية.....	76
8.6.2: إجراءات التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية.....	77

9.6.2: دور التدقيق الداخلي في إعداد أنظمة الرقابة الداخلية في المصارف الإسلامية	78
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	80
1.3: مقدمة.....	81
2.3: منهج الدراسة.....	81
3.3: مجتمع وعينة الدراسة.....	82
4.3: أداه الدراسة.....	86
5.3: صدق وثبات الاستبانة.....	88
6.3: المعالجات الإحصائية.....	101
الفصل الرابع: نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها	102
1.4: مقدمة.....	103
2.4: اختبار الفرضية الرئيسة الأولي.....	103
1.2.4: البعد الأول الاستقلالية والموضوعية.....	103
2.2.4: البعد الثاني: العناية المهنية.....	107
3.2.4: البعد الثالث: رقابة جودة التدقيق الداخلي.....	109
3.4: اختبار الفرضية الثانية.....	110
1.3.4: البعد الأول: إدارة أنشطة التدقيق الداخلي.....	111
2.3.4: البعد الثاني: تقييم وتطوير إدارة المخاطر.....	113
3.3.4: البعد الثالث: طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق.....	115
4.3.4: البعد الرابع :توصيل النتائج.....	117
4.4: اختبار الفرضية الرئيسة الثالثة.....	121
1.4.4: اختبار الفرضية الفرعية الأولي.....	121
2.4.4: اختبار الفرضية الفرعية الثانية.....	123
3.4.4: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة.....	126
4.4.4: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة.....	128
5.4.4: اختبار الفرضية الفرعية الخامسة.....	130
4.4: اختبار الفرضية الرئيسة الرابعة.....	132
الفصل الخامس: النتائج والتوصيات والدراسات المستقبلية	134
1.5: النتائج.....	135
2.5: التوصيات.....	137

3.5: الدراسات المستقبلية.....	138
المراجع	139
المراجع العربية.....	140
المراجع الأجنبية.....	146
الملاحق	147
الإستبانة.....	
محكمي الاستبانة.....	
البنوك الإسلامية العاملة في غزة.....	

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
.1	عدد العاملين في التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية وسلطة النقد	83
.2	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	83
.3	توزيع عينة الدراسة حسب متغير التخصص المهني	84
.4	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المركز الوظيفي	85
.5	توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	85
.6	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الشهادات المهنية	86
.7	مقياس ليكارت الخماسي	88
.8	الصدق الداخلي لفقرات البعد الأول من المحور الأول (الاستقلالية والموضوعية	90
.9	الصدق الداخلي لفقرات البعد الثاني من المحور الأول (العناية المهنية)	91
.10	الصدق الداخلي لفقرات البعد الثالث من المحور الأول (رقابة جودة التدقيق الداخلي)	92
.11	الصدق الداخلي لفقرات البعد الأول من المحور الثاني (إدارة أنشطة التدقيق الداخلي)	93
.12	الصدق الداخلي لفقرات البعد الثاني من المحور الثاني (تقييم وتطوير إدارة المخاطر)	94
.13	الصدق الداخلي لفقرات البعد الثالث من المحور الثاني (طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق)	95
.14	الصدق الداخلي لفقرات البعد الرابع من المحور الثاني (توصيل النتائج	96
.15	الصدق الداخلي لفقرات القسم الثالث: معوقات التدقيق الداخلي	97
.16	ارتباط كل بعد مع الدرجة الكلية للمحور الأول (معايير خاصة)	98
.17	ارتباط كل بعد مع الدرجة الكلية للمحور الثاني (معايير الأداء)	98
.18	طريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات الإستبانة	100
.19	معامل الثبات (طريقة والفا كرونباخ)	101
.20	تحليل فقرات البعد الأول من المحور الأول الاستقلالية والموضوعية	105
.21	تحليل فقرات البعد الثاني من المحور الأول (العناية المهنية)	107
.22	تحليل فقرات البعد الثالث من المحور الأول (رقابة جودة التدقيق الداخلي)	109
.23	تحليل فقرات البعد الأول من المحور الثاني (إدارة أنشطة التدقيق الداخلي)	111
.24	تحليل فقرات البعد الثاني من المحور الثاني (تقييم وتطوير إدارة المخاطر)	113

.25	تحليل فقرات البعد الثالث من المحور الثاني (طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق)	115
.26	تحليل فقرات البعد الرابع من المحور الثاني (توصيل النتائج)	117
.27	تحليل محاور الدراسة	119
.28	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى المؤهل العلمي.	122
.29	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى التخصص المهني	124
.30	نتائج اختبار شيفيه Scheffe Test للتعرف إلى اتجاه الفروق ودلالتها في بعد تقييم وتطوير إدارة المخاطر	125
.31	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى المركز الوظيفي	127
.32	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى التغير في عدد سنوات الخبرة	129
.33	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى الشهادات المهنية	131
.34	نتائج اختبار الفرضية الثالثة المتعلقة بمعوقات تطبيق معايير التدقيق	132

الفصـــــل الأول

الإطـــار العـــام للدراســـة

0.1.1: مقدمة الدراسة

لوحظ اهتماماً متزايداً من قبل الشركات في الدول المتقدمة بالتدقيق الداخلي، وقد تمثل هذا الاهتمام في نواح متعددة يأتي في مقدمتها تزايد اهتمام الشركات بإنشاء إدارات مستقلة للتدقيق الداخلي مع العمل على دعمها بالكفاءة البشرية التي تمكنها من تحقق الأهداف بالكيفية والفعالية المطلوب. ولعل من أهم الأسباب التي أدت إلى مثل هذا الاهتمام فصل الإدارة عن الملكية وكبر حجم المشروعات وظهور الشركات متعددة الجنسيات والشركات الدولية والتي تمتاز بتعدد جنسية مالكيها وتعقد عملياتها، الأمر الذي أدى إلى زيادة المسؤوليات الإدارية المختلفة، فقد كان لزماً على الإدارة أن تضع أنظمة للرقابة الداخلية تكفل حسن سير العمل والالتزام بسياسات وتعليمات الإدارة العليا أو الشركة الأم (شحروري، 1998: 2).

وإذا كان للتدقيق الداخلي تلك الأهمية بالنسبة للشركات عموماً، فإن له أهميته الخاصة فيما يتعلق بالبنوك كون مستوى المركز المالي للبنك يمس سلبا أو إيجاباً شريحة واسعة من فئات المجتمع من مستثمرين ودائنين ومودعين وعملاء، كما يؤثر على مالية الدولة بشكل عام كون البنك يمثل رافداً للتنمية باعتباره أحد أهم مصادر التمويل للمشاريع التنموية وجاءت أهميه الدور الذي يلعبه التدقيق الداخلي في إضفاء الثقة على دور البنوك حيث أن استقلالية وكفاءة المدقق الداخلي والتزامه بتطبيق معايير التدقيق المتعارف عليها ستؤدي بالنتيجة إلى استمرار ونجاح البنك في تحقيق أهدافه ومعها أهداف باقي شرائح المجتمع ومختلف الأطراف المتأثرة بمستوي متانة المركز المالي للبنك ونجاحه في أداء مهامه .

وتهدف معايير التدقيق بشكل عام إلى تحديد الكيفية التي يتم بها ممارسة وظيفة التدقيق، وتعتبر بمثابة مقياس لمستوى الأداء المهني المطلوب من مراجع الحسابات المستقل، ويمكن

القول بأن المعايير تعتبر النموذج الذي يستخدم في الحكم على نوعية العمل الذي يقوم به مراجع الحسابات، وتحدد المسؤولية التي يتحملها المراجع نتيجة قيامة بالفحص(جربوع، 2002: 102). فقد عمل معهد المدققين الداخليين الأمريكي على وضع مجموعة من معايير الأداء المهني للتدقيق الداخلي عام 1978م، ثم قام المعهد بتطوير وتعديل هذه المعايير و تم إصدار آخر التعديلات في كانون أول 2003م وأصبحت موضع التطبيق في الأول من كانون الثاني لعام 2004م (السلامي، 2005، 11).

وتعتبر معايير التدقيق الداخلي الصادرة عن معهد المدققين الداخليين(IIA) الأكثر شيوعاً وتطبيقاً في العالم حيث تشكل أدلة إرشادية متكاملة تساعد في ضمان تنفيذ أنشطة التدقيق الداخلي بشكل فعال(رحال،2004: 60) وعرف معهد المدققين الداخليين (IIA) التدقيق الداخلي بأنه "نشاط مستقل يقدم تأكيداً موضوعياً، وهو نشاط استشاري صمم لإضافة قيمة، ولتحسين عمليات المنظمة، إذ تساعدها على تحقق أهدافها من خلال الضبط والتنظيم، لتقييم و تحسين فعالية إدارة المخاطر وأنظمة الرقابة وعمليات الإدارة" (IIA, 2004: P2)

هذا وفيما يتعلق بأوضاع التدقيق في البنوك الإسلامية في فلسطين لقد اتخذت سلطة النقد خطوة ايجابية بفرض تدقيق داخلي على البنوك الإسلامية إلا أن هذا لا يأخذ جدياً من قبل بعض المؤسسات المالية الإسلامية (ملحق رقم 4).

فإن هذا البحث يعنى بدراسة واقع تطبيق معايير التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية في غزة بهدف التعرف على المدى الذي وصلت إلية مجال التطبيق والتعرف على المعوقات التي تحول دون ذلك.

1.1.1: مشكلة الدراسة:-

تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها ؟

ومنه ينبثق الأسئلة الفرعية التالية :

1- هل تطبق البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة معايير التدقيق الخاصة الواجب مراعاتها في أعمال التدقيق.

2- هل تطبق البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة معايير الأداء الواجب مراعاتها في أعمال التدقيق.

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى للمتغيرات الشخصية للمدقق الداخلي (المؤهل العلمي – التخصص المهني – المركز الوظيفي – عدد سنوات الخبرة، الحصول على شهادة مهنية)؟

4- ما واقع المعوقات التي تحول دون الالتزام بتطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة؟

2.1.1: فرضيات الدراسة

1.2.1.1:الفرضية الرئيسة الأولى:

لا تطبيق البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة المعايير الخاصة الواجب مراعاتها في أعمال التدقيق.

2.2.1.1: الفرضية الرئيسة الثانية:

لا تطبيق البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة معايير الأداء الواجب مراعاتها في أعمال التدقيق.

3.2.1.1: الفرضية الرئيسة الثالثة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى للمتغيرات الشخصية للمدقق الداخلي (المؤهل العلمي – التخصص المهني – المركز الوظيفي – عدد سنوات الخبرة، الحصول على شهادة مهنية)؟"

وينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى المؤهل العلمي.
2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى التخصص المهني.
3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى المركز الوظيفي.
4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول مدى التزام البنـــوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعـــزى إلـــى الـــشهادات المهنية.

4.2.1.1: الفرضية الرئيسة الرابعة:

توجد بعض المعوقات التي تحول دون الالتزام بتطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة.

3.1.1: أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من محاولة استكشاف واقع التدقيق الداخلي في البنوك الإســـلامية والتعرف على المعوقات التي تعيق أدائها، حيث ستسهم هذه الدراسة في تحديد مواطن الضعف والقصور ووضع التوصيات اللازمة التي تؤدى إلى تعزيز مكانة هذه البنوك وزيادة حجمها مما يعزز مكانتها في المنافسة أمام البنوك التجارية الأخرى وبالتالي زيادة حجم ودائها ممـــا يـــدعم الاقتصاد الوطني.

4.1.1: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلي تحقيق الأهداف التالية

1- الوقوف على مفهوم وأنواع التدقيق الداخلي.

2- التعرف على أهمية أهداف وظيفة التدقيق الداخلي.

3- التعرف على نظام الرقابة الداخلية في البنوك الإسلامية.

4- التعرف على معايير التدقيق الداخلي المطبقة في البنوك الإسلامية

5- التعرف على المعوقات التي تحول دون تطبيق معايير التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية.

5.1.1: منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة لكونه المنهج المناسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، كما تم استخدام العديد من المصادر الأولية والثانوية، وتتكون المصادر الثانوية من الكتب والأبحاث والرسائل العلمية والدوريات و شبكة الإنترنت.

وفيما يتعلق بالمصادر الأولية فقد تم إعداد وتصميم استبانه لغرض الدراسة وتم توزيعها على جميع المدققين الداخليين ومدراء الفروع والمفتشين العاملين في البنوك الإسلامية وكذلك مراقبي الحسابات في سلطة النقد، وتم اختيار هذه الفئات لأنها هي الأكثر اتصالاً بموضوع معايير التدقيق الداخلي في البنوك، وتم تحليل الاستبانة من خلال برنامج SPSS للتحليل الإحصائي وإجراء الاختبارات المناسبة والضرورية لموضوع البحث.

6.1.1: الدراسات السابقة:

1.6.1.1: دراسات باللغة العربية

1-دراسة الطويل (2009)، بعنوان "فاعلية أجهزة التدقيق الداخلي في الجامعات الفلسطينية في ظل معايير التدقيق الداخلي الدولية".

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية أداء أجهزة التدقيق الداخلي في الجامعات الفلسطينية وذلك من خلال التعرف على مدى التزام أجهزة التدقيق الداخلي في الجامعات بالمعايير الصادرة عن مجلس المدققين الداخليين.

وتوصلت الدراسة إلى أن المدققين الداخليين يمتلكون بصورة متوسطة المعرفة الكافية بمعايير التدقيق الداخلي، وتوجد خطة تنظيمية توضح موقع دائرة التدقيق على الهيكل التنظيمي، وأن وجود مؤهل علمي في مجال الرقابة والتدقيق يساهم في زيادة فاعلية التدقيق الداخلي.

وأوصت الدراسة إلى ضرورة قيام الجامعات باستقطاب مدققين حاصلين على شهادة متخصصة في حقل التدقيق الداخلي أو إعطاء دورات تدريبية للمدققين الداخليين للتعرف على معايير التدقيق الداخلي الدولية، وكذلك وضع خطة سنوية لوحدة التدقيق الداخلي مبنية على أساس تعميم المخاطر.

2- دراسة العفيفي (2009)، بعنوان " مدى قدرة المراجع الداخلي من خلال تطبيق معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية الدولية على مواجهة ظاهرة الفساد المالي في المؤسسات الاقتصادية" (دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة العامة العاملة في قطاع غزة).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى قدرة المراجع الداخلي من خلال تطبيق معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية في كشف ظاهرة الفساد المالي في الشركات المساهمة العامة في قطاع غز ة.

وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد انخفاض في أهمية المراجعة الداخلية في الشركات المساهمة العامة بدرجة كبيرة، وأن ارتفاع تكاليف تطبيق معايير الأداء المهني يحول دون تطبقها.

وأهم ما أوصت به الدراسة هو ضرورة أن تحظى المراجعة الداخلية بأهمية كبيرة في الشركات المساهمة العامة و تخفيض تكاليف تطبيق معايير الأداء المهني لكي يتم تطبيقها لمواجهة ظاهرة الفساد المالي.

3- دراسة العفيفي (2007)، بعنوان "معوقات عمل وحدات المراجعة الداخلية والآليات المقترحة لزيادة فاعليتها"(دراسة تحليلية تطبيقية على مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات عمل وحدات المراجعة الداخلية في المؤسسات الحكومية بقطاع غزة، والآليات المقترحة لزيادة فاعليتها، وقد حصرت هذه المعوقات

في ثلاث أنواع هي المعوقات التنظيمية والقانونية والفنية، وتم إجراء التحليلات النظرية لهذه المعوقات ، ومدى تأثيرها على أداء المراجعين بدائرتي الرقابة الإدارية والمالية بوحدات الرقابة الداخلية في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.

وقد أظهرت الدراسة وجود عدد من المعوقات التي تحد من فاعلية عمل وحدات المراجعة الداخلية كان من أهمها توجهات وسلوكيات الإدارة العليا، وغياب القوانين التي تنظم العمل الرقابي لهذه الوحدات، والإشكاليات الناجمة عن المسميات الإدارية المطبقة، إضافة إلى عدم توفر الخبرة والكفاءة لدى المراجعين الداخليين.

وقد قدمت الدراسة عدد من التوصيات أهمها ضرورة دعم استقلالية وحدات المراجعة الداخلية وتفعيل دورها، وأن يتم إصدار القوانين التي تبين المهام المنوطة بها وصلاحياتها بما يفرض وجودها بفاعلية على الساحة، ويقلل من المعوقات التي قد تواجهها، ووضع مسميات مهنية للعاملين بالمجال الرقابي، وزيادة خبراتهم من خلال تزويدهم بالدورات المتخصصة في مجالات عملهم.

4- دراسة المدلل (2007)، بعنوان "دور وظيفة التدقيق الداخلي في ضبط الأداء المالي والإداري"، (دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة العامة المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية).

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية التدقيق الداخلي في تقييم كفاءة وفعالية الإدارة في ضبط الأداء المالي والإداري في الشركات المساهمة العامة الفلسطينية.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك دور ملموس لوظيفة التدقيق الداخلي في ضبط الأداء الإداري والمالي، وأن وحدات التدقيق تقوم بدور جيد في تقييم وتقويم نظام الرقابة الداخلية وهذا يؤثر إيجاباً على ضبط الأداء الإداري والمالي في بالشركات المساهمة العامة الفلسطينية، وأنه توجد علاقة بين توفر درجة كافية من الاستقلالية لوحدة التدقيق الداخلي وبين ضبط الأداء

الإداري والمالي بالشركات المساهمة، أنه توجد علاقة بين قيام التدقيق الداخلي بدورة في تقييم ودعم إدارة المخاطر وبين ضبط الأداء الإداري والمالي بالشركات المساهمة العامة الفلسطينية.

وأوصت الدراسة بضرورة توفير الموارد المالية والبشرية الكافية لوظيفة التدقيق الداخلي في الشركات المساهمة العامة الفلسطينية، وعقد الدورات التدريبية للمدققين الداخليين لإكسابهم المعرفة الكافية بمعايير التدقيق الداخلي وضرورة انفصال قسم التدقيق الداخلي عن الإدارة المالية وتبعيته إلى الإدارة العليا، وضرورة أن يقدم المدقق الداخلي تقريراً دورياً إلى مجلس الإدارة أو إلى لجنة التدقيق عن مدى التزام الشركة بأحكام القانون.

5- دراسة السلامي (2005)، بعنوان: "مدى التزام شركات التأمين اليمنية بمعايير التدقيق الداخلي".

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مدى التزام شركات التأمين اليمنية بمعايير التدقيق الداخلي، وبيان العلاقة بين المتغيرات الشخصية للمدققين الداخليين وحجم الشركة ومدى التزامهم بمعايير التدقيق.

وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي من قبل إدارات التدقيق الداخلي في شركات التأمين اليمنية (72.25%)، وأظهرت الدراسة أيضاً أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدي التزام إدارات التدقيق الداخلي في شركات التامين اليمنية بمعايير التدقيق الداخلي والمتغيرات الشخصية للمدقق الداخلي.

وأوصت الدراسة بضرورة عدم تكليف المدققين الداخليين بأية أعمال تنفيذية تؤثر على الاستقلال الفعلي للمدقق الداخلي، وتعيين الموظفين المؤهلين تأهيلاً كافي ممن تخصصهم محاسبة في إدارة التدقيق الداخلي في الشركة، وكذلك الإسراع في إنشاء لجان تدقيق وربط إدارة التدقيق الداخلي بهذه اللجان.

6-دراسة الفرجات (2003)، بعنوان "تقييم فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في الجامعات الأردنية الرسمية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع وظيفة التدقيق الداخلي في الجامعات الأردنية الرسمية وتقييم فعاليتها لتحديد ما إذا كانت الأهداف المرسومة لها قد تحققت أم لا، وتحديد مدى تلبية تقارير التدقيق الداخلي للأهداف الرئيسية.

وخلصت الدراسة إلى أن وظيفة التدقيق الداخلي في الجامعات الأردنية الرسمية تحقق درجة عالية من الفعالية، وأن تقارير التدقيق تلبي الأهداف التي تسعى لتحقيقها، وكذلك أظهرت الدراسة أن هناك فروق ذات دلالات إحصائية بين الجامعات الأردنية الرسمية في فعالية وظيفة التدقيق الداخلي تبعاً لتاريخ تأسيسها.

وأوصت الدراسة بزيادة درجة فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في الجامعات الأردنية الرسمية من خلال زيادة عدد العاملين في وظيفة التدقيق الداخلي، وكذلك وضع وصف موحد لمهام وظيفة التدقيق الداخلي، وضرورة تعديل تعليمات دائرة الرقابة الداخلية في كل جامعة لتتجاوز أهدافها التقليدية لوظيفة التدقيق الداخلي وتصل إلي تحقيق أهداف التدقيق الشامل بدلاً من التدقيق المالي، وضرورة وضع معايير أداء خاصة في الجامعات يتم التقييم بناء عليها ويتم مراعاة أن تكون مبنية على مفهوم التدقيق الشامل.

7- دراسة العمري وعبد الغني (2003)، بعنوان: "مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك التجارية اليمنية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك التجارية اليمنية وقياس العلاقة بين ذلك المدى من التطبيق وكل من حجم البنك

المتغيرات الشخصية للمدقق الداخلي واستكشاف المعوقات التي تحول دون تطبيق معايير التدقيق الداخلي في البنوك التجارية اليمنية.

وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج مفادها أن هناك ضعف وقصور في تبني وتطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك التجارية اليمنية، وكذلك عدم وجود علاقة ذات دلاله إحصائية بين مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنـــوك التجارية اليمنية وحجم البنك وكذلك المتغيرات الشخصية للمدقق الداخلي، كما استنتجت الدراسة أن أهم المعوقات التي تحول دون تبني وتطبيق معايير التدقيق الداخلي في البنـــوك التجاريـــة اليمنية هي عدم وجود إلزام قانوني بتطبيق هذه المعايير.

وقد أوردت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة قيام الإدارات بدعم اســـتقلال المدقق الداخلي وضرورة تأسيس لجان تدقيق في البنوك اليمنية وكذلك أهمية المـــسارعة فـــي تأسيس جمعية مهنية تضمن حماية استقلالهم والدفاع عن حقوقهم وتبنى قضاياهم.

8- **دراسة شقورة (2000)، بعنوان: "مدى التزام البنوك التجارية الأردنية بمعـــايير التـــدقيق الداخلي"**.

هدفت هذه الدراسة إلى الإطلاع على واقع التزام البنوك التجارية الأردنية بتطبيق معـــايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها.

وخلصت الدراسة إلى أن درجة التزام البنوك التجارية الأردنية بتطبيق معايير التدقيق بلغت (38%) كما أظهرت الدراسة وجود علاقة بين مدى التزام البنوك التجارية بمعـــايير التـــدقيق الداخلي وحجم البنك ممثلاً بعدد العاملين وحقوق المساهمين فيه، وعدم وجود علاقة مع حجـــم البنك ممثلاً بعدد المدققين الداخليين فيه.

وأوصت الدراسة بضرورة قيام الإدارة العليا في البنوك التجارية الأردنية بإنشاء وحـــدات تنظيمية مستقلة للتدقيق الداخلي، وأن لا تتبع لجنة التدقيق لأي دائرة أو قسم داخـــل البنـــك وأن تتصل مباشراً بمجلس إدارة البنك.

9- دراسة شحروري(1998)، بعنوان: "مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليهـــا في البنوك التجارية الأردنية(دراسة مسحية)".

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها فـــي البنوك التجارية الأردنية المسجلة في سوق عمان المالي والبالغ عددها حينذاك اثني عشر بنكاً.

وقد خلصت هذه الدراسة إلى وجود ضعف في تطبيق معايير التدقيق المتعارف عليها فـــي البنوك التجارية الأردنية، وإلى عدم وجود علاقة موجبة بين مدى تطبيق تلك المعايير وحجـــم البنك ممثلاً برأسماله وعدد العاملين فيه، كما بينت الدراسة أن المدققين الداخليين يرون وجـــود فجوة بين ما هو مطبق فعلاً في البنوك التجارية الأردنية وما يجب تطبيقه، وأظهرت الدراســـة أيضاً أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تقييم المدقق الداخلي لمدى ملاءمة معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها والمتغيرات الشخصية للمدقق.

وأوصت الدراسة إلى تطوير وظيفة التدقيق الداخلي في البنوك التجارية الأردنية منها إنشاء وحدات تنظيمية مستقلة للتدقيق الداخلي وزيادة عدد المدققين الداخليين في إدارة التدقيق الداخلي وقيام البنك المركزي بوضع التشريعات التي تكفل قيام البنوك التجارية الأردنية بتطبيـــق الحـــد الأدنى من معايير التدقيق الداخلي.

10- دراسة خريسات (1993)، بعنوان: "تقويم فاعلية وظيفة التدقيق الداخلي في الـــشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على درجة فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية.

ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن وظيفة التدقيق الداخلي في الشركات المساهمة العامة الأردنية حققت درجة فعالية جيدة، وأن هناك علاقة موجبة بين فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في الشركات الصناعية المساهمة وحجم البنك.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة قيام البنوك بإنشاء وحدات تنظيمية مستقلة للتدقيق الداخلي، وضرورة تدعيم أنشطة دوائر التدقيق الداخلي بالكفاءات والمؤهلات، وضرورة ارتباط دائرة التدقيق بلجنة التدقيق، وان يقوم البنك المركزي الأردني بتعاون مع جمعية مدققي الحسابات الأردنيين بوضع تشريعات وقوانين تكفل قيام البنوك التجارية الأردنية بتطبيق الحد الأدنى من معايير التدقيق المتعارف عليها بما يتناسب مع البيئة الأردنية.

11- **دراسة مهيار (1993)، بعنوان "فاعلية وحدات التدقيق المالي الداخلي في الإدارة العامة الأردنية"**

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على فاعلية وحدات التدقيق المالي الداخلي في الإدارة العامة الأردنية وتشخيص المعوقات وتحليل المشكلات التي تحد من فاعلية وحدات التدقيق المالي الداخلي بعد التعرف على واقع الرقابة المالية الداخلية في الوزارات والدوائر الحكومية.

وتوصلت الدراسة إلى أن المؤهل العلمي في وحدات التدقيق المالي الداخلي ليس لها أثر على فعالية هذه الوحدات وأن هناك أثر للتخصص العلمي وكفاءة تدريب العاملين في وحدات التدقيق المالي الداخلي بالإضافة إلى البناء التنظيمي على فعاليه هذه الوحدات، وعدم كفاية التشريعات المتعلقة بوحدات التدقيق المالي.

وأوصت الدراسة بضرورة استصدار أنظمة خاصة بوحدات التدقيق المالي الداخلي وتقيد الوزارات والدوائر الحكومية بإنشاء وحدات رقابة داخلية وضرورة استقطاب المؤهلين علمياً وعملياً وذوي الخبرات المتعلقة بالتدقيق المالي.

2.6.1.1 : الدراسات الأجنبية:

1- دراسة (Gerrit Sarens, 2007) بعنوان:-

"The role of internal auditing in corporate governance qualitative and quantitative insights on the influence of organizational characteristics"

تناولت الدراسة موضوع" دور المراجعة الداخلية في حوكمة الشركات"، وقد هدفت إلي مناقشة تأثير الخصائص التنظيمية كمدخل كمي ونوعي في إطار دور المراجعة الداخلية في تفعيل حوكمة الشركات.

ومن أهم نتائجها أن المستوى العام للمحافظة على حقوق المساهمين يمكن أن يزداد من خلال القيام بتكامل مهام المراجعة الداخلية والخارجية، كما أن قرارا ت الإدارة العليا لها تأثير هام على أداء المراجعة الداخلية وعلى عملها، وبالتالي فإن هذه المراجعة قادرة على مقابلة معظم القرارات الصادرة من الإدارة العليا والتي بدورها توفر الدعم والمساندة للمراجعة الداخلية.

2- دراسة (Jantal, et at, 2005) بعنوان:

"Interal auditing practices and internal control system"

هدفت هذه الدراسة على تحديد مدى التزام الشركات المدرجة في السوق المالي الماليزي بمعايير التدقيق الداخلي الصادر عن معهد المدققين الداخليين (IIA) وكذلك تحديد إذا ما كان الالتزام بهذه المعايير يؤثر على نظم الرقابة الداخلية في هذه الشركات.

وقد استنتجت الدراسة أن مهنية وموضوعية أقسام التدقيق الداخلي في الشركات المدرجة في السوق الماليزي للأوراق المالية تؤثر بشكل ملحوظ على كفاءة نظام الرقابة

الداخلية فيها، كما أن نطاق التدقيق الداخلي والأداء المهني في أقسام التدقيق الداخلي تأثيراً على سمات الاتصال والإعلام الخاص بنظام الرقابة الداخلية وسمات بيئة نظام الرقابة الداخلية، كما استنتجت الدراسة أن عملية إدارة قسم التدقيق الداخلي وأداء عمل التدقيق وخطة التدقيق الداخلي والتقرير عن عمل التدقيق الداخلي تؤثر بشكل ملحوظ على سمات تقدير المخاطر الخاصة بنظام الرقابة.

3- دراسة(Allegrini, M. D Onza, G, 2003) بعنوان:

"Internal Auditing and Risk Asseement in Large Italian companies: an Empirical survey"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الملامح الأساسية لأنشطة التدقيق الداخلي في الشركات الإيطالية الكبرى، وخلصت الدراسة إلى أن جميع الشركات الكبرى لديها وحدات تدقيق داخلي وأن وحدات التدقيق الداخلي الموجودة لدى البنوك وشركات التأمين تم تشكيلها بشكل أساسي استجابة للمتطلبات القانونية، وأن معظم وحدات التدقيق في الشركات صغيرة الحجم ولكن نسبة كبيرة منها تتمتع بقدر معقول من الاستقلالية حيث أنها غير مرتبطة بالإدارة، وأن هناك اهتمام من قبل الشركات الكبرى بالتدقيق التشغيلي وبقدر أقل من تدقيق الالتزام وأن الموارد الاقتصادية المخصصة للتدقيق المالي قليلة نسبياً، ويوجد اهتمام متزايد بالمنهجية المبنية على تقييم المخاطر وأن تقييم المخاطر من المدخلات الأساسية لعملية التخطيط للتدقيق.

4- دراسة(Smith, Jones, 2000) بعنوان:

"Strengthening Internal Controls"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طرق تدعيم الرقابة الداخلية في المنظمات وأهميتها وخاصة في منع واكتشاف الأخطاء والغش وسوء الإدارة.

وتوصلت الدراسة إلى أن ضعف الرقابة الداخلية تنتج عنها نتائج خطيرة منهـــا الإهمـــال وعدم الاهتمام والإسراف الناتج عن القصور في الإجراءات والنظم والقرارات وسوء الاستعمال من خلال المبالغة في الإجراءات وسوء الإدارة.

وانتهت الدراسة إلى أن إمكانية الغش والاحتيال تبقي موجودة، وأن البرنامج الجيد للرقابة الداخلية على الورق لا يضمن التزام الأفراد بالإجراءات الرقابيـــة الموضـــوعة، وأن فاعليـــة برنامج الرقابة الداخلية هو مسؤولية الإدارة لذالك فإن لم يكن هناك مشاركة فعلية للإدارة وعلى كافة المستويات، فإن نظام الرقابة الداخلية لن يكون فعال.

5- **دراسة (Swanson, 1999) بعنوان:-**

"Internal Controls: Tools, not hoops" strategic finance"

هدفت هذه الدراسة إلى بحث استخدام الرقابة كأداة إدارية في الولايات المتحدة الأمريكيـــة، وتحاول تصحيح نظرة العاملين بقطاع الأعمال إلى الرقابة الداخلية بأنها أطواق وحـــواجز يتعين عليهم تخطيها، وتوضيح أنها أداه إدارية تساعد على تنفيذ الأعمال حسب ما خطط لها بالتالي تحقق أهداف المؤسسة، وتوضح هذه الدراسة بأن تبعية الرقابة الداخلية إلى المـــدير المالي يؤدي على تحقيق نظرة خاطئة إلى الرقابة الداخلية بأنها أطواق يجب تخطيها، وتأكد هذه الدراسة بأن الرقابة الداخلية هي مسؤولية الإدارة العليا ويجب أن تتبع لها، وليس للمدير المالي أو أي شخص تابع للإدارة المالية .

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

معظم الدراسات السابقة ركزت على مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليهـــا فـــي البنوك التجارية والشركات الصناعية ولم تركز على مدى تطبيق معايير التدقيق الـــداخلي فـــي البنوك الإسلامية، لذلك ما يميز هذه الدراسة عن غيرها:

- أنها ركزت على مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك الإسلامية في غزة.
- ستساعد هذه الدراسة البنوك الإسلامية في تفعيل وظيفة التدقيق الداخلي لديها.
- أوضحت درجة أهمية التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية العامة في قطاع غزة.
- أوضحت أهم المعوقات التي تحول دون تطبيق معايير التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية.

الفصـــــل الثـــانـــي

التـــدقيـــق الـــداخـــلـــــي

المبحث الأول

مفهوم وأنواع التدقيق الداخلي

1.1.2: مفهوم التدقيق الداخلي

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم التدقيق الداخلي، ويعود ذلك لكون وظيفة التدقيق الداخلي قد شهدت العديد من التطورات في طبيعتها وأهدافها فقد واكب هذه التطورات تطور آخر في مفهومها، وبالتالي أخذ تعريف التدقيق الداخلي في الاتساع من فترة لأخرى ليعكس مفهومها المتطور.

ومن أوائل التعاريف التي ظهرت للتدقيق الداخلي بأنه "المراجعة التي يقوم بها موظف بالمنشأة بخلاف تلك التي يقوم بها المراجع الخارجي" (الجزار، 1987: 60).

من الملاحظ أن هذا التعريف بدائياً فلم يظهر أي من طبيعة المراجعة الداخلية وأهدافها إنما أظهر الفرق بين المراجعة الداخلية والخارجية من الناحية الشخصية وليست الموضوعية.

وقد عرف (الصبان، وآخرون، 1996: 103) التدقيق الداخلي بأنه "وظيفة تقييميه مستقلة تنشأ داخل التنظيم المعين بغرض فحص وتقييم الأنشطة التي يقوم بها هذا التنظيم".

من الواضح أن هذا التعريف يشير إلى شمول التدقيق الداخلي لجميع الأنشطة داخل المنشأة وبالتالي لا يقتصر على النشاط المالي والمحاسبي، كما يشير إلي استقلالية التدقيق الداخلي عن الوظائف الأخرى في المشروع وأنها وظيفة تقييميه.

وقد عرف (عبد الله، 2000: 181) التدقيق الداخلي بأنه مجموعة من أنظمة أو أوجه نشاط مستقل داخل المشروع تنشئة الإدارة للقيام بخدماتها في تحقيق العمليات والقيود بشكل مستمر لضمان دقة البيانات المحاسبية والإحصائية والتأكد من كفاية قيمة الاحتياطات المتخذة لحماية أصول وممتلكات المشروع وفي التأكد من إتباع موظفي المشروع للسياسات والخطط

والإجراءات الإدارية المرسومة لهم، وفي قياس صلاحية تلك الخطط والسياسات وجميع وسائل الرقابة الأخرى في أداء أغراضها واقتراح التحسينات الواجب إدخالها عليها، وذلك حتي يصل المشروع إلى درجة الكفاية الإنتاجية القصوى".

وقد عرف (الصحن، 1989: 27) التدقيق الداخلي بأنه "نشاط تقييمي مستقل داخل المشروع بغرض فحص وتحقيق النواحي المحاسبية والمالية وغيرها من نواحي أنشطة التشغيل للمشروع وذلك كأساس لخدمة الإدارة في وظيفتها الرقابية".

من الواضح من التعريفات السابقة أنها تشير إلى التطورات الحديثة في مجال التدقيق الداخلي من حيث مراعاة النطاق الواسع والأهداف المتنوعة والشاملة والتي أصبح التدقيق الداخلي يضطلع بكليهما.

وفي هذا السياق عرف (حسن، 2005: 122) التدقيق الداخلي بأنه " نشاط تقويمي ومستقل داخل المنظمة لحمايتها ويهدف إلى فحص وتقييم كفاية وفعالية نظام الرقابة الأخرى داخل المنظمة، كما كان للمنظمات المهنية دور في إصدار تعريفات تتعلق بمفهوم التدقيق الداخلي فقد عرف الإتحاد الدولي للمحاسبين التدقيق الداخلي بأنه " فعالية تقييميه مقامة ضمن المنشأة بغرض خدمتها ومن ضمن وظائفها اختبار وتقييم ومراقبة ملائمة النظام المحاسبي ونظام الضبط الداخلي وفعاليتهما (IFAC, 2001, 213).

كما عرفت لجنة المراجعة بمعهد إدارة البنوك الأمريكي التدقيق الداخلي بأنه " وظيفة إدارية تقوم بصفة مستقلة بتقييم كفاية وفعالية ودقة أنظمة الرقابة القائمة في داخل المنشأة ونوعية العمليات الجارية" (القبطان، 2006: 173).

كما عرفها معهد المدققين الداخليين Institute of Internal Auditors (IIA) بأنها "نشاط مستقل يقدم تأكيداً موضوعياً، وهو نشاط استشاري صمم لإضافة قيمة، ولتحسين عمليات

المنظمة، إذ تساعدها على تحقق أهدافها من خلال الضبط والتنظيم، لتقييم و تحسين فعاليـــة إدارة المخاطر وأنظمة الرقابة وعمليات الإدارة" .(IIA, 2004: P2)

يلاحظ من هذا التعريف الأخير أنه قد أخذ المفهوم الواسع للتدقيق الداخلي بحيث لـــم يعـــد مقيد بالمعنى التقليدي الذي اقتصر على فحص وتقييم مدى سير العمل وفقاً للأنظمة الموضوعة إنما أصبح يتسم بطابع استشاري لمساعدة المنشأة على تحقيق أهدافها وإضافة قيمة إلى عملياتها.

2.1.2: أنواع التدقيق الداخلي:

يمكن تقسيم أنوع التدقيق الداخلي إلى (عبدالله، 1998: 126):

- التدقيق الداخلي المالي:Financial Internal Auditing
- التدقيق الداخلي التشغيلي : Operational Internal Auditing
- تدقيق المهام الخاصة : Special Assignments Audit

فيما يلي شرح لأنواع التدقيق:

1.2.1.2: التدقيق الداخلي المالي:Financial Internal Auditing

التدقيق الداخلي المالي هو عبارة عن "الفحص المنظم للعمليات المالية والقوائم والـــسجلات المحاسبية المتعلقة بها لتحديد مدى الالتزام بالمبادئ المحاسبية المتعـــارف عليهـــا والـــسياسات الإدارية وأي متطلبات أخرى"(العمري، عبد الغني، 2006: 347)، وبالتالي التدقيق المالي هـــو المجال التقليدي للتدقيق الداخلي، والهدف منه هو إظهار البيانات المالية بصورة موضوعية كي تعكس الوضع الحقيقي للمنشأة، وينقسم هذا النوع من التدقيق إلـــى قـــسمين (إبـــراهيم، 1998: 102):

- **التدقيق الداخلي المالي قبل الصرف:** وهذا النوع يتطلب مراجعة الأعمال قبل وأثناء تنفيذها عن طريق تكليف موظف معين لتدقيق عمل موظف أخر للتحقق من سلامة الإجراءات واكتمال المستندات وموافقة السلطة المختصة على التنفيذ.
- **التدقيق الداخلي المالي بعد الصرف:** ينفذ وفق خطة مرسومة وبنسبة اختباريه (أي عينات) وفحصها وذلك ليؤكد المراجع الداخلي للإدارة العليا أن العمليات تسير وفق القوانين واللوائح الموضوعة والمقررة وبما يضمن تحقيق الأهداف.

2.2.1.2: التدقيق الداخلي التشغيلي: Operational Internal Auditing

يعتبر التدقيق الداخلي التشغيلي هو المجال غير التقليدي للتدقيق الداخلي، ونشأ هذا النوع كوليد للتطورات التي حدثت في مجال التدقيق الداخلي ويطلق عليه البعض أسماء أخرى مثل المراجعة الإدارية أو مراجعة الأداء، ويسعى هذا النوع من التدقيق الداخلي إلى فحص وتقييم أعمال الشركة ككل لتحقيق الكفاية والفعالية في استخدام الموارد المتاحة وذلك وفق خطة معدة مقدماً ومتفق عليها مع الجهات العليا في الشركة.

فالتدقيق التشغيلي عبارة عن الفحص الشامل للوحدة أو المنظمة لتقييم أنظمتها المختلفة ورقابتها الإدارية وأدائها التشغيلي، وفقاً لطريقة القياس المحددة ضمن الأهداف الإدارية وذلك للتحقق من كفاءة وفعالية واقتصادية العمليات التشغيلية، ويلاحظ من التعريف السابق أن هذا النوع من التدقيق يسعى إلى فحص وتقييم كل أعمال المنشأة وذلك لتحقيق الكفاية والفعالية في استخدام الموارد المتاحة وفق الخطة المعدة مقدماً(السلامي، 2005: 37).

ويهدف التدقيق الداخلي التشغيلي إلى تقديم تقارير نافعة ومفيدة للمديرين في مختلف المستويات الإدارية، ويقدم المدققين الداخليين للإدارة العليا (بناءاً على نتائج التدقيق التشغيلي)

التقارير التي تمكن هذه الإدارة من تحقيق المستوى المطلوب من الاطمئنان ولتلبية الاحتياجات الأخرى للإدارة والتي من ضمنها: (العمري، عبد الغني، 2006: 348).

- تقييم أداء كل وحدة تشغيلية وفقاً لأهداف الإدارة.
- الاطمئنان على أن خطط الإدارة شاملة ومتجانسة ومفهومة من قبل المستويات التنفيذية.
- الحصول على معلومات موضوعية حول كيفية تنفيذ خطط وسياسات الإدارة في كل الميادين التشغيلية، وحول فرص تطوير الفعالية والكفاءة الاقتصادية في تنفيذ الخطط واستغلال الفرص المتاحة.
- الحصول على المعلومات المناسبة حول جوانب الضعف والقصور في الرقابة الإدارية.
- إعادة التأكيد على أن كل التقارير التشغيلية يمكن الاعتماد عليها كأساس للعمل.

ولكي يعتبر التدقيق الداخلي التشغيلي مناسباً ومفيداً يجب أن يسعي إلى:(دهمش، 1994: 8).

- استخدام الموارد المتاحة بكفاءة عالية لتعظيم الربحية.
- التعرف على المشاكل، ومحاولة إيجاد حلول لها فى مراحلها الأولى.
- محاولة إيجاد طرق جديدة وفعالة للاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة.

3.2.1.2: تدقيق المهام الخاصة : Special Assignments Audit

هذا النوع من التدقيق يتعلق بالمهام التي يقوم به المدقق الداخلي حسب ما يستجد من موضوعات تكلفة الإدارة العليا للقيام بها ويتفق من حيث الأسلوب أو النطاق مع النوعين السابقين ولكنة يختلف من ناحية التوقيت إذ أنه غالباً ما يكون فجائياً وغير مدرج ضمن خطه التدقيق الداخلي (إبراهيم، 1998: 104).

المبحث الثاني

أهمية وأهداف التدقيق الداخلي

1.2.2: أهمية التدقيق الداخلي

ازدادت أهمية التدقيق الداخلي في المنشآت بصورة ملحوظة وذلك نتيجة لعدد من الأسباب أهمها زيادة حجم المشروعات، والتعقيد في أنظمتها الإدارية والإنتاجية، وزيادة عدد الشركات متعددة الجنسيات وانتشار فروعها في بلدان عديدة، وما رافق ذلك من تعقيدات في أنظمتها المالية والمحاسبية.

ولقد أدت كل هذه العوامل إلي بروز عدد من المشاكل التشغيلية مثل الحاجة إلى التأكد من تطابق العمليات التشغيلية مع الخطط الموضوعة، ومدى كفاية البرامج التشغيلية لتحقيق أهداف المنشأة، وهو الأمر الذي يتطلب التقييم المستمر والمساهمة المتواصلة في حلها من قبل ذوي الخبرة والإحاطة الشاملة بأنشطة الشركة وأدائها، وكل هذه الصفات لا تنطبق إلا على المدققين الداخليين بحكم طبيعة العمل الذي يقومون به باستمرار داخل المنشأة، حيث يكرس المدقق الداخلي كل وقته وجهده لخدمة الشركات التي يعمل لديها، فتصبح معرفته حول عملياتها ونظم رقابتها الداخلية أكبر بكثير من معرفة المدقق الخارجي وهذا يعطي مرونة للدور الذي يلعبه المدقق الداخلي في خدمة أهداف الشركة (المغني،2003: 23).

وتظهر أهمية التدقيق الداخلي للإدارة من خلال تقديم الخدمات التالية (الصحن، 27:1989):

1. خدمة وقائية: حيث يقدم التدقيق الداخلي التأكيدات على وجود الحماية الكافية للأصول وحمايتها.

2. خدمة تقييميه: حيث تعمل هذه الوظيفة على قياس وتقييم فعالية نظم الرقابة الداخلية وإجراءاتها ومدي الالتزام بالسياسات الإدارية.

3. خدمات إنشائية: يمكن تقديم هذه الخدمة من خلال اقتراح التحسينات اللازمة على الأنظمة الموضوعة داخل المشروع.

4. حماية السياسة الإدارية من الانحراف عن التطبيق الفعلي.

وهناك العديد من العوامل التي تضافرت وساعدت على نمو وتطور وازدياد أهمية وظيفة التدقيق الداخلي منها: (عبد اللاه، 1994، 250).

1. انتهاج أسلوب اللامركزية في الإدارة:

نتج عن كبر حجم المشروعات وتناثرها جغرافياً إلى أن فوضت الإدارة العليا الإدارات المركزية في بعض السلطات، وعلى الرغم من تفويض السلطات، إلا أنه ما يزال يترتب على تلك الإدارات الالتزام بالسياسات والإجراءات وتحقيق الفعالية المطلوبة، وحتى تتمكن الإدارة من الرقابة كان لابد من استحدث وسيلة رقابية تحقق ذلك مثل التدقيق الداخلي.

2. كبر حجم المشروعات الحديثة وتعقد عملياتها:

نتيجة كبر حجم المشروعات وظهور شركات المساهمة وكذلك الشركات المتعددة الجنسيات والشركات الدولية والتي تمتاز بتعدد عملياتها وجنسية مالكيها وانتشار فروعها في دول العالم المختلفة أدى إلى ظهور الحاجة لتحقيق الرقابة على تلك الفروع وزيادة قدرة الإدارة على مراقبة جميع النشاطات .

3. التحول إلى المراجعة الاختبارية:

لقد ترتب على كبر حجم المشروعات وتعقد عملياتها وزيادة حجمها أنه لم يعد المراجع قادر على القيام بالمراجعة الكاملة، وبدأ المراجع يتحول إلى نظام المراجعة الاختيارية أي

الاعتماد على عينه تمثل المجموع الكلي يفترض أنه أصدق تمثيل ولكي يتحقــق الغــرض السابق لابد من توافر نظام سليم للرقابة الداخلية، ومن أهم الركائز التي يستند عليهــا قيــام نظام سليم للرقابة الداخلية وهو وجود مراجعة داخلية بالمنشأة.

4. ظهور المنشآت ذات الفروع والشركات متعددة الجنسيات:

إن كبر حجم المشروعات ترتب عليه إنشاء فروع لها في مناطق مختلفة ومتباعدة، وقــد بدأت الإدارة المركزية لهذه المنشآت في استخدام المراجع الداخلي للسفر إلى مقــر الفــروع لمتابعة أعمالها، وسمي المراجع "بالمراجع المتجول "، وسرعان ما طلبت الإدارة من المراجع خدمات أخرى للإدارة، مثل إيضاح مدى الالتزام بالسياسات الإدارية واقتراح التعديلات.

وتشير أدبيات هذه المهنة أن وجود إدارة مستقلة للتدقيق الداخلي يحقق مجموعــة مــن المزايا أهمها:

1. تجنب التكاليف المرتفعة التي تتطلبها عملية التدقيق المستمرة من قبل المدقق الخارجي، إذ أن قيام المدقق الخارجي بتدقيق العمليات والقيود بشكل كامل وتفصيلي يحمل المنشأة تكاليف إضافية وتستغرق هذه العملية من المدقق الخارجي وقتاً طويلاً، بينما يــستطيع المدقق الداخلي أن يقوم بهذه المهمة خلال فترة وجودة في المنشأة، ويستطيع أيضاً تدقيق كافة عمليات المنشأة وعلى مدار العام، وكذلك وجود دائرة تدقيق داخلي تقــوم بعملهــا بشكل صحيح يقلل إلى حد كبير من عمل المدقق الخارجي، ويختصر الوقت المخصص لعملية التدقيق بالإضافة إلى توفير التكاليف على المنشأة.(الخريسات، 1993: 38).
2. المدقق الداخلي مطلع على كافة النشاطات باعتباره موظفاً دائماً داخل المنشأة وأنه يتوفر لديه معلومات كثيرة وتكون لديه معرفة بجميع نشاطات المنشأة مما يجعله قادراً علــى تقديم معلومات مفيدة للإدارة تساعدها في اتخاذ القرارات (شحروري، 1999: 21).

3. التأكد من دقة المعلومات الواردة في التقارير المالية التي تنظم بناء على طلب الإدارة بالإضافة إلى ضمان تقيد الوحدات المحاسبية المختلفة بالتعليمات المحددة لإعداد هذه التقارير بكفاءة ودقة (الخريسات، 1993: 38).
4. يشكل التدقيق الداخلي وسيلة ذات فعالية في تحقيق رقابة الإدارة على جميع أنشطة وعمليات المنشأة، والتحقق من مدى الالتزام بالسياسات والإجراءات الموضوعة (السلامي، 2005: 35).
5. يعطي التدقيق الداخلي مؤشراً لمدى تحقق غايات وأهداف المنظمة، ومدى الانحراف عن ذلك، مما يساعد الإدارة على تصحيح مسار المنظمة ومساعدتها في تبني السياسات والتخطيط واتخاذ القرارات(دويك، 1993: 6).

2.2.2: أهداف التدقيق الداخلي:

الهدف من التدقيق الداخلي طبقاً لما ورد في بيان مسئوليات المراجعة الداخلية الذي أصدره مجمع المراجعين بالولايات المتحدة هو " معاونة جميع أعضاء الإدارة العليا في الإبراء الفعلي لمسؤولياتهم عن طريق تزويدهم بتحليلات وتقييم وتوصيات وتعليقات مرتبطة بالأنشطة التي تناولتها المراجعة" (القبطان، 178:2006).

وينبغي أن لا يقف دور التدقيق الداخلي موقف الجمود بل يجب أن يتطور مع الزمن لينسجم مع التغيرات التي تطرأ على نشاط المنشأة، فقد حدد (القبطان، 2006: 178) أهداف التدقيق الداخلي كما يلي:

1. فحص ودراسة وتحليل أنظمة الرقابة الداخلية والضبط الداخلي وتقييم مدى كفايتها وفعاليتها.

2. التحقق من وجود أصول المنشأة وصحة تقيدها بالدفاتر وكفاية وسائل حمايتها من الخسائر بكافة أنواعها.
3. مراجعة الدفاتر والسجلات وفحص المستندات لاكتشاف الأخطاء والتلاعب ومنع تكرار حدوثها مستقبلاً.
4. التحقق من صحة البيانات الحسابية الظاهرة بالقوائم المالية أو التقارير التي تعدها الإدارات المختلفة والإدارة العليا.
5. تقييم نوعية الأداء في تنفيذ السياسات المقررة.
6. إبداء التوصيات لتحسين أساليب العمل.
7. التحقق من مدى مراعاة السياسات الموضوعة والالتزام بالخطط والإجراءات المرسومة.
8. تحقيق أكبر كفاية إدارية وإنتاجية ممكنة بتقديم الخدمات لأعضاء الإدارة.

في حين حددها آخرون كما يلي (السوافيرى، وآخرون، 2002: 46) :

1. هدف الحماية:

إن دور المدقق الداخلي في ذلك يتمثل في القيام بأعمال الفحص والمطابقة بين الأداء الفعلي والمعايير الموضوعة مسبقاً لكل من (سياسة الشركة، الإجراءات المحاسبية، نظام الضبط الداخلي، سجلات المنشأة، قيم المنشأة، أنشطة التشغيل).

2. هدف البناء:

ويعني هذا الهدف اقتراح الخطوات اللازمة لتصحيح نتائج الفحص والمطابقة وتقديم النصح للإدارة وعلى ذلك يقوم المدقق الداخلي بالإضافة إلى مراجعة العمليات المحاسبية والمالية إلى :

- التحقق من مدى الالتزام بالسياسات والإجراءات و الخطط الموضوعة.

- التحقق من مدى سلامة إجراءات حماية الأصول.

وقد أضاف (بكري، 2005: 119) هدفين آخرين لهدفي الحماية والبناء وهما:

1. هدف الشراكة :

من أجل تحقيق الأهداف السابقة يجب على المدقق الداخلي أن يبني بينة وبين العاملين فى المنظمة شراكة حقيقية يضمن من خلالها تذليل العقبات التي قد تنشأ لأسباب سلوكية ونفسية عند هؤلاء العاملين .

2. هدف خلق قيمة مضافة:

وهو قدرة المراجعة الداخلية على إضافة القيمة للمنشأة بتحقيق العائد النهائي للاستثمار في المنشأة. وأن فعالية التدقيق الداخلي في خلق القيمة المضافة تتوقف على أمرين:

الأول: ضرورة توافر الفهم المشترك لدى المدققين الداخليين والأطراف المستفيدة من خدماتهم لكيفية جعل المراجعة الداخلية نشاط مضيفاً للقيمة، حيث أن الفشل في الوصول لهذا الفهم قد يعكس الوضع ويجعلها حجر عثرة في طريق تحقيق الأهداف التنظيمية.

الثاني: هو النظر لوظيفة المراجعة الداخلية في ضوء سلسلة القيمة والإطراف المستفيدة من تلك القيمة.

وحددها جربوع كما يلي (جربوع، 2002: 159):

1. حماية أصول وممتلكات المنشأة من العبث والسرقة والاختلاس.
2. إمداد إدارة المنشأة بالبيانات المحاسبية الدقيقة التي يمكن الاعتماد عليها في عمليتي التخطيط واتخاذ القرارات.
3. تشجيع الكفاية والإنتاجية ومحو الإسراف العادم في الصناعة والإنتاج بأقل تكلفة ممكنة.
4. التأكد من أن جميع العاملين بالمنشأة ملتزمين بتنفيذ السياسات التي وضعتها الإدارة.

ومما سبق يمكن القول بأن أهداف التدقيق الداخلي هو:

1. التحقق من وجود أصول المنشأة وحمايتها من السرقة.
2. فحص أنظمة الرقابة الداخلية.
3. التأكد من التزام بالخطط والسياسات الموضوعة.
4. اكتشاف الأخطاء و التلاعب في الدفاتر والسجلات.
5. استخدام موارد المنشأة بكفاءة وفعالية.

المبحث الثالث

حقوق وواجبات المدقق الداخلي وعلاقته بالمدقق الخارجي

1.3.2: مقدمة

لاشك أن تطور نطاق وأهداف التدقيق الداخلي يتطلب تطـــوراً موازيـــاً فـــي الـــسلطات والصلاحيات الممنوحة لشخص المدقق الداخلي والتي تمكنه مـــن أداء وظيفتـــه دون عوائـــق وبتعاون مع جميع العاملين في المنشأة، حيث تطورت سلطات المدقق الـــداخلي اســـتناداً إلـــى التغيرات التي حدثت في مفهوم التدقيق الداخلي بشكل عام فحين اقتصر المفهوم علـــى تـــدقيق العمليات المحاسبية والمالية كانت سلطاته لا تتعدى ذلك وكان وضعه التنظيمي يقع في الـــدائرة المالية، وحين حدث التحول إلى تدقيق جميع عمليات المنشأة من عمليات مالية وتشغيلية وحتـــى على مستوي الإدارة الإستراتيجية امتدت سلطات المدقق الداخلي لتشمل جميع أقـــسام المنـــشأة (بدران، 1994).

وإن نجاح التدقيق الداخلي أو فشلة في تحقيق أهدافه يتوقف على مقدار الدعم الذي يتلقـــاه من مجلس الإدارة، ولكي يستطيع المدقق الداخلي أن يقوم بمسؤولياته بكفاءة، فمن الضروري أن يتاح له المجال والصلاحيات الكافية للقيام بدورة، وأن يمنح الاستقلالية اللازمة والموارد الكافية، ويجب أن يتم الاتفاق بين مدير التدقيق الداخلي والإدارة العليا على تحقيـــق هـــذه المتطلبـــات وغيرها من المتطلبات الواجب توافرها لتمكينه من القيام بمسؤولياته.

2.3.2: حقوق وواجبات المدقق الداخلي:

إن الدور الهام الذي يلعبه المدقق الداخلي في تحقيق الشفافية المالية يجعل له حقوق يتمتع بهـــا، وتقابلها وجبات علية القيام بها، وفيما يلي بيان لتلك الحقوق والواجبات.

1.2.3.2: حقوق المدقق Auditor's Rigts

ويمكن تلخيص حقوق المدقق الداخلي فيما يلي : (عبدالله "ب"، 2000: 161)

1. حق الإطلاع في أي وقت على دفاتر المنشأة وسجلاتها ومستنداتها وكذلك محاضر جلسات مجلس الإدارة .
2. حق طلب البيانات والإيضاحات التي يرى المدقق ضرورتها للمساعدة على القيام بعملة.
3. حق تحديد وقت جرد ممتلكات المنشأة والتزاماتها من أجل التأكد من عدالة تصوير البيانات المالية لواقعها.
4. حق دعوه الهيئة العامة للانعقاد وذلك في حالات الضرورة القصوى.
5. حق الحصول على صورة أو نسخة من الاستفسارات أو البيانات التي يوجهها مجلس الإدارة للمساهمين .
6. حق حضور اجتماع الهيئة العامة للمساهمين.

2.2.3.2: واجبات المدقق الداخلي:(Auditor's Duties (Obligations

ويمكن تلخيص واجبات المدقق الداخلي فيما يلي : (دهمش، 1985: 203)

1. تدقيق حسابات المنشأة وفقاً لقواعد التدقيق المعتمدة و متطلبات المهنة وأصولها العلمية والفنية.
2. تزويد الإدارة العليا بمعلومات حول دقة وفعالية نظام الرقابة الداخلية.
3. تزويد الإدارة العليا بمعلومات حول كيفية إنجاز الأعمال في المنشأة وجودتها.
4. دراسة وتقييم نظام الرقابة الداخلية.
5. المساعدة في تصميم وتطبيق إجراءات نظام الرقابة الداخلية لتحقيق الأهداف المنوطة منها.

6. تقديم الاقتراحات والإرشادات اللازمة لتحسين إجراءات نظام الرقابة الداخلية.

7. القيام بأعباء التدقيق الشامل لتلبية حاجة الإدارة، ويشمل تـــدقيق الالتزامـــات الماليـــة والكفاءة والفعالية .

3.3.2: صفات المدقق الداخلي الشخصية:

حدد معهد المدققين الداخليين المواصفات الواجب توافرها في المدقق الداخلي حيث وضـــع المعهد أربع قواعد عامة يندرج في إطارها مجموعة من الجزئيات وهي كما يلي (IIA, 2004, p4):

1. **النزاهة(Integrity) :**

وتعني وجوب أن يتحلي المدققين الداخليين بالنزاهة في أداء عملهم مما يؤسس للثقة في أعمالهم والاعتماد عليها ويندرج تحت هذا البند القواعد السلوكية التالية:-

- الأمانة والموضوعية والاجتهاد، حيث يجب على المدققين الداخليين أن يتسموا بالأمانـــة والموضوعية والحرص في أداء واجباتهم ومسئولياتهم.
- الالتزام بالقانون والكشف عن كل ما يخالف القانون ويسيء للمهنة.
- عدم ممارسة أو التغاضي عن أفعال تسيء للمهنة أو المنظمة التي يعمل بها.
- احترام والمساهمة في تحقيق الأهداف الشرعية للمنظمة التي يعمل بها.

2. **الكفاءة (Competency) :**

يجب على المدققين الداخليين أن يطبقوا المعرفة والمهارات والخبرات المطلوبـــة أثنـــاء تقديمهم للخدمات وهذا يتطلب منهم :

- الانشغال فقط بتقديم الخدمات التي يمتلكون المعرفة والمهارات اللازمة لأدائها.

- أن يؤدي المدقق الداخلي خدمات التدقيق بموجب معايير التدقيق الداخلي الدولية للممارسة المهنية.
- تحسين مهاراتهم وبراعتهم بشكل مستمر وتحسين جودة ونوعية خدماتهم.

3. الموضوعية ((Objectivity):

يجب على المدققين الداخليين إبداء أعلى درجات الموضوعية في جمع وتقييم الأدلة وإيصال المعلومات والتقارير حول عملهم وان لا يخضعوا لتأثير مصالحهم الشخصية وتأثير الأطراف المختلفة عند بناء تقديراتهم وتكوين رأيهم المهني.

4. السرية (Confidentiality) :

يجب على المدققين الداخليين احترام قيمة وملكية المعلومات العائدة للمنظمة التي يعملون بها، وأن الكشف عن المعلومات التي تتسم بالسرية لا يتم إلا من خلال سلطة مختصة بأمر قانوني أو واجب تقتضيه الأعراف المهنية، وهذا يقتضي منه الحذر في استخدام وحماية المعلومات التي اكتسبها أثناء تأدية واجبه وكذلك عدم استخدام هذه المعلومات للحصول علي مكاسب شخصية.

وقد حدد (عبد الله "ب"، 2000: 155) الصفات الواجب أن تتوفر في المدقق الداخلي فيما يلي:

1. أن يكون أميناً يحتفظ بأسرار المنشأة التي يقوم بتدقيق حساباتها.
2. أن يكون متشبعاً بالروح العملية وملماً بالقوانين والتشريعات المتصلة بعملة مثل القوانين المنظمة للمهنة وقوانين الشركات والضرائب.
3. أن يكون بجانب ما يتحلي به من عمق معلوماته في المحاسبة متتبعاً لاتجاهاتها الحديثة، متفهماً للتدقيق وأصوله.

4. أن يكون سيد نفسه لا سلطان عليه لغير ضميره، وأن يضع مصلحة عمله فوق مصلحته من حيث الأولوية.
5. أن يكون متمكناً من لغته قادراً على التعبير بها تحدثاً وكتابه بكل وضوح واقتدار.
6. أن يواكب التطورات في حقل تخصصه والحقول ذات الصلة مثل الاقتصاد والإحصاء والإدارة.
7. أن يكون أميناً لا يشهد إلا بعد التأكد واليقين، وأن يكون يقظاً حاضر البديهة، ووافياً لا يتأثر بالآخرين.
8. أن يكون ذا ضمير حي مخلص في عملة و متمسك بآداب وسلوك المهنة.
9. أن لا يوافق على أي عملية إلا إذا تفهم طبيعتها واقتنع بها.

4.3.2: الهيكل التنظيمي لدائرة التدقيق الداخلي:

هناك العديد من العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار عند تحديد موقع دائرة التدقيق الداخلي في الهيكل التنظيمي للمنشأة وكذلك عند قيام بعملية التنظيم الداخلي لدائرة التدقيق الداخلي.

1.4.3.2: موقع دائرة التدقيق في الهيكل التنظيمي للمنشأة:

إن إدارة المراجعة الداخلية هي إدارة مستقلة عن الإدارات التشغيلية، وتتبع لأعلى سلطة في الهرم الإداري أي للإدارة العليا، إذ تستمد قوتها وسلطتها منها، ويمكنها موقعها من النظر إلى المنظمة بعمق وشمولية أكبر، ويحقق لها استقلالية أكبر نتيجة ابتعادها عن سلطة الإدارات التنفيذية أو التشغيلية، وتحقق لها تبعيتها للإدارة العليا الهدف من وجودها، ألا وهو مساعدة الإدارة العليا في الرقابة على أعمال المنشأة (العفيفي، 2007: 58).

ويجب أن يؤخذ في الاعتبار عند تحديد الموقع التنظيمي المناسب لإدارة التدقيق الـــداخلي الاعتبارات التالية : (عبد الغني، 2003: 34).

1. أن يحدد موقعها عند المستوى الذي يؤكد دعم الإدارة العليا لها.
2. إن تكون مسؤولة أمام جهة محددة في المنشأة تتمتع بقدر من السلطة الكافية والتي تسمح بتدعيم استقلالية المدقق الداخلي وتتيح له مجالاً أوسع لتأدية أعماله، وتعطى الاعتبـــار الواجب لتطوير التدقيق الداخلي، وتكون قادرة على متابعـــة التوصـــيات بـــالإجراءات السليمة التي تكفل تنفيذها والتزام الإدارات الأخرى بها.
3. أن لا يقوم المدققين الداخليين بتأدية أي أعمال أو أنشطة تنفيذية وذلك لتجنب تعـــارض المصالح.

2.4.3.2: الهيكل التنظيمي الداخلي لدائرة التدقيق الداخلي:

يعتمد التنظيم الداخلي لدائرة التدقيق الداخلي على عدة عوامل من بينهـــا حجـــم الـــشركة ونوعها وطبيعة نشاطها وأهداف التدقيق الداخلي وإضافة إلى عدد العاملين في دائـــرة التـــدقيق الداخلي ومؤهلاتهم، كما يجب أن تكون وظيفة التدقيق الداخلي منظمة ضمن جهاز واحد، تحت إدارة شخص واحد على درجة عالية من التأهيل الفني والمهني، كما يجب تقسيم دائرة التـــدقيق الداخلي إلى وحدات مصغرة حيث أن عملية التدقيق الداخلي تتم عادة بواسطة مجموعات تتألف خصيصاً لكل مهمة، وبالتالي تصبح عملية وجود مجموعات تدقيق دائمـــة أو وحـــدات تـــدقيق مصغرة أمراً غير ضروري، ومن المستحسن تقسيم دائرة التدقيق الداخلي إلى وحـــدات تـــدقيق مالي وتدقيق إداري حيـــث تكـــون الحاجـــة إلـــى التخـــصص فـــي بعـــض الأحيـــان أمـــراً ضرورياً(الفرجات، 2003: 43).

فيما يلي وصف للمراكز الوظيفية فى إدارة التدقيق الداخلي: (الصبان، وآخرون، 1996: 119)

1. مدير التدقيق الداخلي: Audit Director

يخول مدير التدقيق بإدارة شاملة واسعة النطاق للتدقيق الداخلي، ويقوم مدير التـــدقيق بتحديد الأهداف السنوية لدائرة التدقيق الداخلي والتي تبنى على أساس أهداف وغايات عملية التدقيق بناءاً على خطط وسياسات الشركة وتحديد الجهات التي توزع لها التقـــارير، كمـــا تكون لدية حرية الإطلاع الكاملة على جميع العمليات داخل المنشأة وسجلاتها وممتلكاتهـــا وتقديم التقارير مباشرة إلى لجنة التدقيق المستقلة.

2. رئيس التدقيق الداخلي: Audit Manager

يعتبر رئيس التدقيق مسؤولاً عن تنسيق خطط التدقيق والموافقة علـــى أوراق العمـــل النهائية، ويقوم برفع تقاريره مباشره إلى مدير التدقيق.

3. المدقق الرئيسي: Senior Auditor

يعتبر مسؤولاً عن عمليات التدقيق الجارية (التدقيق المالي، وتدقيق العمليـــات) تحـــت إشراف رئيس التدقيق، كما يكون مسؤولاً عن الإشراف على المدققين المساعدين أثناء عملية التدقيق، والتأكد من إتباع خطوات برامج التدقيق المعتمدة وإجراء بعض التعـــديلات علـــى إجراءات التدقيق عند الحاجة.

4. المدقق المساعد: Associated Auditors

يكلف المدقق المساعد بأداء أعمال ومهام التدقيق التفصيلية تحت إشراف المدقق الرئيس وتوجيهاته، ويتعين على إدارة المنشأة أن تجرى التدريب اللازم للمدققين المساعدين خـــلال الستة أشهر الأولى من تعينهم كونهم مبتدئين وبحاجة إلى امتلاك الخبرة في مجال التـــدقيق الداخلي.

5.3.2: لجان المراجعة: Audit Committee

حظيت لجان المراجعة في الوقت الحالي باهتمام بالغ من الهيئات العلمية والدولية المتخصصة والباحثين وخاصة بعد الإخفاقات والاضطرابات المالية في كبريات الشركات العالمية، ويرجع هذا إلي الاهتمام للدور الذي يمكن أن تلعبه لجان المراجعة في زيادة الدقة والشفافية في المعلومات المالية التي تفصح عنها الشركات (سليمان، 2006).

ويعتبر تعين لجنة المراجعة من الممارسات الجيدة السليمة للمصرف، باعتبارها أمراً لا غني عنه، بل بعض الجهات الرقابية تشترط على البنوك تأسيس لجنة المراجعة لكي تقوم بمهام الرقابية المنوطة بها، وتعتبر صفتي الاستقلالية وعمق النظر من أهم صفات لجنة المراجعة، فهي لا تندفع نحو الاستغراق في أمور المحاسبة ولا تتورط في تغطية أخطاء أحد الأطراف ذات العلاقة (نسمان، 2009: 46).

وينبغي أن تتكون لجنة المراجعة من أعضاء مجلس الإدارة الذين يكونوا من الموظفين أو العاملين في المنشأة، وبسبب هذه الاستقلالية فإن لجنة المراجعة تساعد في توفير خط مباشر للاتصال بين مجلس الإدارة و المدققين الداخليين، كما أنها تراقب الإدارة العليا للمنشأة وهو يمثل عائق ضد هيمنة الإدارة على أمور الرقابة الداخلية الأخرى، وبالتالي تعوق عمليات الغش التي قد تقوم بها الإدارة (حماد، 2004: 51).

1.5.3.2: مفهوم لجنة المراجعة:

هي لجنة منبثقة من مجلس إدارة الشركة وتقتصر عضويتها على الأعضاء غير التنفيذيين أو غالبيتها غير التنفيذيين ومسؤوليتها يجب أن تشمل مراجعة المبادئ والسياسات المحاسبية المطبقة داخل الشركة، والاجتماع بالمراجع الخارجي ومناقشته حول نتيجة عملية المراجعة، وأيضاً التأكيد على ملاءمة النظم المالية بالمنشأة (سليمان، 2006).

وبناءً على ما سبق هناك العديد من الأسباب التي تقوم على وجوب تفعيل لجنة المراجعة في المصارف وهي : (نسمان، 2009: 47).

1. تحقيق الإشراف الفعال على عملية إعداد التقارير وبخاصة في الشركات الكبري والتي تحتاج إلي أعضاء مجلس إدارة على معرفة كاملة بكل النواحي المالية والإدارية ويجب أن يكون هؤلاء الأعضاء ذوي الخبرة العالية في المحاسبة و الإدارة.
2. الحاجة إلي نشر التقارير المالية من خلال اللجان بكشف أي أخطاء أو غش يعود بالضرر على حمله الأسهم.
3. عدم التجانس بين أعضاء مجلس الإدارة و زيادة عددهم يحتاج إلي وجود تقارير وقوائم ماليه تتطلب خبرة ودقة ومجهود كبير.

2.5.3.2: مسؤولية لجنة المراجعة تجاه وظيفة المراجع الداخلي:

أصدر معهد المدققين الداخليين (IIA) بيان حول علاقة لجان المراجعة مع إدارة المراجعة الداخلية عام 1985م بين فيه ما يلي: (السلامي، 2005: 44).

1. يجب على لجنة التدقيق أن تضع وتحافظ على قنوات الاتصال بين مجلس الإدارة والمدققين الخارجيين والداخليين والإدارة المالية.
2. يجب على لجنة التدقيق أن تتأكد من قيام المدققين الداخليين بفحص وتقييم كفاية وفعالية نظام الرقابة الداخلية، وجودة أداء المكلفين بالمسؤوليات المختلفة.
3. يمكن استخدام التدقيق الداخلي كمصدر للمعلومات للجنة التدقيق في حالات الاختلاسات المهمة وغبر العادية، ومدى تطبيق الشركة للمتطلبات القانونية.

4. يجب على لجنة التدقيق الداخلي أن تصادق على خطة العمل الرسمية المتعلقة بالتـــدقيق الداخلي وتقوم بمراجعتها بصورة دورية.
5. يجب على لجنة التدقيق أن تقوم بالمراجعة السنوية لأهداف التدقيق الـــداخلي وكـــذلك تحديد مدى تنفيذ أنشطة التدقيق الداخلي حسب معايير التدقيق الداخلي.
6. يجب على مدير التدقيق الداخلي أن يكون على اتصال مباشر مع لجنة التدقيق للمساعدة في تأكيد استقلالية إدارة التدقيق الداخلي، وعليه أن يحضر اجتماعات لجنة التدقيق مرة واحدة على اقل سنوياً، كما يجب عليه إعلام لجنة التدقيق بنتائج التدقيق مسلطاً الأضواء على النتائج والتوصيات الهامة.

6.3.2: العلاقة بين المدقق الداخلي والمدقق الخارجي:

تنشأ وظيفة المدقق الداخلي مع الأعمال التي يقوم بها المدقق الخارجي المـــستقل، ويمكـــن القول أن هناك فوائد متبادلة بين الطرفين حيث أن المدقق الخارجي أثناء قيامة بعملية التـــدقيق بصفة مستقلة قادر على إبداء رأيه في مدى سلامة وصحة نظام الرقابة الداخلية، ومدى ملائمة السياسات والإجراءات المتبعة والتي يكون المدقق الخارجي قد اغفل عنها أو لم يستطيع إبـــداء رأيه فيها بصراحة ووضوح بالإضافة إلي أن المدقق الداخلي يستفيد من خبرة المدقق الخارجي وبتالي يرفع من كفاءته وخبرته (جربوع، 2003: 121).

1.6.3.2: الخدمات التي يقدمها المدقق الداخلي للمدقق الخارجي:

يقدم المدقق الداخلي العديد من الخدمات للمدقق الخارجي منها ما يلي(جربوع، 2003: 121):

1. التقارير التي يرفعها المدقق الداخلي لإدارة المشروع تفيد المراجع الخارجي في تكوين فكرة سليمة عن مدى قوة نظام الرقابة الداخلية.

2. إن وجود المدقق الداخلي أو إدارة مستقلة للتدقيق الداخلي للمنشأة يؤدي إلـــي اطمئنـــان المدقق الخارجي وبتالي تخفيض نطاق اختباراته اعتماداً على أعمال المدقق الداخلي.
3. يمكن لإدارة التدقيق الداخلي بما لها من خبرة بعمليات المنشأة تقديم الإيضاحات الكاملة للمراجع الخارجي أثناء قيامه بعملية المراجعة.
4. في عمليات الجرد خصوصاً في المنشآت ذات الفروع، قد لا يستطيع المدقق الخـــارجي زيارة جميع هذه الفروع، أو إجراء عمليات الجرد فيها في وقت واحد، ولهذا يعتمد في ذلك على دقة أعمال إدارة التدقيق الداخلي.

2.6.3.2: أوجه الاختلاف بين المدقق الداخلي والمدقق الخارجي:

على الرغم أن المدقق الداخلي والخارجي يعملان في نفس الميدان إلا أن هناك اختلافـــات جوهرية في عملهما، نلخص هذه الخلافات فيما يلي:

1. **نطاق العمل:** لا يستطيع المدقق الداخلي أن يتجاوز برامج التدقيق المعتمدة مـــن الإدارة إلا بموافقتها، أما المدقق الخارجي فالاتفاقية هي التي تحـــدد نطـــاق عملـــه بحيـــث لا تتعارض مع أحكام القانون(جربوع، 2003: 124).
2. **المسؤولية:** مسؤولية المدقق الداخلي تكون أمام الإدارة، في حين أن مسؤولية المـــدقق الخارجي نكون مباشراً أمام المساهمين وأصحاب رأس المال(الصحن، 1983: 153).
3. **درجة الاستقلالية:** المدقق الداخلي موظف بالمنشأة وتبعيته إلى إدارة المنـــشأة، إلا أنـــة يمكن توفير قدر من الاستقلال متى كان قسم لتدقيق الداخلي تابعاً للإدارة العليا مباشرة، أما المدقق الخارجي شخص محايد ومستقل عن الإدارة (محمـــود، وآخـــرون، 1994: 101).

4. **الجهات المستفيدة من عمل التـــدقيق:** يهتم المدقق الداخلي بخدمة الإدارة العليـــا، أمـــا المراجع الخارجي فيهتم بخدمة طوائف متعددة منها المساهمين والمقرضين والمـــوردين والأجهزة الرقابية المعنية(محمود، وآخرون، 1994: 101).

3.6.3.2: أوجه التعاون بين المدقق الداخلي والمدقق الخارجي

على الرغم من وجود اختلاف بينهما إلا أن أوجه التعاون والتكامل بينهما واسعة ومتوفرة دائماً ويمكن أن نلخص هذه المجالات فيما يلي(الصحن، 1983: 155):

1. يستطيع المدقق الخارجي أن يعتمد إلي حد كبير على قرار المدقق الداخلي بفاعلية نظام المراقبة الداخلية.
2. يستطيع المدقق الداخلي أن يساعد المدقق الخارجي في كثير من أعمال الجرد المفاجئ مثل الجرد المفاجئ للنقدية، زيارة الفروع سواء بمفرده أو مع المدقق الخارجي.
3. يستطيع المدقق الداخلي أن يعد للمدقق الخارجي الأدلة التـــي يطلبهـــا فـــي مراجعتـــه وخصوصاً في نهاية العام مثل الإرسال في طلب التأكيدات من العملاء عـــن أرصـــدة حساباتهم، وكذلك التحقق من الأصول مثل البضاعة بالمخزن، إعـــداد ،أوراق العمـــل التي قد يحتاجها المراجع الخارجي لملفه الدائم.

المبحث الرابع

نظام الرقابة الداخلية

1.4.2: مقدمة:

الرقابة الداخلية هي الركيزة الأساسية التي يقوم عليها الهيكل التنظيمي للمنشأة بقدر ما هي النواة التي تستند إليها كافة أعمال المراجعة على وجه العموم وسواء كانت تلك المراجعة داخلية أو خارجية.

وتتمثل تلك الرقابة في أنظمة داخلية توضع مسبقاً لكي تسير عليها المنشأة منذ لحظة بدء نشاطها لضمان سلامة وضبط العمل وحماية أصول المنشأة و موجوداتها والمحافظة عليها من التلف أو الضياع أو سوء الاستعمال.(القبطان، 2006: 103)

وتقع على عاتق إدارة المنشأة إقامة نظام سليم للرقابة الداخلية، كما أن من مسؤولياتها المحافظة على هذا النظام والتأكد من سلامة تطبيقة، كما أن هناك التزاماً قانونياً يقع على عاتق المنشاة بإمساك حسابات منتظمة وبصفة خاصة في حالة الشركات المساهمة، وليس من المتصور وجود حسابات منتظمة بدون وجود نظام سليم للرقابة الداخلية.(جربوع، 2002: 155)

ويعتبر نظام الرقابة الداخلية في أي منشأة بمثابة خط الدفاع الأول الذي يحمي مصالح المساهمين بصفة خاصة وكافة الأطراف ذات الصلة بالمنشأة، فهو نظام يوفر الحماية لعملية إنتاج المعلومات المالية التي يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات الاستثمارية السليمة(نصر، 2006، 47).

وإن الرقابة الداخلية تعتبر جزءاً مهماً من إدارة المؤسسة، وتشمل كل من الخطط والطرق والإجراءات المستخدمة لتحقيق الأهداف وبالتالي تدعم الإدارة المعتمدة على أسس الأداء. كما

وتستخدم الرقابة الداخلية كصمام أمان في الدفاع عن الأصول وحمايتها وفي منـــع واكتـــشاف الأخطاء والتزوير.(معايير التدقيق الحكومية ومعايير الرقابة الداخلية، 2002: 3).

2.4.2: مفهوم الرقابة الداخلية وأهدافها وأنواعهـــا (Internal Control : Definition, Objectives and types)

لقد تعددت المفاهيم والآراء حول موضوع الرقابة الداخلية، فالبعض يـــضع تعريفـــاً لهـــا باعتبارها أسلوب علمي أو خطة تنظيمية، ويحاول آخرون تعريفها من زاوية وسائلها، والبعض الآخر يعتبرها وظيفة إدارية بحتة، فقد عرف الاتحاد الدولي للمحاسبين IFAC نظـــام الرقابـــة الداخلية بأنه " كافة السياسات والإجراءات التي تتبناها إدارة المنشأة لمساعدتها قدر الإمكان في الوصول إلي هدف الإدارة وهو إدارة العمل بشكل منظم وكفء والمتضمنة الالتزام بـــسياسات الإدارة وحماية الأصول ومنع واكتشاف الاحتيال والخطأ ودقة واكتمال الـــسجلات المحاســـبية وإعداد معلومات مالية موثوقة في الوقت المناسب" (IFAC, 2001: 214).

كما عرفت لجنة طرائق التدقيق Committee on Auditing Procedures المنبثقة عن المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين AICPA الرقابة الداخلية على أنها " تشمل الخطـــة التنظيمية ووسائل التنسيق والمقاييس المتبعة في المشروع بهدف حماية أصوله وضبط ومراجعة البيانات المحاسبية والتأكد من دقتها ومدى الإعتماد عليها وزيادة الكفـــاءة الإنتاجيـــة وتـــشجيع العاملين على التمسك بالسياسات الإدارية الموضوعة" (الساعي وعمرو، 1991: 182).

كم عرفتها لجنة ممارسة المراجعة بأنها " كل أنظمة الرقابة المالية وغيرها التي تضعها الإدارة للقيام بأعمال المشروع بطريقة منظمة وفاعلية لضمان التمسك بالـــسياسات الإداريـــة وحمايـــة الموجودات وتأمين اكتمال ودقة السجلات (المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، 1992: 2).

ومن التعريف السابق نجد أن نظام الرقابة الداخلية يتضمن عدد من الأهداف منها:

1. تنظيم المشروع لتوضيح السلطات والمسؤوليات.
2. حماية أصول المشروع من الاختلاس ومع المحافظة على حقوق الغير بالمشروع.
3. التأكد من دقة البيانات المحاسبية حتي يمكن الاعتماد عليها في رسم السياسات والقرارات الإدارية.
4. رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية.
5. تشجيع الالتزام بالسياسات والقرارات الإدارية.

ولتحقيق هذه الأهداف لابد من تقسيم الرقابة الداخلية إلى الأقسام التالية:

- الرقابة الإدارية Administrative: وتشمل الخطة التنظيمية ووسائل التنسيق والإجراءات الهادفة لتحقيق أكبر قدر ممكن من الكفاية الإنتاجية مع تشجيع الالتزام بالسياسات والقرارات الإدارية (عبد الله "أ"، 2002: 168).
- الرقابة المحاسبية Accounting Controls: وتشمل الخطة التنظيمية والوسائل والإجراءات التي تختص بصفة أساسية بالمحافظة على أصول المشروع ومدى الاعتماد على البيانات المحاسبية المسجلة بالدفاتر والسجلات المالية (الصحن، ولآخرون، 1989: 164).
- الضبط الداخلي Internal Check : ويشمل الخطة التنظيمية وجميع وسائل التنسيق والإجراءات الهادفة إلى حماية أصول المشروع من الاختلاس والضياع أو سوء الاستعمال، ويعتمد الضبط الداخلي في سبيل تحقيق أهدافه على تقسيم العمل مع المراقبة الذاتية حيث يخضع عمل كل موظف لمراجعة موظف أخر يشاركه تنفيذ العملية (عبد الله "أ"، 2002: 168).

3.4.2: مقومات نظام الرقابة الداخلية: Basic Elements

يجمع الباحثون أنه لابد من توافر المقومات الرئيسية التالية في نظام الرقابة الداخلية السليم:

1- هيكل تنظيمي إداري:

إن لتطور علم الإدارة تأثير هام على التنظيم الإداري خاصة في المنشآت الكبيرة التي تتعدد إداراتها، فلقد اعتمد عدد كبير من هذه المؤسسات نظرية الصلاحيات بحيث تقرب المسافة بين متخذ القرار ومنفذه، ولا بد أن يقترن هذا التفويض بإجراءات إدارية واضحة، وأساليب رقابة فعالة.

كما يراعى في الهيكل التنظيمي البساطة والمرونة، كذلك الوضوح من حيث تحديد السلطة والمسئولية، وتسلسل الاختصاصات، وتكون الإدارات الرئيسة فيه واضحة، مع تحديد سلطات ومسؤوليات هذه الإدارات بدقة تامة (الكحلوت، 2004: 48)

2- نظام مالي ومحاسبي سليم:

إن توفر نظام محاسبي ملائم ومتكامل في المنشأة من العناصر الهامة التي تساعد على نجاح وفعالية الرقابة الداخلية فيها باعتبار أن هذا النظام المحاسبي يمثل البيئة التي يتم فيها إنجاز جميع العمليات المالية المتعلقة بأوجه النشاط المختلفة كما أنه مصدر المعلومات والتقارير الرئيسية المطلوبة لمختلف المستويات الداخلية والخارجية ومنها ما يتعلق بنظم الرقابة الداخلية أو الخارجية على حد سواء (الصحن، سريا، آخرون، 2006: 185).

ولتحقيق فاعلية نظام الرقابة الداخلية، يجب أن يتسم النظام المحاسبي بما يلي: (جمعة، 2005: 85)

1. أن يقوم النظام المحاسبي على مفاهيم ومبادئ تتسم بالوضوح والثبات وعدم الجمود لتحكم عملية التوجيه المحاسبي.

2. يتضمن النظام المحاسبي طرق وأساليب وإجراءات فنية للتحقق من جدية العمليات المحاسبية، والتأكد من دقتها وسلامتها.
3. شمول النظام المحاسبي على مجموعة مستندية (داخلية- خارجية) محددة للدورات المستندية لكل عملية من عمليات المنشأة.
4. قيد العمليات المحاسبية أولاً بأول، ويتطلب ذلك ضرورة وجود مجموعة دفترية مناسبة لحجم المنشأة وطبيعة أعمالها.
5. إتباع مبدأ تقسيم العمل، وحتى يتاح للفرد مراجعة عمل من يسبقه للقضاء على احتمالات الخطأ والغش، وسرعة كشفها حال وقوعها.
6. يجب أن يعتمد النظام المحاسبي على مجموعة مناسبة من التقارير والقوائم المالية (تاريخية – جارية – مستقبلية).
7. يجب أن يكون النظام المحاسبي مفيداً وخالي من التعقيدات، مع عدم الإخلال بالوظائف الرئيسية للنظام.
8. ينبغي أن يتمشى النظام المحاسبي مع الهيكل التنظيمي للمنشأة لسهولة إجراء وتطبيق محاسبة المسئولية.

3- الإجراءات التفصيلية لتنفيذ الواجبات:

يجب مراعاة تقسيم الواجبات بين الدوائر المختلفة بحيث لا يستأثر شخص واحد بعملية ما من أولها لآخرها، أي إنشائها والاحتفاظ بالأصول المترتبة عليها والمحاسبة عنها، لأن الجميع بين هذه المراحل في يد واحدة يشكل خطر على المشروع بوجود تلاعب أو اختلاس.

لذلك على الإدارة توزيع العمل بشكل يضمن لها وجود رقابه ذاتية أو تلقائية في أثناء تنفيذ العملية وذلك بوساطة ما يحققه موظف رقابة من رقابة على موظف آخر، وهكذا تقل فرص التلاعب والغش والخطأ(عبدالله، 2007: 170).

4- العناية بتدريب العاملين: وذلك بوضع برنامج مرسوم لتدريب العاملين بما يضمن حسن اختيارهم ووضع الموظف المناسب بالمكان المناسب له حتي يمكن الاستفادة من الكفاءات المختلفة وبما يكفل أداء العامل أو الموظف لمهام وظيفته بطريقة اقتصادية وكفاية أكبر في حدود الأنظمة والإجراءات الموضوعة (الساعي وعمرو، 1991: 187).

5- أن **يكون هناك نماذج متطورة تستعمل للكشف عن الانحرافات التي قد تحدث :** وذلك بطرق غير مباشرة مثل استعمال الميزانيات التقديرية المختلفة، والتكاليف المعيارية والنسب التحليلية، والجداول الإحصائية وغيرها، وذلك لتحقيق كفاية عالية بعمليات التدقيق الداخلي.

6-**استخدام كافة الوسائل الآليات وبشكل خاص الحاسب الآلي:** وذلك لزيادة الدقة وصحة البيانات المحاسبية وزيادة القدرة في المحافظة على أصول وموجودات المنشأة (الساعي وعمرو، 1991: 188).

7- **ضرورة توفر نظام تقييم فعال وذلك لدراسة وتقييم الأعمال** التي تمت من قبل وحده التدقيق الداخلي بشكل عملي، وإجراء عمليات التعديل المناسبة على النظام والخطط الموضوعة بشكل يناسب متطلبات العمل الراهنة (مهيار، 1993: 46).

المبحث الخامس

ماهية معايير التدقيق الداخلي

1.5.2: المقدمة

معايير التدقيق هي مستويات الأداء المهني وضعت من قبل الجهات المنظمة للمهنة تهدف إلى توفير مستوى معقول من الضوابط التي تضبط عملية التدقيق وتحدد الإطار الذي يعمل المدقق ضمنة، ويعتمد عليها في الحكم على أداء مدقق الحسابات ونوعية العمل المنجز، وبالتالي فهي توفر مستوي معين من الثقة بعمل المدقق (الذنيبات، 2006: 75).

وتمثل معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها المبادئ الأساسية لمهنة التدقيق الداخلي، والتي يجب علي المدققين الداخليين الالتزام بها عند أداء مهامهم المختلفة(المغني، 2003: 45). ويعتمد التدقيق كمهنة على مجموعة من المعايير المتعارف عليها، التي تصدرها الهيئات المهنية، وتلقي القبول العام، والتي تنعكس على الإجراءات التي تتبع بصدد القيام بواجبات هذه المهنة(الصبان، 1997: 53).

وتهدف معايير التدقيق بشكل عام إلى تحديد الكيفية التي يتم بها ممارسة وظيفة التدقيق، وتعتبر بمثابة مقياس لمستوي الأداء المهني المطلوب من مراجع الحسابات، ويمكن القول بأن المعايير تعتبر النموذج الذي يستخدم في الحكم على نوعية العمل الذي يقوم به مراجع الحسابات، وتحدد معايير المراجعة المسؤولية التي يتحملها المراجع نتيجة قيامة بالفحص(جربوع، 2002: 102).

2.5.2: مفهوم معايير التدقيق الداخلي

لقد عرف معهد المدققين الداخليين(IIA) المعيار بأنة :

"إعلان مهني رسمي يصدر عن هيئة معايير التدقيق الداخلي يحدد متطلبات أداء نطاق عريض من أنشطة التدقيق الداخلي وتقيم أداء التدقيق الداخلي"(IIA, 2004: p8).

كما عرف (المغني، 2003: 45) معايير التدقيق الداخلي بأنها "المقاييس والقواعد التي يتم الاعتماد عليها في تقييم وقياس عمليات قسم التدقيق الداخلي، حيث تمثل المعايير نموذج ممارسة التدقيق الداخلي كما يجب أن تكون وفقا لما تم اعتماده من قبل معهد المدققين الداخلين IIA".

ولقد أخذ معهد المدققين الداخليين على عاتقة مهمة تطوير معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها ومتابعة تطويرها وتحديثها وفقاً لمتطلبات ما يستجد من أحداث وتطورات مع مرور الزمن (العمري وعبد الغني، 2006: 243).

وتعتبر معايير التدقيق الداخلي الصادرة عن معهد المدققين الداخليين(IIA) الأكثر شيوعاً وتطبيقاً في العالم حيث تشكل أدلة إرشادية متكاملة تساعد في ضمان تنفيذ أنشطة التدقيق الداخلي بشكل فعال(رحال،2005: 59).

وقد أصدر المعهد النسخة الأخيرة من المعايير عام2004 ضمن ما أسماه (The professional practices Framework) أو إطار الممارسة المهنية التي تشمل ثلاثة أقسام اختص القسم الأول منها بتعريف التدقيق الداخلي واختص الثاني منها بالإطار الأخلاقي (Cod Of Ethics) وأما الثالث فقد اشتمل على المعايير (International Standards For The Professional Practice of Internal Auditing)

وقد أوضح معهد المدققين الداخلين أن هناك مجموعة من التطورات الهامة التي دفعته لوضع معايير التدقيق الداخلي (عويض، 1985: 35).

1. أن مجالس الإدارات أصبحت مسؤولة عن مدى كفاية نظم الرقابة الداخلية بمنشآتهم وعن كفاءة الأداء بها.

2. أن السلطات الإدارية بدأت تتقبل التدقيق الداخلي كوسيلة توفر لهـــا التحليـــل والتقيـــيم الموضوعي والتوصيات والاستشارات والمعلومات عن نظم الرقابة والأداء، وأن هـــذا التقبل أخذ في الازدياد.

3. أن المدققين الخارجيين قد أخذوا يستخدمون التدقيق الداخلي كأداة مكملة لعملهم عنـــدما يتبين لهم حياد المدقق الداخلي وكفاءة أدائه لعملة.

3.5.2: أهداف معايير التدقيق الداخلي

قد حدد معهد المدققين الداخليين أهداف معايير التدقيق الداخلي بأنها(IIA, 2004: p7).

1. بيان المبادئ الأساسية التي تحدد الكيفية التي يجب أن تكون عليها التدقيق الداخلي.

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

3. وضع أسس لقياس أداء المدققين الداخليين.

4. التأسيس لعمليات معالجات تنظيمية متطورة وتشجع إدخال تحسينات عليها.

4.5.2: أهمية معايير التدقيق الداخلي

تكمن أهمية معايير التدقيق الداخلي فيما يلي:(المغني، 2003: 45).

1. تعتبر معايير التدقيق ضرورية بالنسبة للمدققين الداخليين كونها تضع المبادئ الأساسية والتي ينتظر منهم أن يلتزموا بها عند ممارستهم لمهامهم بحيث يحققون الهـــدف مـــن وجودهم.

2. تعتبر معايير التدقيق ضرورية بالنسبة للإدارة، إذ أن وجود معايير مهنية يلتـــزم بهـــا المدققين الداخليين سيمكن الإدارة من الاعتماد على التقارير المقدمة لها من قبلهم عنـــد أدائهم لوظائفهم في المنشأة.

3. تعتبر وجود معايير تدقيق يلتزم بها المدققين الـــداخليين ضـــرورية بالنـــسبة للمـــدقق الخارجي، لأنها تطمئنه على متانة وكفاءة عمل المدققين الداخليين.

4. يتم الاسترشاد بالمعايير عند إعداد المواد التدريبية للمهنيين الجدد.

5.5.2: اعتبارات وضع المعايير

راعت اللجنة عند وضع المعايير الاعتبارات الآتية(محمود،1989: 195)

1. اختلاف المعلومات المالية التي يتم مراجعتها سواء في شكلها أو في مضمونها من دولة لأخرى، وفقاً لتباين أنظمتها ولوائحها المتحكمة في إعدادها، بـــاختلاف الممارســـات المهنية المتبعة.

2. استبعدت اللجنة هيمنة تلك المعايير على الأنظمة المحلية المتحكمة في مراجعة القوائم المالية في دولة معينة، وذلك لإضفاء صفة المرونة عليها من جهة وإمكان الحـــصول علي قبول اختياري على نطاق واسع لتلك المعايير من جهة آخري.

3. وجوب العمل بدستور اتحاد المحاسبين الدولي، وإلزام المنظمات الأعضاء في الإتحاد بتطبيق معايير المراجعة الدولية عند وجود تعارض أو اختلاف بين الأنظمة المحليـــة فيها حول مشكلة معينة.

4. تطبيق تلك المعايير على المراجعة المستقلة التي تهدف إلى الفحـــص الفنـــي المحايـــد للقوائم المالية للمنشأة، أياً كان شكلها القانوني وسواء تهدف إلى الربح أو غير ذلك.

5. إجازة اللجنة تطبيق تلك المعايير على الخدمات الأخرى للمراجعين، متى كـــان ذلـــك ملائماً.

6. عدم إصدار أي معيار إلا إذا تم إقراره من قبل ثلاث أرباع عدد أعضاء اللجنة.

7. إصدار المعايير بعد إقرارها بالغة الإنجليزية.

6.5.2: معايير التدقيق الداخلي

أصدر معهد المدققين الداخليين في الولايات المتحدة الأمريكية معايير التدقيق الداخلي عام 1978 حيث تضمنت مقدمة تلك المعايير قائمة بمسؤوليات المدقق الداخلي بالإضافة إلى التعريف بمهنة التدقيق الداخلي والتعريف بأهمية هذه المعايير(شحروري،1999: 42)، وقد قام المعهد المصري للمحاسبين والمراجعين بإصدار أول ترجمه عربية لهذه المعايير عام 1996 (الناعي، 2000: 67).

وقد كان آخر إصدار معهد المدققين الداخليين (IIA) لمعايير التدقيق الداخلي في نشرة كانون أول 2003م، وبدأ العمل بها اعتباراً من بداية عام 2004م، حيث قسم المعهد المعايير إلى مجموعتين كما يلي(السلامي، 2005: 78).

- **المجموعة الأولي المعايير الخاصة (Attribute Standads)**

وتحتوي هذه المجموعة على أربعة معايير:

1. أهداف ومسؤوليات وصلاحيات التدقيق الداخلي (Purpose Authority and Responsibility:)
2. الاستقلالية والموضوعية (Independence and Objectivity).
3. الكفاءة وبذل العناية المهنية الواجبة(Proficiency and Due professional care).
4. برنامج ضبط الجودة وتطوير عملية التدقيق الداخلي (Quality Assurance and Improvement Program)

- **المجموعة الثانية معايير الأداء (Performance Standards).**

وتحتوي هذه المجموعة على سبعة معايير:

1. إدارة أنشطة التدقيق الداخلي (Managing the Internal Audit Activity) .

2. طبيعة العمل(Nature of Work) .

3. تخطيط عملية التدقيق(Planning)

4. أداء وتنفيذ عملية التدقيق (Performing the Engagement)

5. توصيل نتائج التدقيق الداخلي(Communicating Results)

6. مراقبة تنفيذ التوصيات (Monitoring Progress)

7. مستوى المخاطر المقبولة بعد تنفيذ التوصيات (Management's Acceptance of Risks Monitoring Progress Resolution of)

1.6.5.2: المعايير الخاصة (Attribute Standads)

تهتم هذه المعايير بشخصية المدقق الداخلي، وصفات الإدارة التي تنفذ عملية التدقيق الداخلي، وتشمل هذه المعايير أربعة معايير فرعية سيتم شرحها فيما يلي(السلامي، 2005: 79).

1- **أهداف ومسؤوليات وصلاحيات التدقيق الداخلي** (Purpose Authority and Responsibility:)

ينص هذا المعيار على أن أهداف وصلاحيات ومسؤوليات أنشطة التدقيق الداخلي يجب أن تكون محددة ومكتوبة في لائحة رسمية تتماشي مع المعايير ويتم الموافقة عليها من قبل مجلس الإدارة (السلامي، 2005: 79).

2- الاستقلالية والموضوعية (Independence and Objectivity).

وتعنى أن يقوم المدقق بعملة وفي جميع مراحل التدقيق بكل أمانة واستقامة وموضوعية ودون أي تحيز لجهة معينة. وهذا يعني أن يكون المدقق مستقلاً من الناحيتين الفعلية والذهنية فهذا مبدأ أساسي في الأداء المهني (الذنيبات، 2006: 77).

ويتضمن هذا المعيار المعايير الفرعية التالية: (الفرجات، 2003: 47).

أ- الاستقلال التنظيمي (Organizational Independence):

حيث يفترض أن يرفع المدقق الداخلي تقريره إلى مستوى إداري مناسب داخل المنشاة بما يضمن تنفيذ التوصيات الواردة (المدلل، 2007: 50).

ويتضمن مفهوم استقلالية المدقق الداخلي ما يلي:(الخريسات، 1993)

1. استقلالية التخطيط: أي عدم وجود أي تأثير على اختيار أساليب وإجراءات التدقيق ونطاق التدقيق، ويكون لدي المدقق الحرية في وضع البرامج المناسبة.
2. استقلالية الفحص: أي أن يكون لدي المدقق الداخلي الحرية في اختيار الميادين والسياسات الإدارية والنشاطات التي يجب فحصها.
3. استقلالية التقرير: أي أن يكون لدي المدقق الداخلي القدرة على عرض الحقائق والنتائج التي توصل لها دون التأثر من جهات أخري.

ب- الموضوعية الشخصية(Individual Objectivity):

حيث يجب أن يكون المدقق الداخلي محايد غير منحاز، وقد عرف معهد المدققين الداخليين الموضوعية بأنها "موقف نفسي وأخلاقي غير متحيز يحتم على المدققين الداخليين أن يقوموا بعملية التدقيق بالأسلوب الذي يقتنعوا معه بصدق وسلامة النتائج التي يتوصلوا إليها وبعدم قيامهم بما يعرض جودة التدقيق لشبهات جوهرية هامة، وتقضي موضوعية المدقق الداخلي ألا يجعل حكمه على مواضيع التدقيق الداخلي خاضعة لأحكام الآخرين"(المغني، 2003: 49).

ومن أجل ضمان الموضوعية في أعمال المدقق الداخلي يجب مرعاه الأمور التالية (شقورة، 2000: 30).

1. عدم تكليف المدققين الداخليين بأعمال يكون بينهم وبين المسؤولين عن الأعمال الخاضعة للتدقيق مصالح أو خلافات أو تحيز لصالحهم أو ضدهم.
2. يجب على المدقق الداخلي أن يوضح لمدير دائرة التدقيق أي احتمالات تأثر على استقلالية نتيجة تعامله مع الأشخاص المكلف بتدقيق أعمالهم.
3. يجب على مدير التدقيق الداخلي أن يعمل على تغيير المجال الذي يعمل فيه المدققين الداخليين دورياً كلما أمكن ذلك.
4. أن لا يتولى المدققين الداخليين أعمالاً تنفيذية، وفي حال نقل شخص إلى إدارة التدقيق الداخلي، ينبغي عدم قيامة بمراجعة أعمال الجهة التي كان يعمل فيها، إلا بعد انقضاء فترة زمنية مناسبة.
5. يجب ألا يقوم المدق الداخلي بعرض نتائج تدقيقه على الأشخاص المدقق على أعمالهم قبل تقديمه التقرير النهائي.

ت- معالجة الضعف في الاستقلالية والموضوعية (Impairments to Independence or Objectivity)

يوضح هذا المعيار بأن أي ضعف في الاستقلالية من حيث المظهر أو الجوهر يجب الكشف عنه فوراً للأطراف المناسبة وذات الاختصاص(الفرجات، 2003: 47).

3- الكفاءة وبذل العناية المهنية الواجبة(Proficiency and Due professional care)

ينص هذا المعيار على أن المدققين الداخليين يجب أن يمتلكوا الكفاءة اللازمة ويقومون ببذل العناية المهنية المعقولة عند عملية التدقيق الداخلي، وقد اشتمل هذا المعيار على مجموعة من المعايير الفرعية التالية(المغني، 2003: 52).

أ- معيار كفاءة المدقق الداخلي: وتعني الكفاءة أن يتمتع المدققين الداخليين وإدارة التدقيق ككل بالمعرفة والمهارات اللازمة للقيام بمسؤولياتهم، ويجب على مدير التدقيق الداخلي أن يستعين بذوي الكفاءة والخبرة من خارج المنشأة متى ما كان المدققين الداخليين يفتقرون إلى المعارف والمهارات والمؤهلات اللازمة لأداء بعض مهامهم (الفرجات، 2003: 48).

وتتضمن الكفاءة ما يلي(شقورة، 2000: 35).

1. أن يكون لدي المدققين الداخليين الخبرة الضرورية في التدقيق.
2. أن يكون لدي المدققين الداخليين الفهم الملائم بالتطبيقات المحاسبية وطرق التدقيق وأخلاق المهنة والقوانين والمعايير المهنية.
3. أن يكون لدي المدقق الداخلي المعرفة بالصناعات المختلفة.
4. أن يكون لدي المدقق الداخلي فهم لسياسات وإجراءات رقابة الجودة في المنشأة.

ب- بذل العناية المهنية: حيث يجب على المدققين الداخليين بذل العناية والمهارة المتوقعة من مدقق داخلي مختص وخبير في أداءه لأعماله والتعامل مع الأفراد والقدرة على الاتصال والالتزام بالمعايير المهنية (الفرجات، 2003: 48).

ويجب على المدقق الداخلي عند ممارسة العناية المهنية اللازمة أن يأخذ في الاعتبار الأمور التالية (المغني، 2003: 52):

1. نطاق العمل المطلوب القيام به لتحقيق أهداف عملية التدقيق.
2. التعقيدات والأهمية النسبية للمواضيع الخاضعة لإجراءات الفحص والتقييم.
3. كفاية وفعالية أنظمة الرقابة، وإدارة المخاطر، وعمليات التحكم في أنشطة المنشأة.

4. احتمالية عدم تماشي عملية التدقيق الداخلي مع المعايير والأنظمة أو انطوائها على أخطاء جوهرية.

5. تكلفة عملية الفحص والتقييم بالمقارنة مع منافعها المتوقعة.

4- **برنامج ضبط الجودة وتطوير عملية التدقيق الداخلي** Quality Assurance and Improvement Program)

ينص هذا المعيار على أنه "يجب على مدير التدقيق الداخلي أن يطور ويحتفظ ببرنامج ضبط وتطوير جودة التدقيق الداخلي الذي يجب أن يغطي جميع جوانب التدقيق الداخلي، وأن يتابع بصورة مستمرة مدي فعالية هذا البرنامج"، ويجب أن يخصص البرنامج لمساعدة أنشطة التدقيق الداخلي على إضافة قيمة إلى عمليات المنشأة وتطويرها بما يؤكد تماشي أنشطة التدقيق الداخلي مع المعايير المهنية ودليل أخلاق المهنة (المغني،2003: 54).

ويشمل هذا المعيار على أربعة معايير فرعية وهي كما يلي (المدلل، 2007: 51):

أ- معيار يتعلق بتقديرات جودة هذا البرنامج (Quality Program Assessments) ويقتضي هذا المعيار مراقبة جودة العمل وتقييم تأثير البرنامج المطبق للجودة والأخذ بالملاحظات من داخل وخارج وحدة التدقيق الداخلي والمنشأة.

ب- معيار يتعلق بالتقرير عن برنامج الجودة المقر (Reporting on the Quality Program) ويتطلب ذلك من المسئول عن التدقيق الداخلي إبلاغ مجلس الإدارة عن التقييمات الخارجية لبرنامج الجودة.

ت- والمعيار الثالث في هذه المجموعة هو معيار حول مراقبة اتساق العمل مع المعايير (Use of 'Conducted in Accordance with the Standards) وينص هذا المعيار على تشجيع المدققين الداخليين على التقرير بأن عملهم يتسق مع المعايير ويشير

إلى أنهم غير ملزمين بذلك إذا نص ميثاق التدقيق الداخلي على أن التدقيق الداخلي يتم وفق المعايير.

ث- والمعيار الرابع في هذه المجموعة ينص على الكشف عن حالات عدم الالتـزام الكامـل بالمعايير (Disclosure of Noncompliance) وهذا يقتضي من المسئول عن التدقيق الداخلي أن يكشف فورا للإدارة العليا أو لجنة التدقيق أو مجلس الإدارة عن حالات عـدم الالتزام الكامل بالمعايير إذا كان لهذا الأمر تأثيرات جوهرية على نتائج عمليـة التـدقيق الداخلي.

2.6.5.2: معايير الأداء(Performance Standards) :-

تتعلق معايير هذا القسم بوصف نشاط التدقيق الداخلي، وكيفية تنفيذ وأداء كـل عمليـة أو مهمة من عمليات أو مهام التدقيق الداخلي، بحيث يمكن قياس هذا الأداء، ويشمل هذا القسم على المعايير التالية (السلامي، 2005: 81):

1- إدارة أنـشطة التـدقيق الـداخلي (Managing the Internal Audit Activity) (شقورة، 2000: 42).

ينص المعيار على أنه "يعتبر مدير التدقيق الداخلي مسؤولاً عـن إدارة أنـشطة التـدقيق الداخلي بفاعلية لضمان أنها قد أضافت قيمة إلى المنشأة ، ويشمل هذا المعيار مجموعـة مـن المعايير الفرعية كما يلي: (السلامي، 2005: 81).

أ- التخطيط (Planning):

يستوجب على مدير التدقيق الداخلي وضع الخطط اللازمة للقيام بوظيفة التدقيق الـداخلي بهدف تحديد أولويات نشاط التدقيق الداخلي المتفقة مع أهداف المنشأة .

ب- الموافقة على الخطة (Communication and Approval):

ينص هذا المعيار على ضرورة اتصال المدير التنفيذي لوحدة التدقيق الداخلي بالإدارة العليا ومجلس الإدارة ولجنة المراجعة لإبلاغها بالخطط والتغييرات الجوهرية على الخطط والحصول على الموافقة عليها (المدلل، 2007: 52).

ت- التقرير إلى مجلس الإدارة والإدارة العليا (Reporting to the Board and Senior Management) :

ينص هذا المعيار على مدير دائرة التدقيق الداخلي رفع تقارير بصورة دورية إلى مجلس الإدارة العليا، يتضمن أهداف وصلاحيات ومسؤوليات وعملية أنشطة التدقيق الداخلي التي تتعلق بالخطة، وكذلك حول مواضيع الرقابة، والتعرض للمخاطر الهامة، وأي مواضيع أخرى تحتاج الإدارة العليا أو مجلس الإدارة إلى تقارير عنها.

ث- التنسيق(Coordination):

يتوجب على مدير دائرة التدقيق الداخلي التأكد من وجود تنسيق بين أعمال دائرة التدقيق الداخلي والمدقق الخارجي (ازمقنا، 1994: 42).

ج- السياسات والإجراءات:

يتوجب على مدير دائرة التدقيق الداخلي توفير تعليمات مكتوبة توضح السياسات والإجراءات لإرشاد المدققين الداخليين (أزمقنا، 1994: 42).

2 - طبيعة العمل(Nature of Work):

ينص هذا المعيار على أن "أنشطة التدقيق الداخلي تعمل على تقييم، والمساهمة في تطوير إدارة المخاطر وأنظمة الرقابة والتحكم في أنشطة المنشأة" ويشمل هذا المعيار على المعايير الفرعية التالية:(المغني، 2003: 57).

أ- إدارة المخاطر(Risk Management).

يجب أن تقوم أنشطة التدقيق الداخلي بتقييم التعرض للمخاطر المتعلقة بإدارة المنظمة وعملياتها، وأنظمة المعلومات المتعلقة بما يلي (السلامي، 2005: 82):

- مصداقية وصحة المعلومات المالية والتشغيلية.
- فعالية وكفاءة العمليات.
- حماية الموجودات.
- التقيد بالقوانين والأنظمة والتعليمات.

ب- الرقابة ((Control).

يجب أن تقوم أنشطة التدقيق الداخلي بمساعدة المنشاة على المحافظة على عمليات رقابية فعالة وذلك من خلال تقييم فعاليتها وكفاءتها والقيام بالتحسين المستمر عليها، وكذلك يجب عليها مراجعة العمليات والبرامج للتأكد من مدى ملائمة النتائج مع الأهداف الموضوعة وذلك لتحديد فيما إذا تم تنفيذ العمليات والبرامج حسب ما خطط لها (الفرجات، 2003: 49).

ت- التوجيه: يجب أن يساهم نشاط التدقيق الداخلي في إدارة المنظمة عن طريق تقييم وتحسين العمليات التي يتم من خلالها (السلامي، 2005: 82):

- تحديد ونقل القيم والأهداف.
- مراقبة عملية تحقيق الأهداف.
- ضمان المسؤولية.
- المحافظة على قيم المنشأة.

3- تخطيط عملية التدقيق (Planning):

وتتضمن عملية التخطيط لعملية التدقيق ضرورة وضع الأهداف وتحديد نطاق العمل، كما ويشترط الحصول على معلومات كافية لتكوين خلفية عن الأنشطة التي سيتم تدقيقها، وتحديد الموارد اللازمة لأداء عملية التدقيق، والاتصال بكل من له علاقة بعملية التدقيق والأنشطة الخاضعة لعملية التدقيق، وفي بعض الأحيان يتوجب القيام بمسح للتعرف على الأنشطة والمخاطر، والإجراءات الرقابية وذلك لتحديد تلك الجوانب التي تحتاج إلى اهتمام أكبر وإجراء فحوصات إضافية أثناء عملية التدقيق وكتابة برامج التدقيق، وتحديد كيف ولمن ترسل نتائج التدقيق، وأخيراً الحصول على الموافقة من المشرف على قسم التدقيق الداخلي على خطة أعمال التدقيق (شحروري، 1999: 49).

ويشمل هذا المعيار على أربعة معايير فرعية كما يلي:

أ- أهداف المهمة التدقيقية (Objectives):

يجب على المدققين الداخلين عند قيامهم بوضع أهداف عملية التدقيق أن يأخذوا في الاعتبار احتمالية انطواء الأنشطة الخاضعة لعملية التدقيق على أخطاء أو مخالفات أو انحرافات هامة أو غيرها من حالات التعرض للمخاطر(المغني، 2003: 59).

ب- نطاق المهمة التدقيقية (Scope):

يجب أن يشتمل نطاق العملية المخطط لها على كل ما يتصل بها من سجلات وأنظمة وأشخاص وموجودات مادية (المغني، 2003: 59).

ت- تحديد موارد المهمة التدقيقية (Resources Allocation):

يجب القيام بتحديد الموارد المناسبة لعملية التدقيق الداخلي من أجل تحقيق أهدافها، وأن يتم تحديد طبيعة ومدى تعقيد مهمة التدقيق الداخلي (السلامي، 2005: 84).

ث- برنامج عمل المهمة التدقيقية (Work Program):

يجب إعداد برنامج العمل الذي يحقق أهداف المهمة والذي يبين الإجراءات المتعلقة بتعريف وتحليل وتقييم وتسجيل المعلومات خلال عملية إنجاز المهمة، ويجب أن تتم الموافقة من قبل الإدارة العليا على البرنامج قبل عملية التنفيذ، وأن توافق الإدارة العليا أيضاً على أي تعديلات تتم لاحقاً بشكل فوري (السلامي، 2005: 84).

4- أداء أو تنفيذ عملية التدقيق (Performing):

ينص هذا المعيار على أنة "يجب على المدققين الداخليين أن يحللوا ويقيموا ويسجلوا المعلومات الكافية لتحقيق أهداف عملية التدقيق" (المغني، 2003: 60).

ويشمل هذا المعيار على مجموعة من المعايير الفرعية:

أ- تحديد المعلومات (Identifying Information): يشير المعيار إلى أن المدققين الداخليين يجب عليهم تحديد المعلومات الملائمة والموثوقة والكافية لانجاز النشاط (المدلل، 2007: 55) .

ب- تحليل المعلومات(Analysis and Evaluation): يشير المعيار إلى أن المدققين الداخليين يجب أن يبنوا استنتاجاتهم على تقييم وتحليل المعلومات بشكل كافي وعميق (المدلل، 2007: 55) .

ت- تجميع المعلومات: يشير هذا المعيار إلى تجميع كل المعلومات المتعلقة بهدف التدقيق ونطاق العمل (شقورة، 2000: 39).

ث- وتسجيل المعلومات (Recording Information): يشير المعيار إلى أن المدققين الداخليين يجب أن يقوموا بتسجيل المعلومات ذات العلاقة بتحليلاتهم واستنتاجاتهم والتي تدعم الآراء التي يتوصلون لها (المدلل، 2007: 55).

ج- والإشراف الكافي (Engagement Supervision): يشير المعيار إلى أنه يجب الإشراف بصورة مناسبة على عملية التدقيق الداخلي لضمان تحقيق الأهداف، وضبط جودة أداء عملية التدقيق، وتطوير قدرات المدققين الداخليين (المغني، 2003: 61).

وقد جاء المعيار الخامس عشر من معايير التدقيق الداخلي الصادرة عن معهد المدققين الداخليين في ديسمبر1996م تحت عنوان "الإشراف" كما يلي (السلامي، 2005: 85):

يعتبر مدير التدقيق الداخلي مسؤول عن توفير التأكيدات على تقديم الإشراف المناسب على عملية التدقيق الداخلي، ويمثل الإشراف في العمليات التي تبدأ منذ بداية التخطيط لعملية التدقيق الداخلي وتستمر خلال مراحل الفحص والتقييم ورفع التقارير ومتابعة تنفيذها، وتتضمن ما يلي:

1. التأكد من امتلاك المدققين الداخليين القائمين بعملية التدقيق للمعارف والمهارات المطلوبة.
1. إعطاء التعليمات اللازمة خلال مرحلة التخطيط، والموافقة على برنامج التدقيق.
2. ملاحظة ومتابعة تنفيذ برنامج التدقيق للتأكد من الالتزام عند التنفيذ بالبرامج الموضوعة إلا في حالات التعديل المبرر والمسموح به.
3. تحديد مدى كفاية أوراق العمل لدعم النتائج والاستنتاجات والتقارير.
4. التأكد من موضوعية ودقة التدقيق ووضوح تقارير التدقيق وأنها بناءة ومقدمة في الوقت المناسب.

5- توصيل نتائج التدقيق الداخلي (Communicating Results):

ينص هذا المعيار على أنه "يجب على المدققين الداخلين أن يرفعوا تقاريرهم عن نتائج عملية التدقيق الداخلي فور الانتهاء منها" (المغني، 2003: 62).

ويشمل هذا المعيار على أربعة معايير فرعية كما يلي:

أ- معاير التوصيل (Criteria for Communicating):

حيث يشير المعيار إلى أن التقرير يجب أن يتضمن أهداف عملية التدقيق الداخلي ونطاقها ونتائجها والتوصيات وخطة العمل، وأن يشمل التقرير على الآراء العامة للمدققين الداخليين (السلامى،2005 : 85).

ب- معيار جودة التقارير (Quality of Communications):

حيث يشير المعيار إلى أن التقارير يجب أن تكون دقيقة وموضوعية ونمطية حتي يمكن فهمها واستيعاب مضامينها بسرعة (السلامى،2005 : 85).

ت- و معيار خاص بحالات عدم الالتزام الكامل بالمعايير (Engagement Disclosure of Noncompliance with the Standards)

حيث يشير المعيار إلى أنه حين يكون هناك عدم التزام كامل بمعايير التدقيق الداخلي فانه على التقرير أن يوضح المعيار الذي لم يتم الالتزام به بشكل كامل وسبب عدم الالتزام وتأثير عدم الالتزام(المدلل، 2007: 56).

ث- ونشر النتائج (Disseminating Results)

حيث يشير المعيار إلى أن المدير التنفيذي للتدقيق الداخلي يجب أن يوصل نتائج العمل إلى الأطراف المناسبة والتي يعتقد أنه من الضروري حصولها على هذه المعلومات (السلامى،2005 : 85).

وقد جاء في المعيار الثاني الصادر عن معهد المدققين الداخليين والخاصة بالممارسة المهنية لتوصيل نتائج التدقيق الداخلي المتطلبات التالية (المغني، 2003: 62).

1- يجب إعداد تقرير مكتوب وموقع فور الانتهاء من عملية التدقيق.

2- يلتزم مناقشة نتائج وتوصيات عملية التدقيق مع المستويات الإدارية الخاضعة لعملية التدقيق قبل إصدار التقرير النهائي مكتوباً.

3- يجب أن تكون التقارير التي يصدرها المدقق الداخلي موضوعية وواضحة ومختصرة وضمن الوقت الملائم لاتخاذ القرار.

4- يجب أن تحتوي التقارير على التوصيات والتحسينات الواجب إجراؤها مستقبلاً لتحقيق فعالية الأداء.

5- أن يشمل التقرير على وجهات نظر وردود أفعال الخاضعين لعملية التدقيق حول النتائج التي توصل إليها المدقق والتوصيات التي عرضها.

6- يجب أن يفحص التقرير قبل عرضه على الإدارة العليا، كما يجب تحديد الأشخاص الواجب إطلاعهم عليه.

6- مراقبة تنفيذ التوصيات (Monitoring Progress):

ينص هذا المعيار على أنه يحب على مدير التدقيق الداخلي أن يضع نظاماً مناسباً لمتابعة ومراقبة عملية التصرف في النتائج التي تم إيصالها إلى الإدارة، وعليه أن يقوم بإيجاد آلية للمتابعة والتأكد من أن قرارات الإدارة تنفذ بفاعلية، أو أن الإدارة العليا قد قبلت المخاطر الناجمة عن عدم القيام بأي عمل يتم من خلاله تنفيذ توصيات المدققين الداخليين، والاستجابة لما تضمنته نتائج تقاريرهم (السلامى،2005 : 86).

وقد عرف المعيار الثالث عشر من معايير التدقيق الداخلي الصادرة عن معهد المدققين الداخليين بعنوان "متابعة الاكتشافات في التقارير" عملية المتابعة على أنها " تلك العملية التي يحدد المدققين الداخليين من خلالها مدى دقة وفعالية توقيت الإجراءات الواجب اتخاذها من قبل الإدارة لمعالجة الأخطاء التي أشارت إليها تقارير التدقيق الداخلي" (المغني، 2003: 64).

ولإنجاز عملية المتابعة بصورة سليمة يجب أن يتم اتخاذ الإجـــراءات التاليـــة (المغنـــي، 2003: 64).

1. يجب تحديد مسؤولية عملية المتابعة ضمن دائرة التـــدقيق الـــداخلي بـــصورة مكتوبـــة ومدرجة ضمن النظام الداخلي لدائرة التدقيق الداخلي.
2. هناك أخطاء يتم اكتشافها أثناء عملية التدقيق وتتطلب اتخاذ إجراءات تصحيحية سريعة من قبل الإدارة، وبالتالي يجب على إدارة التدقيق الـــداخلي متابعـــة تلـــك الإجـــراءات التصحيحية أولاً بأول.
3. يجب إدراج عملية المتابعة ضمن برنامج عمل دائرة التدقيق الداخلي.
4. يجب أن يؤخذ في الاعتبار عند القيام بعملية المتابعة الحالات غير المرضية للمـــدققين الداخليين والناجمة عن قصور الإجراءات المتبعة من قبل الإدارة.

7- مستوى المخاطر المقبولة بعد تنفيذ التوصيات

ينص هذا المعيار على أنه عندما يرى مدير التدقيق الداخلي أن الإدارة قد قبلت شيئاً مـــن المخاطر غير المقبولة أساساً بالنسبة للمنشأة، عليه مناقشة هذه المسألة مع المدير العام، وإذا لـــم يجد هذا النقاش نفعاً، فإنه عليهم جميعاً رفع هذه المسألة ومناقشتها مع مجلس الإدارة للحـــصول على الحل واتخاذ القرار بشأنها (السلامى،2005 : 86).

المبحث السادس
التدقيق الداخلي في المصارف الإسلامية

1.6.2: مقدمة:

بدأت المصارف الإسلامية نشاطها على صعيد الساحة المصرفية العربية والإسلامية، والدولية في الربع الأخير من القرن العشرين الماضي كفلسفة جديدة تختلف عن المصارف التقليدية، حيث تعمل تلك المصارف في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية الغراء، بقبول الأموال وتجميع المدخرات ومن ثم تقوم بإعادة توظيفها بالإضافة إلى جزء من أموالها الخاصة، وذلك في مجالات وأنشطة استثمارية مختلفة وفق صيغ وأدوات استثمارية إسلامية(رجب، 2008: 2)

ومن العوامل التي ساعدت على ظهور المصارف الإسلامية وجود المصارف التقليدية والتي تعمل في البلاد الإسلامية ويختلف منهج ونظام البنوك الإسلامية عن البنوك التقليدية من حيث الالتزام بأحكام الشريعة الإسلامية و اجتناب الربا في الأخذ والعطاء، والعمل على تقديم خدمات مصرفية متنوعة بما يتناسب مع احتياجات العملاء.

ومن أهم أهداف المصارف الإسلامية في المجتمع هو خدمة ذلك المجتمع والعمل على دعم اقتصاده المحلى عن طريق توفير فرص العمل وتقديم التمويل وتشجيع الاستثمارات للأفراد، والقيام بدور فعال في تنمية الاقتصاد الوطني الفلسطيني عن طريق تشجيع الاستثمارات حيث لا يمكن أن يكون هدف المصارف الإسلامية الربح فقط، بل يجب أن تقوم بتقديم الخدمات المصرفية الكاملة وتشجيع الاستثمارات المتنوعة من خلال أساليب التمويل العديدة والمتوفرة لديه (المشهراوي، 2003: 2)

2.6.2: أهداف المصارف الإسلامية

يمكن تحديد أهداف المصارف الإسلامية فيما يلي (المشهراوي، 2003: 78) :

1. تغطية الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية في ميدان الخدمات المصرفية وأعمال التمويل والاستثمار المنظمة علي غير أساس الربا ورعاية متطلبات ومصالح المجتمع .
2. تطوير وسائل اجتذاب الأموال والمدخرات وتوجيهها نحو المشاركة في الاستثمار بالأسلوب المصرفي غير الربوي.
3. توفير التمويل اللازم لسد احتياجات القطاعات المختلفة .
4. المساهمة في تطبيق القواعد الشرعية في المعاملات الاقتصادية و الإسلامية بشكل عام(**الخالدي، 2006: 23**).

3.6.2: خصائص المصارف الإسلامية:

هنال مجموعة من الخصائص تتميز بها البنوك الإسلامية كما يلي (الخالدي، 2006: 22):

a. استبعاد التعامل بالفائدة.
b. توجيه كل جهد المصارف الإسلامية نحو الاستثمار الحلال.
c. ربط التنمية الاقتصادية بالتنمية الاجتماعية.
d. تجميع الأموال المعطلة ودفعها إلى مجال الاستثمار.
e. تيسير وتنشيط حركة التبادل التجاري بين الدول الإسلامية.
f. إحياء نظام الزكاة.

4.6.2: المصارف الإسلامية العاملة في قطاع غزة

البنوك الإسلامية الفلسطينية وإن كانت حديثة النشأة إلا أنها تطورت بشكل سريع خلال السنوات الخمس الماضية، فقد استطاعت أن تجتذب ودائع لا بأس بها مقارنة مع البنوك الأخرى. وإنها وإن كانت لا تستطيع منافسة بعض البنوك العربية الكبيرة إلا أنها في وضع تنافسي جيد مع البنوك المحلية (الفلسطينية المنشأ). وقد استطاعت البنوك الإسلامية في فلسطين

أن تثبت نفسها على الساحة المصرفية وانتشرت في معظم المدن الفلسطينية وزادت موجوداتها واستثماراتها بشكل كبير خلال الفترة الماضية.

توزيع المصارف الإسلامية وفروعها العاملة في فلسطين

العدد	اسم ا لمصرف	سنة العمل	عدد الفروع	قطاع غزة	الضفة الغربية
1	البنك الإسلامي العربي	1996	7	2	5
2	البنك الإسلامي الفلسطيني	1997	14	7	7
مجموع فروع المصارف الإسلامية			21	9	12

1- البنك الإسلامي العربي

تأسس البنك الإسلامي العربي كشركة مساهمة عامة بتاريخ 1995/5/18م كأول مصرف فلسطيني متخصص بالتعامل وفق أحكام الشريعة الإسلامية الغراء، متجنبا الربا أخذا وعطاء. وباشر البنك أعماله المصرفية كشركة مساهمة عامة بمطلع 1996 م، ويقوم البنك بممارسة أعماله المصرفية والمالية والتجارية وأعمال الاستثمار وفقا لأحكام الشريعة الإسلامية، وذلك من خلال المركز الرئيس بمدينة البيرة وفروعه المنتشرة في فلسطين والبالغة ثمانية فروع (الشرفا، 2007: 353).

فروع البنك.:

يمتلك البنك (7) فروع ومكتب منتشرة في مناطق نفوذ السلطة الوطنية الفلسطينية منها فرعان في قطاع غزة الأول في مدينة غزة والثاني في مدينة خانيونس أما الضفة الغربية فيوجد

بها (5) فروع موزعة في المدن الفلسطينية الخليل، البيرة، طولكرم، نابلس، جنين ، ومكتب وحيد في الجامعة الأمريكية بمدينة جنين إلى جانب الإدارة العامة في مدينة البيرة (http://www.ai bank.com).

2- البنك الإسلامي الفلسطيني: (http://www.islamic bank.ps).

تأسس البنك الإسلامي الفلسطيني كشركة مساهمة عمومية محدودة تحت رقم (563200922) بتاريخ 1995/12/16 بموجب قانون الشركات لسنة 1929 وتعديلاته وحصل البنك على ترخيص سلطة النقد الفلسطينية بتاريخ 1997/5/15 حيث صرحت سلطة النقد الفلسطينية للبنك بمزاولة جميع الأعمال المصرفية وفقا لأحكام الشريعة الإسلامية.

وقعت إدارة البنك الإسلامي الفلسطيني بتاريخ 13 مايو 2005 اتفاقية مع إدارة بنك القاهرة عمان تم بموجبها شراء صافي موجودات بنك القاهرة عمان فرع المعاملات الإسلامية من قبل البنك الإسلامي الفلسطيني بمبلغ وقدرة ثلاثة ملايين دولار(http://www.islamic bank.ps).

فروع البنك:

يمتلك البنك شبكة فروع مميزة فقد وصل عدد فروعه حتى عام2009 إلى (14) فرع حيث يقع المقر الرئيسي للبنك في محافظة الضفة الغربية وتتوزع باقي فروعه في مناطق نفوذ السلطة الوطنية الفلسطينية منها (7) في قطاع غزة منتشرة من الجنوب إلى الشمال في مدن رفح، وخانيونس، ودير البلح، والنصيرات، ومدينة غزة فرعان، والسابع بمدينة جباليا. أما الضفة الغربية فيوجد بها (7) فروع موزعة في المدن الفلسطينية ففي الخليل فرعان، رام الله، نابلس، بيت لحم، والعيزرية، جنين (http://www.islamic bank.ps).

غايات وأهداف البنك.

تــضمن عقــد التأســيس والنظــام الــداخلي للمــصرف الغايــات والأهــداف التاليــة (http://www.islamic bank.ps):

1. المساهمة في تطبيق القواعد الشرعية في المعاملات الاقتصادية والمصرفية بشكل عام، وبالتالي إظهار القدرة على مواكبة العصر بكل تحدياته وتعقيداته الاقتصادية والإدارية والقانونية.
2. تقديم البديل المقبول لشرائح من المجتمع أحجمت أو ترددت لغاية الآن عن التعامل مــع القطاع المصرفي لأسباب عقائدية.
3. اجتذاب الأموال والمدخرات الداخلية والخارجية التي لم تدخل الجهاز المصرفي بعد.
4. توفر الأموال اللازمة للأشخاص والمؤسسات من خلال صــيغ التمويــل والاســتثمار والمشاركات في مختلف المجالات الاقتصادية، وليس لعب دور الوسيط المالي فقط.
5. الاهتمام بإدخال الخدمات والنشاطات الهادفة لإحياء صور التكافل الاجتماعي المــنظم على أساس المنفعة المشتركة والمصلحة المعتبرة.
6. . إظهار القدرة على مواكبة العصر بكل تحدياته وتعقيداتــه الاقتــصادية والإداريــة والقانونية

5.6.2: أهم المعوقات التي تواجه البنوك الإسلامية في فلسطين:

1. قلة عدد البنوك الإسلامية والمؤسسات المالية الإسلامية في فلسطين.
2. الأنظمة والقوانين المصرفية : حيث لا يوجد حالياً نظام خاص بالبنوك الإسلامية.
3. عدم توفر الفرص الاستثمارية المناسبة بسبب الأوضاع السياسية والاقتــصادية غيــر المستقرة.

4. الأوضاع السياسية الحالية .

5. ضعف القضاء وآلية التنفيذ.

6.6.2:التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية الفلسطينية

استنادا لأحكام قانون المصارف رقم (2) لسنة 2002، ونظراً لأهمية الرقابة الداخلية وما تمثله من دعم للرقابة المصرفية الشاملة باعتبارها خط الدفاع الأول، حيث أن التدقيق الداخلي نشاط مستقل وموضوعي صمم لإضافة قيمة وتحسين أداء المصرف ويساعد المصارف في إتمام أهدافها من خلال توفير أساليب نظامية ورقابية لقيم وتحسين فاعلية عمليات إدارة المخاطر والرقابة والسيطرة على كافة أنشطة المصرف فإن على جميع المصارف إنشاء دائرة أو جهاز للتدقيق الداخلي وفقاً لما يلي :

- **تشكيلها :**

1. على مجلس إدارة كل مصرف محلي والإدارة الإقليمية للمصارف الوافدة إنشاء دائرة تدقيق داخلي بحيث تكون مستقلا عن الإدارة التنفيذية ويتبع لمجلس الإدارة مباشراً أو لجنة المراجعة أو لجنة المراجعة المنبثقة عنه .
2. يعين مدير دائرة التدقيق الداخلي من قبل مجلس الإدارة أو لجنة المراجعة والتدقيق المنبثقة عن المجلس شريطه الحصول على موافقة خطية من قبل سلطة النقد.
3. يعين باقي إفراد دائرة التدقيق الداخلي من قبل لجنة المراجعة والتدقيق بتوصية من مدير دائرة التدقيق الداخلي وتحدد اللجنة رواتبهم ومكافأتهم وعلاواتهم السنوية على ان يتم تقييم أدائهم السنوي من مدير دائرة التدقيق الداخلي ويعتمد من لجنة المراجعة والتدقيق .
4. على مجلس الإدارة أو لجنة المراجعة والتدقيق مراعاة الممارسات السليمة للتدقيق الداخلي بحيث تضمن بالحد الأدنى الجوانب التالية:

أ. **الاستمرارية:** يجب على مجلس الإدارة أو لجنة المراجعة والتدقيق اتخاذ كافة التدابير اللازمة بحيث يعتمد المصرف وبشكل مستمر على وظيفة تدقيق داخلية تتلاءم مع طبيعة وحجم نشاطه وأن تشمل هذه التدابير توفير الموارد والموظفين للقيام بمهام التدقيق الداخلي بما يحقق أهداف المصرف .

ب. **الاستقلالية:** يجب على مجلس الإدارة او لجنة المراجعة والتدقيق ضمان استقلالية وظيفة التدقيق الداخلي من خلال ما يلي:

- ارتباطها المباشر مع المجلس أو اللجنة ويكون للتدقيق الداخلي الحرية الكاملة في الوصول لكافة بيانات وسجلات المصرف.
- رفع تقارير التدقيق إلى المجلس أو اللجنة كما يكون للتدقيق الداخلي حرية التواصل مباشرة مع كافة دوائر المصرف والمدقق الخارجي.
- خضوع وظيفة التدقيق الداخلي للرقابة من قبل لجنة المراجعة والتدقيق .
- التأكد من عدم وجود أي تضارب في المصالح بين المدققين الداخليين والمصرف.

ج. **ميثاق التدقيق:** يجب على لجنة الإدارة أو لجنة المراجعة والتدقيق ضمان وجود واعتماد ميثاق للتدقيق الداخلي بالمصرف، يتم إعداده من دائرة التدقيق بحيث يعزز مكانه وصلاحيات التدقيق الداخلي على أن يتضمن الميثاق بالحد الأدنى أهداف ومجال وظيفة التدقيق الداخلي وصلاحيات جهاز التدقيق الداخلي وعلاقتها بالوظائف الرقابة الأخرى على أن يتم اطلاع كافة موظفي المصرف على هذا الميثاق.

د. **النزاهة:** يجب على مجلس الإدارة أو لجنة المراجعة والتدقيق التأكد من توفر النزاهة والموضوعية في عمل التدقيق الداخلي من حيث أن يكون التدقيق الداخلي قادراً على تنفيذ مهامه بحرية كاملة بعيداً عن أي تحيز وذلك بعدم تكليف دائرة التدقيق الداخلي بأي أعمال

تنفيذية وتجنب وجود أي تضارب في المصالح مع المصرف وإتباع سياسة دوران لموظفي التدقيق الداخلي.

هـ. **المنافسة المهنية:** يجب على مجلس الإدارة أو لجنة المراجعة والتدقيق انتهاز سياسة تكفل توفر الحوافز والتدريب المستمر لكافة موظفي دائرة التدقيق الداخلي ورفع مستوى معرفة وخبرة المدققين الداخليين.

و. **خضوع كافة أنشطة المصرف للتدقيق الداخلي:** يجب على مجلس الإدارة أو لجنة المراجعة والتدقيق أن تكفل خضوع كافة أنشطة المصرف وفروعه للتدقيق الداخلي بحيث تكون دائرة التدقيق الداخلي قادرة على الوصول لأي سجل أو ملف أو معلومة.

7.6.2: خطة التدقيق الداخلية في البنوك الإسلامية:

يجب على دائرة التدقيق الداخلي إعداد خطه واضحة للتدقيق بحيث تشمل كافة المهام الواجب انجازها خلال السنة على أن تأخذ بالاعتبار ما يلي :

أ. توقيت وتكرار عمل التدقيق الداخلي وكذلك الأنشطة التي ستخضع للتدقيق على أن يكون تدقيق يومي لبعض الأنشطة الخطرة وتدقيق أسبوعي وشهري وسنوي وفقا لطبيعة ودرجة مخاطر كل نشاط.

ب.أن تكون خطة التدقيق واقعية وممكنة التنفيذ بحيث تتلاءم مع حجم عمليات المصرف.

ت.أن تكون خطة التدقيق شاملة بكافة أنشطة المصرف بكافة الدوائر والفروع.

ث.تحديد منهجية الفحص والتدقيق بكافة الأنشطة بالمصرف والمستندة إلى درجة المخاطر.

ج. مراعاة التطورات في الأنشطة المصرفية ودرجة المخاطر المتوقعة.

ح. أن تحدد الخطة بوضوح الموارد المالية والإدارية اللازمة لتنفيذ الخطة من حيث عدد الموظفين ومؤهلاتهم العلمية والعملية والاحتياجات التقنية اللازمة لتنفيذ الخطة بنجاح.

8.6.2 إجراءات التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية:

لقد حددت سلطة النقد مجموعة من الإجراءات التي يجب على المدققين إتباعها وهي كما يلي :

- يجب على دائرة التدقيق الداخلي إعداد إجراءات عمل أو برنامج للتدقيق الداخلي بحيث تصف أهداف وخطة عمل التدقيق على ان تكون هذه الإجراءات مرنه نسبياً بحيث تكون عملية تبنيها وانجازها منسجمة مع المخاطر التي تم تحديدها.
- يجب توثيق كافة إجراءات التدقيق ضمن أوراق العمل على أن تعكس كافة الاختيارات والتقييمات التي تمت على الأنشطة.
- يجب إصدار تقرير التدقيق الداخلي المكتوب بأسرع وقت ممكن بعد مناقشته مع الإدارات التي تم التدقيق عليها لأخذ ردودها على الملاحظات، على ان يتم رفع تقرير ملخص بالملاحظات والنتائج للجنة المراجعة والتدقيق.
- يجب أن يعرض التقرير مجال وغرض التدقيق وأن يتضمن ما تم التوصل إليه من ملاحظات وتوصيات من دائرة التدقيق وإجابات الدوائر التي تم تدقيق أعمالها.
- يجب أن تحتفظ دائرة التدقيق الداخلي بسجلات المهام التي تم انجازها والتقارير التي تم إصدارها .
- يجب أن تتم مناقشة تقارير التدقيق الداخلي بشكل دوري مع لجنة المراجعة والتدقيق.

9.6.2: دور التدقيق الداخلي في إعداد أنظمة الرقابة والضبط الداخلي في المصارف الإسلامية:

1. المساهمة في وضع الأنظمة الداخلية التالية ومراجعتها دورياً للتحقق من فاعليتها:
   - نظام مراقبة العمليات والإجراءات الداخلية وفقاً لدليل العمليات المعمول به.
   - نظام معالجة التطبيقات المعلوماتية وضمان الأمان.
   - نظام إدارة المخاطر والتحكم بها وتقييمها.
   - نظام تقييم جودة الأصول.
   - نظام الإسناد الخارجي.
2. الجوانب الواجب مراعاتها لدى وضع أنظمة الرقابة والضبط الداخلي:
   - واجبات القائمين على إدارة المصرف في مجال الرقابة .
   - أسس تحديد المخاطر وتقييمها.

تدعيماً لنظم الرقابة الداخلية في البنوك يجب أن يراعى ما يلي: (القبطان، 2006: 147)

1. أهمية توافر نظم سليمة للرقابة الداخلية لدى كل بنك مع التزام العاملين بتطبيقها بكل دقة.
2. يقع على عاتق إدارة كل بنك المتابعة المستمرة لمدى مناسبة هذه النظم وإجراءات الاختبارات اللازمة للوقوف على مدى الالتزام بها.
3. ضرورة قيام كل بنك بدراسة نظام الرقابة الداخلية لدية للوقوف على مدى سلامة إجراءاته وتلافى ما قد يكون به من أوجه قصور مع إعادة النظر فيه بصفة دورية على ضوء الممارسات الفعلية والخبرات المكتسبة.

4. أهمية رفع كفاءة العاملين في البنك وإجراء التنقلات الدورية فيما بينهم للمساعدة علـــى زيادة فاعلية الرقابة الداخلية.
5. أهمية أن تشمل إجراءات الفحص والتحقق مختلف وحدات البنك دون أن يكون التركـــز على فرع من الفروع.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

1.3: مقدمة

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة، وأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها، كما يتضمن هذا الفصل وصفا للإجراءات التي قام بها الباحث في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمد عليها في تحليل الدراسة.

2.3: منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف بأنه أسلوب في البحث يتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها ويستطيع الباحث أن يتفاعل معها فيصفها ويحللها، وتهدف هذه الدراسة إلى دراسة مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة، وسوف تعتمد الدراسة على نوعيين أساسيين من البيانات.

1- البيانات الأولية

وذلك بالبحث في الجانب الميداني بتوزيع استبيانات لدراسة بعض مفردات البحث وحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث، ومن ثم تفريغها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS (Statistical Package for Social Science) الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

2- البيانات الثانوية

لقد تم مراجعة الكتب والدوريات والمنشورات الخاصة أو المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة، والتي تتعلق بمدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غـزة، وأية مراجع قد تسهم في إثراء الدراسة بشكل علمي، وينوي الباحث من خلال اللجوء للمصادر الثانوية في الدراسة، التعرف على الأسس و الطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات، وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت و تحدث في مجال الدراسة.

3.3: مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المدققين الداخليين ومدراء الفروع والمفتشين العاملين في البنوك الإسلامية والبالغ عددهم (27) وكذلك المراقبين من سلطة النقد في غزة والبالغ عـددهم (10).

و نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة تم استخدام أسلوب الحصر الشامل لجميع أفـراده، وعليـه تكون عينة الدراسة هي كامل مجتمع الدراسة، وقد تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد مجتمـع الدراسة البالغ عددهم (37)، وتم استرداها جميعاً، وبعد تفحص الاستبيانات لم يتم اسـتبعاد أي من الاستبيانات نظراً لتحقق الشروط المطلوبة للإجابة على الاسـتبيان، وبـذلك يكـون عـدد الاستبيانات الخاضعة للدراسة (37) استبانة والجداول التالية تبين خصائص وسـمات مجتمـع الدراسة.

جدول رقم (1)

عدد العاملين في التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية وسلطة النقد

		البنك الإسلامي الفلسطيني	البنك العربي الإسلامي	سلطة الند الفلسطينية	المجموع
1	مدير فرع	6	2	0	8
2	مراقب	6	2	0	8
3	مدقق داخلي	10	1	0	11
4	مفتش سلطة نقد	0	0	10	10
	المجموع	**22**	**5**	**10**	**37**

- **المؤهل العلمي:**

يبين جدول رقم (2) أن 72.97% من مجتمع الدراسة مؤهلهم العلمي "بكالوريوس" و 24.32% من مجتمع الدراسة مؤهلهم العلمي "ماجستير" و 2.70% مؤهلهم العلمي "دكتوراه" وهذا يعني أن جميع أفراد العينة مؤهلين تأهيلاً أكاديمياً ملائماً يؤهلهم لفهم محتويات الاستبانة والإجابة عليها على أساس علمي.

جدول رقم (2)

توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
بكالوريوس	27	%72.97
ماجستير	9	%24.32
دكتوراه	1	%2.70
المجموع	**37**	**%100.00**

- **التخصص العلمي :**

يبين الجدول رقم (3) 70.27% من مجتمع الدراسة تخصصهم العلمي "محاسبة" و 16.22% من مجتمع الدراسة تخصصهم العلمي "إدارة" و 13.51% من مجتمع الدراسة تخصصهم العلمي اقتصاد، مما يدل على أن النسبة الكبرى من العينة تخصصهم العلمي محاسبة ويليها الإدارة وهذا مؤشر باتجاه قدرة المجيبين على فهم أسئلة الاستبانة وفهمهم لمعايير التدقيق الداخلي، وبالتالي هم قادرين على فهم واستيعاب مقاصد الاستبانة.

جدول رقم (3)

توزيع أفراد العينة حسب التخصص العلمي

التخصص المهني	العدد	النسبة المئوية
محاسبة	26	%70.27
إدارة	6	%16.22
اقتصاد	5	%13.51
المجموع	**37**	**%100.00**

- **المركز الوظيفي**

يبين الجدول رقم (4) بأن 21.62% من مجتمع الدراسة مركزهم الوظيفي مدير فرع، و21.62% من مجتمع الدراسة مركزهم الوظيفي مراقب، و29.73% من مجتمع الدراسة مركزهم الوظيفي مدقق داخلي، و 27.03% من عينة الدراسة مركزهم الوظيفي مفتش، وبالتالي فإن تنوع المسميات الوظيفة للأفراد المجيبين تؤدي إلى تنوع وجهات النظر فيما يتعلق بالموضوع محل الدراسة.

جدول رقم (4)

توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي

المركز الوظيفي	العدد	النسبة المئوية
مدير فرع	8	%21.62
مراقب	8	%21.62
مدقق داخلي	11	%29.73
مفتش سلطة نقد	10	%27.03
المجموع	**37**	**%100.00**

- **الخبرة:**

يبين جدول رقم (5) 27.03% من مجتمع الدراسة بلغت سنوات الخبرة لـــديهم "أقــل مـــن 5 سنوات" و 24.34% من مجتمع الدراسة بلغت سنوات الخبرة لديهم " من 5−10" وأن 32.43% من مجتمع الدراسة بلغت سنوات الخبرة لديهم " من 10-15" وأن 16.22% من مجتمع الدراسة بلغت سنوات الخبرة لديهم أكثر من 15سنة، مما يدل على أن الخبرة العملية هي في الفترة الأكبر وتبلغ أكثر من 10 سنوات مما يبين مدى الخبرة العميقة لأفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (5)

توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
من 1 إلى 5 سنوات	10	%27.03
من 5 إلى 10 سنوات	9	%24.32
من 10 إلى 15 سنة	12	%32.43
15سنة فأكثر	6	%16.22
المجموع	**37**	**%100.00**

- **الشهادات المهنية:**

يبين جدول رقم (6) 8.11% من مجتمع الدراسة حاصلين على شهادة مهنية "ACBA"، و باقي مجتمع الدراسة البالغ 91.81% غير حاصلين على أي شـــهادة مهنيـــة ولا شك أن نسبة غير الحاصلين على شهادات مهنية تعتبر نسبة مرتفعة وهذا يستدعي الاهتمام من قبل المدققين الداخليين.

جدول رقم (6)

توزيع أفراد العينة حسب الشهادات المهنية

شهادات مهنية تخصصية	العدد	النسبة المئوية
ACPA	3	%8.11
CPA	0	0
CIA	0	0
أخرى	0	0
لا يحملون	34	%91.81
المجموع	37	%100.00

4.3: أداة الدراسة

وقد تم إعداد الاستبانة على النحو التالي:

1- إعداد استبانة أولية من اجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات.

2- عرض الاستبانة على المشرف من اجل اختبار مدى ملائمتها لجمع البيانات.

3- تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب ما يراه المشرف.

4- تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين والذين قاموا بدورهم بتقـــديم النـــصح والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم.

5- توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة ، ولقد تم تقسيم الاستبانة إلى أربعة أقسام كما يلي:

- **القسم الأول** : يتكون من البيانات الشخصية لعينة الدراسة ويحتوي على 6 فقرات.
- **القسم الثاني:** تناول مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة يتكون من (40) فقرة موزعة على محورين كما يلي:

- **المحور الأول** : يناقش مدى تطبيق المعايير الخاصة في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة ويتكون من (21) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد كما يلي:

1. البعد الأول : الاستقلالية والموضوعية.
2. البعد الثاني : العناية المهنية.
3. البعد الثالث : رقابة جودة التدقيق الداخلي.

- **المحور الثاني** : يناقش مدى تطبيق معايير الأداء في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة ويتكون من (19) فقرة موزعة على أربعة أبعاد كما يلي:

1. البعد الأول : إدارة أنشطة التدقيق الداخلي.
2. البعد الثاني : تقييم وتطوير إدارة المخاطر.
3. البعد الثالث : طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق.
4. البعد الرابع : توصيل النتائج.

- **القسم الثالث :** تناول أهم المعوقات التي تحول دون تطبيق معايير التدقيق الداخلي في قطاع غزة ويتكون من (6) فقرات.

وقد كانت الإجابات على كل فقرة وفق مقياس ليكارت الخماسي كما في جدول رقم (7)

جدول رقم(7)
مقياس ليكارت الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

ولتقييم مدي التزام البنوك الإسلامية بمعايير التدقيق استخدم الباحث الفئات التالية:

- أقل من 60% ضعيف.
- من 60% إلي أقل من 70% متوسط.
- من 70% إلي أقل من 80% جيد.
- من 80% إلي أقل من 90% جيد جداً.
- من 90% إلي 100% ممتاز.

5.3: صدق وثبات الاستبانة:

يعتبر الصدق والثبات من الخصائص المطلوبة لأداء الدراسة، لذلك تم تقنين فقرات الاستبانة للتأكد من صدق وثبات فقراتها كما يلي:

صدق فقرات الاستبانة: حيث تم التأكد من صدق فقرات الاستبيان بالطرق التالية:

1. صدق تحكيم الاستبانة:

تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من (8) أعضاء من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية متخصصين في المحاسبة والإدارة والإحصاء وقد استجاب الباحث لآراء السادة المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم بعد تسجيلها في نموذج تم إعداده لهذا الغرض.

2. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرات الإستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد تم حساب الاتساق الداخلي الإستبانة مع المحور الذي تنتمي إلية هذه الفقـــرة، وتـــم حساب الاتساق الداخلي الإستبانة والدرجة الكلية للمحور التابعة له.

أولاً : **الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول:** مدى تطبيق المعايير الخاصة في البنوك الإسلامية العاملة في غزة.

أ- **الصدق الداخلي لفقرات البعد الأول من المحور الأول:** الاستقلالية والموضوعية.

يبين جدول رقم (8) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الأول من المحور الأول (الاستقلالية والموضوعية) والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)،حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 35 والتـــي تـــساوي 0.418، وبذلك تعتبر فقرات البعد الأول من المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم (8)

الصدق الداخلي لفقرات البعد الأول من المحور الأول (الاستقلالية والموضوعية)

	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يمنح مجلس الإدارة المدقق الداخلي صلاحيات كافية للقيام بأعماله بكفاءة وفعالية .	0.754	دالة عند 0.01
2	يتأكد مدير التدقيق الداخلي من إن موظفيه لا يدققون أعمال قام بها أقرباء لهم.	0.541	دالة عند 0.01
3	لا تؤثر العلاقات الشخصية بين موظفي البنك والمدقق الداخلي على عملية التدقيق.	0.395	دالة عند 0.01
4	يقوم المدقق الداخلي بعرض الحقائق التي أظهرها التدقيق بدون أي تأثير خارجي.	0.720	دالة عند 0.05
5	يملك المدقق الداخلي الحرية في اختيار الميادين والأنشطة التي يجب فحصها.	0.486	دالة عند 0.01
6	تتبع إدارة التدقيق الداخلي لأعلى مستوى في الهيكل التنظيمي في البنك	0.538	دالة عند 0.01
7	تضمن الإدارة العليا معالجة ملاحظات المدقق الداخلي واتخاذ الإجراءات المناسبة لتنفيذ الاقتراحات والتوصيات وتعاون الجهات التي يتم مراجعتها.	0.838	دالة عند 0.01
8	يحرص مدير التدقيق الداخلي على أن الموظفين المنتقلين من أقسام وإدارات أخرى إلى دائرة التدقيق الداخلي في البنك لا يدققون الآن ما أنجزوه في دوائرهم السابقة.	0.380	دالة عند 0.05

r الجدولية عند درجة حرية (35) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.325

r الجدولية عند درجة حرية (35) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.418

ب- **الصدق الداخلي لفقرات البعد الثاني من المحور الأول: العناية المهنية.**

يبين جدول رقم (9) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الثاني من المحور الأول (العناية المهنية) والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)،حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 38 والتي تساوي 0.418، وبذلك تعتبر فقرات البعد الثاني من المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم (9)

الصدق الداخلي لفقرات البعد الثاني من المحور الأول (العناية المهنية)

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يشرف مدير التدقيق الداخلي على تنفيذ العمل حسب خطوات البرنامج المعتمد.	0.740	دالة عند 0.01
2	لدى المدققين الداخليين إلمام كافي بمعايير التدقيق الداخلي.	0.791	دالة عند 0.01
3	يحرص المدقق الداخلي على التحصيل العلمي المستمر لتطوير مهاراته.	0.792	دالة عند 0.01
4	يتمتع المدققين الداخليين كوحدة واحدة متكاملة بالمعرفة المهارات الكافية والخاصة بالمهنة .	0.855	دالة عند 0.01
5	يحرص المدقق الداخلي باستمرار على متابعة التطورات الحاصلة على معايير التدقيق الداخلي ويستند إليها عند أداء عمله.	0.817	دالة عند 0.01
6	يأخذ المدقق الداخلي في الاعتبار عند بذل العناية المهنية اللازمة، كفاءة وكفاية إدارة المخاطر والرقابة وعمليات التحكم في أنشطة البنك.	0.867	دالة عند 0.01
7	يحرص مدير التدقيق على تأمين التعميمات الملائمة للمرؤوسين في بداية كل عملية مراجعة.	0.704	دالة عند 0.01

r الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.325

r الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.418

ج- **الصدق الداخلي لفقرات البعد الثالث من المحور الأول: رقابة جودة التدقيق الداخلي.**

يبين جدول رقم (10) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الثالث من المحور الأول (رقابة جودة التدقيق الداخلي) والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)،حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 38 والتي تساوي 0.418، وبذلك تعتبر فقرات البعد الثالث من المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم (10)

الصدق الداخلي لفقرات البعد الثالث من المحور الأول (رقابة جودة التدقيق الداخلي)

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تتم عملية التقييم المستمر للمدقق الداخلي لبيان مدى الالتـــزام بمعـــايير التدقيق الداخلي.	0.682	دالة عند 0.01
2	يقوم المدقق الداخلي بتقويم الأداء باستخدام الموازنات التقديرية والتكاليف المعيارية.	0.766	دالة عند 0.01
3	يقوم المدقق الداخلي بالتحقق انسجام الأنظمـــة المطبقـــة مـــع الخطـــط والإجراءات والأنظمة.	0.693	دالة عند 0.01
4	تخضع نتائج أعمال إدارة التدقيق الداخلي للتقييم من قبل جهات خارجية بشكل دوري.	0.646	دالة عند 0.01
5	يقوم المدقق الداخلي بالتأكد من تطبيق المبـــادئ المحاســـبية المتعـــارف عليها.	0.674	دالة عند 0.01
6	يقوم المدقق الداخلي بتقييم العملية الإدارية بتقديم الخطط المعتمدة لتحقيق أهداف البنك.	0.695	دالة عند 0.01

r الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.325

r الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.418

ثانياً : **الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني:** مدى تطبيق معايير الأداء في البنوك الإســـلامية العاملة في غزة.

أ- **الصدق الداخلي لفقرات البعد الأول من المحور الثاني:** إدارة أنشطة التدقيق الداخلي.

يبين جدول رقم (11) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الأول من المحور الثاني (إدارة أنشطة التدقيق) والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينـــة دالة عند مستوى دلالة (0.05)،حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة اقـــل مـــن 0.05 وقيمـــة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 35 والتـــي تـــساوي 0.418، وبذلك تعتبر فقرات البعد الأول من المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم (11)

الصدق الداخلي لفقرات البعد الأول من المحور الثاني (إدارة أنشطة التدقيق الداخلي)

	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يقوم المدقق الداخلي بالتخطيط لكل عملية تدقيق على حدة وتقييم المخاطر.	0.811	دالة عند 0.01
2	يجب على المدقق الداخلي الحصول على معلومات مسبقة تستخدم كأساس لعملية التدقيق .	0.899	دالة عند 0.01
3	يجب على المدقق الداخلي دراسة النظام الداخلي وأوراق العمل الخاصة بمجال التدقيق الداخلي.	0.900	دالة عند 0.01
4	يقوم المدقق الداخلي بالتأكد من أن موارد التدقيق الداخلي مناسبة وكافية وموزعة بكفاءة .	0.905	دالة عند 0.01
5	يقوم المدقق الداخلي بالحصول على الموافقة اللازمة من الإدارة على خطة التدقيق.	0.874	دالة عند 0.01

r الجدولية عند درجة حرية (35) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.325

r الجدولية عند درجة حرية (35) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.418

ب- **الصدق الداخلي لفقرات البعد الثاني من المحور الثاني: تقييم وتطوير إدارة المخاطر.**

يبين جدول رقم (12) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الثاني من المحور الثاني (تقييم وتطوير إدارة المخاطر) والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)،حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 38 والتي تساوي 0.418، وبذلك تعتبر فقرات البعد الثاني من المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (12)

الصدق الداخلي لفقرات البعد الثاني من المحور الثاني (تقييم وتطوير إدارة المخاطر)

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يقوم المدقق الداخلي بالتأكد من ملائمة الأهداف والسياسات الموضوعة من قبل مجلس الإدارة وتحديد مدى تحقيق هذه الأهداف والسياسات وبيان الانحرافات والإبلاغ عنها.	0.770	دالة عند 0.01
2	يقوم المدقق الداخلي بالتحقق من أن النواحي الرقابية على السجلات والتقارير كافية وفعالة.	0.789	دالة عند 0.01
3	يقوم المدقق الداخلي بالتأكد من فعالية الوسائل المستخدمة في حماية الأصول.	0.779	دالة عند 0.01
4	يتأكد المدقق الداخلي من وجود ومطابقة الأصول مع السجلات بالجرد المفاجئ بشكل دوري .	0.823	دالة عند 0.01
5	يقوم المدقق الداخلي بالتأكد من قيام البنك بوضع معايير ومقاييس كافية لتحديد ما إذا كانت الأهداف والأغراض قد تم تحقيقها.	0.823	دالة عند 0.01
6	تساهم أنشطة التدقيق الداخلي في تطوير إدارة المخاطر وأنظمة الرقابة في البنك.	..758	دالة عند 0.01

r الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.325

r الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.418

ج- الصدق الداخلي لفقرات البعد الثالث من المحور الثاني: طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق.

يبين جدول رقم (13) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الثالث من المحور الثاني (طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق) والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)،حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 38 والتي تساوي 0.418، وبذلك تعتبر فقرات البعد الثالث من المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم (13)

الصدق الداخلي لفقرات البعد الثالث من المحور الثاني (طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق)

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تقوم إدارة التدقيق بتحديد أهداف النشاط الذي ستتم مراجعته والطرق التي يتم استخدامها.	0.805	دالة عند 0.01
2	يقوم المدققون الداخليون برفع تقارير عن نتائج التدقيق فور الانتهاء منها.	0.823	دالة عند 0.01
3	يتضمن التقرير النهائي عن عملية التدقيق الداخلي الرأي الشامل للمدقق الداخلي.	0.764	دالة عند 0.01
4	تتضمن التقارير أهداف عملية التدقيق.	0.806	دالة عند 0.01
5	يتم متابعة المشاكل التي تظهرها التقارير وتحتاج إلى متابعة سريعة وفورية.	0.657	دالة عند 0.01

r الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.325

r الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.418

د- **الصدق الداخلي لفقرات البعد الرابع من المحور الثاني: توصيل النتائج**

يبين جدول رقم (14) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الرابع من المحور الثاني (توصيل النتائج) والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)،حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 38 والتي تساوي 0.418، وبذلك تعتبر فقرات البعد الرابع من المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم (14)

الصدق الداخلي لفقرات البعد الرابع من المحور الثاني (توصيل النتائج) والدرجة الكلية للبعد

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يقوم المدققون الداخليون بتناقل نتائج التدقيق متضمنة أهداف ونتائج وتوصيات المهمة.	0.781	دالة عند 0.01
2	تقوم إدارة التدقيق الداخلي بوضع بعض القيود على توزيع نتائج التدقيق لجهات خارجية .	0.572	دالة عند 0.01
3	تقوم إدارة التدقيق الداخلي بإيصال نتائج عملية التدقيق إلى الجهات المناسبة.	0.845	دالة عند 0.01

r الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.325

r الجدولية عند درجة حرية (38) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.418

ثالثاً: **الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث:** المعوقات التي تحول دون تطبيق معايير التدقيق الداخلي.

يبين جدول رقم (15) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الرابع من المحور الثالث (المعوقات التي تحول دون تطبيق معايير التدقيق الداخلي) والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)،حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 35 والتي تساوي 0.418، وبذلك تعتبر فقرات المحور الثالث صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم (15)

الصدق الداخلي لفقرات القسم الثالث: معوقات التدقيق الداخلي

	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	عدم وجود إلزام قانوني بالالتزام بمعايير المراجعة الداخلية.	0.753	دالة عند 0.01
2	عدم وجود معايير مراجعة داخلية خاصة بالبنوك الإسلامية.	0.784	دالة عند 0.01
3	عدم وجود جهة أو لجنة مسؤولة عن الإشراف على التزام البنوك الإسلامية بمعايير التدقيق الداخلي.	0.688	دالة عند 0.01
4	انخفاض أهمية التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية.	0.777	دالة عند 0.01
5	ارتفاع تكاليف تطبيق معايير التدقيق الداخلي.	0.663	دالة عند 0.01
6	عدم وجود إدراك كافي لأهمية الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي.	0.724	دالة عند 0.01

r الجدولية عند درجة حرية (35) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.325

r الجدولية عند درجة حرية (35) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.418

يتضح من الجداول السابق أن جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05، 0.01) وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي يطمئن الباحث إلى أنها تقيس ما وضعت لأجله وأنها صالحة للتطبيق على عينة الدراسة.

صدق الاتساق البنائي:

وللتحقق من الصدق البنائي قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية لكل محور والجدولين (16+17) يوضحان ذلك:

الجدول رقم (16)

ارتباط كل بعد مع الدرجة الكلية للمحور الأول (معايير خاصة)

البعد	معامل الارتباط	استقلال	عناية	رقابة
معايير خاصة	1			
استقلال والموضوعية	0.842	1		
العناية المهنية	0.952	0.683	1	
رقابة جودة التدقيق الداخلي	0.912	0.618	0.864	1

r الجدولية عند درجة حرية (35) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.325

r الجدولية عند درجة حرية (35) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.418

يتضح من الجداول السابق أن جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالـــة (0.01) وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي يطمئن الباحث إلى أنها تقيس ما وضعت لأجله وأنها صالحة للتطبيق على عينة الدراسة.

الجدول رقم(17)

ارتباط كل بعد مع الدرجة الكلية للمحور الثاني (معايير الأداء)

الأبعاد	الدرجة الكلية للمحور	أنشطة	تقييم	طبيعة	توصيل
الدرجة الكلية للمحور	1				
إدارة أنشطة التدقيق الداخلي	0.840	1			
تقييم وتطوير إدارة المخاطر	0.758	0.481	1		
طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق	0.866	0.611	0.507	1	
توصيل النتائج	0.731	0.572	0.352	0.746	1

r الجدولية عند درجة حرية (35) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.325

r الجدولية عند درجة حرية (35) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.418

يتضح من الجداول السابق أن جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05، 0.01) وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي يطمئن الباحث إلى أنها تقيس ما وضعت لأجله وأنها صالحة للتطبيق على عينة الدراسة.

ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة أن الاستبانة تعطي نفس النتائج في حالة تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، وهذا يعني أن تكون النتائج التي تعطيها الاستبانة متقاربة إذا تم تكرار توزيعها على عينة الدراسة، وقد تم التحقق من الثبات من خلال طريقتي هما طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

1. طريقة التجزئة النصفية:

تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لكل بعد وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة التالية:

معامل الثبات = $\frac{2ر}{1+ر}$ حيث ر معامل الارتباط وقد بين جدول رقم (18) أن هناك معامل ثبات كبير نسبيا لفقرات الاستبيان، مما يطمئن الباحث من استخدام أداه الدراسة في عملية البحث.

الجدول رقم (18)

طريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات الإستبانة

البعد		عدد الفقرات	قبل التعديل	بعد التعديل
المحور الأول المعايير الخاصة	الاستقلالية والموضوعية	8	0.495	0.663
	العناية المهنية	7	0.844	0.855
	رقابة جودة التدقيق الداخلي	6	0.544	0.705
المحور الثاني معايير الأداء	إدارة أنشطة التدقيق الداخلي	5	0.888	0.917
	تقييم وتطوير إدارة المخاطر	6	0.819	0.901
	طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق	5	0.645	0.671
	توصيل النتائج	3	0.696	0.732
القسم الثالث	المعوقات	6	0.566	0.722

* تم استخدام معامل جتمان لأن النصفين غير متساويين.

يتضح من الجدول (16) أن معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية بعد التعديل تراوحت بين (0.663 – 0.917) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

1- طريقة ألفا كرونباخ:

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة كطريقة ثانية لقياس الثبات وقد يبين جدول رقم(19) أن معاملات ألفا كرونباخ جميعها فوق (0.493) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وتطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

جدول رقم (19)

يوضح معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستبانة

وكذلك للاستبانة ككل

البعد		عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
المحور الأول المعايير الخاصة	الاستقلالية والموضوعية	8	0.493
	العناية المهنية	7	0.902
	رقابة جودة التدقيق الداخلي	6	0.778
المحور الثاني معايير الأداء	إدارة أنشطة التدقيق الداخلي	5	0.924
	تقييم وتطوير إدارة المخاطر	6	0.883
	طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق	5	0.795
	توصيل النتائج	3	0.565
القسم الثالث	المعوقات	6	0.825

6.3:المعالجات الإحصائية:

تم تحليل الاستبانة من خلال برنامج SPSS الإحصائي وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

1- التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية

2- لإيجاد صدق الاتساق الداخلي للاستبانة تم استخدام معامل ارتباط بيرسون "pearson".

3- لإيجاد معامل ثبات الاستبانة تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتجزئة النصفية المتساوية، ومعادلة جتمان للتجزئة النصفية غير المتساوية، ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

1.4- مقدمة:

تم في هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تطبيق أدوات الدراسة، بالإضافة إلى تفسير ومناقشة ما تم التوصل إليه من نتائج من خلال التحقق من فروضها:

2.4: اختبار الفرضية الرئيسة الأولى:

لا تطبيق البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة المعايير الخاصة الواجب مراعاتها في أعمال التدقيق.

وتنقسم هذه الفرضية إلى ثلاثة أبعاد:

1.2.4: بعد الاستقلالية والموضوعية

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم بحساب التكرارات والمتوسطات والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الذي يقيس مدى توافر العناصر والمقومات الأساسية للتدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة.

حيث تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية واختبار T.test one sample للتعرف إلى ميل الفقرة نحو الإيجابية أو السلبية فالفقرة التي تميل إيجابياً نحو القبول هي الفقرة التي يوافق أفراد العينة على محتواها إذا كان المتوسط المحسوب من بيانات العينة أكبر من المتوسط المحايد "3" ومستوي الدلالة أقل من 0.05 والوزن النسبي أكبر من 60%، وتكون الفقرة مائلة نحو السلبية بمعني أن أفراد العينة لا يوافقون على محتواها إذا كان

الوسيط المحسوب من بيانات العينة أقل من الوسيط المحايد "3" ومستوي الدلالة أكبـــر من 0.05 والوزن النسبي أقل من 60% وتكون آراء العينة في الفقرة محايدة إذا كان مـــستوي الدلالة لها أكبر من 0.05 والجدول رقم (20) يوضح آراء أفراد مجتمع الدراسة.

الجدول رقم (20)

تحليل فقرات البعد الأول من المحور الأول الاستقلالية والموضوعية

م.	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط المحسوب	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة	الترتيب في المجال
1	يمنح مجلس الإدارة المدقق الداخلي صلاحيات كافية للقيام بأعماله بكفاءة وفعالية .	145	3.919	0.829	78.38	6.740	0.000	4
2	يتأكد مدير التدقيق الداخلي من إن موظفيه لا يدققون أعمال قام بها أقرباء لهم.	131	3.541	0.960	70.81	3.424	0.002	6
3	لا تؤثر العلاقات الشخصية بين موظفي البنك والمدقق الداخلي على عملية التدقيق.	96	2.595	1.040	51.89	-2.372	*0.023	8
4	يقوم المدقق الداخلي بعرض الحقائق التي أظهرها التدقيق بدون أي تأثير خارجي.	150	4.054	0.575	81.08	11.156	0.000	3
5	يملك المدقق الداخلي الحرية في اختيار الميادين والأنشطة التي يجب فحصها	158	4.270	0.652	85.41	11.853	0.000	2
6	تتبع إدارة التدقيق الداخلي لأعلى مستوى في الهيكل التنظيمي في البنك.	162	4.378	0.721	87.57	11.632	0.000	1
7	تضمن الإدارة العليا معالجة ملاحظات المدقق الداخلي واتخاذ الإجراءات المناسبة لتنفيذ الاقتراحات والتوصيات وتعاون الجهات التي يتم مراجعتها.	145	3.919	0.862	78.38	6.484	0.000	5
8	يحرص مدير التدقيق الداخلي على أن الموظفين المنتقلين من أقسام وإدارات أخرى إلى دائرة التدقيق الداخلي في البنك لا يدققون الآن ما أنجزوه في دوائرهم السابقة.	123	3.324	0.973	66.49	2.027	0.050	7
	المجموع	**1110**	**30.000**	**3.153**	**75.00**	**11.573**	**0.000**	

- **دالة لصالح المتوسط المحايد، أي أن الفقرة تميل نحو السلبية.**

من الجدول رقم (20) يمكن استخلاص ما يلي:

1. الفقرة رقم (6) احتلت المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره87.57% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعد هذا مؤشر على أن إدارة التدقيق الداخلي تتبع لأعلى مستوى في الهيكل التنظيمي في البنك.
2. الفقرة رقم (5) احتلت المرتبة الثانية في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره85.41% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعد هذا مؤشر على أن المدقق الداخلي يملك الحرية في اختيار الميادين والأنشطة التي يجب فحصها.
3. الفقرة رقم (8) احتلت المرتبة السابعة في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره66.49% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعد هذا مؤشر على أن مدير التدقيق الداخلي يحرص على أن الموظفين المنتقلين من أقسام وإدارات أخرى إلى دائرة التدقيق الداخلي في البنك لا يدققون الآن ما أنجزوه في دوائرهم السابقة.
4. الفقرة رقم (3) احتلت المرتبة الثامنة والأخيرة في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 51.89% عند مستوي دلالة 0.023 وهي أقل من 0.05، وهذا مؤشر على أن هناك ميل نحو السلبية حيث أنها أقل من المتوسط المحايد، ويعد هذا مؤشر على أن العلاقات الشخصية بين موظفي البنك والمدقق الداخلي لا تؤثر على عملية التدقيق.

بشكل عام يتبين أن الوزن النسبي لجميع فقرات هذا البعد يساوي 75% وهي اكبر من الوزن النسبي المحايد "60%" عند مستوي دلالة تساوي0.000 وهي أقل من 0.05 ويعد هذا

مؤشر علي استقلالية موضوعية المدقق الداخلي في البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة، وهـذا يتفق مع دراسة كلاً من (شحروري، 1998) و(شقورة، 2000) و(السلامي، 2005).

2.2.4: بعد العناية المهنية

الجدول رقم (21)

تحليل فقرات البعد الثاني من المحور الأول (العناية المهنية)

م.	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة	الترتيب في المجال
1	يشرف مدير التدقيق الداخلي على تنفيذ العمل حسب خطوات البرنامج المعتمد.	144	3.892	0.737	77.84	7.359	0.000	3
2	لدى المدققين الداخليين إلمام كافي بمعايير التدقيق الداخلي.	150	4.054	0.664	81.08	9.650	0.000	1
3	يحرص المدقق الداخلي على التحصيل العلمي المستمر لتطوير مهاراته.	139	3.757	0.723	75.14	6.368	0.000	4
4	يتمتع المدققين الداخليين كوحدة واحدة متكاملة بالمعرفة المهارات الكافية والخاصة بالمهنة .	138	3.730	0.732	74.59	6.063	0.000	5
5	يحرص المدقق الداخلي باستمرار على متابعة التطورات الحاصلة على معايير التدقيق الداخلي ويستند إليها عند أداء عمله.	134	3.622	0.893	72.43	4.235	0.000	7
6	يأخذ المدقق الداخلي في الاعتبار عند بذل العناية المهنية اللازمة، كفاءة وكفاية إدارة المخاطر والرقابة وعمليات التحكم في أنشطة البنك.	138	3.730	0.769	74.59	5.771	0.000	6
7	يحرص مدير التدقيق على تأمين التعميمات الملائمة للمرؤوسين في بداية كل عملية مراجعة.	149	4.027	0.600	80.54	10.407	0.000	2
	المجموع	**992**	**26.811**	**4.088**	**76.60**	**8.646**	**0.000**	

من الجدول رقم (21) يمكن استخلاص ما يلي:

1. الفقرة رقم (2) احتلت المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 81.08% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعد هذا مؤشر على أن لدى المدقق الداخلي إلمام مناسب بالمبادئ المحاسبية والمالية والضرائب وغيرها.
2. الفقرة رقم (7) احتلت المرتبة الثانية في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 80.54% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعد هذا مؤشر على أن مدير التدقيق يحرص على تأمين التعميمات الملائمة للمرؤوسين في بداية كل عملية مراجعة
3. الفقرة رقم (6) احتلت المرتبة السادسة في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 74.59% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعد هذا مؤشر على أن المدقق الداخلي يأخذ في الاعتبار عند بذل العناية المهنية اللازمة، كفاءة وكفاية إدارة المخاطر والرقابة وعمليات التحكم في أنشطة البنك.
4. الفقرة رقم (5) احتلت المرتبة السابعة والأخيرة في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 72.43% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعد هذا مؤشر على أن المدقق الداخلي يحرص باستمرار على متابعة التطورات الحاصلة على معايير التدقيق الداخلي ويستند إليها عند أداء عمله.

بشكل عام يتبين أن الوزن النسبي لجميع فقرات هذا البعد يساوي 76.60% وهي اكبر من الوزن النسبي المحايد "60% " ومستوى الدلالة تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05، ويعد هذا

مؤشر على أن المدققين الداخليين ويقومون ببذل العناية المهنية المعقولة عند عملية التدقيق الداخلي وهذا يتفق مع دراسة (شقورة،2000) و(السلامي ، 2005).

3.2.4: رقابة جودة التدقيق الداخلي

الجدول رقم (22)

تحليل فقرات البعد الثالث من المحور الأول (رقابة جودة التدقيق الداخلي)

م.	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة	الترتيب في المجال
1	تتم عملية التقييم المستمر للمدقق الداخلي لبيان مدى الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي.	137	3.703	0.845	74.05	5.056	0.000	4
2	يقوم المدقق الداخلي بتقويم الأداء باستخدام الموازنات التقديرية والتكاليف المعيارية.	129	3.486	0.804	69.73	3.683	0.001	6
3	يقوم المدقق الداخلي بالتحقق من انسجام الأنظمة المطبقة مع الخطط والإجراءات والأنظمة.	142	3.838	0.646	76.76	7.888	0.000	3
4	تخضع نتائج أعمال إدارة التدقيق الداخلي للتقييم من قبل جهات خارجية بشكل دوري.	147	3.973	0.552	79.46	10.720	0.000	1
5	يقوم المدقق الداخلي بالتأكد من تطبيق المبادئ المحاسبية المتعارف عليها.	146	3.946	0.621	78.92	9.263	0.000	2
6	يقوم المدقق الداخلي بتقييم العملية الإدارية بتقديم الخطط المعتمدة لتحقيق أهداف البنك.	132	3.568	0.728	71.35	4.742	0.000	5
	المجموع	**833**	**22.514**	**2.921**	**75.05**	**9.398**	**0.000**	

من الجدول رقم (22) يمكن استخلاص ما يلي:

1. الفقرة رقم (4) احتلت المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 79.64% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة

من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، يعد هذا مؤشر على أن نتائج أعمال إدارة التدقيق الداخلي تخضع للتقييم من قبل جهات خارجية بشكل دوري.

2. الفقرة رقم (5) احتلت المرتبة الثانية في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 78.92% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعد هذا مؤشر على أن المدقق الداخلي يقوم بالتأكد من تطبيق المبادئ المحاسبية المتعارف عليها.
3. الفقرة رقم (6) احتلت المرتبة الخامسة في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 71.35% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعد هذا مؤشر على أن المدقق الداخلي يقوم بالتأكد من تطبيق المبادئ المحاسبية المتعارف عليها.
4. الفقرة رقم (2) احتلت المرتبة السادسة والأخيرة في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 69.73% عند مستوي دلالة 0.001 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعد هذا مؤشر على أن المدقق الداخلي يقوم بتقويم الأداء باستخدام الموازنات التقديرية والتكاليف المعيارية.

بشكل عامة يتبين أن الوزن النسبي لجميع فقرات هذا البعد يساوي 75.05% وهي اكبر من الوزن النسبي المحايد "60%" ومستوى الدلالة تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 ويعد هذا مؤشر على أنه توجد رقابة من قبل المدققين الداخليين على جودة التدقيق الداخلي.

3.4: اختبار الفرضية الرئيسة الثانية:

لا تطبيق البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة معايير الأداء الواجب مراعاتها في أعمال التدقيق.

وتنقسم هذه الفرضية إلى أربعة أبعاد:

1.3.4: البعد الأول : إدارة أنشطة التدقيق الداخلي:

الجدول رقم (23)

تحليل فقرات البعد الأول من المحور الثاني (إدارة أنشطة التدقيق الداخلي)

م.	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة	الترتيب في المجال
1	يقوم المدقق الداخلي بالتخطيط لكل عملية تدقيق على حدة وتقييم المخاطر.	132	3.568	0.801	71.35	4.312	0.000	5
2	يجب على المدقق الداخلي الحصول على معلومات مسبقة تستخدم كأساس لعملية التدقيق .	143	3.865	0.713	77.30	7.374	0.000	4
3	يجب على المدقق الداخلي دراسة النظام الداخلي وأوراق العمل الخاصة بمجال التدقيق الداخلي.	150	4.054	0.705	81.08	9.095	0.000	2
4	يقوم المدقق الداخلي بالتأكد من أن موارد التدقيق الداخلي مناسبة وكافية وموزعة بكفاءة .	147	3.973	0.763	79.46	7.754	0.000	3
5	يقوم المدقق الداخلي بالحصول على الموافقة اللازمة من الإدارة على خطة التدقيق.	151	4.081	0.759	81.62	8.660	0.000	1
	المجموع	**723**	**19.541**	**3.280**	**78.16**	**8.422**	**0.000**	

من الجدول رقم (23) يمكن استخلاص ما يلي:

1. الفقرة رقم (5) احتلت المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 81.61% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 هذا يعني أن هناك موافقة من

قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، يعد هذا مؤشر على أن المدقق الداخلي يقوم بالاتصال بالإدارة العليا وإبلاغها بالخطط والحصول على الموافقة منها.

2. الفقرة رقم (3) احتلت المرتبة الثانية في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 81.08% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من
3. الفقرة رقم (2) احتلت المرتبة الرابعة في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 77.30% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعد هذا مؤشر على أن المدقق الداخلي يحصل على معلومات مسبقة تستخدم كأساس لعملية التدقيق.
4. الفقرة رقم (1) احتلت المرتبة الخامسة والأخيرة في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 71.35% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 هذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعد هذا مؤشر على أن المدقق الداخلي يقوم بوضع خطة لكل عملية تدقيق على حده وتقييم المخاطر وذلك لتحديد أولويات نشاط التدقيق المتفقة مع أهداف المنشأة.

وبشكل عام يتبين أن الوزن النسبي لجميع فقرات هذا البعد يساوي 78.16% وهو اكبر من الوزن النسبي المحايد "60%" ومستوى الدلالة تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 مما يدل على أن المدقق الداخلي يدير أنشطة التدقيق بشكل جيد حيث يقوم بوضع الخطط بناء على معلومات مسبقة لكل عمليه تدقيق بعد أخذ الموافقة عليها من الإدارة العليا وهذا يتفق مع دراسة (شحروري، 1998).

2.3. 4: البعد الثاني: تقييم وتطوير إدارة المخاطر

الجدول رقم (24)

تحليل فقرات البعد الثاني من المحور الثاني (تقييم وتطوير إدارة المخاطر)

م.	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة	الترتيب في المجال
1	يقوم المدقق الداخلي بالتأكد من ملائمة الأهداف والسياسات الموضوعة من قبل مجلس الإدارة وتحديد مدى تحقيق هذه الأهداف والسياسات وبيان الانحرافات والإبلاغ عنها.	140	3.784	0.947	75.68	5.036	0.000	6
2	يقوم المدقق الداخلي بالتحقق من أن النواحي الرقابية على السجلات والتقارير كافية وفعالة.	155	4.189	0.616	83.78	11.736	0.000	2
3	يقوم المدقق الداخلي بالتأكد من فعالية الوسائل المستخدمة في حماية الأصول.	155	4.189	0.569	83.78	12.702	0.000	3
4	يتأكد المدقق الداخلي من وجود ومطابقة الأصول مع السجلات بالجرد المفاجئ بشكل دوري .	158	4.270	0.693	85.41	11.147	0.000	1
5	يقوم المدقق الداخلي بالتأكد من قيام البنك بوضع معايير ومقاييس كافية لتحديد ما إذا كانت الأهداف والأغراض قد تم تحقيقها.	145	3.919	0.759	78.38	7.361	0.000	5
6	تساهم أنشطة التدقيق الداخلي في تطوير إدارة المخاطر وأنظمة الرقابة في البنك.	152	4.108	0.843	82.16	7.998	0.000	4
	المجموع	**905**	**24.459**	**3.571**	**81.53**	**11.002**	**0.000**	

من الجدول رقم (24) يمكن استخلاص ما يلي:

1. الفقرة رقم (4) احتلت المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره85.41% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك

موافقة بشدة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، يعد هذا مؤشر على أن المدقق الداخلي يتأكد من وجود ومطابقة الأصول مع السجلات بالجرد المفاجئ بشكل دوري.

2. الفقرة رقم (2) احتلت المرتبة الثانية في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 83.78% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعد هذا مؤشر على أن المدقق الداخلي يقوم بالتحقق من أن النواحي الرقابية على السجلات والتقارير كافية وفعالة.
3. الفقرة رقم (5) احتلت المرتبة الخامسة في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 78.38% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعد هذا مؤشر على أن المدقق الداخلي يقوم بالتأكد من قيام البنك بوضع معايير ومقاييس كافية لتحديد ما إذا كانت الأهداف والأغراض قد تم تحقيقها.
4. الفقرة رقم (1) احتلت المرتبة السادسة والأخيرة في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 75.68% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، يعد هذا مؤشر على أن المدقق الداخلي يقوم بالتأكد من ملائمة الأهداف والسياسات الموضوعة من قبل مجلس الإدارة ويحدد مدى تحقيق هذه الأهداف والسياسات وبيان الانحرافات والإبلاغ عنها.

وبشكل عام يتبين أن الوزن النسبي لجميع فقرات هذا البعد يساوي 81.53% وهي اكبر من الوزن النسبي المحايد "60% " ومستوى الدلالة تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 ويعد هذا مؤشر على أن المدقق الداخلي يقوم بتقييم وتطوير إدارة المخاطر.

3.3.4: البعد الثالث: : طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق:

الجدول رقم (25)

تحليل فقرات البعد الثالث من المحور الثاني (طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق)

م.	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة	الترتيب في المجال
1	تقوم إدارة التدقيق بتحديد أهداف النشاط الذي ستتم مراجعته والطرق التي يتم استخدامها.	146	3.946	0.468	78.92	12.289	0.000	3
2	يقوم المدققين الداخليين برفع التقارير عن نتائج التدقيق فور الانتهاء منها.	150	4.054	0.780	81.08	10.980	0.000	2
3	يتضمن التقرير النهائي عن عملية التدقيق الداخلي الرأي الشامل للمدقق الداخلي.	144	3.892	0.843	77.84	8.222	0.000	4
4	تتضمن التقارير أهداف عملية التدقيق.	152	4.108	0.614	82.16	6.438	0.000	1
5	يتم متابعة المشاكل التي تظهرها التقارير وتحتاج إلى متابعة سريعة وفورية.	143	3.865	0.948	77.30	10.980	0.000	5
	المجموع	**735**	**19.865**	**2.781**	**79.46**	**10.643**	**0.000**	

من الجدول رقم (25) يمكن استخلاص ما يلي:

1. الفقرة رقم (4) احتلت المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 82.16% عند مستوي دلالة 0.000 هي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، يعد هذا مؤشر على أن تقارير المدقق الداخلي تتضمن أهداف عملية التدقيق.
2. الفقرة رقم (2) احتلت المرتبة الثانية في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 81.08% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من

قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعد هذا مؤشر على أن المدققين الداخليين يقومـــون برفع التقارير عن نتائج التدقيق فور الانتهاء منها.

3. الفقرة رقم (3) احتلت المرتبة الرابعة في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نـــسبي قـــدره 77.84% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعد هذا مؤشر على أن التقرير النهائي عـــن عمليـــة التدقيق الداخلي يتضمن الرأي الشامل للمدقق الداخلي.
4. الفقرة رقم (5) احتلت المرتبة الخامسة والأخيرة في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 77.30% عند مستوي دلالة 0.000 هي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، يعد هذا مؤشر على أن المدقق الداخلي يقوم بمتابعة المشاكل التي تظهرها التقارير وتحتاج إلى متابعة سريعة وفورية.

بشكل عام يتبين أن الوزن النسبي يساوي 79.46 أكبر من الوزن النسبي المحايد "60%" ومستوى الدلالة تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 يعد هذا مؤشر على أن هناك تخطيط وتنفيذ لعملية التدقيق .

4.3.4: البعد الرابع: توصيل النتائج

الجدول رقم (26)

تحليل فقرات البعد الرابع من المحور الثاني (توصيل النتائج)

م.	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة	الترتيب في المجال
1	يقوم المدققين الداخليين بتناقل نتائج التدقيق متضمنة أهداف ونتائج وتوصيات المهمة.	138	3.730	0.804	74.59	5.518	0.000	2
2	تقوم إدارة التدقيق الداخلي بوضع بعض القيود على توزيع نتائج التدقيق لجهات خارجية .	133	3.595	0.896	71.89	4.035	0.000	3
3	تقوم إدارة التدقيق الداخلي بإيصال نتائج عملية التدقيق إلى الجهات المناسبة.	143	3.865	0.948	77.30	5.552	0.000	1
	المجموع	**414**	**11.189**	**1.941**	**74.59**	**6.859**	**0.000**	

من الجدول رقم (26) يمكن استخلاص ما يلي:

1. الفقرة رقم (3) احتلت المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 77.30% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، يعد هذا مؤشر على أن إدارة التدقيق الداخلي تقوم بإيصال نتائج عملية التدقيق إلى الجهات المناسبة.
2. الفقرة رقم (1) احتلت المرتبة الثانية في ترتيب فقرات هذا البعد بوزن نسبي قدره 74.59% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، يعد هذا مؤشر على أن المدققين الداخليين يتناقلون نتائج التدقيق والتي تتضمن الأهداف والنتائج والتوصيات المهمة.

3. الفقرة رقم (2) احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره 71.89% عند مستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعد هذا مؤشر على أن إدارة التدقيق الداخلي تقوم بوضع بعض القيود على توزيع نتائج التدقيق لجهات خارجية.

وبشكل عام يتبين أن الوزن النسبي يساوي 74.59% وهو اكبر من الوزن النسبي المحايد "60%" و مستوى الدلالة تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 وهذا مؤشر على أن المدققين الداخليين يرفعون تقاريرهم عن نتائج عملية التدقيق فور الانتهاء منها وهذا يتفق مع دراسة (السلامي، 2005).

ولإجمال النتائج في الجدول رقم (27) المتعلقة بالفرضية الأولي والتي تنص على "يتم تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة"

الجدول رقم (27)

إجمالي تحليل جميع المحاور

رقم الفقرة	عدد الفقرات	مجموع الدرجات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة	الترتيب
الاستقلالية والموضوعية	8	1110	30.000	3.153	75.00	11.573	0.000	6
العناية المهنية	7	992	26.811	4.088	76.60	8.646	0.000	4
رقابة جودة التدقيق الداخلي	6	833	22.514	2.921	75.05	9.398	0.000	5
المحور الأول المعايير الخاصة	21	2935	79.324	9.211	75.55	10.781	0.000	
إدارة أنشطة التدقيق الداخلي	5	723	19.541	3.280	78.16	8.422	0.000	3
تقييم وتطوير إدارة المخاطر	6	905	24.459	3.571	81.53	11.002	0.000	1
طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق	5	735	19.865	2.781	79.46	10.643	0.000	2
توصيل النتائج	3	414	11.189	1.941	74.59	6.859	0.000	7
المحور الثاني معايير الأداء	19	2777	75.054	9.291	78.435	11.819	0.000	
الإجمالي	**40**	**5712**	**154.378**	**17.772**	**76.99**	**11.766**	**0.000**	

يتضح من الجدول رقم (27) أن:

بُعد تقييم وتطوير إدارة المخاطر احتل المرتبة الأولي بوزن نسبي (81.53%) وبعد تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق احتل المرتبة الثانية بوزن نسبي (79.46%)، وبعد إدارة أنشطة التدقيق الداخلي احتل المرتبة الثالثة بوزن نسبي (78.16%)، وبعد العناية المهنية احتل المرتبة الرابعة بوزن نسبي (76.60%)، وبعد رقابة جودة التدقيق الداخلي احتل المرتبة الخامسة بوزن

نسبي (75.05%)، وبعد الاستقلالية والموضوعية احتل المرتبة السادسة بوزن نسبي (75.00%)، وبعد توصيل النتائج احتل المرتبة السابعة والأخيرة بوزن نسبي (74.59%).

ويتبين أن نسبة تطبيق البنوك الإسلامية في قطاع غزة للمعايير الخاصة بلغت (75.55%)، وهذا يعني أن درجة التطبيق جيدةً ولكن غير كافية ويلاحظ أن هناك تفاوت في نسبة تطبيق أبعاد المعايير الخاصة، فقد احتل بعد العناية المهنية المرتبة الأولي بوزن نسبي (76.60%)، واحتل بعد الاستقلالية والموضوعية المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (75.00%).

ويتبين أيضاً أن نسبة تطبيق البنوك الإسلامية في قطاع غزة لمعايير الأداء بلغت (76.99%) وهذه النسبة جيدة ولكن غير كافية على الرغم من أنها أكثر تطبيقاً من المعايير الخاصة ويلاحظ أن هناك تفاوت في نسبة تطبيق أبعاد معايير الأداء، فقد احتل بعد تقييم وتطوير إدارة المخاطر المرتبة الأولى بوزن نسبي(81.53 %)، واحتل بعد توصيل النتائج المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (74.59 %) وهذا يتفق مع دراسة (شحروري، 1998).

بشكل عامة يتبين أن الوزن النسبي لجميع الأبعاد يساوي 76.99% وهو اكبر من الوزن النسبي المحايد "60% " و مستوى الدلالة تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 أي نقبل الفرضية مما يدل على أن هناك تطبيق لمعايير التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية بنسبة 76.99% وهذه النسبة جيدة ولكن غير كافية ويعزي الباحث ذلك لعدم وجود اهتمام كبير من قبل إدارة البنوك بالتدقيق الداخلي وكذلك عدم وجود رقابة كافية تلزم البنوك بتطبيق معايير التدقيق وعدم وجود معايير خاصة بالبنوك الإسلامية وأن عدد من المدققين غير متخصصين وليس لديهم فهم ومعرفة كافية بمعايير التدقيق وهذا يتفق مع دراسة (السلامي، 2005) و(شقورة، 2000).

وبهذا يكون الباحث قد تحقق من صحة الفرضية الأولي والتي نصت على: يتم تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة.

4.4: اختبار الفرضية الرئيسة الثالثة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى المتغيرات الشخصية (المؤهل العلمي – التخصص المهني – المركز الوظيفي – عدد سنوات الخبرة، الحصول على شهادة مهنية)"

ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية التالية:

1.4.4:الفرضية الفرعية الأولي:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى المؤهل العلمي"

لإختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحاديOne Way ANOVA لاختبار الفروق بين إجابات المبحوثين والجدول التالي رقم (28) يبين ذلك.

الجدول رقم (28)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى المؤهل العلمي

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة المعنوية	مستوى الدلالة
الاستقلالية والموضوعية	بين المجموعات	1.259	2	0.630	0.060	0.942	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	356.741	34	10.492			
	المجموع الكلي	358.000	36				
العناية المهنية	بين المجموعات	0.713	2	0.356	0.020	0.980	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	600.963	34	17.675			
	المجموع الكلي	601.676	36				
رقابة جودة التدقيق الداخلي	بين المجموعات	11.688	2	5.844	0.672	0.517	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	295.556	34	8.693			
	المجموع الكلي	307.243	36				
القسم الأول المعايير الخاصة	بين المجموعات	7.219	2	3.610	0.040	0.961	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	3046.889	34	89.614			
	المجموع الكلي	3054.108	36				
إدارة أنشطة التدقيق الداخلي	بين المجموعات	4.004	2	2.002	0.178	0.838	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	383.185	34	11.270			
	المجموع الكلي	387.189	36				
تقييم وتطوير إدارة المخاطر	بين المجموعات	12.448	2	6.224	0.474	0.627	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	446.741	34	13.139			
	المجموع الكلي	459.189	36				
طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق	بين المجموعات	4.917	2	2.458	0.306	0.739	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	273.407	34	8.041			
	المجموع الكلي	278.324	36				
توصيل النتائج	بين المجموعات	0.713	2	0.356	0.090	0.914	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	134.963	34	3.969			
	المجموع الكلي	135.676	36				
القسم الثاني معايير الأداء	بين المجموعات	2.707	2	1.353	0.015	0.985	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	3105.185	34	91.329			
	المجموع الكلي	3107.892	36				

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (2،36) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.26

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (2،36) وعند مستوى دلالة (0.01) = 5.25

يبين الجدول رقم (28) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة، وكذلك مستوي الدلالة لكل محور أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود فروق بين إجابات المبحوثين تعزى لمتغير المؤهل العلمي وبهذا نقبل الفرضية القائلة بأنة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى المؤهل العلمي، ويعزى الباحث ذلك لأن جميع أفراد العينة مؤهلهم العلمي بكالوريوس وماجستير ودكتوراه وهذا يتفق مع دراسة (العفيفي،2009) و(السلامي،2005) و(المغني، 2003).

2.4.4:الفرضية الفرعية الثانية:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى التخصص المهني"

لإختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لاختبار الفروق بين إجابات المبحوثين.

الجدول رقم (29)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى التخصص المهني

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة المعنوية	مستوى الدلالة
الاستقلالية والموضوعية	بين المجموعات	17.546	2	8.773	0.876	0.426	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	340.454	34	10.013			
	المجموع الكلي	358.000	36				
العناية المهنية	بين المجموعات	47.181	2	23.590	1.446	0.250	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	554.495	34	16.309			
	المجموع الكلي	601.676	36				
رقابة جودة التدقيق الداخلي	بين المجموعات	20.282	2	10.141	1.202	0.313	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	286.962	34	8.440			
	المجموع الكلي	307.243	36				
القسم الأول المعايير الخاصة	بين المجموعات	235.321	2	117.660	1.419	0.256	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	2818.787	34	82.906			
	المجموع الكلي	3054.108	36				
إدارة أنشطة التدقيق الداخلي	بين المجموعات	40.171	2	20.086	1.968	0.155	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	347.018	34	10.206			
	المجموع الكلي	387.189	36				
تقييم وتطوير إدارة المخاطر	بين المجموعات	102.594	2	51.297	4.891	0.014	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	356.595	34	10.488			
	المجموع الكلي	459.189	36				
طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق	بين المجموعات	4.406	2	2.203	0.273	0.762	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	273.918	34	8.056			
	المجموع الكلي	278.324	36				
توصيل النتائج	بين المجموعات	3.376	2	1.688	0.434	0.652	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	132.300	34	3.891			
	المجموع الكلي	135.676	36				
القسم الثاني معايير الأداء	بين المجموعات	193.297	2	96.649	1.127	0.336	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	2914.595	34	85.723			
	المجموع الكلي	3107.892	36				

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (2،36) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.26

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (2،36) وعند مستوى دلالة (0.01) = 5.25

يتضح من الجدول رقم (29) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة وكذالك مستوي الدلالة لكل محور أكبر من 0.05 عدا بعد تقييم وتطوير إدارة المخاطر مما يعني عدم وجود فروق بين إجابات المبحوثين تعزى لمتغير التخصص المهني وبهذا نقبل الفرضية القائلة بأنة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى التخصص المهني ويعزى الباحث ذلك لوجود نسبة كبيرة من المدققين الداخلين متخصصين حيث بلغت نسبة المحاسبين في عينة الدراسة 70%، إلا أنه وجد أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) وكذالك مستوي الدلالة أصغر من 0.05 في بعد *تقييم وتطوير إدارة المخاطر* أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تطبيق معيار " تقييم وتطوير إدارة المخاطر" تعزى لمتغير التخصص المهني وللتعرف إلى اتجاه الفروق قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه البعدي والجدول (30) يوضح ذلك:

الجدول رقم (30)

نتائج اختبار شيفيه Scheffe Test للتعرف إلى اتجاه الفروق ودلالتها

في بعد تقييم وتطوير إدارة المخاطر

التخصص	محاسبة م=25.538	إدارة م=21.667	اقتصاد م=22.200
محاسبة: م=25.538	—	—	—
إدارة: م=21.667	*3.872	—	—
اقتصاد:م= 22.200	3.338	0.533	—

* دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من جدول رقم (30) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تخصص المحاسبة والإدارة لصالح تخصص المحاسبة، ولم تتضح فروق بين التخصصات الأخرى ويعزى الباحث ذلك لأن المحاسب على علم أكثر من باقي التخصصات بمعايير التدقيق.

3.4.4:الفرضية الفرعية الثالثة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى المركز الوظيفي"

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لاختبار الفروق بين إجابات المبحوثين.

والجدول (31) يوضح ذلك:

الجدول رقم(31)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى المركز الوظيفي

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة المعنوية	مستوى الدلالة
الاستقلالية والموضوعية	بين المجموعات	29.680	3	9.893	0.994	0.408	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	328.320	33	9.949			
	المجموع الكلي	358.000	36				
العناية المهنية	بين المجموعات	81.426	3	27.142	1.722	0.182	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	520.250	33	15.765			
	المجموع الكلي	601.676	36				
رقابة جودة التدقيق الداخلي	بين المجموعات	31.859	3	10.620	1.273	0.300	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	275.384	33	8.345			
	المجموع الكلي	307.243	36				
القسم الأول المعايير الخاصة	بين المجموعات	388.576	3	129.525	1.604	0.207	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	2665.532	33	80.774			
	المجموع الكلي	3054.108	36				
إدارة أنشطة التدقيق الداخلي	بين المجموعات	9.857	3	3.286	0.287	0.834	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	377.332	33	11.434			
	المجموع الكلي	387.189	36				
تقييم وتطوير إدارة المخاطر	بين المجموعات	68.187	3	22.729	1.918	0.146	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	391.002	33	11.849			
	المجموع الكلي	459.189	36				
طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق	بين المجموعات	16.268	3	5.423	0.683	0.569	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	262.057	33	7.941			
	المجموع الكلي	278.324	36				
توصيل النتائج	بين المجموعات	1.155	3	0.385	0.094	0.963	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	134.520	33	4.076			
	المجموع الكلي	135.676	36				
القسم الثاني معايير الأداء	بين المجموعات	190.571	3	63.524	0.719	0.548	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	2917.320	33	88.404			
	المجموع الكلي	3107.892	36				

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (2،36) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.86

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (2،36) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.38

يتضح من الجدول رقم (31) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة، وكذلك مستوي الدلالة لكل محور أكبر من 0.05 مما يعني عدم وجود فروق بين إجابات المبحوثين تعزى لمتغير المركز

الوظيفي وبهذا نقبل الفرضية القائلة بأنة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى المركز الوظيفي وهذا يتفق مع دراسة (العفيفي، 2009) و(المغني، 2003) و(شحروري، 1998).

4.4.4:الفرضية الفرعية الرابعة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة"

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لاختبار الفروق بين إجابات المبحوثين.

والجدول (32) يوضح ذلك.

الجدول رقم (32)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة المعنوية	مستوى الدلالة
الاستقلالية والموضوعية	بين المجموعات	22.400	3	7.467	0.734	0.539	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	335.600	33	10.170			
	المجموع الكلي	358.000	36				
العناية المهنية	بين المجموعات	61.687	3	20.562	1.257	0.305	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	539.989	33	16.363			
	المجموع الكلي	601.676	36				
رقابة جودة التدقيق الداخلي	بين المجموعات	15.338	3	5.113	0.578	0.634	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	291.906	33	8.846			
	المجموع الكلي	307.243	36				
القسم الأول المعايير الخاصة	بين المجموعات	261.591	3	87.197	1.030	0.392	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	2792.517	33	84.622			
	المجموع الكلي	3054.108	36				
إدارة أنشطة التدقيق الداخلي	بين المجموعات	2.234	3	0.745	0.064	0.979	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	384.956	33	11.665			
	المجموع الكلي	387.189	36				
تقييم وتطوير إدارة المخاطر	بين المجموعات	69.339	3	23.113	1.956	0.140	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	389.850	33	11.814			
	المجموع الكلي	459.189	36				
طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق	بين المجموعات	3.952	3	1.317	0.158	0.923	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	274.372	33	8.314			
	المجموع الكلي	278.324	36				
توصيل النتائج	بين المجموعات	3.742	3	1.247	0.312	0.817	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	131.933	33	3.998			
	المجموع الكلي	135.676	36				
القسم الثاني معايير الأداء	بين المجموعات	87.903	3	29.301	0.320	0.811	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	3019.989	33	91.515			
	المجموع الكلي	3107.892	36				

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (3،36) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.86

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (3،36) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.38

يتضح من الجدول رقم (32) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة، وكذلك مستوي الدلالة لكل محور أكبر من 0.05 مما يعني عدم وجود فروق بين إجابات المبحوثين تعزى لمتغير سنوات الخبرة وبهذا نقبل الفرضية القائلة بأنة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة

5.4.4: الفرضية الفرعية الخامسة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى الشهادات المهنية"

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لاختبار الفروق بين إجابات المبحوثين .

والجدول (33) يوضح ذلك:

الجدول رقم (33)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى الشهادات المهنية

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة المعنوية	مستوى الدلالة
الاستقلالية والموضوعية	بين المجموعات	22.667	2	11.333	1.149	0.329	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	335.333	34	9.863			
	المجموع الكلي	358.000	36				
العناية المهنية	بين المجموعات	18.776	2	9.388	0.548	0.583	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	582.900	34	17.144			
	المجموع الكلي	601.676	36				
رقابة جودة التدقيق الداخلي	بين المجموعات	27.677	2	13.838	1.683	0.201	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	279.567	34	8.223			
	المجموع الكلي	307.243	36				
القسم الأول المعايير الخاصة	بين المجموعات	152.108	2	76.054	0.891	0.420	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	2902.000	34	85.353			
	المجموع الكلي	3054.108	36				
إدارة أنشطة التدقيق الداخلي	بين المجموعات	19.089	2	9.545	0.882	0.423	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	368.100	34	10.826			
	المجموع الكلي	387.189	36				
تقييم وتطوير إدارة المخاطر	بين المجموعات	8.456	2	4.228	0.319	0.729	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	450.733	34	13.257			
	المجموع الكلي	459.189	36				
طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق	بين المجموعات	5.799	2	2.900	0.362	0.699	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	272.525	34	8.015			
	المجموع الكلي	278.324	36				
توصيل النتائج	بين المجموعات	1.051	2	0.525	0.133	0.876	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	134.625	34	3.960			
	المجموع الكلي	135.676	36				
القسم الثاني معايير الأداء	بين المجموعات	95.892	2	47.946	0.541	0.587	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	3012.000	34	88.588			
	المجموع الكلي	3107.892	36				

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (2،36) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.26

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (2،36) وعند مستوى دلالة (0.01) = 5.25

يتضح من الجدول رقم(33) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة، وكذلك مستوي الدلالة لكل محور أكبر من 0.05 ، مما يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين

حول مدى التزام البنوك الإسلامية العاملة بقطاع غزة بتطبيق معايير التدقيق الداخلي تعزى إلى الشهادات المهنية.

5.4: اختبار الفرضية الرئيسة الرابعة:

"توجد بعض المعوقات التي تحول دون الالتزام بتطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب التكرارات والمتوسطات والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد والجدول (34) يوضح ذلك:

الجدول رقم (34)

نتائج اختبار الفرضية الثالثة المتعلقة بمعوقات تطبيق معايير التدقيق

م.	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "T"	قيمة المعنوية	الترتيب في المجال
1	عدم وجود إلزام قانوني بالالتزام بمعايير المراجعة الداخلية.	102	2.757	1.065	55.14	-1.390	0.173	1
2	عدم وجود معايير مراجعة داخلية خاصة بالبنوك الإسلامية.	95	2.568	0.867	51.35	-3.033	0.004	3
3	عدم وجود جهة أو لجنة مسؤولة عن الإشراف على التزام البنوك الإسلامية بمعايير التدقيق الداخلي.	101	2.730	0.902	54.59	-1.822	0.077	2
4	انخفاض أهمية التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية.	85	2.297	1.024	45.95	-4.175	0.000	6
5	ارتفاع تكاليف تطبيق معايير التدقيق الداخلي.	94	2.541	0.931	50.81	-3.003	0.005	4
6	عدم وجود إدراك كافي لأهمية الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي.	91	2.459	0.989	49.19	-3.326	0.002	5
	إجمالي المعوقات	**568**	**15.351**	**4.231**	**51.17**	**-3.808**	**0.001**	

يتضح من الجدول (34) أن المعوقات قد ترتبت على الوجه التالي:

- الفقرة رقم (1) والتي تنص على " عدم وجود إلـــزام قـــانوني بـــالالتزام بمعـــايير المراجعة الداخلية" احتل المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (55.14%).
- الفقرة رقم (3) والتي تنص على " عدم وجود جهة أو لجنة مسؤولة عن الإشـــراف على التزام البنوك الإسلامية بمعايير التدقيق الداخلي " احتل المرتبة الثانية بـــوزن نسبي قدره (54.59%).
- الفقرة رقم (2) والتي تنص على " عدم وجود معايير مراجعة داخلية خاصة بالبنوك الإسلامية" احتل المرتبة الثالثة بوزن نسبي قدره (51.35%).
- الفقرة رقم (5) والتي تنص على " ارتفاع تكاليف تطبيق معايير التـــدقيق الـــداخلي" احتل المرتبة الرابعة بوزن نسبي قدره (50.81%).
- الفقرة رقم (6) والتي تنص على " عدم وجود إدراك كافي لأهمية الالتزام بمعـــايير التدقيق الداخلي. " احتل المرتبة الخامسة بوزن نسبي قدره (49.19%).
- الفقرة رقم (4) والتي تنص على " انخفاض أهمية التدقيق الـــداخلي فـــي البنـــوك الإسلامية" احتل المرتبة السادسة بوزن نسبي قدره (45.95%).

بشكل عامة يتبين أن الوزن النسبي لجميع الأبعاد يساوي 51.17% وهي أصـــغر مـــن الوزن النسبي المحايد " 60% " و مستوى الدلالة تساوي 0.001 وهي اقل من 0.05 مما يـــدل على قبول الفرضية وأنه توجد بعض المعوقات التي تحول دون الالتزام بتطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة.

الفصـــــل الخـــامس

النتـــــائـــج والتـــوصيـــات والدراسات المستقبلية

1.5: النتائج

في ضوء التحليل السابق تم التوصل إلى النتائج التالية:

- ❖ أوضحت الدراسة أن البنوك الإسلامية تطبق معايير التدقيق الداخلي بدرجة غير كافية.
- ❖ هناك تفاوت في تطبيق معايير الأداء حيث كانت جميعها تتراوح ما بين الجيدة و المتوسطة .
- ❖ أظهرت الدراسة أن البنوك الإسلامية تطبق المعايير الخاصة للتدقيق الداخلي بدرجة جيدة .
- ❖ أظهرت الدراسة أن البنوك الإسلامية تطبق المعايير الخاصة المتعلقة بالاستقلالية والموضوعية بدرجة جيدة ولكن تحتاج إلى تعزيز فى الجوانب التالية:
  - وجود تأثير للعلاقات الشخصية بين موظفي البنك والمدقق الداخلي على عملية التدقيق مما يضعف استقلاليته.
  - عدم التزام الموظفين المنقولين من بعض الجهات إلى دائرة التدقيق بما تقتضي به الأصول المهنية بشأن عدم تدقيق ما سبق أداءه من أعمال في دوائرهم المنقولين منها.
- ❖ لوحظ وجود تفاوت في تطبيقات بذل العناية المهنية من قبل المدققين الداخليين مما يستوجب الأمر مراعاة الأصول المهنية والعلمية في هذا الخصوص وخاصةً:
  - متابعة التطورات الحاصلة على معايير التدقيق الداخلي.
  - الأخذ في الاعتبار عند بذل العناية المهنية كفاءة إدارة المخاطر والرقابة.
- ❖ أظهرت الدراسة أن مدى التزام المدققين الداخليين بتطبيق معايير التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية لا يختلف باختلاف المتغيرات الشخصية للمدقق الداخلي (المؤهل

العلمي – المركز الوظيفي– سنوات الخبرة – الشهادات المهنية) باستثناء ما يتعلق بتقييم وتطوير إدارة المخاطر لوحظ وجود فروق لصالح تخصص لمحاسبة ويرجع ذلـــك لأن المحاسب لدية معرفة أكثر من غيرة بمعايير التدقيق.

- ❖ هناك معوقات تعيق تطبيق معايير التدقيق الداخلي تتعلق بالجانـــب القـــانوني والإداري وهذا يستوجب جود إلزام قانوني يلزم البنوك بالالتزام بتطبيق معايير التدقيق الداخلية و جهة تشرف على ذلك.
- ❖ وجود معوقات فعلية تتعلق بتطبيق معايير التدقيق الداخلي بشكل تام بسبب:
  - عدم وجود معايير تدقيق داخلية خاصة بالبنوك الإسلامية.
  - ارتفاع تكاليف تطبيق معايير التدقيق الداخلي.
  - عدم وجود إدراك كافي لأهمية الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي.
  - انخفاض أهمية التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية.

2.5: التوصيات:

بناءً على النتائج السابقة يوصي الباحث بما يلي:

- ضرورة تعزيز الاهتمام بتطبيق معايير التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية بشكل أكبر مما هو مطبق.
- ضرورة قيام البنوك الإسلامية بإعطاء أهمية بالغة حول تطبيقات معايير الأداء.
- ضرورة العمل على تدعيم أركان ومقومات استقلالية المدقق الداخلي لكي يتمكن من القيام بأداء مهامه على الوجه الصحيح.
- بذل العناية المهنية اللازمة في متابعة التطورات الحاصلة علي معايير التدقيق وكفاءة وكفاية إدارة المخاطر.
- ضرورة أن يكون لدى المدققين الداخليين المعرفة الكاملة بمعايير التدقيق الداخلي.
- ضرورة تعزيز قدرات المدققين الداخليين العلمية والمهنية.
- ضرورة الاهتمام بارتقاء العاملين مستوى العاملين في مجال تدريبهم ميدانياً وتأهيلهم من خلال عقد دورات تدريبية.
- ضرورة متابعة المدققين الداخليين باستمرار التطورات والمستجدات في مجال العلوم المتعلقة بالمراجعة والتدقيق.
- العمل على إصدار معايير تدقيق داخلية خاصة بالبنوك الإسلامية.
- العمل على وجود إلزام قانوني يلزم البنوك الإسلامية بتطبيق معايير التدقيق الداخلي .

3.5: الدراسات المستقبلية:

- دور تطبيق معايير التدقيق الداخلي في الكشف عن أوجه القـصور فـي الأداء المهني في ضوء الأزمة المالية.

المـــراجـــــع

أولاً: المراجع العربية

1- الكتب:

- الاتحاد الدولي للمحاسبين IFAC، معايير التدقيق الدولية (1999) النسخة المعمول بها في فلسطين، ترجمة جمعية مدققي الحسابات القانونيين الفلسطينية، الطبعة الأولي، 2001
- اشتيوي، أديب عبد السلام "المراجعة معايير وإجراءات"، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، الطبعة الأولى، بنغازي ، ليبيا، 1990.
- جربوع، يوسف محمود "أساسيات الإطار النظري في مراجعة الحسابات"،غزة، فلسطين، الطبعة الثانية، 2003.
- جربوع، يوسف محمود "مراجعة الحسابات المتقدمة وفقاً لمعايير المراجعة الدولية"، الطبعة الأولى، غزة، فلسطين، 2002.
- الجزار، محمد "المراقبة الداخلية- أسلوب تحقيق الرقابة الوقائية وتنمية الكفاية"، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1987.
- جمعة، أحمد "المدخل إلى التدقيق الحديث"، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، 2005.
- الذنيبات، علي "تدقيق الحسابات في ضوء معايير التدقيق الدولية والأنظمة والقوانين المحلية: نظرة وتطبيق"، الجامعة الأردنية، الطبعة الأولي، 2008.
- سليمان، محمد، "حوكمة الشركات ومعالجة الفساد المالي والإداري"، الإسكندرية :الدار الجامعية، 2006.
- السوافيري، فتحي، ومحمد، سمير، ومصطفى، محمود "الاتجاهات الحديثة في الرقابة

والمراجعة الداخلية"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2002.

- الصبان، سمير "مدخل علمي تطبيقي"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997.
- الصبان، سمير، وجمعة، إسماعيل، والسوا فيري، فتحي "الرقابة والمراجعة الداخلية مدخل نظري تطبيقي"، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1996.
- الصحن، عبد الفتاح "أصول المراجعة الداخلية و الخارجية"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1989.
- الصحن، عبد الفتاح "مبادئ وأسس المراجعة علماً وعملاً"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1983.
- الصحن، عبد الفتاح، نور، أحمد، أبو الحسن، علي "الرقابة و مراجعة الحسابات" مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1989.
- طارق، حماد "موسوعة معايير المراجعة – شرح معايير المراجعة الدولية الأمريكية والعربية" الجزء الأول، الدار الجامعية، 2004.
- عبد الله، خالد أمين "التدقيق والرقابة في البنوك"، عمان، الأردن، 1998.
- عبد الله، خالد أمين(أ) "علم تدقيق الحسابات – الناحية النظرية والعملية"، 2000.
- عبد الله، خالد أمين(ب) "علم تدقيق الحسابات – الناحية النظرية"، 2000.
- عبد المنعم، أبوطبل "المراجعة أصولها العلمية والعملية"، جامعة القاهرة، 1981.
- القبطان، محمد "قواعد المراجعة في أعمال البنوك"، دار النصر للنشر، القاهرة، 2006.
- الكتاب الأصفر "معايير التدقيق الحكومية ومعايير الرقابة الداخلية "، الطبعة الأولى، جمعية المحاسبين والمراجعين الفلسطينية، 2002.
- المجمع العربي للمحاسبين، "المبادئ الأساسية للتدقيق"، 2001.

- المجمع العربي للمحاسبين، "المراجعة والتفتيش"، المجمع العربي للمحاسبين،1992.
- المطارنة، غسان "تدقيق الحسابات المعاصر – الناحية النظرية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2006.
- منصور، محمود، والطحان، محمد، الحموي، محمد "أساسيات المراجعة"، 1994.
- مهيب، الساعي، وهبي، عمرو "علم تدقيق الحسابات"، الطبعة الأولي، دار الفكر للنشر، عمان، 1991.
- الناغي، محمود السيد "المعايير الدولية للمراجعة تحليل وإطار للتطبيق" المكتبة العصرية، المنصورة،2000.

2- الأبحاث المحكمة:

- إبراهيم، احمد علي "التأصيل المهني للمراجعة الداخلية – دراسة تطبيقية" ، مجلة البحوث والدراسات التجارية، جامعة بنها، العدد الأول، 1998.
- بكري، علي حجاج "دور المراجعة الداخلية في تفعيل الرقابة الاقتصادية في منظمات الأعمال" المجلة العلمية لكلية التجارة – جامعة الأزهر، العدد30، 2005
- حسن، مصطفى " تقييم مدى إستيعاب البيئة المصرية لدور المراجعة الداخلية في الرقابة على تحقيق نظم الجودة: منظور نظرية انتشار الأبتكار" مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، العدد الثاني، المجلد الأربعين، سبتمبر2005.
- عبد اللاه، محمد الرملي "إطار مقترح لمعايير المراجعة الداخلية في ظل تطور تكنولوجيا المعلومات" مجلة البحوث التجارية المعاصرة، المجلد الثامن، العدد الثاني، ديسمبر1994.

- العمري، أحمد محمد، وعبد المغني، فضل عبد الفتاح "مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك التجارية اليمنية" المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد الثاني، العدد الثالث، 2006.
- الكاشف، محمود يوسف "نحو إطار متكامل لتطوير فاعلية المراجعة الداخلية كنشاط مضيف للقيمة" المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة-جامعة عين شمس، القاهرة، العدد الرابع، أكتوبر 2005.
- نعيم، دهمش "أين نحن من التدقيق الإداري" مجلة المدقق، الأردن، عمان، العدد 23، ص8، 1994.
- نعيم، دهمش "تدقيق وتقييم كفاءة الأداء وفعالية المشاريع الإنمائية في الدول النامية" دراسات(الاقتصاد والعلوم الإدارية)، الجامعة الأردنية، عمان، المجلد الثاني عشر، العدد الخامس، ص203، 1985.

3- الرسائل العلمية:

- أزمقنا، تيسير أحمد (1994)، "تعزيز قبول التدقيق الداخلي في الشركات المساهمة العامة الأردنية" رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان
- الخالدي، أيمن فتحي (2006) " قياس مستوى جودة خدمات المصارف الإسلامية العاملة في فلسطين (من وجهة نظر العملاء)" رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الخريسات، حمدان فرحات (1993)، "تقويم فاعلية وظيفة التدقيق الداخلي في الشركات الصناعية المساهمة الأردنية" رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

- السلامي، عارف عتيق (2005) "مدى التزام شركات التأمين اليمنية بمعايير التدقيق الداخلي" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، عمان.
- شحروري، محمود عبد الرحيم (1998)، "مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك التجارية الأردنية(دراسة مسحية)" رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- شقورة، عمر فريد (2000) "مدى التزام البنوك التجارية الأردنية بمعايير التدقيق الداخلي" رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- عبد المغني، فضل علي (2003) "مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك التجارية اليمنية" رسالة ماجستير منشورة، جامعة اليرموك، عمان
- العفيفي، عبير محمد (2007) "معوقات عمل المراجعة الداخلية والآليات المقترحة لزيادة فاعليتها" رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- العفيفي، مؤمن محمد (2009) "مدى قدرة المراجع الداخلي من خلال تطبيق معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية الدولية على مواجهة ظاهرة الفساد المالي في المؤسسات الاقتصادية (دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة العامة العاملة في قطاع غزة)" رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الفرجات، أحمد خليل (2003) "تقييم فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في الجامعات الأردنية الرسمية" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان.
- الكحلوت، خالد عمر (2004) "مدى التزام مدققي الحسابات الخارجيين بدراسة وتقويم نظام الرقابة الداخلية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين" رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- المدلل، يوسف سعيد يوسف (2007) "دور وظيفة التدقيق الداخلي في ضبط الأداء المالي والإداري (دراسة تطبيقية على شركات المساهمة العامة المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية) " رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- المشهراوي، أحمد (2003) " تقييم دور المصارف الإسلامية في التنمية الاقتصادية في فلسطين (دراسة تحليلية على المصارف الإسلامية في فلسطين للفترة من 1996 إلى عام 2002)" رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- مهيار، محمد حسن (1993) "فاعلية وحدات التدقيق المالي الداخلي في الإدارة العامة الأردنية (دراسة ميدانية)" رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان
- نسمان، إبراهيم اسحاق (2009) "دور المراجعة الداخلية في تفعيل مبادئ الحوكمة (دراسة تطبيقية على قطاع المصارف العاملة في فلسطين)" رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

ثانياً: المراجع الإنجليزية

- Smith david; jones, deborah "strengthenin Internal controls Armed forces comptroller", volume.(45), issue 3, fall2000, P. 3 39.(electronic copy), http//www.botler.edu/Library.
- Allegrini, marco and D'onza, Giuseppe, "Internal auditing risk assessment in large Italian companies: an Empirical survey", Intarnational journal of auditing No.(7),2003, p p. 191-208.
- Arena, Marika and Arnaboldi, Michela and Azzone, Giovanni "Internal audit in Italian organizations: A multiple case study"Managerial Auditing Journal. Vol. (21) No. (3) 2006 pp. 275-292.
- Faudziah Hanim Fadzil, Hasnah Haron, Huhamad jantan, "internal auditing practices and internal control system", managerial auditing journal, volume.(20), issue 8, 2005, pp 844 866.(Electronic copy), http:// www.emeraldinsight.com.
- Gerrit Sarens, 2007 "The role of internal auditing in corporate governance: qualitative and quantitative insights on the influence of organizational characteristics" Dissertation doctor.
- Swanson Richard w, "Internal contrls: tools not hoop", strategic finance, sep 99, volune. (81), issue 3, p. 5 6.(electronic copy), http:// www.butler.edu/ Liprary.

▪ ثالثاً : المواقع الكترونية

- http:// www.theiia.org
- http://www.ai Bank.com
- http://www.islamic Bank.ps

الملاحق

ملحق رقم (1)
استبانة الدراسة

الجامعة الإسلامية- غزة
عمادة الدارســات العليا
كليــة التجــارة
قسم المحاسبة والتمويل

الأخ الكريم/ الأخت الكريمة.....المحترم/ــة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد ،،،

يقوم الباحث بإعداد دراسة بعنوان: "**مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنــوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة**" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجــة الماجــستير فــي المحاســبة والتمويل من الجامعة الإسلامية بغزة. علماً بأن الإجابة على أسئلتها قد يستغرق بعضاً من وقتك الثمين، إلا أننا نتطلع إلى تعاونك معنا، ونثق في أنك سوف تدرك أهمية الإجابة على أسئلة الاستبانه بدقة وعناية، لمــا لهــذه الإجابة من أهمية في تحقيق أهداف هذه الدراسة وخدمة المجتمع.

علماً بأن هذه البيانات ستعامل بسرية مطلقة، ولن تستخدم إلا من أجل البحث العلمي فقط.

ولكم جزيل الشكر ،،،

الباحث

المجموعة الأولى: معلومات عن المدقق الداخلي:

الرجاء وضع علامة (√) حول البديل المناسب لكلٍ من العبارات التالية:

1- المؤهل العلمي:

☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐ دبلوم متوسط ☐ أخرى (حدد) : .....

2- التخصص العلمي:

☐ محاسبة ☐ إدارة أعمال ☐ اقتصاد أخرى (حدد): .....

3- عدد سنوات الخبرة:

☐ أقل من سنة ☐ من سنة – أقل من5 سنوات ☐ من 5- أقل من 10 سنوات ☐ من10- أقل من 15

☐ أكثر من 15 سنه

4- المسمى الوظيفي:

☐ مدير فرع ☐ مراقب ☐ مدقق داخلي ☐ مراقب امتثال ☐ رئيس قسم

☐ أخري.....

5- الشهادات المهنية

☐ ACPA ☐ CIA ☐ CPA ☐ لا يحملون ☐ أخرى (حدد) : .....

المجموعة الثانية: مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي

الرجاء وضع علامة (√) حول البديل المناسب لكل من العبارات التالية:

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المحور الأول: المعايير الخاصة						
البعد الأول: الاستقلالية والموضوعية						
1-	يمنح مجلس الإدارة المدقق الداخلي صلاحيات كافية للقيام بأعماله بكفاءة وفعالية .					
2-	يتأكد مدير التدقيق الداخلي من إن موظفيه لا يدققون أعمال قام بها أقرباء لهم.					
3-	لا تؤثر العلاقات الشخصية بين موظفي البنك والمدقق الداخلي على عملية التدقيق.					
4-	يقوم المدقق الداخلي بعرض الحقائق التي أظهرها التدقيق بدون أي تأثير خارجي.					
5-	يملك المدقق الداخلي الحرية في اختيار الميادين والأنشطة التي يجب فحصها.					
6-	تتبع إدارة التدقيق الداخلي لأعلى مستوى في الهيكل التنظيمي في البنك .					
7-	تضمن الإدارة العليا معالجة ملاحظات المدقق الداخلي واتخاذ الإجراءات المناسبة لتنفيذ الاقتراحات والتوصيات وتعاون الجهات التي يتم مراجعتها.					
8-	يحرص مدير التدقيق الداخلي على أن الموظفين المنتقلين من أقسام وإدارات أخرى إلى دائرة التدقيق الداخلي في البنك لا يدققون الآن ما أنجزوه في دوائرهم السابقة.					
البعد الثاني: العناية المهنية						
9-	يشرف مدير التدقيق الداخلي على تنفيذ العمل حسب خطوات البرنامج المعتمد.					
10-	لدى المدققين الداخليين إلمام كافي بمعايير التدقيق الداخلي.					
11-	يحرص المدقق الداخلي على التحصيل العلمي المستمر لتطوير مهاراته.					
12-	يتمتع المدققين الداخليين كوحدة واحدة متكاملة بالمعرفة المهارات الكافية والخاصة بالمهنة .					

م	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
13-	يحرص المدقق الداخلي باستمرار على متابعة التطورات الحاصلة على معايير التدقيق الداخلي ويستند إليها عند أداء عمله.					
14-	يأخذ المدقق الداخلي في الاعتبار عند بذل العناية المهنية اللازمة، كفاءة وكفاية إدارة المخاطر والرقابة وعمليات التحكم في أنشطة البنك.					
15-	يحرص مدير التدقيق على تأمين التعميمات الملائمة للمرؤوسين في بداية كل عملية مراجعة.					
البعد الثالث: رقابة جودة التدقيق الداخلي						
16-	تتم عملية التقييم المستمر للمدقق الداخلي لبيان مدى الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي.					
17-	يقوم المدقق الداخلي بتقويم الأداء باستخدام الموازنات التقديرية والتكاليف المعيارية.					
18-	يقوم المدقق الداخلي بالتحقق انسجام الأنظمة المطبقة مع الخطط والإجراءات والأنظمة.					
19-	تخضع نتائج أعمال إدارة التدقيق الداخلي للتقييم من قبل جهات خارجية بشكل دوري.					
20	يقوم المدقق الداخلي بالتأكد من تطبيق المبادئ المحاسبية المتعارف عليها.					
21	يقوم المدقق الداخلي بتقييم العملية الإدارية بتقديم الخطط المعتمدة لتحقيق أهداف البنك.					
المحور الثاني: معايير الأداء						
البعد الأول: إدارة أنشطة التدقيق الداخلي						
22-	يقوم المدقق الداخلي بالتخطيط لكل عملية تدقيق على حدة وتقييم المخاطر.					
23-	يجب على المدقق الداخلي الحصول على معلومات مسبقة تستخدم كأساس لعملية التدقيق .					
24-	يجب على المدقق الداخلي دراسة النظام الداخلي وأوراق العمل الخاصة بمجال التدقيق الداخلي.					
25-	يقوم المدقق الداخلي بالتأكد من أن موارد التدقيق الداخلي مناسبة وكافية وموزعة بكفاءة .					

	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
26-	يقوم المدقق الداخلي بالحصول على الموافقة اللازمة من الإدارة على خطة التدقيق.					
البعد الثاني: تقييم وتطوير إدارة المخاطر						
27-	يقوم المدقق الداخلي بالتأكد من ملائمة الأهداف والسياسات الموضوعة من قبل مجلس الإدارة وتحديد مدى تحقيق هذه الأهداف والسياسات وبيان الانحرافات والإبلاغ عنها.					
28-	يقوم المدقق الداخلي بالتحقق من أن النواحي الرقابية على السجلات والتقارير كافية وفعالة.					
29-	يقوم المدقق الداخلي بالتأكد من فعالية الوسائل المستخدمة في حماية الأصول.					
30-	يتأكد المدقق الداخلي من وجود ومطابقة الأصول مع السجلات بالجرد المفاجئ بشكل دوري .					
31-	يقوم المدقق الداخلي بالتأكد من قيام البنك بوضع معايير ومقاييس كافية لتحديد ما إذا كانت الأهداف قد تم تحقيقها.					
32-	تساهم أنشطة التدقيق الداخلي في تطوير إدارة المخاطر وأنظمة الرقابة في البنك.					
البعد الثالث: طبيعة تخطيط وتنفيذ عملية التدقيق						
33-	تقوم إدارة التدقيق بتحديد أهداف النشاط الذي ستتم مراجعته والطرق التي يتم استخدامها.					
34-	يقوم المدققين الداخليين برفع تقارير عن نتائج التدقيق فور الانتهاء منها.					
35-	يتضمن التقرير النهائي عن عملية التدقيق الداخلي الرأي الشامل للمدقق الداخلي.					
36-	تتضمن التقارير أهداف عملية التدقيق.					
37-	يتم متابعة المشاكل التي تظهرها التقارير وتحتاج إلى متابعة سريعة وفورية.					
البعد الرابع: توصيل النتائج						
38-	يقوم المدققون الداخليون بتناقل نتائج التدقيق متضمنة أهداف ونتائج وتوصيات المهمة.					
39	تقوم إدارة التدقيق الداخلي بإيصال نتائج عملية التدقيق إلى الجهات المناسبة					

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
40-	تقوم إدارة التدقيق الداخلي بوضع بعض القيود على توزيع نتائج التدقيق لجهات خارجية					
القسم الثالث : توجد بعض المعوقات التي تحول دون تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك الإسلامية						
	عدم وجود إلزام قانوني بالالتزام بمعايير المراجعة الداخلية.					
2-	عدم وجود معايير مراجعة داخلية خاصة بالبنوك الإسلامية.					
3-	عدم وجود جهة أو لجنة مسؤولة عن الإشراف على التزام البنوك الإسلامية بمعايير التدقيق الداخلي.					
4-	انخفاض أهمية التدقيق الداخلي في البنوك الإسلامية.					
5-	ارتفاع تكاليف تطبيق معايير التدقيق الداخلي.					
6-	عدم وجود إدراك كافي لأهمية الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي.					

قد يكون هناك حسب رأيك عدد من المعوقات الأخرى التي قد تحول دون التزام البنوك لإسلامية بتطبيق معايير التدقيق الداخلي، يرجى ذكرها:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

شاكرين لكم حسن تعاونكم ،،،

البـــاحـــث

ملحق رقم (2)

قائمة بأسماء المحكمين

م	الإسم	المهنة / الوظيفة
1-	أ.د. يوسف جربوع	مدرس في كلية التجارة – الجامعة الإسلامية
2-	د. علي شاهين	مساعد نائب رئيس الجامعة الإسلامية للشؤون الإدارية
3-	د. حمدي زعرب	مدرس في كلية التجارة – الجامعة الإسلامية
4-	د. عصام البحيصي	مدرس في كلية التجارة – الجامعة الإسلامية
5-	د. ماهر درغام	مدرس في كلية التجارة – الجامعة الإسلامية
6-	د. ناهض الخالدي	مدرس في كلية التجارة – الجامعة الإسلامية

ملحق رقم (3)

توزيع المصارف الإسلامية وفروعها العاملة في فلسطين

العدد	اسم ا لمصرف	سنة العمل	عدد الفروع	قطاع غزة	الضفة الغربية
1	البنك الإسلامي العربي	1996	7	2	5
2	البنك الإسلامي الفلسطيني	1997	14	7	7
	مجموع فروع المصارف الإسلامية		21	9	12

ملحق رقم (4)

تعميم رقم (2008/4) الصادر عن سلطة النقد الفسطينية

تعليمات رقم (٦ /2008)

إلى كافة المصارف العاملة في فلسطين

التاريخ: الاثنين، 09 حزيران، 2008

الموضوع: إدارة المصارف والتدقيق والإمتثال والإفصاح وأخلاقيات العمل

إستناداً لأحكام قانون المصارف رقم (2) لسنة 2002، وفي إطار سعي سلطة النقد لتطوير الأعمال المنظمة لإدارة المصارف العاملة في فلسطين لكي تتماشى مع الممارسات المصرفية الفضلى، مرفق طيه التعليمات المنظمة لإدارة المصارف، والتي تشمل البنود التالية:

أولاً: إدارة المصرف.

ثانياً: التدقيق الداخلي.

ثالثاً: التدقيق الخارجي.

رابعاً: مراقبة الإمتثال.

خامساً: الإفصاح وإنضباط السوق.

سادساً: أخلاقيات وسلوك العمل.

تمنح المصارف مهلة ثلاثة أشهر من تاريخه لتوفيق أوضاعها والمتطلبات الجديدة الواردة في هذه التعليمات.

دائرة رقابة المصارف
سلطة النقد الفلسطينية

1

Ramallah - Al bireh P.O.Box 452 - Tel.: 02-2409920 - Fax: 02-2409922
Gaza - P.O. Box 4026 - Tel.: 08-2825713 - Fax: 08-2844487
E-mail:info@pma.ps

رام الله – البيرة – ص.ب: ٤٥٢ – هاتف: ٠٢-٢٤٠٩٩٢٠ – فاكس: ٠٢-٢٤٠٩٩٢٢
غزة – ص.ب: ٤٠٢٦ – هاتف: ٠٨-٢٨٢٥٧١٣ – فاكس: ٠٨-٢٨٤٤٤٨٧
www.pma.ps