

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات التجارية



قسم المحاسبة والتمويل

بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في المحاسبة والتمويل

بعنوان:

أثر المراجعة الداخلية في رفع كفاءة الأداء المالي

دراسة حالة شركة النيل للبترول

The Impact of the Internal Auditing in raising
Of the Financial Performance efficiency

Case Study Nile Petroleum Company

إعداد الباحثون:

- آرام حسن إسماعيل فريجة
- إيلاف مصطفى حسن محمد
- رزان يوسف محمد علي
- ريان بلة عبد الباقي محمد
- مي حيدر محمد ابراهيم

إشراف الدكتور:

محمد الناير

1437 هـ - 2016 م

الآية

قال الله تعالى:

(وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنْ اشْكُرْ لِلَّهِ وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ)

صدق الله العظيم

سورة لقمان الآية (12)

الإهداء

إلى غرة عيني ودنياي أُمي وأعز ما أملك في هذه الدنيا

اسأل الله لها الصحة والعافية

إلى أبي الذي مافتئ يسقينا الحنان وبقربه

نلنا السعادة والأمان

وإليك أخي يا من بذرت بداخلي معنى الجمال

وعلمتني أن العلا هو دائماً صعب المنال

وإليك أستاذي العزيز محمد الناير

إلى أساتذتي الأجلاء

إلى زملائي وأصدقائي الأوفياء

إلي كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي المتواضع لعي أوفيههم

وما جزاء الإحسان إلا الإحسان

إلي أسرة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنعم وتفضل، وتفضل فأنعم، ومنحني العزيمة لإتمام هذه الدراسة التي لم تكن لتخرج لولا فضل الله جل وعلا والصلاة والسلام علي حبيبه المصطفى صلوات الله عليه واتم التسليم، والشكر خالصه لتلك الصرح العظيم جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا العريقة التي اعطني الفرصة للدراسة بها حتي وصلت لهذه المرحلة ، وفي البدء أتقدم بالشكر والعرفان والتقدير إلى أستاذي الدكتور محمد الناير الذي أشرف على هذه الدراسة وأعطاني من علمه الكثير، بتواضع وحسن معاملة، مما شجعني على المضئ قدماً بنفس مطمئنة. ثم بفضل الدعم والتشجيع والموازية التي وجدتها من جهات عديدة، فما أحراني في هذا المقام أن اتقدم بأندى آيات الشكر والتقدير لهم.ثم الشكر لأسرة مكتبة الدراسات العليا بجامعة السودان.

والشكر موصول لكل من ساهم أو نصح أو أرشد من أجل أن ترى هذه الدراسة النور.

مستخلص البحث

تناولت الدراسة أثر المراجعة الداخلية في رفع كفاءة الاداء المالي وتمثلت مشكلة الدراسة الرئيسية في أنه هل يؤثر عمل المراجعة الداخلية في رفع كفاءة الاداء المالي وتفرعت هذه المشكلة الى عدة مشاكل فرعية تتمثل في الاتي: ما هو أثر ضعف الإلمام بمبادئ المراجعة الداخلية علي كفاءة الأداء المالي ، وهل يؤثر وجود قسم مستقل في المراجعة الداخلية علي رفع كفاءة الاداء المالي ، وهل توجد علاقة بين نظام جيد للتقرير ورفع كفاءة الأداء المالي.

هدفت الدراسة الي الاتي: معرفة اثر ضعف الإلمام بمبادئ المراجعة الداخلية علي كفاءة الاداء المالي ومعرفة وجود نظام جيد لتقارير المراجعة الداخلية وأثره علي كفاءة الأداء المالي ومعرفة وجود اقسام مستقلة للمراجعة الداخلية واثرها علي كفاءة الاداء المالي.

اعتمدت الدراسة علي المنهج الاستنباطي والاستقرائي والوصفي التحليلي والتاريخي.

تمثلت فرضيات الدراسة في الاتي: يؤثر الإلمام بمبادئ المراجعة الداخلية علي كفاءة الأداء المالي ، وتوجد علاقة بين وجود قسم مستقل للمراجعة الداخلية وكفاءة الاداء المالي، ويؤثر نظام تقارير المراجعة الجيد علي كفاءة الاداء المالي.

توصلت الي العديد من النتائج أهمها: توجد علاقة بين الإلمام بمبادئ المراجعة الداخلية وكفاءة الاداء المالي، ويزيد نظام تقارير المراجعة الجيد من كفاءة الأداء المالي، ووجود قسم مستقل للمراجعة الداخلية يعتبر من أهم الدعائم التي تجعل في هذا القسم فائدة وقيمة .

أوصت الدراسة بالآتي: علي المراجعين الداخليين الإلمام بمبادئ المراجعة الداخلية لرفع كفاءة الأداء المالي وضرورة وجود نظام جيد للتقارير ليزيد من كفاءة الاداء المالي ولا بد من وجود قسم مستقل للمراجعة الداخلية وذلك لرفع كفاءة الاداء المالي .

Abstract

This study investigates the impact of the internal auditing in raising the financial performance efficiency. The objectives of this study are realized in acknowledging the effects of auditing on the quality of the financial performance, identifying new professional system for the internal auditing. The research adopts the inductive, deductive as well as the historical descriptive and analytical methodologies of data analysis. Research hypothesis realize the master of the internal auditing influence the efficiency of the financial performance, significant relationship is identified between the existence of an independent department for internal auditing and that of the efficiency of the financial performance. The research comes up with a number of results of which the most important ones are set as follows: there is a relationship between mastering the principles of the internal auditing and the financial performance, professional auditing statements reinforce the efficiency of the financial statements and the existence of an independent department for internal auditing is of great significance. Recommendations are maintained as that of the necessity for the internal auditors to master the principles of the internal performance and the importance of the presence of a separate independent department for internal auditing.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الآية
ب	الأهداء
ج	الشكر و العرفان
د	مستخلص البحث
هـ	Abstract
و- ز	فهرس المحتويات
ح	فهرس الجداول
ط	فهرس الأشجال
المقدمة	
الإطار المنهجي والدراسات السابقة	
2	اولاً : الإطار المنهجي
4	ثانياً: الدراسات السابقة
الفصل الاول	
المراجعة الداخلية	
14	المبحث الأول : مفهوم المراجعة الداخلية
26	المبحث الثاني : مقومات المراجعة الداخلية ووظيفتها
30	المبحث الثالث: قواعد السلوك المهني
الفصل الثاني	
الأداء المالي	
39	المبحث الاول : مفهوم الأداء المالي
44	المبحث الثاني : تقييم الأداء المالي
51	المبحث الثالث: مؤشرات قياس الأداء المالي

الفصل الثالث الدراسة الميدانية	
60	المبحث الأول : نبذة تعريفية
62	المبحث الثاني : تحليل البيانات
73	المبحث الثالث : اختبار الفرضيات
الخاتمة النتائج والتوصيات	
82	أولاً : النتائج
83	ثانياً : التوصيات
84	المراجع و المصادر
89	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
64	نسبة الإستجابة	(1-2-3)
65	يوضح معامل الفأ كرنباخ لثبات عبارات الاستبانة	(2-2-3)
66	يوضح أعمار أفراد العينة	(3-2-3)
67	يوضح المؤهل الأكاديمي لأفراد العينة	(4-2-3)
68	يوضح التخصص العلمي لأفراد العينة	(5-2-3)
69	يوضح المؤهل المهني لأفراد العينة	(6-2-3)
70	يوضح المركز الوظيفي	(7-2-3)
71	يوضح سنوات الخبرة التي قضاها أفراد العينة	(8-2-3)
73	التوزيع النسبي للفرضية الأولى	(9-2-3)
74	اختبار مربع كاي للفرضية الأولى	(10-2-3)
75	التوزيع النسبي للفرضية الثانية	(11-2-3)
76	اختبار مربع كاي للفرضية الثانية	(12-2-3)
78	التوزيع النسبي للفرضية الثالثة	(13-2-3)
79	اختبار مربع كاي للفرضية الثالثة	(14-2-3)

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
63	يوضح حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	(1-2-3)
66	يوضح أعمار أفراد العينة	(2-2-3)
67	يوضح المؤهل الأكاديمي لأفراد العينة	(3-2-3)
68	يوضح التخصص العلمي لأفراد العينة	(4-2-3)
69	يوضح المؤهل المهني	(5-2-3)
70	يوضح المركز الوظيفي لأفراد العينة	(6-2-3)
71	يوضح سنوات الخبرة التي قضاها أفراد العينة	(7-2-3)

المقدمة

أولاً: الإطار المنهجي

ثانياً: الدراسات السابقة

أولاً: الإطار المنهجي

تمهيد:

كانت الوظيفة الأساسية للمراجعة الداخلية أقرب إلي الحماية وكان المراجع الداخلي يتصيد الأخطاء للعاملين داخل المنشأة ويطلق عليه مدقق الأرقام.

ويطلق عليه أيضاً جاسوس الإدارة حيث كان المراجع الداخلي في خدمة إدارة المشروع وبعد ذلك ظهرت نظرة أخرى للمراجعة الداخلية علي أنها امتداد لخدمات المراجع الخارجي.

وفيه عرفت المراجعة الداخلية بانها نشاط استثماري مستقل وتأكيد موضوعي بغرض زياده عائد وتحسين عمليات المنشأة فهي تساعد المنشاه في تحقيق اهدافها.

تعتبر دراسته الاداء المالي أحد أهم الأساليب في تحديد وضع المؤسسة المالية فهو يكشف عن الكثير من العقبات التي تعتبر سبباً لبعض المشاكل المطروحة في المؤسسة ويعد الأداء المالي وصف لوضع المؤسسة الآن وتحديد الاتجاهات التي توصل اليها من خلال دراسة المبيعات والإيرادات والموجودات المطلوبة وصافي الثروة.

المراجعة الداخلية تساعد في تقليل الأخطاء والغش والتزوير وهذا بدوره يرفع من مستوى جودة المعلومات المحاسبية والتي علي أساسها تقوم الإدارة باتخاذ قرارات جيدة ومدروسة .

عليه فإن وجود أنظمة المراجعة الداخلية ضرورية لتحقيق أهداف منظمة الأعمال من خلال الأدوار التي يمكن أن يؤديها هذا التنظيم في ترقية الأداء المالي والإداري.

أهمية البحث

الأهمية العلمية: تتمثل أهمية البحث في الربط بين المراجعة الداخلية وكفاءة الأداء المالي, كما تتمثل أهمية البحث في الربط بين مفهوم ومقومات المراجعة الداخلية مع الأداء المالي ومعرفة أثرها علي رفع الكفاءة .

الأهمية التطبيقية: تتمثل الأهمية التطبيقية في أن المراجعة الداخلية لتحقيق هدفها في تقويم الأداء المالي يجب أن يتوفر لها قدر كافي من الاستقلالية ونظام تقدير جيد.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في انه هل يؤثر عمل المراجعة الداخلية في رفع أو انخفاض كفاءة الأداء المالي ومن هذه المشكلة تتفرع عدة أسئلة

1. ما هو أثر ضعف الإلمام بمبادئ المراجعة الداخلية علي كفاءة الأداء المالي؟
2. هل يؤثر وجود قسم مستقل للمراجعة الداخلية علي رفع كفاءة الأداء المالي؟
3. هل توجد علاقة بين نظام جيد للتقرير ورفع كفاءة الأداء المالي؟

أهداف البحث

تتمثل أهداف البحث في الآتي:

1. معرفة أثر ضعف الإلمام بمبادئ المراجعة الداخلية علي كفاءة الأداء المالي.
2. معرفة وجود نظام جيد للتقارير المراجعة الداخلية علي كفاءة الأداء المالي.
3. معرفة وجود اقسام مستقلة للمراجعة الداخلية علي كفاءة الأداء المالي.

فروض البحث:

تتمثل فرضيات البحث ما يلي:

- الفرضية الاولى : يؤثر الإلمام بمبادئ المراجعة علي كفاءة الأداء المالي.
- الفرضية الثانية : توجد علاقة بين وجود قسم مستقل للمراجعة الداخلية وكفاءة الأداء المالي
- الفرضية الثالثة : يؤثر نظام تقارير المراجعة الجيد علي كفاءة الأداء المالي.

مناهج البحث:

اعتمد الباحثون على بعض المناهج البحثية الاتية:

الاستنباطي : للتعرف على طبيعه المشاكل وصياغه الفروض , الاستقراري: لأختبار صحه الفرضيات , الوصفي التحليلي: لتحليل الفرضيات , التاريخي: للدراسات السابقة .

ادوات جمع البيانات:

البيانات الأولية: عن طريق الاستبانة

البيانات الثانوية: عن طريق الكتب والمراجع والرسائل الجامعية والدوريات.

حدود البحث

حدود المكانية: شركة النيل للبترول.

حدود زمانية: 1437هـ - 2016م

ثانياً: الدراسات السابقة :

دراسة: الطيب عثمان الأمين: 2007م⁽¹⁾:

تناولت هذه الدراسة دور التحليل المالي في تقييم أداء المصارف الإسلامية وقد تمثلت أهمية البحث في إبراز دور التحليل المالي لتقييم الأداء المصرفي.

يهدف البحث للتعرف علي كيفية استخدام التحليل المالي في تقييم الأداء المالي ، وشرح كافي لأدوات التحليل المالي.

تمثلت مشكلة البحث في إمكانية توفر المعلومات التي يحتاج إليها المحلل المالي لتقييم الأداء المالي في المصارف.

لتحقيق أهداف البحث تمت صياغة الفرضيات التالية : القوائم المالية لا يمكن الاعتماد عليها في تقييم أداء المصارف الإسلامية وإجراء التحليل المالي علي القوائم المالية ينتج عنه مؤشرات ذات دلالة معينة وهناك إمكانية للاعتماد علي التحليل المالي في تقويم أداء المصارف الإسلامية وقد جاءت أهم النتائج ومخرجات بنك فيصل الإسلامي في مجموعة من القوائم المالية تتمثل في قائمة الدخل والميزانية العمومية ويمثل نتاج الفرق بينهما صافي الربح أو الخسائر إلا أن هذه القوائم لا تمكن من تقييم كل جوانب الأداء إلا إذا تم ربط بنودها من خلال مؤشرات التحليل المالي.

خرج البحث بعده بتوصيات من أهمها: الإفصاح عن القوائم المالية والإيضاحات المدفقة للمؤسسات داخل القطاع المصرفي بالطريقة التي تمكن أي محلل مالي من إجراء التحليل المالي بسهولة دون الحاجة للرجوع إلي معلومات أخرى باعتبارها الأساس في التحليل .

علي المصارف التي ترغب في استخدام أفضل الطرق لتقييم أدائها أن تستخدم التحليل المالي كأساس لذلك من خلال مؤشرات السيولة والاستثمار والربحية .

تناولت دراستنا المراجعة الداخلية وأثرها في رفع كفاءة الأداء المالي بينما تحدثت هذه الدراسة عن دور التحليل المالي في تقييم أداء المصارف الإسلامية.

(1) الطيب عثمان الأمين ، دور التحليل المالي في تقويم أداء المصارف الإسلامية دراسة حالة ، " بنك فيصل الإسلامي السوداني " (رسالة ماجستير في المحاسبة غير منشورة ، كلية الدراسات التجارية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2007م)

دراسة: عبد الرحمن يحي إدريس محمد 2007م⁽²⁾:

تناولت الدراسة أثر كفاءة المراجعة الداخلية علي أداء المراجعة الخارجية

تمثلت مشكلة الدراسة في هل يوجد نظام مراجعة داخلية بشركة سكر كنانة يستند للأسس العلمية والعملية ، وهل يوجد إدارة فاعلة للمراجعة الداخلية تتمتع بوسائل فحص وتقويم عالية الكفاءة تمكن من مواجهة المتغيرات ومواكبة التطورات ، هل يعتمد المراجع الخارجي لشركة سكر كنانة في تحديد نطاق اختباره علي مدى كفاءة قسم المراجعة الداخلية في الشركة.

هدفت الدراسة إلي دراسة نظام المراجعة الداخلية بالشركة والتعرف بدور المراجعة الداخلية في أداء المراجعة الخارجية بحث السبل الكفيلة بتنفيذ دور المراجعة الداخلية حتى تؤثر إيجاباً علي أداء المراجعة الخارجية ، اختبرت الدراسة الفرضيات التالية التأثير العلمي والعملي يؤثر في أداء المراجعة الداخلية واستخدام الأساليب الحديثة يؤثر علي المراجعة الداخلية ، قسم المراجعة الداخلية بشركة سكر كنانة يؤثر علي أداء المراجع الخارجي ، استقلال المراجع الداخلي يؤثر علي تقرير المراجعة الداخلية.

توصلت الدراسة إلي أن نتائج المراجعون الداخليون بشركة سكر كنانة جميعهم من خريجي الجامعات وهذا يشير إلي تأهيلهم العلمي المناسب مما انعكس إيجاباً علي أداء المراجعة الخارجية ، المراجعون الداخليون بشركة سكر كنانة لديهم الاستقلال الكافي مما أثر إيجاباً علي إنتاج تقارير تنفيذ بالحيادة والموضوعية ، قسم المراجعة الداخلية بشركة سكر كنانة لا يستخدم برامج التشغيل الآلي بالشركة الذي بدأ تطبيقه ثم توقف في فترة وجيزة لأسباب فنية.

أوصت الدراسة إلي ضرورة وضع برامج التدريب المستمر لموظفي قسم المراجعة الداخلية حتى تمكنهم من مواكبة التطورات التي تحدث في مجال المراجعة الداخلية والنتائج في تطور الوحدات الاقتصادية ضرورة استخدام الأساليب الحديثة في مراجعة مثل المراجعة الداخلية ، ضرورة أن تقوم إدارة الشركة بزيادة عدد المراجعين الداخليين حتى يستطيع قسم المراجعة الداخلية تنفيذ أكبر عدد من برامج وخطته.

(2) دراسة عبد الرحمن يحي إدريس محمد ، أثر كفاءة المراجعة الداخلية علي أداء المراجعة الخارجية ، (رساله ماجستير غير منشورة ،كلية الدراسات العليا،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ،2007م).

تتفق الدراسة مع دراستنا في دراسة أثر المراجعة الداخلية وتختلف في أن الدراسة تناولت أثر المراجعة الداخلية علي أداء المراجعة الخارجية و دراستنا أثر المراجعة الداخلية علي رفع كفاءة الأداء المالي.

دراسة: يحي الفاضل حامد الرحيمة: 2008م⁽¹⁾ :

تمثلت مشكلة الدراسة في أن كثير من المنشآت تفشل في تحقيق أهدافها وعليه تمت صياغة المشكلة في ، ما هي الأسباب لوجود أخطاء وغش في البيانات المالية لمنظمات الأعمال ، وهل عدم وجود نظام المراجعة الداخلية بسبب في ذلك ما هو سبب عدم ثقة الملاك والأطراف والخارجية الأخرى مثل الضرائب في البيانات ، أو ليس عدم الثقة هذا يكلف الإدارة كثيراً من الأعباء التي كان بالإمكان تجنبها في ظل وجود نظام للمراجعة الداخلية.

هدفت هذه الدراسة إلي إلقاء الضوء علي أهمية استخدام نظام المراجعة الداخلية وانعكاس ذلك علي جودة التقارير المالية والبيانات والمعلومات المحاسبية ، فعالية وكفاءة استغلال الموارد المتاحة وتخفيض الانحرافات إلي الحد الأدنى ، التعرف علي جودة الأداء المالي للمنشأة في ظل وجود نظام المراجعة الداخلية ، اختبرت الدراسة الفرضيات الأتية: وجود نظام المراجعة الداخلية يزيد ثقة الإدارة في الملاك في جودة الأداء المالي.

هنالك علاقة عكسية بين وجود نظام للمراجعة الداخلية ووجود الأخطاء والغش في البيانات المالية.

وضعف نظام المراجعة الداخلية بشركة إين العالمية يقلل من كفاءة استغلال الموارد المتاحة.

توصلت الدراسة لعدة نتائج ضرورة استخدام نظام المراجعة الداخلية لترقية الأداء المالي والإدارية للمنشأة ، العمل علي تأهيل المراجعين الداخليين وتدريبهم وتزويدهم بما يحتاجون إليه بصورة مستمرة ، ضرورة الوقوف علي أسباب الأخطاء والغش والعمل علي مصالحتها.

أوصت هذه الدراسة علي تأهيل أفراد العاملين بقسم المراجعة الداخلية بصورة مستمرة حتى تتمكن المنشأة من الوقوف علي النواحي السالبة في تنفيذ الخطط والسياسات الموضوعية وبالتالي استغلال

(1) يحي الفاضل حامد الرحيمة ، دور المراجعة الداخلية في تجويد الأداء المالي في شركات القطاع الخاص " دراسة حالة شركة إين العالمية" السودان ،(بحث تكميلي لتيل درجة الماجستير في المحاسبة والتمويل رساله غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2008م).

الموارد المتاحة بأقصى كفاءة ممكنة ، العمل علي إزام كافة الأقسام والمستويات الإدارية بالمنشأة علي تنفيذ توجيهات قسم المراجعة الداخلية حتى تحقق الأهداف المرجوة ، ضرورة ترشيد سلوك الأفراد بالمنشأة من خلال وقوف المراجعة علي أدائهم بالأقسام التي يعلمون بها.

بينما تناولت دراستنا المراجعة الداخلية وأثرها في رفع كفاءة الأداء المالي فإن هذه الدراسة تتناول دور المراجعة الداخلية في تجويد الأداء المالي في شركات القطاع الخاص.

دراسة محمد إبراهيم محمد بابكر 2009م⁽¹⁾

تناولت الدراسة دور المراجعة الداخلية في الرقابة علي الأداء المالي.

تمثلت مشكلة الدراسة في أن الأداء المالي للمؤسسة السودانية للنفط يحتاج إلي مراقبة ويمكن مناقشة الأسئلة في الأتي: هل يؤدي نظام المراجعة الداخلية بالمؤسسة السودانية للنفط دوره بكفاءة وفعالية في الرقابة علي الأداء المالي ، هل تهتم إدارة المؤسسة السودانية للنفط بتطبيق اللوائح والإجراءات المالية والإدارية علي الإدارة المختلفة بالمؤسسة السودانية للنفط ، هل تهتم دائرة المراجعة الداخلية بالمؤسسة السودانية للنفط بتدريب وتأهيل المراجعين الداخليين لزيادة كفاءة أدائهم.

هدفت هذه الدراسة إلي التعريف بالدور المهم الذي تلعبه المراجعة الداخلية في الرقابة علي الأداء المالي خصوصاً في القطاعات العامة ، معرفة مدى كفاءة وفعالية نظام المراجعة الداخلية المتبعة بالمؤسسة السودانية للنفط في الرقابة علي الأداء المالي ، تحديد أهمية تدريب الكادر البشري وإيراز دوره في ضبط وتطوير الأداء المالي ، اختبرت الدراسة الفرضيات التالية: نظام المراجعة الداخلية في المؤسسة السودانية للنفط ساهم بشكل فعال في الرقابة علي الأداء المالي ، إدارة المؤسسة السودانية للنفط تهتم بتطبيق اللوائح والإجراءات المالية في المؤسسة الإدارية مما يؤدي إلي تقوية الرقابة علي الأداء المالي ، إدارة المراجعة الداخلية بالمؤسسة السودانية للنفط تهتم بتدريب الكادر البشري مما يؤثر إيجاباً علي دوره في الرقابة علي الأداء المالي.

(1) محمد إبراهيم محمد بابكر ، دور المراجعة الداخلية في الرقابة علي الأداء المالي " دراسة حالة المؤسسة السودانية للنفط" (بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في المحاسبة والتمويل رساله غير منشورة ،كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2009).

توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن نظام المراجعة الداخلية في المؤسسة السودانية للنفط كفاء وفعال في الرقابة علي الأداء المالي بها ، التطبيق الفعال للوائح الإدارية والمالية ليساعد في ضبط ورقابة الأداء المالي بالمؤسسة السودانية للنفط ، إن إدارة المراجعة الداخلية تهتم بتطبيق اللوائح المالية والإدارية وتدريب الكادر البشري بالمؤسسة السودانية للنفط .

أوصت الدراسة أن وضع هيكل تنظيمي جيد وصف وظيفي كفاء بالمؤسسة السودانية للنفط لأنها تحسن من فعالية دور المراجعة الداخلية الرقابي ، زيادة عدد العاملين بإدارة المراجعة الداخلية والتفتيش الإداري بالمؤسسة السودانية للنفط ، علي المراجع الداخلي أن يكون بقظ وصاحب خبرة في مجال المراجعة حتى يقوم باكتشاف حالات الغش والاحتيال للمؤسسة السودانية للنفط.

بينما تناولت دراستنا دور المراجعة الداخلية وأثرها علي رفع كفاءة الأداء المالي فإن هذه الدراسة تناولت دور المراجعة الداخلية في الرقابة علي الأداء المالي .

دراسة: صندل عبد الله فقير صالح 2009م⁽¹⁾:

تناولت الدراسة دور المراجعة الداخلية وأثرها في رفع كفاءة الأداء المحاسبي بمؤسسات التعليم العالي وقد تمثلت مشكلة الدراسة في أن بعض المسؤولين والعاملين ينظرون للمراجع الداخلي بأن مهمته تنحصر في اكتشاف الأخطاء وتلاعب المستندات ولا يقدر أن المراجعة الداخلية دورها الأكبر يتمثل في رفع كفاءة الأداء المحاسبي وتم وضع الأسئلة الأتية: هل تعتبر المراجعة الداخلية وسيلة فعالة لتحقيق أهداف المنشأة ؟ وهل وجود المراجعة الداخلية لمؤسسات التعليم العالي يساعد علي حماية ممتلكات المؤسسة ودقة المعلومات المحاسبية ؟

تهدف الدراسة إلي تسليط الضوء علي أهمية وضرورة وجود المراجعة الداخلية للمؤسسات المختلفة لتطبيق اللوائح المالية لتطبيق نظام محاسبي كفاء بناء لتحديد المشكلة ثم وضع الفرضيات التالية: المراجعة الداخلية تهدف إلي معالجة الخلل والقصور الذي يحدث في المستندات، وأن المراجعة الداخلية تعمل علي التأكد من تطبيق اللوائح المالية ورفع كفاءة الأداء المحاسبي.

(1) صندل عبد الله فقير صالح ، المراجعة الداخلية وأثرها في رفع كفاءة الأداء المحاسبي بمؤسسات التعليم العالي ، دراسة حالة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، (رسالة ماجستير في المحاسبة والتمويل غير منشوره، كلية الدراسات التجارية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2009م).

توصلت الباحثة إلي النتائج التالية: وجود المراجعة الداخلية في مؤسسات التعليم العالي تؤدي إلي سلامة البيانات المحاسبية والمحافظة علي الموجودات ، قوة المراجعة الداخلية تعمل علي تقويم الأداء وتطويره.

بناء علي النتائج التي توصلت إليها الباحثة نوصي بالآتي:

ضرورة مؤسسات التعليم العالي بقوانين واللوائح التي تصدرها وزارة المالية ضرورة إعادة النظر في نظم رقابة الداخلية وتصميمها بما يتوافق مع ظروف وواقع تلك المؤسسات لضمان كفاءتها وفعاليتها. بينما تناولت دراستنا المراجعة الداخلية وأثرها في رفع كفاءة الأداء المالي وأن هذه الدراسة تناولت المراجعة الداخلية وأثرها في رفع كفاءة الأداء المحاسبي بمؤسسات التعليم العالي.

دراسة : ناريمان سمير وهبه رزق الله 2009م⁽¹⁾:

تناولت الدراسة دور الموازنات التخطيطية في رفع مستوى الأداء المالي بالقطاع المصرفي وقد تمثلت مشكلة الدراسة في إمكانية استخدام الموازنات التخطيطية لتقديم كفاءة أداء العمليات المالية للمصارف والتعرف علي المخاطر المستقبلية التي تحيط بهذه المصارف من خلال تحديد الآتي: ما مدى المقدرة علي استخدام الموازنات التخطيطية كداء للتخطيط ورقابة لرفع كفاءة الأداء المالي للمصارف؟ ما مدى المقدرة علي إعداد الموازنة التخطيطية بطريقة العلمية واستخدام التنبؤ في تقدير الأرقام والالتزام بالتعليمات المالية المعمول بها؟

تتبع أهمية الدراسة من أن استخدام الموازنات التخطيطية بصورة صحيحة في عملية التخطيط الاستراتيجية وتكتيكية هي ضمان العملية وذات فاعلية القطاع المصرفي في تحقيق أهدافها. يهدف البحث للتعرف علي نشأة ومفهوم وقواعد وأهداف الموازنات التخطيطية ، وتقييم أهمية التخطيط والموازنات التخطيطية في تحقيق أهداف المصارف في السودان واختبار كفاءتها في ذلك.

تسعى الدراسة إلي اختبار صحة الفرضيات التالية: نظام الموازنات التخطيطية يساعد في قياس وتقويم كفاءة الأداء المالي ، وإعداد وتطبيق الموازنات التخطيطية بطرق العلمية يؤثر علي عملية اتخاذ

(1) ناريمان سمير وهبه رزق الله ، دور الموازنات التخطيطية في رفع مستوى الأداء المالي بالقطاع المصرفي ، دراسة حالة ، بنك الخرطوم (2004 - 2008م) ، رسالة ماجستير في المحاسبة والتمويل غير منشورة ، كلية الدراسات التجارية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا (2009م).

القرارات وقد جاءت أهم النتائج أن الموازنات التخطيطية تقوم بدور فاعل في عملية الرقابة وتقويم الأداء في القطاع المصرفي ، وأن إدارة الموازنات التخطيطية بطريقة سليمة يساعد في التخطيط واستخدام الموارد المالية في الوحدة الاقتصادية بعد نتائج الدراسة ، توصي الباحثة بالآتي: أن تستخدم الموازنات التخطيطية كمعيار لتقويم الوحدات الاقتصادية وقياس الأداء المالي ، وأهمية إعداد الموازنات التخطيطية بصورة دقيقة وواضحة بغرض سهولة تنفيذها وتحقيق أهداف المصارف .

تناولت دراستي المراجعة الداخلية وأثرها في رفع كفاءة الأداء المالي فإن هذه الدراسة تناولت الموازنات التخطيطية في رفع مستوى الأداء المالي بالقطاع المصرفي.

دراسة جمال سعد خطاب 2012م⁽²⁾:

تناولت الدراسة إطار مقترح لتحسين الدور الاستراتيجي لوظيفة المراجعة الداخلية في منشآت الأعمال وقد تمثلت مشكلة الدراسة في: هل الوظيفة الحالية للمراجعة الداخلية تساعد في ضبط كفاءة عمليات إدارة المخاطر وفقاً لمتطلبات معايير المراجعة الداخلية.

والتحقق من أن المراجع الداخلي يؤدي دوراً محورياً في تحقيق الهدف الاستراتيجي للمشروع.

هدفت الدراسة إلي: تحسين الدور الاستراتيجي للمراجعة الداخلية الاستراتيجية وإيراز الدور المحوري والاستراتيجي لوظيفة المراجعة الداخلية ، اختبرت الدراسة الفرضيات التالية: توجد علاقة ارتباط بين خطة المراجع الداخلية ودقة قياس المخاطر من حيث أساسيات الاستراتيجية ، وتوقعات الأطراف ذوي المصالح ووضوح المهمة وتحسين الدور الاستراتيجي لوظيفة المراجعة الداخلية وتوجد علاقة ارتباط بين التنفيذ السريع والدقيق فيما يتعلق بوضع الموازنة الخاصة بالمراجعة الداخلية سرعة العمل الميداني ومدى تواخي المجموعات المهنية المطلوبة بالإضافة إلي البنية التحتية ونظام فعال للاتصال وسرعة قياس النتائج وتحسين الدور الاستراتيجي لوظيفة المراجعة الداخلية.

توصل الباحث إلي: أن هناك علاقة ارتباط بين (تحسين الدور الاستراتيجي لوظيفة المراجعة الداخلية) وأساسيات الاستراتيجية توقعات الأطراف ذوي المصالح ووضوح المهمة الخطة الاستراتيجية للمراجعة الداخلية ، خطة المراجعة وقياس المخاطر الموازنة الجارية ومتعددة السنوات وذلك بالاعتماد

(2) د. جمال سعد خطاب، إطار مقترح لتحسين الدور الاستراتيجي لوظيفة المراجعة الداخلية، دورية (كلية التجارة، جامعة عين شمس، 2012).

علي عامل الخبرة وأن هناك علاقة ارتباط فعالية وظيفة المراجعة الداخلية لوظيفة المراجعة الداخلية وأساسيات الاستراتيجية وذلك بالاعتماد علي عامل الخبرة.

أوصت الدراسة بانه لكي تساعد المراجعة الداخلية في تحقيق قيمة مضافة للمنشأة لابد من الاستفادة من المهارات الكبيرة لفريق المراجعة في تحليل البيانات باستخدام برامج الحاسب الآلي لحل المشاكل التي تواجه المنشآت ومشاركة الراجعين في تقييم المخاطر المبينة علي الوقت الحقيقي من خلال زيادة مرونة خطط المراجعين وبصفة خاصة في مجال التمويل وتكنولوجيا المعلومات.

دراسة: سالم سعيد باعاجاه 2013 م⁽¹⁾

تناولت الدراسة مدى إضافة المراجعة الداخلية قيمة المنشأة تتمثل مشكلة الدراسة أن انفصال الملكية عن الإدارة والسعي الدائم من قبل الإدارة لتحقيق مصالحها الشخصية من خلال دورها في دعم استراتيجية الشركة وكذلك اللجوء لاستخدام طرق محاسبية إبداعية والاستفادة من المرونة في تطبيقها تشكل عوامل رئيسية في التأثير علي قيمة الشركة وموقفها التنافسي في الأسواق العالمية كما أن ضعف التدفق الداخلي أدى إلي عدم وجود إجراءات يمكن اتباعها للحد من تصرفات الإدارة التي تؤدي إلي خلق تأثير سلبي في قيمة المنشأة مما يؤثر مباشرة علي ثروة الملاك.

هدفت الدراسة إلي إثبات مساهمة المراجعة الداخلية في إضافة قيمة المنشأة كما هدفت إلي استكشاف وجهه نظر المستفيدين الداخليين المتمثلين في المسؤولين في إدارة المنشأة وكذلك وجهه نظر المستفيدين الخارجيين والمتمثلون في المراجعين الخارجيين والمساهمين , أختبرت الدراسة الفرضيات التالية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستفيدين الداخليين والخارجيين حول أهم متطلبات إضافة قيمة للمراجعة الداخلية ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستفيدين الداخليين والخارجيين حول مدى قياس إضافة قيمة للمراجعة الداخلية.

توصلت الدراسة إلي: وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستفيدين الداخليين والخارجيين حول أهم متطلبات إضافة قيمة للمراجعة الداخلية.

أوصت الدراسة: علي إدارة المراجعة الداخلية تلبية خدمات المستفيدين الداخليين والخارجيين

(1) سالم سعيد باعاجاه - مدى إضافة المراجعة الداخلية قيمة المنشأة ، دورية (كلية التجارة وإدارة الأعمال ، جامعة طوان - 2013م).

وأهمية تقليد الإدارات المفقودة للشركة وتركيز إدارة المراجعة الداخلية علي الأنشطة المضيفة للقيمة والتي تؤدي إلي تحسين الأداء بالشركة , اتفق الباحثون في دراسه المراجعة الداخلية واختلفوا في أن دراستنا تتعلق بالأداء المالي ودراسة سالم سعيد تتعلق بقيمة المنشأة .

دراسة الصادق محمد محمود علي المهيد 2015م⁽¹⁾:

تناول هذا البحث دور وظائف الإدارة المالية في رفع كفاءة الأداء المالي لتحقيق أهداف منظمات الأعمال.

تمثلت مشكلة البحث في أن كل منظمات الأعمال لديها إدارات مالية ولكن هذه الإدارات ليست بالكفاءة المطلوبة الشيء الذي أعاق تحقيق الأهداف المنشودة لمنظمات الأعمال خاصة شركة سكر كنانة ، وهناك مشكلة أو مشاكل أخرى هي "هل هناك استفادة من مصادر التمويل المتاحة بأقل تكلفة وفي وقت مناسب ؟ وما مدى استخدام الرقابة المالية لشركة سكر كنانة بغرض المحافظة علي الأموال المستخدمة دون إسراف أو انحراف ، وهدفت هذه الدراسة إلي: معرفة وسائل الرقابة المالية لتحقيق الأهداف بشركة سكر كنانة ، ومعرفة المصادر التمويلية التي تستفيد منها الشركة .

تمثلت أهمية البحث العلمية في التأكد من الدور الذي تلعبه الوظائف المالية للأداء بكفاءة وتمثلت الأهمية التطبيقية في تقديم قوائم أو بيانات مالية لرسم الخطط وتوجيه السياسات.

ولتحقيق الأهداف استخدمت الفرضيات الأتية: عدم الرقابة الجيدة في استغلال الإمكانيات المالية المتاحة لا يؤدي إلي توفير السيولة ، وتوجد علاقة بين استخدام المصادر التمويلية في الوقت المناسب بأقل تكلفة وتحقيق الأهداف لشركة سكر كنانة.

توصلت الدراسة إلي نتائج أهمها: الأداء عندما تتحقق فيه الكفاءة يؤدي إلي تحقيق أهداف الشركة وأن التخطيط المالي يساعد في الكشف عن الفرص المستقبلية لاتخاذ الحيلة والحذر والابتعاد عن العقبات المستقبلية , وقد أوصى الباحث بالآتي: لابد من تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء المالي ، ومعرفة الموقف المالي قبل وضع الخطط المالية.

تحدثت دراستنا عن المراجعة الداخلية وأثرها في رفع كفاءة الأداء المالي بينما تناولت هذه الدراسة دور وظائف الإدارة المالية في رفع كفاءة الأداء المالي .

(1) الصادق محمد محمود علي المهيد ، دور وظائف الإدارة المالية في رفع كفاءة الأداء المالي لتحقيق أهداف منظمات الأعمال ، دراسة تطبيقية " شركة سكر كنانة 2006م – 2010م ، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراة غير منشورة ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات العليا 2015م)

دراسة: أميمة عبد الرحمن محمد طه 2015م⁽¹⁾:

تناولت الدراسة دور الموازنة العامة في تحسين الأداء المالي والمحاسبي بالوحدات الحكومية.

تمثلت مشكلة البحث في هل تقوم الموازنة العامة بدور فعال في عملية الرقابة وتقويم الأداء في الوحدات الحكومية ، هل إدارة الموازنة العامة التي تتسق وتشارك باقي الإدارات في إعداد الموازنات العامة تكون إدارة ناجحة في التطبيق هل الموازنة العامة المعدة من قبل الوحدات الحكومية بشكلها التقليدي لا تعكس الأنشطة الحقيقية التي تقوم بها.

هدفت الدراسة إلي إيجاد معايير لقياس الكفاءة عن طريق الموازنة العامة للدولة التي تغير كثير في التخطيط والرقابة ولرسم السياسات المستقبلية وذلك عن طريق الموازنة العامة يتم التكيف للعوامل التي تساعده في رفع كفاءة أداء الوحدات الحكومية عن طريق المقارنات لفترات سابقة وبالتالي يمكن التعرف علي مدى فعالية استخدامها ، التوصل إلي استنتاجات تحسن من الأداء في استخدام الموارد المتاحة في الوحدات الحكومية وذلك باستخدام الموازنة العامة للدولة التي تمكن من سرعة اتخاذ القرارات وبالتالي رفع الكفاءة الانتاجية ، والخروج بتوصيات تقود إلي تحقيق أهداف الوحدات الحكومية.

اخذت الدراسة الفرضيات التالية تقوم الموازنة العامة بدور فعال في عملية الرقابة وتقويم الأداء المالي والمحاسبي ورسم السياسات المستقبلية في الوحدات الحكومية إدارة الموازنة العامة تشارك وتتسق بين أقسامه في وضع الموازنات تكون من الإدارة الناجحة في تطبيق وتنفيذ الموازنة ، الموازنة العامة للدولة المعدة ، من قبل الوحدات الحكومية لا تعكس الأنشطة الحقيقية والفعالية التي تقوم بها الوحدات الحكومية.

أوصت الدراسة ضرورة الاهتمام بتطوير نظام الموازنة العامة بالوحدات الحكومية عن طريق إدخال التقنيات الحديثة والمهارات الفنية لزيادة كفاءة وفعالية الموازنة العامة لأداء دورها الرقابي بصورة فعالة ، ضرورة إشراك العاملين والموظفين ذوي الخبرات العالية والمؤهلات العلمية ذات الدرجات العليا حتى تؤدي الموازنة العامة دورها الحقيقي ، لتطوير الموازنة العامة للدولة بإدخال تقنية خاصة لمجال الموازنة يدرس لطلبة المحاسبة بصورة مفصلة.

انفقت الدراسة مع دراستنا في الأداء المالي واختلفت في الموازنة العامة في تحسين الأداء المالي ودراستنا أثر المراجعة الداخلية في رفع كفاءة الأداء المالي.

(1) أميمة عبد الرحمن محمد طه ، دور الموازنة العامة في تحسين الأداء المالي والمحاسبي بالوحدات الحكومية ، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير رساله غير منشورة ،كلية الدراسات العليا ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2015م .)

الفصل الأول

المراجعة الداخلية

تناول الباحثون في هذا الفصل المراجعة الداخلية مفهومها ، أنواعها ، ونطاق المراجعة الداخلية والمعايير المهنية للمراجعة الداخلية وذلك من خلال المباحث الآتية:

المبحث الأول : مفهوم المراجعة الداخلية

المبحث الثاني: مقومات المراجعة الداخلية ووظيفتها

المبحث الثالث: قواعد السلوك المهني

المبحث الاول

مفهوم المراجعة الداخلية

تناول الباحثون في هذا المبحث

- 1- مفهوم المراجعة الداخلية
- 2- أهمية المراجعة الداخلية
- 3- مراحل وتطور مفهوم المراجعة الداخلية
- 4- أهداف المراجعة الداخلية
- 5- أنواع المراجعة الداخلية
- 6- خصائص نظام المراجعة الداخلية

مفهوم المراجعة الداخلية

تعرف المراجعة بأنها عملية منظمة لجمع وتقييم أدلة الإثبات بشكل موضوعي علي تأكيدات تختلف بنتائج تصرفات وأحداث اقتصادية يرتبط بها الفرد أو التنظيم الذي يقوم بعمل تلك التأكيدات لتحديد مدى وجود تطابق بين تلك التأكيدات بمقياس المقدرة وتوصيل للنتائج إلي مستخدمي التقارير المتضمنة لتلك التأكيدات⁽¹⁾.

تعريف جمعية المحاسبة الأمريكية: المراجعة الداخلية عبارة عن عملية منظمة ومنهجية لجمع وتقييم الأدلة والقرائن بشكل موضوعي والتي تتعلق بنتائج الأنشطة والأحداث الاقتصادية وذلك لتحديد مدى التوافق والتطابق بين هذه النتائج والمعايير المقررة وتبلغ الأطراف المعنية بنتائج المراجعة.

(1) أمين السيد أحمد لطفي ، المراجعة الإدارية وتقييم الأداء : دكتوراة الفلسفة في المحاسبة أستاذ المحاسبة والمراجعة ، نائب رئيس جامعة بني سويف للدراسات العليا ، ص 27).

هي وظيفة مستقلة داخل المشروع تهدف إلي فحص الأمور المالية والمحاسبية والعمليات الأخرى الخاصة بالمشروع بهدف خدمة الإدارة وتهدف إلي قياس وتقويم درجة كفاية أنظمة الرقابة الأخرى⁽²⁾.

عرفت المراجعة الداخلية بأنها وظيفة تقييمية مستقلة تنشأ داخل التنظيم المعين بغرض فحص الأنشطة التي يقوم بها هذا التنظيم⁽³⁾.

عرفت المراجعة الداخلية طبقاً لبيان مسئوليات المراجعة الصادرة عن مجمع المراجعين الداخليين (IIA) بأنها عبارة عن وظيفة التقييم الحيادي المحدود داخل التنظيم لفحص وتقييم أنشطتها باعتبارها أداة لخدمة هذا التنظيم.

عرفت المراجعة الداخلية علي أنها النشاط المحايد الذي يتم داخل المنشأة بقصد مراجعة العمليات المحاسبية والمالية كأساس لتقويم خدمات وقائية للإدارة⁽¹⁾.

أهمية المراجعة الداخلية⁽²⁾:

1. تمثل أداة من أهم الأدوات اللازمة للمعاونة في إدارة المشروعات ذات الأحجام الكبيرة.
2. مراجعة العمليات المحاسبية وزيادة الثقة في المعلومات التي يقدمها النظام المحاسبي .
3. مساعدة الإدارة العليا ومجلس الإدارة من خلال توفير تأكيدات لهم ، وتصميم الأعمال وتعتبر عنصراً مهماً من عناصر الرقابة الداخلية.
4. مراجعة سائر النظام المحاسبي ونظام الإدارة المالية للمنشأة .
5. ضبط أعمال المنشأة والتأكد من أن المبالغ التي تم صرفها تنصب في الأوجه التي خصصت لها وفقاً للقانون.
6. تمثل صمام الأمان لنجاح المشروعات وإزالة المخاطر.

(2) مصطفى عيسى خضر ، المراجعة والمفاهيم والمعايير والإجراءات ، جامعة الملك سعود (الناشر العلوم المطبع طبعة الأولى) ، ص 274 – 275 .

(3) د. محمد سعيد الصبان ، إسماعيل إبراهيم جمعه ، د. فتحي رزق السعيد ، الرقابة دار المراجعة الداخلية ، مدخل تاريخي ، (الاسكندرية : الدار الجامعية 1996م ص 103).

(1) إبراهيم شاهين ، دورية بعنوان حياد المراجع الداخلي في قطاع السودان ، مجلد رقم 15 ، ص 68

العوامل التي أدت إلى زيادة أهمية المراجعة الداخلية⁽³⁾:

ازدادت في الآونة الأخيرة أهمية المراجعة الداخلية وذلك لعدت عوامل زادت من أهميتها وأهمها كبر وحجم المشروعات وتعقد عملياتها و التأثير الجغرافي لعمليات وتزايد انفاق العمليات الدولية , لا مركزية الإدارة , التوسع في احتياجات الإدارة , التحول إلى المراجعة الاختبارية , تطور مفهوم الرقابة الداخلية.

الرقابة الداخلية هي عملية تنفيذها جهات متعددة وهي مجلس الإدارة وأفراد آخرون ويتم تصميمها للحصول على تأكيد معقول فيما يتعلق بالأهداف من حيث : سهولة التقرير المالي , كفاءة وفاعلية العمليات , الالتزام بالموقع والتشريعات ونظم السارية , أعمال مفهوم السيطرة على الشركة .

ثانياً: مراحل تطور مفهوم المراجعة الداخلية⁽⁴⁾:

مرت مهنة المراجعة الداخلية بكثير من المراحل حيث ساهمت كثيراً من العوامل في ظهور الحاجة إلى وجود قسم المراجعة الداخلية داخل المشروعات ومن هذه العوامل ما هو مهني وما هو أكاديمي. وعلى ذلك سوف نتناول مراحل تطور مفهوم المراجعة الداخلية كما يلي:

المرحلة الأولى: ما قبل سنة 1947:

كان يقصد بالمراجعة الداخلية في هذه الفترة بأنها المراجعة التي يقوم بها مجموعة من موظفي المنشأة وذلك لتعقب الأخطاء وكان هدف المراجع هنا يعبر عن تصيد الأخطاء وكان هدفاً وقائياً ولم يكن هدفاً بناءً وكان الفرق بين المراجعة الداخلية والخارجية في هذه الفترة يتمثل في الجهة التي تقوم بعملية المراجعة.

المرحلة الثانية: ما بين 1947م وحتى 1957م:

تم إنشاء معهد المراجعين الداخليين الأمريكي في عام 1941م ومنذ ذلك التاريخ عمل هذا المعهد على تدعيم وتطوير المراجعة الداخلية حيث تم إصدار أول توصياته عن المراجعة الداخلية ومسئوليات

(2) ثناء علي القباني ، أستاذ المحاسبة والمراجعة ، كلية التجارة ، جامعة المنوفية ، 2011م ، ص 17 – 22 .

(3) ثناء علي القباني ، مرجع سابق ، ص 24 .

المراجع الداخلي سنة 1947م ، وعرفت المراجعة الداخلية علي أنها (النشاط المحايد الذي يتم داخل المنشأة بقصد مراجعة العمليات المحاسبية والمالية كأساس لتقديم خدمات وقائية للإدارة)

وعلي ذلك نجد أن المراجعة الداخلية نوع من أنواع الرقابة تمارس وظيفتها عن طريق قياس وتقييم غيرها من أنواع الرقابة وتهتم أساساً بالجوانب المالية والمحاسبية ويكون العميل الوحيد المستفيد منها هو إدارة المنشأة وهدفها هدف وقائي فقط.

المرحلة الثالثة: ما بين 1957 حتى 1971م:

أصدر معهد المراجعين الداخليين تعريف آخر للمراجعة الداخلية بدلاً من التعريف السابق حيث تم توسيع مجال عمل المراجع الداخلي وكذلك التوسع في أهداف المراجعة الداخلية حيث لم يقتصر هذا التعريف علي الأهداف الوقائية ولكنه تناول الأهداف البناءة وبذلك طلبت الإدارة من المراجع الداخلي التقييم واقتراح الحلول للمشاكل وتوجيه الموظفين إن أمكن وإيداء الآراء ومتابعة تنفيذ التوجيهات وقد جاء التعريف كما يلي: (المراجعة الداخلية هي ذلك النشاط التقييمي المحايد داخل المنشأة لمراجعة العمليات المحاسبية والمالية وذلك بقصد خدمة الإدارة وتقديم خدمات رقابية بناءة فهي جزء من نظام الرقابة الإدارية يعمل عن طريق قياس وتقييم فعالية نظم الرقابة الأخرى).

المرحلة الرابعة: ما بين 194م حتى 1981م :

تم وضع تعريف آخر للمراجعة الداخلية سنة 1971م ، حيث تم تعريف المراجعة الداخلية علي أنها نشاط تقييمي محايد داخل المنشأة لمراجعة عملياتها بقصد خدمة الإدارة .

ويلاحظ هنا أنه استعمل لفظ (عملياتها) بدلاً من العمليات المحاسبية والمالية وبهذا يكون التعريف قد توسع في مجال المراجعة الداخلية حيث شمل التقييم جميع العمليات سواء المحاسبية والعمليات غير المحاسبية.

المرحلة الخامسة: ما بين 1981م حتى 1999م:

تم إصدار تعريف جديد للمراجعة الداخلية ظهر سنة 1981م جاء فيه أن المراجعة الداخلية هي (ذلك النشاط التقييمي المحايد داخل المنشأة لخدمة المنشآت ، فهي نظام رقابي يعمل عن طريق فحص وتقييم فعالية وكفاية النظم الرقابية الأخرى).

ونلاحظ من التعريف السابق أن المراجعة الداخلية تحولت من أداة لخدمة الإدارة فقط إلي أداة لخدمة التنظيم ككل ، كما نلاحظ أن ذلك سوف يؤثر علي كل من مكان قسم المراجعة الداخلية في الهيكل التنظيمي داخل المنشأة وعلي استقلال المراجع الداخلي.

وفي عام 1991م أصدر مجمع المراجعين الداخليين تعريف جديد للمراجعة الداخلية جاء فيه (المراجعة الداخلية هي الوظيفية التقييمية المحايدة التي يتم تشكيلها داخل المنشأة لفحص وتقييم أنشطة المنشأة كخدمة للمنشأة).

هذا التعريف يتفق مع التعريف السابق ولكن مع الاختلاف فقط في استعمال بعض الألفاظ.

ويلاحظ من العرض السابق: أن وظيفة المراجعة الداخلية يقوم بها بعض من موظفي المنشأة ، أن كل مرحلة يتسع فيها نطاق المراجعة الداخلية عن المرحلة السابقة لها نظراً لاتساع محلها ، وتزداد الأعباء الملقاة علي عاتق المراجع الداخلي مع تطور مفهوم المراجعة الداخلية خلال المرحلة السابقة وهذا ما أثر علي استقلال المراجع الداخلي ووضع في الهيكل التنظيمي وتبعيته إلي لجنة المراجعة المنبثقة من مجلس الإدارة.

المرحلة السادسة والأخيرة: من 1999م حتى الآن:

خلال 26 يونيو 1999م أصدر معهد المراجعين الداخليين أحدث تعريف للمراجعة الداخلية وهو (المراجعة الداخلية هي نشاط استشاري مستقل وتأكيد موضوعي بغرض زيادة عائد وتحسين عمليات المنشآت أنها تساعد المنشأة في تحقيق أهدافها من خلال طريقة منهجية منظمة لتقييم وتحسين فعالية عمليات إدارة المخاطر والرقابة والسيطرة⁽¹⁾).

(1) ثناء علي القباني - نادر شعبان - مراجع سابق ، ص 25 - 26 .

أهداف المراجعة الداخلية:

بصفة عامة يمكن تركيز هدفي المراجعة الداخلية⁽²⁾:

هدف البناء:

يعني اقتراح الخطوات اللازمة لتصحيح الفحص والمطابقة وتقديم النصح للإدارة وعلي ذلك يعمل المراجع الداخلي بالإضافة إلي مراجع العمليات المحاسبية والمالية إلي: تحقيق مدى الالتزام بالسياسات والإجراءات والخطط الموضوعية , و التحقق من مدى سلامة إجراءات حماية الأصول , واقتراح بتطوير وتحسين الأداء . مع تطور مفهوم المراجعة الداخلية ظهر هدف جديد لوظيفة المراجعة الداخلية من فحص ، حيث يتضمن التعريف الأخير اعتراف بالاتجاه نحو الخدمات الاستشارية للمراجعة الداخلية تلبية لحاجات الإدارة⁽³⁾ .

هدف الحماية:

حيث يتم القيام بأعمال الفحص والمطابقة بين الأداء الفعلي والمعايير الموضوعية مسبقاً ككل من: سياسات الشركة و الإجراءات المحاسبية , ونظم الضبط الداخلي , وسجلات المنشأة , وقيم المنشأة , وأنشطة التشغيل.

الجهات المستخدمة للمراجعة الداخلية:

1. إدارة المشروع: تعتبر المراجعة الداخلية عملية هامة لإدارة المشروع ، حيث أن اعتماد الإدارة في عملية التخطيط واتخاذ القرارات الحالية والمستقبلية التي بدأ علي تقرير للمراجعة عن مدى كفاية وفعالية الأداء مما له الأثر الكبير في توجيه لاستثمارات المنشأة ، لذلك تعتمد علي البيانات المالية المعتمدة من قبل مراجع الحسابات المحايد والمستقل مما يزيد الثقة في هذه البيانات ، ودرجة الاعتماد عليها كما أن الملاحظات التي يوردها المراجع من الأخطاء والمخالفات قد تساعد الإدارة علي معرفة

(2) عبد الفتاح محمد صحن ، فتحي رزق السوافيري ، أساتذة محاسبة ومراجعة ، (كلية التجارة جامعة الاسكندرية

2004م ، الدار الجامعية)، ص 259

(3) ثناء علي القباني ، نادر شعبان إبراهيم السواح ، مرجع سابق ، ص 29.

الخلل والعمل علي معالجتها فضلاً عن ذلك فإن تقارير المراجع تفيد إدارة المشروع في رسم خططها المستقبلية⁽¹⁾.

2. الهيئات الحكومية: تعتمد بعض أجهزة الدولة علي البيانات التي تصدرها المشروعات في العديد من الأغراض ، ومن أكثر الجهات الحكومية اهتماماً بالحسابات المراجعة المعتمدة من المراجع القانونية هي ديوان الضرائب ورجال الاقتصاد القومي الذين يستعينون بالحسابات المراجعة في تطوير الدخل القومي ورسوم السياسات والتخطيط حيث لا يمكن للدولة القيام بتلك الأعمال دون بيانات موثوق فيها ومعتمدة من جهات تقوم بفحص البيانات فحصاً دقيقاً وإبداء الرأي الفني المحايد حول مدى عدالة وصدق القوائم المالية⁽²⁾.

3. المستثمرون: يجب علي إدارة الشركة تعيين مراجع حسابات قانوني مستقل ومحايد من أجل اطمئنان المستثمرين بأن أموالهم تدار بالطريقة السليمة ولا تتعرض للسرقة والاختلاسات وذلك من خلال قيام المراجع بمراجعة تصرفات الإدارة.

ويمكن نتائج المستثمرين من اتخاذ قراراتهم بشأن الاستثمار في المؤسسة أو عدم المغامرة بأموالهم⁽³⁾.

4. البنوك التجارية والمتخصصة: تقدم البنوك لهم القروض طويلة الأجل وقصيرة الأجل للمشروعات الاقتصادية المحتملة من أجل زيادة قدرتها المالية ، قبل أن توافق البنوك علي منح القروض تقوم بدراسة وافية للمركز المالي للمنشأة التي ترغب في الحصول علي القروض وذلك لضمان قدرة المنشأة علي ذلك هو المراجع وذلك من خلال إصدار بيانات وتقرير المراجعة المستقلة والمحايد عن المركز المالي لنتائج الأعمال.

5. قطاع الأعمال: يشتمل علي وحدات اقتصادية تبدأ بالتاجر الفرد أو المنشأة الفردية وتمتد لتشمل شركات التضامن وشركات التوصية البسيطة والشركات ذات المسؤولية المحدودة وشركات التوصية بالسهم وغيرها من الشركات الأخرى وهذا القطاع يتولي عادة مكاتب مهنية متخصصة في المراجعة.

(1) كمال الدين مصطفى الدهراوي د. محمد السيد ، أصول وقواعد المراجعة والتدقيق الشامل ، 2007م ، ص 62

(2) عبد الماجد عبد الله حسن ، مبادئ المراجعة ، (أم درمان: دار الجامعة ، أم درمان الإسلامية للطباعة 2000م) ص 2

(3) د. محمد السيد سرايا ، د. عبد الفتاح صحن ، المراجعة الداخلية ، الاسكندرية ، 2001م ، ص 219

أنواع المراجعة الداخلية: المسؤولية الرئيسية للمراجعة الداخلية تتمثل في توفير تأكيد للإدارة ومديرها التنفيذي عن كافة جوانب بيئة الرقابة للمؤسسة ومع ذلك فإن متطلبات المراجعة الداخلية للإدارة والمديرين التنفيذيين يمكن أن تتباين بشكل أوسع ، ونتيجة لذلك فإن نوع عمل المراجعة الداخلية والمؤدى والطريقة التي خلالها يتم تنفيذها يمكن أن تختلف بشكل ملحوظ ويمكن أن تؤدي وظيفة المراجعة الداخلية بإحدى الأنواع التالية:

***المراجعة المالية:** يجب التميز بين مراجعات القوائم المالية والموازنة عن طريق المراجعين الداخليين والمراجعة المالية الموازنة عن طريق المراجعين الخارجيين ، فمراجعة القوائم المالية تمثل عملية فحص عن طريق مهنين مؤهلين في المحاسبة خارجيين عن المنشأة يتم أداءها علي القوائم المالية للمنشأة و أوله الإثبات المؤيد والمتمثل عرض تلك المراجعات في توفير تأكيد المساهمين والأطراف المهتمة الأخرى لل¹شركة وادائها علي النقيض ومع ذلك فإن غرض المراجعات المالية الموازنة عن طريق المراجعين الداخليين يتمثل في أن النظم المالية داخل المؤسسة قد تم تصميمها وتنفيذها والحفاظ عليها بشكل ملائم وتعتبر فعالة في منع أو كشف وتصحيح الأخطاء والمخالفات في البيانات المالية والسجلات التي تعكس الأرقام التي تظهر في القوائم المالية⁽¹⁾.

***المراجعة التشغيلية:** الهدف الرئيسي للمراجعة التشغيلية يتمثل في فحص بيئة الرقابة الخاصة بوظيفة محددة في المؤسسة أن المراجعين الداخليين يعتبروا مسئولين عن تقييم كافة بيئة الرقابة الشاملة للوظيفة أو النشاط محل المراجعة ولتحقيق ذلك فإنهم يقومون أولاً بتحديد كافة المخاطر المحتملة أن تؤثر علي الوحدة محل المراجعة وبعد ذلك يتم تقييم كافي بين الرقابة كوحدة واحدة من أجل توضيح بعض من المخاطر التي قد يتم فحصها في ضوء عملية المراجعة التشغيلية .

عموماً فإن المراجعين الداخليين يقومون بتصميم بيئة الرقابة المرتبطة بكل مخاطر علي أساس بيئة الهدف والبيئة الفعلية ، وتشير بيئة الهدف إلي فعالية بيئة الرقابة في التحقيق أو الحد من المخاطر المحددة إذا ما كانت إجراءات الرقابة الداخلية ذات فعالية ويتم تشغيلها حسب ما هو مستهدف ، وهذا لا يعني أن المخاطر المحتملة قد تم الحد منها بالكامل وأن تكلفة الحد منها و المخاطر أن تتم موازنتها في

(1) أمين أحمد لطفي ، المراجعة الدولية وعولمة رأس المال ، (القاهرة :دور المكتبات الكبرى ، 2004م) ص 666 .

مواجهة العوائد التي يتم الحصول عليها من ذلك أن بيئة الهدف تمثل مستوى الرقابة المحدد عن طريق المدير المسئول عن الوحدة محل المواجهة عند المستوى الأمثل.

بينما تشير البيئة الفعلية إلي فعالية بيئة الرقابة في التخفيف من المخاطر المحددة في الواقع العملي لأن نظم الرقابة الداخلية المقررة عن طريق المدير المسئول من المخاطر المحددة في الواقع العملي لأن نظم الرقابة المقررة عن طريق المدير المسئول عن الوحدة محل المراجعة عن المستوى الأمثل تعمل دائماً كما هو مستهدف ، والبعض منها قد لا يتم تشغيله علي الإطلاق⁽²⁾.

خصائص نظام المراجعة الداخلية:

أولاً: المراجعة الداخلية عبارة عن دعامة أساسية من دعائم نظام الرقابة الداخلية ، إذ أن نظام الرقابة الداخلية بدونها لا يعد كافياً لضمان كفاءة تنفيذ السياسات ودقة الأداء في التنفيذ .

ثانياً: المراجعة الداخلية وظيفة تقوم بها وحدة إدارية من وحدات المنشأة وهذه الوظيفة تؤدي بصفة منتظمة ودورية مثلها مثل أي وظيفة أخرى وليست قاصرة علي توقيت معين.

ثالثاً: تهدف المراجعة الداخلية إلي ترشيد قرارات الإدارة من خلال توفير المعلومات الدقيقة المناسبة في التوقيت المناسب.

* أهداف نظام المراجعة الداخلية:

الغرض الأساسي من المراجعة الداخلية هو مساعدة الإدارة في القيام بأعبائها وخاصة فيما يتعلق بكفاية الأنظمة المالية المعمول بها في المنشأة وكفاية الأنظمة الرقابية علي العمليات المختلفة ، وتنفيذ السياسات التي تضعها إدارة المنشأة ، والمحافظة علي أصول المنشأة وحمايتها من الغش والاختلاس و السرقة ، ودقة البيانات المحاسبية التي تحتويها الدفاتر والسجلات والقوائم ، ومتابعة تنفيذ الأداء ، وتقييمه من حيث الجودة وتحقيق الكفاية الإدارية بصفة عامة.

(2) أ.د محمد سمير الصبان ، نظرية المراجعة وآليات التطبيق (الاسكندرية ، الدار الجامعية ، 2003م) ص 217 .

تطور نظام المراجعة الداخلية:

لقد سادت في بادئ الأمر فكرة بخصوص عمل المراجع الداخلي مضمونها أن المراجع الداخلي شخص يعين لمهمه روتينية وهي البحث عن الأخطاء الحسابية في الوثائق والمستندات أو يقوم بزيادة فروع المنشأة ويراجع أعمالها مراجعة حسابية ومن ثم فقد استع دورها ليشمل المراجعة المالية بهدف حماية ممتلكات المنشأة و موجوداتها والمراجعة الإدارية تهدف إلي تقديم الإجراءات التنفيذية في ضوء السياسات والخطط الموضوعية والتقارير عن الأداء ثم عرضه علي الإدارة العليا⁽¹⁾

طبيعة عمل المراجع الداخلي:

بناء على ضوء الدور الشامل والمتطور للمراجعة الداخلية فإن المراجع الداخلي يقوم بالأعمال التالية:

أ/ فحص الدفاتر والسجلات والقوائم المالية ، بهدف التأكد من صحتها ودقتها وتماشيها مع القواعد والمبادئ المتعارف عليها في هذا المجال ويطلق علي هذا إصلاح (المراجعة المالية) نظراً لأن هذه الأعمال تتعلق بالنواحي المالية بصفة عامة وبالنواحي المحاسبية بصفة خاصة.

ب/ فحص أعمال الإدارات والأقسام المختلفة بالمنشأة للتأكد من تطبيق وتنفيذ الخطط والسياسات والإجراءات والنظم الموضوعية وتقييمها لاقتراح التحسينات الواجب إدخالها عليها لمحاولة تحسين الكفاءة ويطلق علي ذلك الاصطلاح المراجعة الإدارية نظراً لأنه يتعلق بتقييم أداء الإدارات المختلفة⁽²⁾.

تأهيل المراجع الداخلي:

يتعين علي المراجع الداخلي أن يكون ملماً إماماً شديداً بالنواحي العلمية والعملية ومن ثم فإنه يتعين علي المراجع الداخلي الآتي:

1. أن يحوز علي التعليم والمهارات والتدريب اللازم لإنجاز أعمال المراجعة الداخلية.

(1) منصور محمد حامد ، أساسيات المراجعة ، (كلية التجارة جامعة القاهرة ، 1993 م).

(2) المرجع السابق ، ص ص128-130.

2. أن يكون المراجع الداخلي ماهراً في التعامل مع المستويات الإدارية المختلفة وأن يحافظ علي مستواه الفني من خلال التعليم والتدريب المستمر , وأن يستجيب لمعايير العمل الميداني لقياس جودة أداء عمليات المراجعة , ويؤدي عمله بموضوعية.

3. يجب أن يبذل العناية المهنية المعقولة أثناء القيام بعمله حيث يجب أن يكون المراجع الداخلي علي وعي باحتمالات الأخطاء والسهو والضياع ، عدم فاعلية وتعارض المصالح.

4. يجب أن يكون حذر اتجاه الظروف والأنشطة الأكثر عرضه لمخالفة القوانين العامة واللوائح التنظيمية و يلتزم بأداب وسلوك مهنة المراجعة, كما يجب أن لا يكون متصيداً للأخطاء بل مساعداً علي تصحيحها

, ويجب أن يتمتع عمله بالسرية وعدم إفشاء أسرار العمل.

5. فهم المواطن التي تتركز فيها صور الخداع باستخدام الحاسب الآلي للتركيز عليها عند القيام بعملية المراجعة.

ج/ شروط أخلاقية:

- أن يكون حسن السمعة وأن يتحلى بالصفات الأخلاقية والشخصية التي تم تحريرها في معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية:

- أن يكون هنالك حد لعلاقته مع من يقوم بمراجعة أعمالهم في حدود الزمالة ويجب أن يكون مفهوماً لدى المراجع أن عمله هذا لا يعني اكتسابه مميزات علي زملائه بالأقسام الأخرى بل عليه أن يقوم بعمله في جو تسوده روح الإخاء والتعاون وذلك تحقيقاً لمصلحة العمل.

3. نظام جيد للمراقبة الداخلية: نصت معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية علي أن مجال عمل المراجعة الداخلية يجب أن يتضمن فحص وتقييم سلامة وفعالية نظم الرقابة الداخلية المعمول بها في المنشأة وجودة الأداء في تنفيذ المسؤوليات المحددة فيها. وعلي ذلك نجد أن نطاق عمل المراجعة الداخلية يشمل فحص وتقييم مدى كفاءة الرقابة الداخلية للمنشأة ومدى كفاءة أداء المهام المحددة ويتم ذلك من خلال , صحة المعلومات ومصداقيتها: يجب علي المراجعين الداخليين دراسة مدى صحة المعلومات التشغيلية وإمكانية الوثوق بها وكذلك دراسة وتقييم الوسائل المستخدمة في تحديد وقياس

وتبويب وعرض هذه المعلومات ، و الالتزام بالسياسات والخطط و الإجراءات والقوانين والقواعد يجب علي المراجعين الداخليين فحص النظم المطبقة في المنشأة للتأكد من تمشيها مع السياسات والخطط والإجراءات الإدارية والقوانين واللوائح العامة التي يكون لها تأثير علي العمليات والتقارير ، وحماية الأصول: يجب علي المراجعين الداخليين دراسة وتقييم طرق حماية الأصول والتحقق من وجود تلك الأصول، والاستخدام الاقتصادي والفعال للموارد: يجب علي المراجعين الداخليين تقييم مدى اقتصادية وفعالية استخدام الموارد .

تحقيق أهداف العمليات والبرامج: يجب علي المراجعين الداخليين مراجعة العمليات للتأكد مما إذا كانت النتائج المحققة متمشية مع الأهداف الموضوعه وما إذا كانت العمليات التشغيلية قد تم تنفيذها وفقاً لما هو مخطط لها⁽¹⁾.

أوجه الاختلاف بين المراجع الداخلي و الخارجي:

الهدف الأساسي لكل من المراجعة الخارجية أما بناء علي معايير الأداء المهني المتعارف عليها وذلك في حالات المراجعة الألزامية أو بناء علي اتفاق مسبق بين المراجع وعميله وذلك في مجال المراجعات الخاصة والفحص بينما مجال عمل المراجعة الإدارية وقد يتطرق إلي فحص بعض النواحي الفنية والهندسية التي يمتد إليها عمل المراجع الخارجي عادة ، ويرجع ذلك إلي أن المراجع الداخلي لديه الوقت الكافي والإمكانيات بحيث يستطيع توسيع نطاق فحصه ومراجعته ليشمل جميع المشروع⁽²⁾.

* من حيث الطوائف المخدومة:

المراجع الخارجي وكيل عن المساهمين أو ملاك المشروع ومن ثم فإن واجبه يقتضي فحص وتحقيق عناصر المركز المالي وبنود نتائج الأعمال ليبيدي رأيه الفني المحايد عما إذا كانت القوائم المالية تعطي صورة صادقة عن مركز المشروع في تاريخ معين محدد بالتقرير وهذا التقرير يخدم طوائف عديدة بجانب الملاك كالمقترضين والموردين والأجهزة المعنية.

(1) ثناء علي القباني ، مرجع سابق ، ص 91 – 97 .

(2) منصور حامد ، مرجع سابق، ص 132 – 133 .

أما المراجع الداخلي فإنه يقدم خدماته بصفة أساسية إلي إدارة المشروع بهدف رفع الكفاية الإنتاجية وتحسين الأداء فهو يساهم في تدفق المعلومات الرقمية لترشيد القرارات الإدارية كما يساهم في تقييم أداء الإدارات المختلفة ويرفع التقارير إلي الإدارة العليا.

* من حيث درجة الاستقلال:

يعتبر المراجع الخارجي شخصاً محايداً ومستقلاً في عمله وقد كفل القانون حماية استقلاله سواء من حيث تعيينه أو عزله أو تحديد أتعابه ومن ثم فإنه يبدي رأيه الفني المحايد المبني علي أسس عملية وموضوعية .

أما المراجع الداخلي فهو موظف بالمشروع تربطه به رابطة التبعية والخضوع وإدارة المشروع هي التي تحدد مرتبه وعلاواته وحوافزه ولها الحق في حرمانه منها وترقيته إلي مستوى أعلى ومن ثم فإنه لا يكون مستقلاً في إبداء رأيه بل يكون رأيه متحيزاً للإدارة إذا لم تكفل له الحماية إلا أنه يمكن توفير قدر من الاستقلال للمراجع الداخلي متى كان قسم المراجعة الداخلية تابعاً مباشرة للإدارة العليا أو رئيس مجلس الإدارة علي وجه التحديد . وقد اهتم معهد المراجعين الداخليين الأمريكي باستقلال المراجع الداخلي فأصدر عدداً من المبادئ التي تحتوى علي الاستقلال أهمها ما يلي:

(أ) أن يكون المراجع الداخلي مستقلاً عن الأنشطة التي تخضع لمراجعته .

(ب) يجب أن يكون الوضع التنظيمي لقسم المراجعة الداخلية لائقاً حتى يسمح للقسم بتحقيق مسؤوليات المراجعة.

(ج) يجب أن تنفذ المراجعة الداخلية بكفاءة وفي ضوء العناية المهنية المعقولة.

(د) يجب علي رئيس قسم المراجعة الداخلية أن يحصل علي انتفاع اعتراف في الإدارة العليا بأغراض وسلطات ومسئوليات المراجعة.

(هـ) يجب أن تنفذ المراجعة الداخلية بكفاءة وفي ضوء العناية الشروط الواجب توافرها في نظام فعال للمراجعة الداخلية لكي يكون نظام المراجعة الداخلية فعالاً ، يتعين توفر مجموعة من الشروط هي:

1. توافر المؤهلات والخبرات الكافية لدى المراجع الداخلي

2. يجب أن تخطط برامج المراجعة الداخلية وأن تنفذ بعناية و دقة.
3. يجب أن تخطط برامج المراجعة الداخلية و أن تنفذ بعناية و دقة.
4. يجب أن تعد تقارير واضحة وحاسمة بواسطة المراجع الداخلي
5. يجب أن تتخذ الإجراءات التصحيحية فور عرض التقارير علي المسؤولين.
6. يجب أن ترفع التقارير إلي أحد كبار المسؤولين بالمنشأة و أن تحظى باهتمام وتحيز الإدارة.
7. يجب علي المراجع الداخلي أن يدرك أن عمله ذو طبيعة استشارية فقط وليس سلطة مباشرة أو تنفيذية علي الأشخاص الذين يراجع أعمالهم.

أثر وظيفة المراجعة الداخلية علي نطاق فحص المراجع الخارجي:

إذا ما توافرت الشروط السابقة فإن المراجع الخارجي يستطيع الاعتماد علي نظام المراجعة الداخلية في تقليل نطاق الفحص الذي يقوم به وقد أشار بيان معايير المراجعة رقم (9) الصادر عن مجمع المحاسبين القانونيين الأمريكي إن أثر وطبيعة المراجعة الداخلية علي نطاق فحص المراجع الخارجي .

مقومات المراجعة الداخلية:

يمكن تلخيص أهم مقومات المراجعة الداخلية في أربعة عناصر هي: قسم مستقل للمراجعة الداخلية ، وأفراد مؤهلون للقيام بالمراجعة الداخلية ، نظام جيد للمراقبة الداخلية ، نظام جيد للتقارير، ويمكن مناقشتها في الآتي:

1/ قسم مستقل للمراجعة الداخلية: يعتبر استقلال قسم المراجعة الداخلية من أهم الدعائم التي تجعل لعمل هذا القسم قيمة وفائدة وبدون هذا الاستقلال فإنه يصبح عديم الفائدة وعلي ذلك سوف نتناول بعض الضمانات التي تتضمن استقلال المراجع الداخلي وبالتالي يتوفر الاستقلال لقسم المراجعة الداخلية داخل المنشأة وهذه الضمانات هي: تعيين المراجع الداخلي ، فصل المراجع ، التبعية الإدارية ، عدم القيام بالأعمال التنفيذية ، ويمكن مناقشة هذه الضمانات بشئ من التفصيل أيضاً.

1/1 يتعين أن يتم إبعاد المراجع الداخلي عن سلطان وتحكم الأشخاص الذين ستخضع أعمالهم للفحص والمراجعة وعلي ذلك فإن مدير شئون الأفراد لا يعد الشخص المناسب لإصدار قرار تعيينه .

ولأن المراجعة الداخلية تمثل عين و أذن الإدارة ، أي أنها توجد أصلاً لخدمة إدارة المنظمة وليس لخدمة الغير أو أي جهاز رقابي آخر لذلك فإن إدارة المنظمة هي التي يجب أن تكون مسؤولة عن تعيين المراجع الداخلي علي أن يراعي أن تكون سلطة التعيين في يد مجلس الإدارة نفسه وليس في يد رئيس مجلس الإدارة أو المدير العام ضماناً للاستقلال⁽¹⁾ .

ومن الأمور التي تساهم في تدعيم مكانة المراجع الداخلي واستقلاله هو ضرورة ترك سلطة التصديق النهائي علي تعيين أو عزل أو رئيس قسم المراجعة الداخلية إلي مجلس الإدارة بناءً علي التوصيات المسببة من لجنة المراجعة وفي هذا الإجراء ما يحزر رئيس قسم المراجعة من الضغوط النفسية والاعتبارات الشخصية التي قد يولبها إلي رئيسته المباشر إذا ما تركت لهذا الأخير السلطة المنفذة في قرار تعيينه أو عزله. مما سبق نخلص إلي المعيار الخاص بتعيين المراجع الداخلي وذلك علي النحو التالي:

يتم تعيين المراجع الداخلي بقرار يصدر من مجلس إدارة المنظمة نفسه وليس من أي جهة أخرى.

2/1 فصل المراجع: إن من يملك سلطة التعيين يملك سلطة الفصل ولذا فإن سلطة فصل المراجع الداخلي يجب أن يصدر به قرار من مجلس إدارة المنظمة ويدخل في نطاق هذا الفصل أيضاً نقل المراجع إلي أقسام أخرى داخل المنظمة ويجب أن يتم الفصل أو النقل بناءً علي تقرير من رئيس قسم المراجعة الداخلية ضماناً للحيداء والاستقلال . ومما سبق نخلص المعيار الخاص بفصل المراجع الداخلي وذلك علي النحو الآتي: يتم فصل أو نقل المراجع الداخلي بناء علي قرار يصدر من مجلس إدارة المنظمة بناء علي توصية رئيس قسم المراجعة الداخلية.

3/1 التبعية الإدارية: يتعين أن يكون المراجع الداخلي مسئولاً أمام قسم المراجعة الداخلية الذي يتبع بدوره لرئيس مجلس إدارة المنظمة ويقدم إليه تقاريره ولا يكون مسئولاً أمام رئيس الحسابات أو المراقب المالي أو يكون له علاقة بالإدارة التي يتوقع أن تقع في نطاق فحصه .

(1) د. محمود السيد التاني ، المراجعة إطار النظرية بالمقارنة ، (المنصورة : مكتبة الجلاء الجديدة ، بالمنصورة ، 1992م) ، ص 14

4/1 عدم القيام بالأعمال التنفيذية: يتعين علي المراجع الداخلي أن يدرك أن وظيفته تمثل استشارية وليست تنفيذية لذلك فالمراجع الداخلي لا يباشر سلطة مباشرة علي الأشخاص الذين يراجع أعمالهم.

ويجب أن لا يستند إلي قسم المراجعة الداخلية أعمال تدخل في اختصاص أقسام أخرى بالمنظمة وذلك حتى لا يجمع المراجع الإداري بين الأداء والمراجعة في نفس الوقت. كذلك لا ينبغي أن يحل المراجع محل أي موظف غائب تابع لقسم آخر ولو كان ذلك بصفة مؤقتة.

2/ أفراد مؤهلون للقيام بالمراجعة الداخلية: يجب تزويد أقسام المراجعة الداخلية بالمنشآت بأفراد من ذوي الكفاءة والخبرة في العمل لتلك المنشآت مع مراعاة توفير عنصر اللياقة ومثانة الخلق لأن عملهم يستلزم الاتصال بجميع العاملين بالمنشأة ونقص أي عنصر من هذه العناصر قد يؤدي إلي عدم سير العمل بالطريقة السليمة وعلي ذلك سوف نعرض الشروط الواجب توافرها في أفراد قسم المراجعة الداخلية كما يلي:

يمكن تحديد الشروط الواجب توافرها في المراجع الداخلي فيما يلي :

شروط علمية , وأن يكون حاصلاً علي مؤهل تجاري جماعي في الأقسام التي سيقوم بمراجعة كامل العمل فيها , التدريب العملي المستمر, متابعة تعليم نفسه والارتقاء بمستواه المهني حتى يتسنى له الاحتفاظ بامتيازته في أداء أعمال المراجعة , دراسة مبادئ العلوم السلوكية وفنون العلاقات العامة وطرق كسب تعاون الآخرين , يجب أن يكون المراجع لديه معرفة أساسية نظم الحاسب ومكوناته ووظائفه وإمكانيات التشغيل , يتفهم المراجع كيف تؤثر المعالجة الالكترونية للبيانات علي دراسة وتقييم نظم الضبط الداخلية , المعرفة الكافية في كيفية معالجة البيانات الالكترونية , أن يكون علي دراية كافية بالتعامل مع شبكات المعلومات الدولية وكيفية الاستفادة منها⁽¹⁾.

(1) ثناء علي القباني ، نادر شعبان ، مرجع سابق ، ص 91 – 93

المبحث الثاني

مقومات المراجعة الداخلية ووظيفتها

تناول الباحثون في هذا المبحث

1. قائمة مسؤوليات المراجعة الداخلية
2. نطاق المراجعة الداخلية
3. مسؤوليات وسلطات المراجعة الداخلية
4. الإطار الفكري
5. وظيفة المراجعة الداخلية
6. العلاقة بين المراجعة الداخلية والمراجعة الخارجية

قائمة مسؤوليات المراجعة الداخلية:

أصدر معهد المراجعين الداخليين قائمة مسؤوليات المراجعة الداخلية في صورتها الأولى سنة 1947م ثم تم تعديلها عدة مرات حتى وصلت إلي صورتها الحالية مع ذلك فإن الغرض منها ألا هو وضع مجموعة من الخطوط الإرشادية لتحديد الدور المناسب ومسؤوليات وطريقة المراجعة الداخلية داخل التنظيم قد يبغى علي ما هو عليه وتستخدم هذه القائمة كأساس عام لوضع لوائح لأقسام المراجعة الداخلية وتحديد دورها وسلطاتها داخل التنظيم تغطي هذه القائمة أربعة جوانب أساسية .

1. طبيعة ووظيفة المراجعة الداخلية
2. هدف ونطاق المراجعة الداخلية
3. مسؤوليات وسلطات ووظيفة المراجعة الداخلية
4. استقلال وظيفة المراجعة الداخلية.

في ظروف معينة لتحقيق هدف المراجعة يشير مصطلح نطاق المراجعة إلي إجراءات المراجعة التي تعتبر ضرورية⁽¹⁾ .

نطاق المراجعة الداخلية:

ويتضمن نطاق المراجعة الداخلية فحص وتقييم كفاية وفاعلية الأداء وذلك يشتمل علي ما يلي:

أ) مراجعة مدى إمكانية الاعتماد علي المعلومات المالية والتشغيلية ونزاهتها وكذلك الوسائل المستخدمة للتحديد ، وقياس وتصنيف والتقرير عن تلك المعلومات

ب) مراجعة النظم الموضوعية للتأكد من الالتزام بالسياسات والخطط والإجراءات والقوانين واللوائح التي سيكون لها تأثير جوهري علي العمليات والتقارير .

ج) ماهية وسائل الخطط علي الأصول والتحقق من وجود تلك الأصول كلما كان ممكن.

د) تقييم كفاءة استخدام الموارد المستخدمة

هـ) مراجعة العمليات أو البرامج للتأكد من أن النتائج تتماشى مع الأهداف الموضوعية وما إذا كانت العمليات أو البرامج تنفذ كما هو مخطط لها⁽¹⁾

مسئوليات وسلطات المراجع الداخلي: تتضمن قائمة مسئوليات المراجعة الداخلية قسماً خاصاً بمسئوليات وسلطات المراجع الداخلي ، وتقضي القائمة في هذا الشأن بأنه نطاق وظيفة المراجعة تمارس في ظل سياسات تم وضعها عن طريق الإدارة هناك خطر قائم علي استغلاليتها ولقد تضمنت القائمة علاجاً لهذه الخطط يشتمل علي ما يلي:

1. ضرورة أن تتم مراجعة واعتقاد جميع السياسات الخاصة بالمراجعة الداخلية عن طريق مجلس الإدارة.

2. ضرورة وجود لائحة رسمية حدود وظيفة المراجعة الداخلية وتتضمن مثل هذه اللائحة كل ما يلي:

أ) إنشاء قسم للمراجعة الداخلية

(1) د. طارق عبد العال ، موسوعة المراجعة ، (كلية التجارة – عين شمس ، الدار الجامعية ، 2004 م) ص 140
(1) عبد الفتاح محمد الصحن ، فتحي رزق السوافيري ، مرجع سابق ص 214 – 215 .

ب) تحديد وضعه التنظيمي ونطاق سلطاته ومسئوليته .

ج) منحه الصلاحيات للقيام بأعمال الفحص اللازمة للمراجعة سواء كانت تتعلق بالسجلات أو الأفراد أو الممتلكات.

د) وصف علاقاته بالوحدات التنظيمية الأخرى داخل وخارج التنظيم ، ويجب أن تعتمد تلك اللائحة عن طريق كل من الإدارة ومجلس الإدارة.

3. يجب أن يكون نطاق أعمال المراجعة الداخلية غير مقيد بمعنى أن قسم المراجعة الداخلية تكون لديه السلطة التي يحتاجها لمتابعة الإجراءات الرقابية في النظام ككل دون تدخل من الإدارة .

4. ألا يكون للمراجعين الداخليين أي سلطة علي مسؤولية الأنشطة التي يقومون بمراجعتها وهذا يساعد علي تدعيم استغلاياتهم بما يتمشى مع المحاسبين المعنية القائمة وقواعد السلوك المعني المتعارف عليها⁽²⁾.

الإطار الفكري للمراجعة الداخلية: أدى النمو المضطرد للمراجعة الداخلية في المنظمات والمنشآت المختلفة إلي اهتمام المسؤولين عن المهنة بضرورة وضع إطار فكري لها يحدد المبادئ الأساسية التي تحكم المهنة فمن المعروف أن المراجعين الداخليين يسألون أمام الإدارة وهي التي تقوم بتحديد طبيعة وتطبيق المراجعة الداخلية ودورها في التنظيم ويقصد بالإدارة في هذه الحالة مجلس الإدارة ويمكن أن يساعد مثل هذا الإطار الفكري كل من الإدارة والمراجعين الداخليين الممثلين في تقييم مدى مناسبة المسؤوليات الملقاة علي عاتقهم.

ويقصد بالإطار الفكري ذلك النظام المتكامل من الأهداف والأساسيات التي ترتبط بها والتي يمكن أن تؤدي إلي معايير متسقة ويصف هذا النظام المتكامل طبيعة ووظيفة وحدود المراجعة الداخلية ، وترجع أهمية وجود مثل هذا الإطار الفكري إلي ضرورة وجود معايير تحكم الممارسة العلمية لمهنة المراجعة الداخلية ومن الطبيعي أنه كي تكون هذه المعايير مفيدة وتحقق الغرض منها فإنها يجب أن تبني علي هيكل واضح من الأهداف والمبادئ ويؤدي وجود مثل هذا الإطار الفكري إلي توفير مرجع يمكن الاستناد إليه لقياس جودة أقسام المراجعة الداخلية.

(2) المرجع السابق ، ص 218 – 219 .

يتمثل الهدف الأساسي للمراجعة الداخلية في توفير تقييم للجوانب الرقابية في التنظيم بما يساعد الإدارة في أداء وظائفها وتعتبر المخاطرة النسبية للأنشطة المختلفة هي العامل الأساسي الذي يؤثر في توجيه وظيفة المراجعة الداخلية يوفر الاستقلال النسبي عن الوظائف الأخرى داخل التنظيم للمراجعين الداخليين الموضوعية والوضع الوظيفي اللازمين لأداء مسؤولياتهم بفعالية وسوف نتناول فيما يلي عناصر الإطار الفكري للمراجعة الداخلية بشئ من التفصيل.

وظيفة المراجعة الداخلية: أدى كبر حجم التنظيمات ونقص الأنشطة داخلها إلي ضرورة وجود أداة إدارية لمتابعة نظام الرقابة ذاتية ، إذا ترغب الإدارة في التحقق من أن نظم الرقابة تعمل بطريقة مرضية ، ذلك أنه مهما أحسنت الإدارة التخطيط فإن التنظيم ككل سيكون معرض للخطر إذا كانت الإجراءات الرقابية غير كافية أو كانت لا تنفذ بطريقة سليمة. وتقع مسؤولية وضع نظام للرقابة الداخلية علي إدارة التنظيم نفسه وهي تعتمد في متابعة أداء هذا النظام علي المراجعين الداخليين ، أي أن المراجعين الداخليين ، يعتبرون جزءاً من آلية التغذية العكسية لوظيفة الإدارة.

وإذا أخذنا في الاعتبار أن التطور أي نظام للرقابة الداخلية ينطوي علي أربع مسؤوليات أساسية هي: وضع الإجراءات الرقابية ، وتطبيقها ، واختبار مدى الالتزام بها ، وتعميمها ، فإن مسؤولية المراجع الداخلي تعتمد علي اختبار الالتزام بالإجراءات الرقابية وتقييم هذه الإجراءات⁽¹⁾.

العلاقة بين المراجعة الداخلية والمراجعة الخارجية: تستند وظيفة المراجع الداخلي من الأعمال التي يقوم بها المراجع الخارجي المستقل ويمكن القول بأن هناك فوائد متبادلة بين الطرفين حيث أن المراجع الخارجي أثناء قيامه بعمليات المراجعة بصفة مستقلة قادرة علي إبداء رأيه من مدى ملائمة السياسات والإجراءات المتبقية والتي قد يكون المراجع الداخلي قد أغفل عنها أو لم يستطع إبداء رأيه فيها بصراحة ووضوح بالإضافة إلي أن المراجع الداخلي يستفيد من خدمة المراجع الخارجي بالتالي يدفع كفاءته وخبرته أما الخدمات التي يقدمها المراجع الداخلي للمراجع الخارجي المستقل يمكن بيانها فيما يلي:

(1) عبد الفتاح محمد الصحن ، مرجع سابق ، ص 220

أ) التقارير التي يرفعها المراجع الداخلي لإدارة المشروع سواء كانت هذه التقارير مالية أو انتقائية أو مخصصة للإجراءات المتبعة يفيد المراجع الخارجي في تكوين فكرة سليمة عن مدى قوة نظام الرقابة الداخلية وفعالية قسم المراجعة الداخلية في تحسين وإحكام تلك النظم.

ب) يمكن لإدارة المراجعة الداخلية بما لها من خبرة و دراية بعمليات المشروع وأساليب العمل والإجراءات المتبعة في تنفيذ الأعمال تقدم الإيضاحات الكاملة للمراجعة الخارجية أثناء قيامها بعملية المراجعة.

ت) إن وجود مراجعة داخلية أو إدارة مستقلة للمراجعة الداخلية للمشروع وما لها من تأثير في تحسين طرق العمل وتدعيم نظام الرقابة الداخلية ليؤدي إلي اطمئنان مراجع الحسابات وبالتالي تحفيز نطاق اختبارات اعتماداً علي أعمال المراجعة الداخلية⁽¹⁾.

ث) في عمليات الإجراءات خصوصاً في المنشأة ذات الفروع قد لا يستطيع المراجع الخارجي زيارة جميع هذه الفروع أو إجراء عمليات الجرد فيها في وقت واحد ولهذا فهو يعتمد في ذلك علي دقة أعمال إدارة المراجعة الداخلية التي تقوم بهذه المهمة مع إعطاء إقرار للمراجع الخارجي بقيامها بعمليات الجرد و أن تلك العمليات كانت ضحية من حيث الإجراءات في متابعة نظام الرقابة الداخلية إخطار الإدارة بنقاط الضعف فيها ضرورة اهتمام المراجعة الداخلية.

ويرى الباحث أنه يجب علي المراجعين الداخليين: فحص وتقييم كفاية وفعالية نظم الرقابة الداخلية وإعداد تقارير المراجعة الداخلية عن فعالية نظم الرقابة الداخلية كما أنه من الضروري التوصل إلي اتفاق بين الإدارة العليا ولجنة المراجعة ومدير المراجعة الداخلية بخصوص إطار الوقت والمقاييس التي تستخدم في فحص وتقييم النظم.

(1) تطوير مهنة المراجعة لمواجهة المشكلات المعاصرة ، الطبعة الثالثة ، ص 372 .

المبحث الثالث

قواعد السلوك المهني

يتناول الباحثون في هذا المبحث

1. المعايير المهنية للمراجعة الداخلية وقواعد السلوك المهني.
2. دور المراجعين الداخليين في تطوير المهنة.
3. المعايير الدولية للممارسة مهنة المراجعة الداخلية الحديثة.

قواعد السلوك المهني:

تمثل قواعد السلوك المهني (AICPA) الجزء الرسمي وغير الرسمي من الإطار المحدد لجودة المراجعة وخدمات المحاسبة الأخرى وبرغم أن قواعد السلوك المهني تجيز للمحاسبين القانونيين الحصول علي عملاء جارية خدمتهم بواسطة محاسبين قانونيين آخرين فإن السلوك الأخلاقي القويم يقتضي أن يدرس المحاسب القانوني تأثير التغيير علي المحاسب القانوني الأخر وكذلك علي العميل المرتقب .

وتنقسم القواعد إلي مبادئ وقواعد السلوك:

أولاً: مبادئ السلوك: كما ذكرنا من قبل المحاسبين القانونيين عند أداء خدمات مهنية يجب دائماً أن يحققوا المصلحة العامة المطلوب منهم أن يخدموها والثقة العامة لا ينبغي إبداء التضحية بها علي حساب مكسب يقتضي توفير المبادئ الأخلاقية لضمان تقديم المحاسبين القانونيين مستوى ملائم للخدمة وتوصي مبادئ الموضوعية والاستقلالية والنزاهة والعناية الواجبة بأن المحاسب القانوني يؤدي عمله بكفاءة وإخلاص وكما ذكرنا من قبل فإن المحاسبين القانونيين يجب أن يسايروا روح صفة المبادئ للحفاظ علي ثقة الجمهور المهنة⁽¹⁾.

(1) طارق عبد العال حماد ، موسوعة معايير المراجعة ، (كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، الدار الجامعية 2004م) ص ص 168_ 171.

قواعد السلوك: تتبع قواعد السلوك المذكورة في الفقرات التالية من المبادئ وينص النظام الأساسي (AICPA) علي وجوب الالتزام بالقواعد ويتم أيضاً إدراج تفسيرات القواعد كلما كان ذلك مناسباً.

* مبادئ السلوك:

1. **المسئوليات:** عند أداء مسئولياتهم كمهنيين ، ينبغي علي الأعضاء ممارسة أحكام مهنية وأخلاقية حساسة في كل أنظمتهم .

2. **المصلحة العامة:** ينبغي أن يتقبل الأعضاء الالتزام بالعمل والتصرف علي نحو يخدم المصلحة العامة وأن يحترموا الثقة العامة وأن يظهروا الالتزام بالأشراف.⁽²⁾

3. **النزاهة:** للحفاظ علي ثقة الجمهور وتوسيعها ينبغي أن يؤدي الأعضاء كل المسئوليات المهنية بأعلى درجة من الحس النزيه.

4. **الموضوعية والاستقلال:** ينبغي علي العضو المحافظة علي الموضوعية و أن يتحرر من تناقض المصالح عند أداء المسئوليات المهنية وعضو الممارسة العامة يجب أن يكون مستقلاً فعلياً ومظهرياً عند تقديم خدمات المراجعة وغيرها من خدمات المصادقة .

5. **العناية اللازمة:** ينبغي علي العضو مراعاة المعايير الفنية والأخلاقية للمهنة و أن يعمل باستمرار علي تحسين كفاءة وجودة الخدمة و أن يؤدي المسئولية المهنية بأفضل ما لديه من قدرات .

6. **نطاق وطبيعة الخدمات:** ينبغي علي عضو الممارسة العامة مراعاة مبادئ قواعد السلوك المهني عند تحديد نطاق وطبيعة الخدمات المراد تقديمها.

المعايير المهنية للمراجعة الداخلية وقواعد السلوك المهني⁽¹⁾:

ترتبط المهنية في أي نشاط بوصفة ومصداقيته ولقد تطورت نظرة المجتمع الأقتصادي لمهنة المراجعة الداخلية بدرجة كبيرة في السنوات الأخيرة وذلك يرجع أساساً إلي الجهود التي يبذلها ممارسوا المهنة ومعهد المراجعين الداخليين للحفاظ علي معايير عالية المستوى للمهنة والتأكيد علي وضع

(2) المرجع السابق ، ص ص 168 - 176.

(1) د. فتحي رزق السوافيري واحمد عبد المالك محمد ، مرجع سابق، ص ص 61 – 70.

المراجعة الداخلية للحفاظ علي معايير عالية المستوى للمهنة والتأكيد علي وضع المراجعة الداخلية كوظيفة إدارية رئيسية تساهم بدرجة كبيرة في إنجاح عمليات التنظيمات وتحقيق أهدافها.

ويمكن أن تتنظر للمهنية في المراجعة الداخلية علي مستويات ثلاثة هي:

1. علي مستوى المهنة ككل.

2. علي مستوى الأفراد ممارسي المهنة .

تحمل معهد المراجعين الداخليين في الولايات المتحدة عبء زيادة مستوى المهنية علي مستوى الممارسة العامة لمهنة المراجعة الداخلية وفي نفس الوقت كانت التنظيمات المختلفة تتطلب مستوى عالي من المهنية من أقسام المراجعة الداخلية التابعة لها وهذا يتطلب ضرورة أن يكون ممارسو المهنة في تلك الأقسام يتمتعون بمعايير عالية السلوك والأداء حتى يتمكنوا من مقابلة ما هو متوقع من المهنة ككل ومن التنظيمات التي يعملون فيها.

دور المراجعين الداخليين في تطوير المهنة⁽²⁾:

أخذ معهد المراجعين الداخليين أربع خطوات هامة في سبيل الأرتقاء بالمستوى المهني للمراجعين الداخليين وأقسام المراجعة الداخلية في التنظيمات المختلفة علي المستوى العالمي ، فقد قام المعهد بتبني كل مما يلي:

قائمة بمسئوليات المراجعة الداخلية ، ومعايير الممارسة المهنية للمراجعة الداخلية ، وقواعد السلوك المهني للمراجعين الداخليين ، وبرنامج لتأهيل المراجعين الداخليين.

المعايير الدولية للممارسة مهنة المراجعة الداخلية الحديثة: وتنقسم إلي:

- معيار الهدف والسلطة والمسئولية: ينبغي أن يحدد غرض وسلطة ومسئولية نشاط المراجعة الداخلية بشكل رسمي في دستور المراجعة الداخلية.

- معيار الاستقلال والموضوعية: وفقاً لهذا النشاط يجب أن يكون نشاط المراجعة الداخلية مستقلاً.

(2) د. عبد الفتاح محمد الصحن وفتحي رزق السوافيري ، مرجع سابق ، ص 214 .

- معيار الكفاءة وبذل العناية المهنية الكافية: ينبغي أداء التكاليف والعناية المهنية الواجبة
- معيار التوكيد علي الجودة وبرنامج التحسين: ينبغي أن يحافظ ويطور مدير المراجعة الداخلية برامج للتحسين والتوكيد علي الجودة بحيث تغطي أو تشمل كل نشاط للمراجعة الداخلية.
- معايير إدارة نشاط المراجعة: يدير مدير المراجعة الداخلية نشاط المراجعة الداخلية للتأكد من أنها تطبق قيم المنشأة.
- معيار طبيعة العمل: ينبغي أن يقوم النشاط للمراجعة الداخلية بتقييم والمساهمة في تحسين عمليات الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة باستخدام مدخل منهجي ومنظم.
- معيار تخطيط أعمال التكاليف: ينبغي أن يقوم المراجع الداخلي بإعداد وتوثيق خطة لكل تكليف والتي تتضمن أهداف ونطاق توقيت وتخصيص الموارد للتكليف .
- معيار أداء التكاليف: ينبغي أن يحدد المراجع الداخلي ويحلل ويقيم ويوثق المعلومات الكافية لتخفيف أداء التكاليف.
- معيار توصيل النتائج: ينبغي أن يقوم المراجعون الداخليون بتوصيل نتائج التكاليف للطرف المحدد.
- معيار متابعة التقدم: ينبغي أن يقوم رئيس المراجعة الداخلية بوضع والحفاظ علي نظام المتابعة تداعيات النتائج التي سبق توصيلها للإدارة .
- معيار الاقتراح والحلول بقبول الإدارة العليا للمخاطر: عندما يعتقد رئيس المراجعة الداخلية بأن الإدارة العليا قامت بقبول مستوى المخاطر المتبقية التي ربما تكون غير مقبولة للمنظمة فإنه ينبغي أن يتناسى هذا الأمر مع الإدارة العليا وإذا لم يتم التوصل لحل فإن رئيس المراجعة الداخلية يجب أن يقوم بإبلاغ المجلس عن تلك المسألة بهدف الوصول لحل⁽¹⁾.

* قائمة بمسئوليات المراجعة الداخلية: تتضمن مسئوليات المراجعة الداخلية أربعة جوانب أساسية هي:

1. طبيعة وظيفة المراجعة الداخلية.

(1) د. عبد الوهاب نصر علي , معايير الرقابة والمراجعة الداخلية وفقاً لأحداث الإصدارات الدولية ، (دار التعليم الجامعي).

2. هدف ونطاق المراجعة الداخلية.

3. مسؤوليات وسلطات وظيفة المراجعة الداخلية.

4. استقلالية وظيفة المراجعة الداخلية.

وتم التعرف علي كل هذه الجوانب سابقا.

* **معايير الممارسة المهنية للمراجعة الداخلية:** أصدر معهد المراجعين الداخليين بالولايات المتحدة الأمريكية معايير المراجعة الداخلية عام 1978م وتقسّم معايير المراجعة الداخلية إلي خمسة أقسام أساسية هي: الاستقلالية , والعناية المهنية , ونطاق العمل , وأداء أعمال المراجعة , وإدارة قسم المراجعة الداخلية.

أولاً: استقلالية المراجع الخارجي: يجب أن يكون المراجع الداخلي مستقلاً عن الأنشطة التي يقوم بمراجعتها وهذا يتطلب ضرورة أن يكون الوضع التنظيمي لقسم المراجعة الداخلية كافياً بما يسمح بأداء المسؤوليات المنوط بها ، ويجب أن يكون المراجع موضوعياً في أدائه لأعمال المراجعة.

ثانياً: العناية المهنية: يجب أن تؤدي أعمال المراجعة الداخلية بما يتفق مع العناية المهنية اللازمة ، أي عناية الشخص الحريص وهذا يتطلب ما يلي :

* **بالنسبة لقسم المراجعة الداخلية:**

أ. يجب أن يتأكد المسئول عن قسم المراجعة الداخلية من توافر التأهيل الفني والخلفية العلمية المناسبة لدى المراجعين الداخليين القائمة بعملية المراجعة المعنية⁽¹⁾.

ب. يجب أن يكون لدى قسم المراجعة الداخلية المعرفة ، المهارة ، والأصول اللازمة لأدائه لمسؤوليات المراجعة.

ج. يجب أن يتأكد المسئول عن قسم المراجعة الداخلية من توافر الإشراف الكافي علي جميع أعمال المراجعة الداخلية.

* **بالنسبة للمراجع الداخلي:**

(1) عبد الفتاح محمد الصحن ، فتحي رزق السوافيري ، مرجع سابق ص ص 219 – 221 .

أ. يجب علي المراجع الداخلي الالتزام بالمعايير المهنية للسلوك .

ب. يجب أن يتوافر لدى المراجع الداخلي المعرفة ، المهارة ، الأصول اللازمة لأداء أعمال المراجعة.

ج. يجب أن تتوافر لدى المراجع الداخلي المهارات الخاصة بالتعامل والقدرة علي الاتصال بفعالية.

د. يجب علي المراجع الداخلي الحفاظ علي تأهيله الفني عن طريق التعليم المستمر

هـ. يجب علي المراجع الداخلي بذل العناية المهنية اللازمة في أدائه لأعمال المراجعة⁽²⁾

ثالثاً: نطاق العمل: يجب أن يتضمن نطاق عمل المراجعة الداخلية فحص وتقييم مدى كفاية وفاعلية نظام الرقابة الداخلية في التنظيم المعين وجودة الأداء فيما يتعلق بالمسئوليات المختلفة ولتحقيق ذلك يتعين علي المراجع القيام بما يلي:

1. مراجعة إمكانية الاعتماد علي المعلومات المالية والتشغيلية والوسائل المستخدمة للتعرف علي هذه المعلومات.

2. مراجعة النظم الموضوعه للتحقق من الالتزام بتلك السياسات والخطط والقوانين واللوائح التي يمكن أن يكون لها تأثير جوهري علي العمليات والتقارير .

3. مراجعة وسائل المحافظة علي الأصول والتحقق من وجود هذه الأصول كلما كان ذلك ممكناً.

4. تقييم مدى كفاءة استخدام الأصول من الناحية الاقتصادية

5. مراجعة العمليات أو البرامج للتحقق من ما إذا كانت النتائج متماثلة مع الأهداف الموضوعه وما إذا كانت العمليات والبرامج قد تم تنفيذها كما هو مخطط⁽¹⁾.

رابعاً: أداء أعمال المراجعة: يجب أن تتضمن أعمال المراجعة كل من تخطيط عملية المراجعة ، وفحص وتقييم المعلومات ، والتقارير عن النتائج ومتابعة الوصيات ويتضمن تخطيط المراجعة ضرورة وضع أهداف للمراجعة ونطاق للعمل والحصول علي معلومات كافية لتكوين خلفية عن الأنشطة التي سوف تتم مراجعتها وتحديد المواد اللازمة لأداء عملية المراجعة والاتصال بكل من تكون له علاقة

(2) المرجع سابق ص 221

(1) فتحي رزق السوافيري و أحمد عبد الملك ، مرجع سابق ص 64

بعملية المراجعة المعينة ، والقيام بمسح للتعرف علي الأنشطة ، والمخاطر والإجراءات الرقابية وذلك لتحديد تلك الجوانب التي تحتاج اهتماماً أكبر أثناء عملية المراجعة ، وكتابة برنامج المراجعة وتحديد كيف ومتى ولمن ترسل نتائج عملية المراجعة وأخيراً الحصول علي موافقة من المشرف علي قسم المراجعة الداخلية علي خطة أعمال المراجعة.

ويتضمن فحص وتقييم المعلومات ضرورة قيام المراجع بتجميع المعلومات وتحليلها وتفسيرها وتوثيقها لتدعيم المراجعة وتتم عملية فحص وتقييم المعلومات كالتالي:

1. تجميع المعلومات التي تتعلق بموضوع المراجعة وبما يتفق مع أهداف ونطاق عملية المراجعة ويتم ذلك باستخدام إجراءات المراجعة التحليلية والتي تشمل علي المقارنة بين الفترة الحالية والفترات السابقة ، والمقارنة بين الأداء الفعلي والأداء المخطط ودراسة العلاقات بين المعلومات بين عناصر المعلومات ومقارنة المعلومات بمعلومات مماثلة في تنظيمات أخرى.

2. يجب أن تكون المعلومات كافية ويمكن الاعتماد عليها ، وملائمة ومفيدة لتوفير أساس قوي يمكن الاستناد إليه في الوصول إلي النتائج والتوصيات وتساعد المعلومات المفيدة في تحقيق التنظيم لأهدافه.

3. يجب اختيار إجراءات المراجعة واختبارات المراجعة وأساليب المعاينة الإحصائية المستخدمة مقدماً.

4. يجب توفير الإشراف الكافي علي عملية تجميع المعلومات وتحليلها وتفسيرها وتوثيقها بما يوفر تأكيد كافي من تحقيق أهداف المراجعة⁽²⁾.

5. يجب إعداد أوراق العمل لتوثيق عملية المراجعة وذلك عن طريق المراجع مع مراعاة مراجعة هذه الأوراق عن طريق التعرف علي قسم المراجعة الداخلية.

ويجب علي المراجع بعد انتهائه من عملية المراجعة إعداد تقرير يتضمن نتائج الفرص والتقييم وقد يعد المراجع أيضاً تقارير (مؤقتة) خلال عملية المراجعة يجب أن يكون التقرير موقع عن طريق المراجع ، ويجب علي المراجع أن يناقش النتائج والتوصيات التي توصل إليها مع المستوى الإداري المناسب قبل إصدار تقريره النهائي ، ويجب أن تكون التقارير موضوعية وواضحة ومحددة وتعد في الوقت المناسب ، ويجب أن يتضمن التقرير رأي المراجع والتوصيات بشأن التحسينات الممكنة مع ذكر الجوانب

(2) فتحي رزق السوافيري و أحمد عبد الملك ، مرجع سابق ، ص 222 – 223

المرضية في الأداء وأي إجراءات تصحيحه لازمة , وبعد إصدار تقرير المراجعة يجب علي المراجع الداخلي متابعة ما تم فيه وذلك للتأكد من أنه قد تم اتخاذ الإجراءات المناسبة للتعامل مع نتائج المراجعة.

خامساً: إدارة قسم المراجعة الداخلية: تقضي معايير المراجعة الداخلية بضرورة أن يدير المشرف قسم المراجعة الداخلية بطريقة مناسبة ويكون المشرف مسؤولاً عن إدارة القسم بحيث:

1. تحقق أعمال المراجعة الداخلية الأغراض العامة والمسئوليات التي اعتمدها الإدارة العليا وقبلها مجلس الإدارة.

2. تستخدم الموارد المتاحة لقسم المراجعة الداخلية بكفاءة وفاعلية .

3. تتمشى جميع أعمال المراجعة مع معايير الممارسة المهنية للمراجعة الداخلية.

وحتى يتمكن المشرف علي قسم المراجعة الداخلية إدارة القسم بما يحقق تلك الأهداف العامة فإنه يجب أن:

- تكون لدى المشرف علي قسم المراجعة الداخلية لائحة بأهداف وسلطات ومسئوليات القسم.

- يقوم المشرف علي قسم المراجعة الداخلية بوضع خطط لتنفيذ مسئوليات القسم.

- يوفر المشرف علي القسم سياسات وإجراءات مكتوبة تكون مرشداً للعاملين معه في القسم.

- يضع المشرف علي القسم برنامج لاختيار وتطوير الموارد البشرية في قسم المراجعة الداخلية.

- يقوم المشرف علي القسم بالتنسيق بين جهود كل من قسم المراجعة الداخلية والمراجع الخارجي.

- يقوم المشرف علي القسم بوضع وتنفيذ برنامج للتأكد من جودة أعمال قسم المراجعة الداخلية وتقييم أعمال القسم بصفة مستمرة .

وتمثل هذه المعايير إطاراً عاماً للقواعد التي يجب أن يلتزم بها المرجعون الداخليون في ممارسة المهنة⁽¹⁾

(1) فتحي رزق السوافيري و أحمد عبد الملك ، مرجع سابق ، ص 67-69

قواعد السلوك المهني: تؤكد من قائمة مسؤوليات المراجعة الداخلية ومعايير المراجعة الداخلية علي ضرورة إلتزام المراجعين بالقواعد المناسبة للسلوك المهني ويمكن تلخيص قواعد السلوك المهني للمراجعة الداخلية فيما يلي: (2)

1. يجب علي المراجعين الداخليين أن يتسموا بالأمانة والموضوعية والحرص في أداء واجباتهم ومسئولياتهم.

2. يجب أن يتسم المراجعون الداخليون بالإخلاص في جميع الأمور المتعلقة بالتنظيم الذي يعملون فيه.

3. يجب أن لا يخرط المراجعون الداخليون في أي عمل أو نشاط يؤدي إلي الإساءة إلي مهنة المراجعة الداخلية .

4. يجب أن يتمتع المراجعون الداخليون عند الدخول في أي نشاط يمكن أن يتعارض مع مصلحة التنظيم الذي يعملون فيه.

5. يجب أن يقبل المراجعون الداخليون أي شئ له قيمة من العاملين بالتنظيم أو عملائه ، أو مورديه أو شركاء العمل والذي قد يؤثر علي حكمهم الشخصي يفترض أنه يؤثر .

6. يجب أن لا يقوم المراجعون الداخليون إلا بالأعمال التي يمكنهم القيام بها بكفاءة ومهنية.

7. يجب أن يكون المراجعون الداخليون أمناء علي المعلومات التي يحصلون عليها خلال عملية المراجعة ويجب ألا يستخدموا أي معلومات سرية أو خاصة بالتنظيم لتحقيق مكاسب خاصة أو بأي صورة تخالف القوانين .

8. يجب علي المراجعون الداخليون عند إعدادهم لتقارير عن نتائج أعمالهم الكشف عن جميع الحقائق الجوهرية المعروفة لهم والتي إذا لم يتم الكشف عنها سوف تؤدي إلي تقارير مضللة عن العمليات محل المراجعة .

9. يجب علي المرجعين الداخليين السعي دائماً وبصفة مستمرة لتحسين كفاءتهم وفاعليتهم وجودة الخدمات التي يقدمونها.

(2) عبد الفتاح محمد الصحن وفتحي رزق ، مرجع سابق ، ص 226- 227

10. يجب علي المراجعون الداخليون في ممارسة المهنة الالتزام بضرورة المحافظة علي المعايير العالية للتأهيل والأخلاق والكرامة التي يضعها معهد المراجعين الداخليين .

تمثل تلك القواعد للسلوك المهني مع قائمة مسئوليات المراجعة الداخلية ومعايير الممارسة المهنية الأركان الأساسية التي تستند عليها مهنة المراجعة الداخلية.⁽¹⁾

(1) فتحي رزق السوافيري واحمد عبد المالك ، مرجع سابق ، ص 70 .

الفصل الثاني

الأداء المالي

تتاول الباحثون في هذا الفصل الأداء المالي مفهومه ، أهدافه ومراحله ومعاييره ومعوقات عملية تقييم الأداء المالي وذلك من خلال المباحث الآتية:

المبحث الأول : مفهوم الأداء المالي

المبحث الثاني : تقييم الأداء المالي

المبحث الثالث : مؤشرات قياس الأداء المالي

المبحث الأول

مفهوم الأداء المالي

يتناول الباحثون في هذا المبحث

1. مفهوم الأداء.
2. مفهوم الكفاءة.
3. الجهات المستفيدة من دراسة الأداء.
4. معايير الأداء المالي.

أولاً : مفهوم الأداء المالي :

معنى الأداء: الأداء سلوك يحدث نتيجة أو بعبارة أخرى ما يفعله الفرد استجابة لمهمة معينة " سواء عرضها عليه الآخرون أو قام بها من ذاته"⁽¹⁾

مفهوم الأداء: إن الأداء من المفاهيم الأساسية للمديرين في كافة المستويات الهرمية ولكافة أنواع المنشآت ، لأن مخرجات هذا الأداء قد تكون ذات آثار ضارة بأرباح المنشأة أو قد تكون أساسية لبقائها واستمرارها وقد عرف الأداء بأنه دالة للمؤشرات والخصائص المنظمة إضافة إلى قادة المنظمة ، وعرف أيضاً بأنه إنعكاس للطريقة التي تم فيها استخدام المنشأة لمواردها البشرية والمادية وبالشكل الذي يجعلها قادرة علي تحقيق أهدافها وعرف أيضاً بأنه القيام بتنفيذ جزء من العمل أو كله وتحقيق النجاح فيه.

أما (pollitt) فقد عرف الأداء من خلال معايير الفاعلية ، الكفاءة ، وقد بين أن هذه المعايير لا يمكن تحقيقها معاً لأن من المحتمل أن يؤدي تعظيم الجانب الاقتصادي إلي التقليل من الفاعلية ولتحقيق الكفاءة الأعلى من المحتمل أن يكون هنالك إنفاق أكثر .

كما عرف الأداء من وجهة نظر القانون بأنه: أداء الفعل المطلوب المحدد بموجب العقد وأن تأثير الأداء الناجح هو إلزام الشخص المكلف بأداء الفعل لأي مسئولية تعاقدية مستقبلية و أن كل طرف من أطراف العقد ملزم بأداء التزامه استناداً للبنود المنصوص عليها⁽²⁾ .

(1) عبد الحكم احمد الخزامي ، تكنولوجيا الاداء من التقييم الي التحسين،(مصر الجديدة،مكتبه ابن سينا للنشر والتوزيع،1999)صص19,20

تقييم أم تقويم؟

أختلف الباحثون حول استخدام مصطلح (تقييم أم تقويم الأداء) يجوز استخدام تقييم بدلاً من تقويم ومع ذلك يمكن استخدام اللفظين في مجال الأداء بمعنيين مختلفين ، تقييم الأداء لبيان مستواه

تقويم الأداء: لإصطلاح المعوج أو تحسينه ، ومرجع ذلك في قولهم قِيمَ الشئُ أي حدد قيمته ، وقومَ الشئُ بمعنى عدله وأزال أعوجاجه.

ثانياً: مفهوم الكفاءة:

الكفاءة تعني تحقيق أكبر قدر من المخرجات باستخدام محدد من الموارد أو تحقيق مستوى معين من المخرجات باستخدام أقل قدر من الموارد (1)

وعرفها الكتاب بأنها انجاز الكثير بأقل مادية وكذلك العمل علي تقليل الهدر والعطل في الطاقة الإنتاجية(2).

وقد أشار البعض إلي أن مفهوم الكفاءة يرتبط بالموارد المستهلكة بحيث أن استهلاك موارد بدرجة أقل يعني تحقيق كفاءة أكبر .

ثم تحديد مفهوم الكفاءة بأنها تحقيق العلاقة المثلى بين عناصر جهود الخدمة وعناصر انجاز الخدمة وذلك بغرض استخدام الموارد المختلفة نحو تحقيق الهدف.

* **مفهوم كفاءة الأداء:** عرفت كفاءة الأداء بأنها التصرف السليم في استخدام الموارد النادرة بحيث يكون الاستخدام علي قدر الحاجة بحيث لا يزيد فيؤدي إلي إضعاف قدرة المنظمة علي الوفاء باحتياجاتها علي المدى البعيد ولا ينقص بالقدر الذي يعوق تنفيذ عملياتها العاجلة.

عندما يقوم المراجع بتقييم كفاءة الأداء يجب عليه التأكد من اضطلاع المنشأة بمسئولياتها بأقل جهد وتمثل الأمثلة علي عدم كفاءة الأداء التي يجب علي المراجع الانتباه لها في الآتي: عدم كفاءة نظم ،

(2) فلاح حسن عداي ومؤيد عبد الرحمن، ادارة البنوكدار وائل للنشر، 2000، ص221

(1) توفيق محمد المحسن ، تقييم الاداء المالي (دار الفكر للنشر 2014م) ، ص 3 .

(2) عبد الفتاح الصحن ومحمد السيد السرايا ، مرجع سابق ، ص 72 .

وإجراءات التشغيل , والهيكل التنظيمي ونظم الاتصال , والاستخدام غير الملائم للإجراءات اليدوية والالكترونية.

مفهوم الأداء المالي و أهميته: يعد الأداء المالي مفهوماً ضيقاً لأداء العمل حيث أنه يركز علي استخدام نسب بسيطة بالاستناد إلي مؤشرات مالية أنها تعكس انجاز الأهداف الاقتصادية للمنشأة ويعد الأداء المالي أيضاً بأنه وصف لوضع المنشأة الآن وتحديد للاتجاهات المطلوبة التي استخدمتها للوصول إليه من خلال دراسة المبيعات الإيرادات الموجودات المطلوبة وصافي الثروة كما يذكر بأن الأداء المالي يوضح أثر هيكل التمويل علي ربحية المنشأة ويعكس كفاءة السياسة التمويلية للمنشأة (الكبيسي 1995 ، 112) أما أهمية ودراسة الأداء المالي فإنها تتبع من خلال الأتي:

1. متابعة ومعرفة نشاط المنشأة وطبيعته

2. متابعة ومعرفة الظروف المالية والاقتصادية المحيطة

3. المساعدة في إجراء عملية التحليل والمقارنة وتقييم البيانات المالية

4. المساعدة في فهم التفاعل بين البيانات المالية

وقد أجمع معظم الباحثين علي أن الأداء المالي يعتمد كمفهوم علي عملية التحليل المالي التي تعرف بأنها سلسلة من الأساليب التي يمكن استخدامها لتحديد قوة المنشأة وضعفها وتستخدم النسب المالية بصورة رئيسية في هذا التحليل من أجل مقارنة الأداء الماضي بالأداء الحالي والمتوقع ومعرفة نواحي الاختلاف يؤدي التحليل المالي إلي تعظيم قيمة المنشأة أي تعظيم قيمة اسهم المنشأة في السوق من خلال قيامها بتشخيص ايجابيات نقاط القوة وسلبيات نقاط الضعف أدائها الماضي لغرض تعزيز ايجابيات والمعالجة وتستطيع الإدارة المالية استخدام مؤثرات (نسب) التحليل المالي في عملية التشخيص واتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة الأداء و رفع مستواه كما أن التحليل المالي ضرورة للتعرف علي المركز المالي الحالي للمنشأة ويعتمد التحليل المالي علي البيانات التاريخية التي تظهر في الميزانية العمومية وقائمة الدخل لذا فهو يعد أداة الكشف عن مواطن القوة والضعف في المركز المالي وفي السياسات المختلفة التي تؤثر علي الربحية والكشف عن مواطن القوة لبيتيح للإدارة فرصة استغلالها ، كما و أن

الكشف عن مواطن الضعف يتيح فرصة للتعرف علي أسبابها ومحاولة القضاء عليها مبكراً حتى لا تعوق الخطط المستقبلية⁽¹⁾ .

رابعاً: الجهات المستفيدة من دراسة الأداء المالي للمنشأة وتحليله:

هنالك العديد من الجهات المستفيدة من دراسة الأداء المالي للمنشأة وهي:

1. الإدارة: management : من الطبيعي أن المديرين يرغبون بمقارنة أدائهم خلال السنوات الماضية مع الأهداف الربحية والسوق المختارة ومع أداء منافسيهم فالإدارة تحدد أهداف المنشأة من خلال الحصة السوقية ، النمو في قيمة المبيعات أو الوحدات ، والعائد علي الاستثمار ويهتم بهذه المعلومات بشكل كبير المديرين ضمن المستوى الإداري الأعلى، حيث أن هؤلاء لديهم مصادر عديدة للحصول علي هذه المعلومات ، بشكل خاص من تقارير المنشأة المالية السنوية (الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر).

2. حملة الأسهم العادية: وهم يقسمون إلي ثلاث فئات:

أولاً: حملة الأسهم الذين يمتلكون وجهة نظر قصيرة الأمد وهم يتطلعون إلي تعظيم الإيراد الحالي وتوزيعه عليهم.

ثانياً: حملة الأسهم الذين يمتلكون وجهة نظر طويلة الأمد وهم يهتمون باحتجاز الربح لتحقيق النمو لتحقيق الأرباح ، العوائد والمخاطر للبدائل الاستثمارية

ثالثاً: حملة الأسهم الذين يمتلكون وجهة نظر مستقبلية وهم يختبرون قدرة المنشأة علي تحقيق الأرباح ، العوائد والمخاطر للبدائل الاستثمارية.

3. حملة الأسهم الممتازة: وهم يتطلعون إلي استقرار الأرباح بمستوى معين بحيث يوفر تغطية ملائمة لمقسوم الأرباح.

4. حملة السندات: مثل الأفراد ، المصارف أو المنشآت المالية الذين يركزون علي مستوى الأرباح الحالية والمستقبلية ، مدفوعات الأرباح ، افتراض المنشأة وتقييمها لموجودات .

(1) أ. فلاح حسن عرابي الحسيني ، ومؤيد عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 234 .

5. **مانحي الائتمان والمصرفيون:** وهم يتحققون من التغيرات الرئيسية التي تطرأ علي ممتلكات المنشأة أي أنهم يتأكدون من حقيقة الأمر من مدى كفاية الموجودات المتاحة في توفير الضمانة لمعلوماتهم علي المنشأة .

6. **المحللون الماليون ، استشاريون ، المضاربون في السوق (بورصة) وهؤلاء جميعاً** ينصب اهتمامهم علي مقارنة تقييم أسهم المنشأة بموجب المركز المالي (الميزانية العمومية) مع تقييمها في سوق الأوراق المالية .

7. **اتحاد التجارة:** وهم يقارنون بين اتجاهات أرباح الإداريين وحملة الأسهم وبين ما يتقاضاة أعضاء النقابة من أجور⁽²⁾ .

* **معايير الأداء المالي:** هنالك أربعة معايير رئيسية للأداء المالي هي:

1. **المعايير التاريخية:** تكون مستمدة من فعاليات المنشأة إذا تمكن المحلل المالي الداخلي فيها من حساب النسب المالية من الكشوفات المالية للسندات السابقة لغرض رقابة الأداء من قبل الإدارة العليا والمالية والكشف عن مواطن الضعف في المنشأة لكي تتم معالجتها وعن مواطن القوة لكي يتم دعمها واسنادها كذلك يمكن أن يستفيد منها المحلل المالي الخارجي.

2. **المعايير القطاعية (الصناعية)** يستفيد المحلل المالي بدرجة أكبر من المعايير القطاعية في رقابة الأداء وتمثل هذه المعايير أساساً جيداً لمقارنة أداء المنشأة ومتابعته دورياً خاصة و أن المنشأة المعنية تتشابه في العديد من خصائصها مع النشاط القطاعي الذي تقارن به علي الرغم من وجود اختلافات عديدة بين المنشآت موضوع المقارنة في قطاع واحد من حيث مجموعة المنتوجات ، نسبه الطاقة الإنتاجية .. الخ.

3. **المعايير المطلقة:** وهي تعني وجود خاصية متأصلة تأخذ شكل قيمة ثابتة لنسب معينة مشتركة بين جميع المنشآت تقاس بها النسبة ذات العلاقة في منشأة معينة.

(1) أ. فلاح حسن عرابي الحسيني ، ومؤيد عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 239 – 240

4. المعايير المستهدفة: وهي نسب تستهدف إدارة المنشأة تحققها من خلال تنفيذ الموازنة أو الخطة ، وبالتالي فإن مقارنة النسب المتحققة بالفعل بتلك المستهدفة تبرز وجه الانحرافات بين الأداء الفعلي والمخطط للمنشأة المعينة وبالتالي اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

*** مقاييس الأداء المالي:** ومن المؤشرات التي استخدمت في قياس الأداء المالي هي:

1. معدل النمو المتحقق للمصرف في حجم التسهيلات المصرفية و الودائع والقروض والموجودات وحقوق الملكية والاستثمارات وغيرها.

2. معدل الانخفاض في حجم التكاليف للعمليات المالية والمصرفية

3. تعدد وتنوع الخدمات المصرفية وحجم الاستثمار.

4. عدد الفروع التي تعود للمصرف وحجم الانتشار جغرافياً و أنواع الخدمات المصرفية التي تقدمها تلك الفروع.

5. معدل العائد علي الاستثمار ، ومعدل العائد علي حق الملكية

6. معدل توظيف الودائع ويستخرج بقسمة مجموع بنود الاستثمارات والأوراق التجارية المخصومة والقروض والسلفيات إلي إجمالي الودائع.

7. معدل الأقرض وهو ناتج قسمة جملة القروض والسلفيات علي مجموع العوائد

8. المعدل النقدي ويستخرج بقسمة مجموع الموجودات النقدية لدى المصرف والبنك المركزي والمصارف الأخرى علي مجموع الالتزامات والودائع الواجبة السداد إلي الغير.

9. معدل توظيف الموارد وهو عبارة عن ناتج قسمة مجموع بنود التوظيف (الاستثمارات والأوراق التجارية المخصومة والقروض والسلفيات) علي مجموع موارد المصرف.

10. معدلات النمو المتحققة في مجال الربحية وسوق الأوراق المالية.

(أ) ربحية السهم الواحد.

(ب) مقسوم الأرباح للسهم الواحد.

ج) القيمة السوقية للسهم الواحد.

د) القيمة الدفترية للسهم الواحد.

هـ) معدل النمو في مؤشر (P/E) القيمة السوقية إلى ربحية السهم الواحد.

و) معدل النمو في القيمة المضافة.

11. صافي الربح إلى مجموع الأموال المستثمرة.

12. صافي الربح إلى مجموع القروض الممنوحة.

13. صافي الربح إلى مجموع الودائع.

14. صافي الربح إلى الاستثمارات قصيرة الأجل⁽¹⁾.

عند القيام بقياس الأداء لابد من الالتزام بمجموعة من المبادئ الأساسية:

- أن ترتبط عملية قياس كفاية الأداء بتنظيم المشروع بالأهداف المرسومة له بالإمكانات المتاحة له وبنوع النشاط الذي يزاوله .

- أن يكون الغرض من عملية قياس كفاءة الأداء كشف الانحرافات وبيان أسبابها حتى يمكن علاجها .

- الاقتناع بأهمية تقييم الأداء طالما أنه يؤدي إلى تحقيق نتائج تتمثل في تحسين هذا الأداء ورفع مستواه.

- يجب أن يوفر نظام الأداء عناصر لقياس الكم والنوع والزمن والتكلفة⁽²⁾.

(1) أ. فلاح حسن عرابي الحسيني ، ومؤيد عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 239 - 240 - 241 .
(2) نضال فريد مصطفى ، مبادئ وأساسيات الإدارة المالية ، (جامعة الاسكندرية) ، ص 32 .

المبحث الثاني

تقييم الأداء المالي

يتناول الباحثون في هذا المبحث

1. أهداف تقييم الاداء.
 2. مراحل تقييم الاداء.
 3. معايير تقييم الاداء.
 4. نتائج التقييم.
 5. مستويات تقييم الاداء.
 6. المبادي العلمية لتقييم الاداء.
- تقييم الأداء المالي

تقييم الأداء هو قياس أعمال العاملين ، ومدى أدائهم للوظائف المسندة إليهم ومدى تحقيقهم للمسئوليات المطلوبة في انتاجهم ومدى قدرتهم علي التقدم والاستفادة من فرص وزيادة الأجر⁽¹⁾.

أولاً: الهدف من تقييم الأداء:

هو توفير المعلومات الصحيحة عن الموظفين وتشجيع المنافسة بينهم لتحسين وزيادة كفاءة الأداء⁽²⁾.

ثانياً: تقييم الأداء ينطوي علي أربع مراحل متتابعة⁽³⁾: تتمثل في:

أ. مرحلة تخطيط الأداء: ويتم خلالها اجتماع الرئيس المباشر بالمرؤوس ويقوم بتحديد مسؤولياته علي مدار العام أي تحديد السلوك والقدرات التي تتوقعها المنظمة من الفرد ويتم خلال الاجتماع مناقشة خطط تطوير أداء الفرد.

(1) علي محمد عبد الوهاب و عايدة خطاب ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، مكتبة عين شمس ، القاهرة 1993م ، ص 123 .

(2) د. محمد عبد الوهاب حسن عشاوي ، دور تقييم الأداء في تنمية الموارد البشرية ، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات ، القاهرة ، 2014م ، ص 56 .

(3) مرجع سابق ، ص 80 .

ب. **مرحلة تنفيذ الأداء:** يقوم الفرد بتنفيذ التزامه قبل المنظمة لتحقيق الأهداف وعلي الرئيس أن يتولى الإرشاد والتوجيه.

ج. **مرحلة تقييم الأداء:** في نهاية العام يقوم الرئيس المباشر بإعداد تقرير وذلك من خلال ملء نماذج معدة من قبل إدارة الموارد البشرية لتقييم الفرد وتحديد نقاط قوته وضعفه وسبل دعم نقاط القوة وكيفية الحد من الآثار السلبية لنقاط الضعف.

د. **مرحلة مراجعة الأداء:** ويقصد بها نوع من المصارحة بين الرئيس والمرؤوس لاستعراض نتائج التقييم ويتم من خلالها التغذية العكسية للعام القادم .

الأصل في كفاية الأداء هو التأكد من أن المشروع يحقق أهدافه بأعلى درجة من الكفاءة هذا بالإضافة إلي التأكد من كفاءة النظر والسياسات التي تتبعها المنظمة لتحقيق أهدافها ولا شك أن لذلك أهمية خاصة في الدول النامية ذات الموارد المحدودة⁽¹⁾.

تقييم الأداء يبدأ منذ إعلان المعايير التي سيتم تقييم الأداء علي ضوءها وتحديد متطلبات الأداء الواجب تحقيقها من خلال الأهداف المتفق علي تنفيذها بين الموظفين والمسؤولين.

أولاً: معايير الأداء: هو المنهج النموذجي الملائم من حيث الكم والنوع والتكلفة لتنفيذ الأهداف والبرامج المراد تحقيقها خلال فترة زمنية محددة ووضع معايير قياس الأداء يأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية علي عكس ما كان شائعاً في الماضي من وضع التخطيط في المرتبة الأولى فالأهم من الأهداف والأساليب هو وضع معايير لقياس الأداء لترتبط بينهما.

- من الأهمية أن تفرق بين معايير الأداء ومعدلات الأداء فإذا كانت معايير الأداء تمثل مدخلاً يعبر عن الكفاءة في الأداء في ضوء الموارد المتاحة فإن معدلات الأداء هو الواقع الفعلي للأداء والذي يعكس إنتاجاً كمياً ونوعياً خلال فترة محددة.

ثالثاً: معايير تقييم الأداء عدة أشكال أهمها:

- **معايير ناتج الأداء والمتمثلة في كمية وجودة الأداء :** معايير سلوك الأداء والمتمثلة في شكاوي العملاء والموظفين علي العمل والتعاون مع الزملاء .

(1) لقمان فريد مصطفى ، مبادئ وأساسيات الإدارة المالية ، إدارة أعمال ، كلية التجارة ، جامعة الاسكندرية ، ص 31

- معايير صفات شخصية كالمبادئ والانتباه والدافعية للعمل⁽²⁾: وبمعنى حرفي يعبر تقويم الأداء المالي للمنظمة قياس للنتائج المحققة أو المنتظرة في ضوء معايير محددة سلفاً. تقوم إجراءات ووسائل طرق القياس الوحيد لتحديد ما يمكن قياسه ومن ثم فحص يكشف عن أهميتها للإدارة وذلك للأسباب التالية:

1. تحديد مستوى تحقيق الأهداف من خلال قياس ومقارنة النتائج مما يسمح بالحكم علي الفعالية.

2. تحديد الأهمية النسبية بين النتائج والموارد المستخدمة مما يسمح بالحكم علي الكفاءة.

رابعاً: نتائج التقويم الاداء⁽³⁾:

نتائج تقييم الأداء الوظيفي أحد العوامل الهامة التي تؤخذ في الاعتبار عند اتخاذ القرارات المرتبطة بمستقبل الموظف الوظيفي بالمنظمة مثل قرارات الترقية والنقل إلي وظيفة أخرى ، التدريب ، الفصل من الخدمة ، تحديد المكافأة والعلاوات ... وذلك علي النحو التالي:

1. الترقية: تمثل نتيجة تقييم الأداء الوظيفي أحد العناصر الرئيسية التي يعتمد عليها الحكم علي صلاحية الموظف للترقية بالإضافة إلي الشروط الأخرى المطلوبة لعملية الترقية ، خاصة وأن تقييم أداء الموظف ومدى كفاءته في العمل لعدة سنوات يعتبر مقياساً موضوعياً للكشف عن مؤهلاته وقدراته لتشغيل منصب أعلى من منصبه الحالي.

2. التدريب: يعتبر تقييم الأداء ما يظهره من نتائج أداء أساسية ومساعدة لعملية التدريب لأن التقويم يعطي فكرة واضحة علي نقاط الضعف في أداء الموظف والتي تحتاج إلي علاج كما أن نتائج تقييم الأداء تساهم في تقييم مدى فعالية البرامج لتدريب بعد الوقوف علي النتائج التي حققها⁽¹⁾.

3. العلاوات والمكافآت التشجيعية: ترتبط العلاقات والمكافآت التشجيعية بنتائج الأداء التي يرفعها الرؤساء عن أداء مرؤوسهم لتحفيزهم علي الأداء الجيد كما أن منح العلاوات بناء علي نتائج التقويم يعتبر أساساً موضوعياً ودافعاً فورياً وحافزاً للعاملين لتحسين وتطوير أدائهم من خلال المنافسة الشريفة.

(2) محمد عبد الوهاب حسن عشاوي ، مرجع سابق ، ص 171 .

(3) السعيد فرحات جمعه ، الأداء المالي لمنظمات الأعمال ، قسم الإدارة ، كلية التجارة ، ص 38 ، دار المريخ للنشر .

(1) محمد عبد الوهاب حسن عشاوي ، مرجع سابق ، ص 171 .

4. النقل النوعي: فالنتائج التي يتحصل عليها من التقييم تمثل وسيلة فعالة وموضوعية ولمعرفة من هم بحاجة إلي الانتقال لوظيفة أخرى تلائم قدراتهم الوظيفية وإجراء عملية إعادة توزيع الواجبات الوظيفية بين الأفراد خلال عمليات النقل.

أهمية تقويم الأداء: تظهر أهمية تقويم أداء المشروعات في المفاضلة بين عدة مشروعات مقترحة وصولاً إلي اختيار البديل أو المشروع الأمثل والذي يضمن تحقيق الأهداف المحددة وهذا التقويم يتطلب أموالاً ضخمة لابد أن يراعي عملية التكلفة ، لذلك لابد أن يستند القرار علي دراسة عميقة تمثل كافة المشروعات المقترحة ومن كافة الزوايا سواء كانت مالية أو اقتصادية أو فنية حتى يمكن الوصول إلي قرار سليم سواء كان استثماري أو خلفه⁽²⁾.

خامساً: مستويات تقييم الاداء⁽³⁾:

الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية , ويوضح العلاقة المتبادلة بين المشروعات والالتزام بها ويساعد تقويم الأداء في التحقق من أن المنشأة قامت بوظائفها علي أفضل وجه وأفضل كفاءة ممكنة , وترتبط عملية تقويم الأداء ارتباطاً وثيقاً بالتخطيط علي كافة المستويات سواء كانت علي المستوى القومي أو القطاعي أو مستوى المنشأة , ويساعد تقويم الأداء علي الآتي:

1. توجيه العاملين في أدائهم لأعمالهم.

ب. توجيه إشراف الإدارة العلي.

ج. توضيح سير العمليات الإنتاجية للمنشأة وتذليل الصعاب التي تعترضها.

د. تحقيق التنسيق بين كافة أوجه نشاطات المنشأة وكافة الإيرادات والمستويات.

تأتي أهمية التقويم من الحكم علي مدى كفاءة الأداء في المنشأة ومدى قدرة الإدارة بمختلف مستوياتها في استخدام الموارد المتاحة للاستخدام الأمثل للموارد ، وذلك باكتشاف أي انحرافات أو فروق بين ما هو مخطط مسبقاً وما هو منفذ فعلاً سواء كانت انحرافات موجبة أو سالبة أي التعرف علي مناطق القوة والعمل علي تشجيعها وتنميتها ، ونواحي القصور والضعف والعمل علي معالجتها أو

(2) كاظم جاسم العيسوي ، دراسات الجدوى الاقتصادية وتقويم المشروعات ، الأردن عمان ، دار المناهج ، 2000م ،

ص 96 .

(3) د. عقيل باسم عبد الله ، مدخل تقويم المشروعات ، الأردن ، عمان ، دار الحامد ، ص 191.

تقليلها بقدر المستطاع ، مما يحقق تقليل التكاليف ورفع الكفاءة مما يؤدي ذلك لتحقيق الأرباح وهو أحد أهداف المنشأة.

تتمثل عناصر تقويم الأداء في ثلاثة عناصر أساسية⁽¹⁾:

أ) الفعالية: Effectiveness يقصد بها فرص مدى تحقيق النتائج أو الأهداف المرجوة ويتم ذلك بمراقبة تقويم الأداء والاستخدام الأمثل للموارد و تحقيق الأهداف.

ب. الكفاءة: Efficiency يقصد بها فحص العلاقات بين المخرجات من السلع والموارد التي استخدمت من أجل إنتاجها وتحديد مدى الانتفاع من الموارد المستخدمة سواء كانت بشرية أو مادية.

ج. الاقتصاد: Economy يقصد به استخدام الموارد بأقل تكلفة ممكنة مع الأخذ في الاعتبار الجودة المناسبة أي بمعنى لا تكون تقليل التكلفة علي حساب الجودة .

مراحل عملية تقويم الأداء: تتميز عملية تقويم الأداء بعدة مراحل وهي:

1. مرحلة إعداد وصياغة الفكرة الأولية عن المشروع

2. مرحلة تقويم المشروعات وتتضمن الخطوات التالية:

أ) وضع الأسس والمبادئ الضرورية لعملية التقويم.

ب) دراسات الجدوى الفنية والاقتصادية.

ج) تقييم دراسة الجدوى.

د) اختيار المعايير المناسبة لعملية التقييم .

هـ) مرحلة متابعة تنفيذ المشروعات.

يجب أن تكون هذه المراحل متتالية و ألا تسبق مرحلة أخرى بمعنى لا يمكن اختيار المشروع قبل دراسة الجدوى⁽²⁾.

(1) د. تاج الدين محمد فيروز أحمد ، تقويم الأداء في القطاع الاقتصادي (الخرطوم ، جي تاون ، ص ص (29 – 30)

مستويات تقويم الأداء: هناك عدة مستويات لتقويم الأداء تتمثل في (3):

1. التقويم علي مستوى المنشأة من خلال قياس تكاليفها وعائدها خلال عمرها الإنتاجي وفقاً لمعايير محددة.

2. التقييم علي مسئول القطاع يعني تعظيم المنشأة علي مستوى القطاع الإنتاجي علي أساس العائد والتكلفة المباشرة للمنشأة.

3. التنظيم علي مستوى المنشأة يتم قياس أثر المشروع في النشاط الاقتصادي في الإقليم الذي يعمل فيه وتأثيره علي الوحدات الإنتاجية الأخرى القائمة.

4. التقييم علي المستوى القومي ويتضمن هذا التقويم قياس تأثير المشروع في الأهداف الأساسية للخطة وقياس تكلفة المشروع من وجهة نظر الاقتصاد القومي.

مزايا تقويم الأداء⁽¹⁾: تتمثل مزايا تقويم الأداء في الآتي :

- يسمح تقويم الأداء للمؤسسة بتفهم الوضع المالي.

- تحديد ما إذا كان هناك ثمة إجراء تحسينات وتحديد المواقع التي تحتاج لتحسينات.

- تفهم الإدارة للعمليات التي تجرى بداخلها تفهماً سليماً.

- للتأكد من أن القرارات تتخذ علي أساس الحقائق

- التأكد من أن المؤسسة تحقق الأهداف الموضوعية سابقاً أم لا

عيوب تقويم الأداء: تتركز عيوب عملية تقويم الأداء فيما يتعلق بالموارد والتأكد من أن تقييم الأداء يتم من النشاطات والعمليات وليس الأشخاص و أن يقومون بعملية تقويم الأداء لا تتوفر لديهم الخبرة والمعرفة و أنهم غير موضوعين.

وظائف عملية تقويم الأداء: إن الوظائف الأساسية لعملية تقويم الأداء تتمثل في الآتي⁽²⁾:

(2) كاظم جاسم العيساوي ، مرجع سابق ، ص 101.

(3) د. عبد العزيز مصطفى عبد الكريم ، دراسة جدوى وتقويم المشروعات ، الموصل ، دار الحامد ، 2002 ، ص 23 .

(1) معهد الإدارة ، قوائم مراجعة الأعمال ، الرياض ، مكتبة جرير ، 2001م ، ص ص 81 – 90 .

1. رقابة تنفيذ الأهداف الاقتصادية للمشروع سواء كانت كمية أو قيمية وذلك للتعرف علي مدى تحقيق المشروع لأهدافه المحددة مسبقاً .

2. متابعة مدى كفاءة الأداء الإنتاجي للمشروع للتأكد من أن المشروع قام بتنفيذ أهدافه بكفاءة عالية ، وتحديد الانحرافات التي تواجه سير الانتاج ومعالجة تلك الانحرافات حتى يتأكد أن المشروع قام باستخدام موارده أحسن استخدام بأقل تكلفة وأكبر عائد .

3. تحديد الجهات المسؤولة عن الانحرافات التي تحدث نتيجة للتنفيذ مع تطبيق محاسبة المسؤولية.

4. معالجة الانحرافات بأقل تكلفة .

تعتمد عملية تقويم الأداء علي أداء عاملين أساسيين هما:

1. ندرة الموارد الاقتصادية خاصة رأس المال نتيجة لتعدد النشاطات والمجالات التي يستخدم فيها لوجود عدة طرق لاستثمار الأموال لذلك لا بد من المفاضلة بين المشروعات.

2. العامل الأخر هو التقدم الذي أصبح سمة العصر الحالي الذي وفر العديد من البدائل سواء في مجال وسائل الانتاج أو طرق الإنتاج ، إضافة إلي ظهور ثورة الاتصالات التي أدت إلي سرعة تبادل وتناقل للمعلومات .

أهداف عملية تقويم الأداء⁽³⁾: تتمثل عملية تقويم الأداء في الآتي:

- تعد وسيلة يمكن أن تساعد الإدارة في حسن الاستخدام للموارد المتاحة فإذا عرضنا مشروع استثماري لا بد أن يخضع المشروع إلي دراسة عملية و أن يتم اختياره من بين عدة مشروعات مقترحة حتى يكون ناجحاً ، أما المشروعات القومية يتم اختيارها بدون دراسة عملية وبدون مفاضلة وتقويم تعد فاشلة .

- تعتبر عملية تقويم الأداء وسيلة تساعد في التقليل من درجة المخاطرة اختيار البديل المناسب من حيث عدة بدائل مختلفة ، فكلما كانت الأموال المستثمرة كبيرة كلما كان عنصر المخاطرة أكبر ، فكلما كانت الأموال المستثمرة قليلة كان عنصر المخاطرة قليل ، نجد أن مؤسسات التمويل الدولية لا تعطي

(2) كاظم جاسم العيسوي ، مرجع سابق ، ص 246 .

(1) كاظم جاسم العيسوي ، المرجع السابق ، ص 97 – 99 .

القروض للدول النامية نسبة لارتفاع درجة المخاطرة فيها إلا بعد دراسة وافية وعملية مثل المجال الذي يستخدم فيه القرض وضمن الحصول علي أموال القرض والفوائد .

- كما تساعد عملية تقويم الأداء علي توجيه الأموال في المشروعات التي تحقق الأهداف المحددة ، فإذا لم يتم المفاضلة بين المشروعات واختيار البديل المناسب الذي يحقق الأهداف فإن هذه الأموال سوف توجه إلي مشروعات فاشلة لا تحقق تلك الأهداف المحددة .

أسس ومبادئ عملية تقويم الأداء: أهم الأسس والمبادئ التي يعتمد عليها في تقويم أداء المشروعات⁽¹⁾:

1. لابد أن تقدم عملية تقويم الأداء علي إيجاد نوع من التوافق بين المعايير التي تتضمنها تلك العملية وبين أهداف المشروعات المقترحة.

2. لابد أن تتضمن عملية تقويم الأداء تحقيق مستوى معين من التوافق بين صدق المشروعات وأهداف خطة التنمية القومية حتى لا يتم التعارض بينها.

3. لنجاح عملية تقويم الأداء لابد من توفر المعلومات والبيانات الدقيقة التي تساعد في تحقيق الأهداف.

المبادئ العملية لتقويم الأداء: هنالك مجموعة من المبادئ التي يجب مراعاتها عند تقييم المنشآت سواء كان ذلك مستوى المنشأة أو الوحدة أو القطاع القومي ، بغض النظر عن نوع النشاط تتمثل هذه المبادئ في الآتي⁽²⁾:

- الشمول: يجب أن تكون عملية تقويم الأداء شاملة لكافة أنشطة المنشأة كافة مستويات النشاطات ويجب أن لا تنحصر في نشاط معين وتشمل جميع جوانب الأداء المختلفة سواء كانت اقتصادية أو صناعية أو إدارية أو فنية.

- المرونة والوضوح: يجب أن تكون عملية تقويم الأداء مستقرة لفترات طويلة حتى يتم تقويم الأداء ويجب أن تكون واضحة ومرنة مع كافة ظروف وحالات المنشأة ، ومواكبه مع كافة التطورات العملية والاكتشافات الحديثة⁽³⁾.

(2) المرجع سابق ، ص 99 – 100 .

(3) د. تاج الدين محمد فيروز أحمد ، مرجع سابق ، ص 35 .

- الدورية: يجب أن تتسم عملية تقويم الأداء بصورة دورية منتظمة حتى يتم معالجة الانحرافات في وقت مبكر حتى لا تحدث خسائر كبيرة للمنشأة .

- أن تؤدي عملية تقويم الأداء إلي تحقيق أهداف المنشأة بأقل تكلفة وأكبر عائد ممكن.

- أن يتم مقارنة العائد بالتكلفة مع أن يكون العائد من تقويم الأداء أكبر من تكلفته ومراعاة التكلفة والنفع.

- أن تأتي عملية تقويم الأداء علي أسس موضوعية في كافة المقاييس والمفاهيم.

المبحث الثالث

مؤشرات قياس الأداء المالي

تناول الباحثون في هذا المبحث

1. مؤشرات قياس الأداء.
2. معوقات عملية التقييم.
3. استخدام النسب المالية في الاداء.

أولاً: مؤشرات قياس الأداء:

نحاول أولاً تحديد مفهوم المؤشر ثم تحديد خصائصه والتعريف الوارد هو أن المؤشر هو شخص أو شيء ما يقدم المعلومات وهو كذلك أداة للقياس تقدم ملاحظات مفيدة⁽¹⁾ أما التعريف الثاني وارد في Dictionivcle gestation كان كما يلي : معلومة عامة تكون في شكل رقمي تسمح بمتابعة التوقعات التي تنتج عن تسيير المؤسسة⁽²⁾.

من التعريفين السابقين نستخلص بأن المؤشر هو أداة لقياس الأداء يكون عادة في شكل رقمي يسمح للمسئول مقارنة نتائجها بالمعايير المرجحة . والمؤشر الجيد الذي يسمح بأن تكون عملية قياس الأداء فعاله وجيدة يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الخصائص هي:

معنوية المؤشر ، الوضوح ، سرعة الحصول عليه، الشمول⁽³⁾.

- معنوية المؤشر: ويقصد بها أن المعلومة التي يقدمها المؤشر تعكس بكيفية دقيقة الظاهرة أو النتيجة التي ترغب في ملاحظتها.

Robert leduffet al Enyclopeaiede lagesticn et dumanag ement Edition Pallos . Pais. 1999.

(1)p472.

نقلا عن عادل عشي , الاداء المالي للمؤسسة الاقتصادية : قياس وتقييم , (دراسة حالة مؤسسة صناعات الكوابل ببيسكرة , كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية جامعة خيضر , 2000-2002 م).

(2)Aburland J.Y.Eglem,pmykita,dictionnaire de gestion,Edition Foucher,paris,1995,p216.

(3)Doria tremblay,Denis cormier(Organise abut non lacratif)December1996,IFEC,france p29.

- الوضوح: وضوح المؤشر يعني سهولة فهمه من طرق الجميع فالشخص الذي يقرأ المؤشر يعرف ماذا يعنيه بالضبط وما لا يعنيه .

- سرعة الحصول علي المؤشر: هذا ليضمن للمؤسسة القيام بالتصحيحات اللازمة وفي الوقت المناسب.

- الشمول: تعني أن المؤشرات تغطي جميع جوانب المؤسسة ، ومن المستحسن اعتماد المؤسسة علي بعض المؤشرات الشاملة التي تسمح بتقديم صورة إجمالية عن نشاط المؤسسة ومثال بعض مؤشرات الأداء المالي كالقيمة الاقتصادية المضافة .

أنواع المؤشرات: هنالك العديد من المؤشرات تختلف حسب زاوية النظر أو المعيار المعتمد وسنحاول تقديم مجموعة منها: **المؤشرات الشخصية والمؤشرات الموضوعية:** المؤشرات الشخصية هي ترتبط أو ترجع إلي تصورات وتقييمات الأفراد الذين هم في علاقة مع المؤسسة ، فرأى العمال داخل المؤسسة يعد من المؤشرات الشخصية ، أما المؤشرات الموضوعية هي التي لا يمكن أن تولد تناقض لدى الأطراف المعنية ، أي أنها تؤدي إلي نفس النتيجة مهما كان تقييم ومثال علي ذلك مؤشر الإنتاجية.

المؤشرات النوعية والمؤشرات الكمية: المؤشرات النوعية هي مؤشرات يصعب قياسها في أغلب الحالات ومن أمثلة ذلك رضا العمال عن ظروف العمال القدرة علي الاتصال ... أما المؤشرات الكمية عملية حسابها وهي علي نوعين: المؤشرات المالية (التغذية) و المؤشرات غير التغذية (العينية) النوع الأول يعبر عنه في شكل التكاليف و موازنات وهي تصلح للمستوى العلوي للتنظيم الوظائف ، المصالح ، وهذا يرجع إلي طول مدة حساب التكاليف من جهة ومن جهة أخرى إلي طبيعة انشغال الإدارة العليا الذي لا يتمثل في معالجة فورياً بل التفكير في الإجراءات التي تمنحها مستقبلاً أما المؤشرات العينية التي يتم الحصول عليها بسرعة تتلائم مع المستوى التشغيلي الذي يبحث عن التأقلم⁽¹⁾ بسرعة ويمكن تقسيم للمؤشرات العينية إلي مجموعة أخرى نذكر منها:

- مؤشرات أداء اليد العاملة المباشرة: الوقت المحقق والوقت المعياري

- مؤشرات الأمن: عدد حوادث العمل ، العدد المتوسط لأيام التوقف بسبب الحوادث .

⁽¹⁾Michal gervais control ele question ed eanomica7ed paris2000 p.p.609.611

- مؤشرات أداء الآلات : عدد القطع المصنوعة يومياً عدد القطع المصنوعة في وقت محدد .

- المؤشرات الشاملة والمؤشرات الجزئية: المؤشرات الشاملة حسابها يقدم نظرة كلية عن أداء المؤسسة (نظام كلي) أما المؤشرات الجزئية فتسمح بقياس كفاءة وفعالية الأنظمة التحتية⁽²⁾.

خصائص وشروط التقييم الجيد للأداء: إن نجاح عملية تقييم الأداء وتحقيق أهدافها تشترط توفر مجموعة من الخصائص والشروط .

خصائص التقييم الجيد للأداء: إن نظام التقييم الجيد للأداء يتقيد بمجموعة من الخصائص الشديدة الارتباط بمؤشرات التقييم وتتمثل بصفة عامة في الصدق و السلامة والثبات ⁽³⁾ .

الصدق أو السلامة: تتمثل سلامة أداة القياس في تمكنها من إعطاء الحقيقة والمؤشرات الموضوعية هي أدوات قياس صادقة عكس المؤشرات الذاتية ، هذه الأخيرة توجد بكثرة عندما يتعلق الأمر بقياس أداء الموارد البشرية لأن أداة التقييم هي الأفراد ، إذن الصدق أو السلامة محققة طالما كانت أدوات القياس موضوعية، ومما سبق ذكره يتبين أن التقييم الجيد أن يتركز بشكل كبير علي المؤشرات الموضوعية.

الثبات أو الوفاء: إن الوفاء وسيلة القياس تعني بصفة عامة أنها دائماً تقدم نفس النتائج عندما يتم استخدامها لعدة فترات لقياس نفس الشيء⁽¹⁾ .

هذه الخاصية دائماً محققة عندما يكون المؤشر كمي عكس المؤشرات النوعية فمثلاً رأي العملاء - مؤشر نوعي- في جودة سلعة معينة بنفس الخصائص في جودة السلعة معينة بنفس الخصائص في فترتين مختلفتين ليس بالضرورة نفس الرأي أما عن أنواع الوفاء فهي عديدة ، نذكر منها الوفاء المتكافئ الذي يتحقق عندما مسئولين نفس الاستثمار لقياس أداة نفس المجموعة من المستخدمين في وقت محدد ويخلصان إلي نفس النتائج الوفاء المتجانس يشترط بأن تكون مجموعة أسئلة وسيلة القياس لقياس نفس الشيء تعطي فعلياً نفس النتائج.

(2) جمال خنشور ، تقييم الاداء الاقتصادي في وحدة ديدوش مراد ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، معهد الاقتصاد جامعة بائنة نوفمبر 1987 م) ، ص 127.

(3) laarent pelanger . G.R.H. ume approche glople ete intedree eat caepum marin , 3 inpression 1984. p. p 175-177

(1) جمال خنشور , مرجع السابق ، ص 179.

- الحساسية: القدرة علي تميز عدة درجات عن الأداء هذا يعني أن وجد أختلاف بين أداتين فإن المؤشر يستطيع تدارك ذلك.

- الكفاية: تتمثل في القدرة علي تقييم جميع جوانب الأداء ، مثل الأداء المالي ، الأداء التجاري ، الأداء الاجتماعي ، الأداء الانتاجي.

شروط التقييم الجيد للأداء: لتتمكن عملية تقييم الأداء من تحقيق أهداف اجراؤها أن تتوفر أو تحقيق فيها مجموعة من الشروط.

- توفر المعلومات الكافية: كما سبق تناوله عملية التقييم تمر بعدة مراحل أولها جمع المعلومات فالمعلومات هي الأساس في التقييم فيجب علي المؤسسة الحصول عليها بمختلف الطرق المتاحة لديها وذلك بمعالجة جميع المعطيات المتوفرة لديها ويشترط أن تكون هذه المعلومات كافية لتتبع الأداء وتتطوره ويجب أن تمس جميع أنشطة المؤسسة وتحقيق كل ما سبق ذكره يفرض علي المؤسسة إنشاء نظام للمعلومات.

- تحديد معدلات الأداء المرغوب: من أجل تسهيل عملية المقارنة يجب علي المؤسسة تحديد معدلات معيارية للأداء تمكنها من تحديد نسبة انجازاتها وتطورات أدائها وتمكن كذلك معدلات الأداء من تحديد مسئولية الانحرافات الموجبة ومسئولية الانحرافات العمالية ومن المفضل أن تحدد هذه المعدلات لمشاركة العاملين لديهم لتكون تحفيزاً لهم لبلوغها.

- توفر وسائل نقل المعلومات أو نتائج التقييم إلي مراكز اتخاذ القرارات المعينة للقيام بالإجراءات التصحيحية⁽²⁾.

- استمرار عملية التقييم: ويعني ذلك عدم الاقتصار علي فئة زمنية معينة ، بل يجب أن تمارس علي طوال حياة المؤسسة وعلي فترات دورية قد تقتصر وقد تطول وهذا حسب طبيعة الموضوع المراد قياسه وتقييمه⁽¹⁾ . فمثلاً تقييم جودة المنتوجات يكون يومي أما تقييم أداء رجال البيع فمن المستحسن أن يكون شهرياً.

(2) علي السلمي ، التخطيط والمتابعة (دار غريب للطباعة والنشر) القاهرة ، 1978 ، ص 328

(1) Laurent Belanger op.cit p.p 188,189

(2) صلاح الدين حسن السبيسي ، نظم المحاسبة والرقابة وتقييم الأداء في المصارف والمؤسسات المالية ، دار الوسام للطبع والنشر ، لبنان 1998م ، ص 244 .

ثانياً: معوقات عملية التقييم:

أغلب الصعوبات أو المشاكل التي تصادفها عملية تقييم الأداء هي عراقيل تظهر أو ترتبط بدرجة أولى بعملية تقييم أداء الأفراد وهذا راجع إلي كون وسائل تقييم الأداء هي الأفراد أنفسهم وبالتالي فإن مؤشرات التقييم هي مؤشرات ذاتية تتأثر بخصائص المقوم وتظهر هذه المشاكل والصعوبات عندما لا يتمكن القائمين بالتقييم احترام شروط العملية وخصائصها وتمثل هذه المعوقات فيما يلي:

- النزعة المركزية والنزعة التطرفية: تعد المركزية إحدى المشكلات التي تواجه إجراء عملية التقييم وخاصة منها الأداء البشري وتمثل في ميل القائم بالتقييم إلي إصدار أحكام متوسطة اتجاه المقومين أي أن المقومين يحصلون كلهم مثلاً علي درجة متوسطة أو حسن ومثل هذه المشكلة تتعكس نتائج سلبية علي اتخاذ القرارات المتعلقة بشأن تسيير الموارد البشرية كالتكوين ، تخطيط الأفراد، الترقيه.

أما النزعة التطرفية فهي عكس سابقتها وتمثل في ميل القائم بالتقييم إلي اعطاء درجات عالية جداً أو درجات منخفضة جداً وهي أيضاً تؤدي إلي اتخاذ قرارات غير مائية ، وسبب المشكلة يعود إلي بعض المرات إلي عدم حساسية المقياس.

- أثر الهالة HALA: يتمثل في الميل إلي تقديم لجميع جوانب الأداء ملاحظة إيجابية أو سلبية ناتجة عن ملاحظة أو تقييم جانب أو بعض جوانب الأداء فقط يعني هذا أن الفرد يحصل علي تقييم كل من خلال تقييم جانب معين فقط كالحكم علي الأداء الجيد لرجل البيع من خلال قدرته علي التفاوض مع العملاء وإغفال بعض جوانب الأداء الأخرى الضرورية.

- التشابه: ويقصد به تشابه القائم بالتقييم والمقوم في مجموعة من العناصر أو الخصائص وقد يبين العديد من الدراسات أن القائمين بالتقييم يصدرن أحكاماً إيجابية في صالح الأشخاص المشتركين معهم في بعض الخصائص كالانتماء إلي نفس المصالح القرابة الجنس .

- أثر التعارض: يتمثل هذا الأثر في الميل إلي تقييم فرد ما من خلال مقارنة أدائه بأداء زملائه المحيطين به بدل من تقييمه علي أساس متطلبات عمله ولتوضيح ذلك يضرب المثال التالي:

موظفين لهما نفس الأداء وبدرجة متوسطة الأول يقارن أدائه بأداء زملائه المتحصلين علي درجة عالية والثاني يقارن أدائه بأداء زملائه المتحصلين علي درجة ضعيفة فالأول يعتبر أدائه ضعيف مقارنة بأداء الثاني وهذا غير صحيح لأنهما لهما نفس الدرجة⁽²⁾.

الأولوية والحدثة: الأولوية تعني الأخذ بالأداء الأولي للفرد كمقياس لأدائه خلال فترة طويلة دون الأخذ بعين الاعتبار التطورات اللاحقة بعد أول عملية تقييم أما الحدثة تتمثل في الأخذ بالأداء الملاحظ حديثاً للحكم علي مستوى الأداء وإهمال الأداء السابق وفي تلك الحالتين تعتبر عملية تقييم الأداء غير دقيقة⁽¹⁾.

ثالثاً: استخدام النسب المالية في تقويم الأداء:

تعريف النسب المالية: تعرف بأنها تربط بين متغيرين أو بندين أو أكثر من بنود القوائم المالية وقد تتواجد البنود التي تدخل في اشتقاق النسب المالية علي القائمة المالية نفسها ، كما تتواجد هذه البنود في قائمتين ماليتين⁽¹⁾.

كما تعرف بأنها علاقة بين متغيرين أحدهما يمثل البسط والآخر يمثل المقام وللعلاقة دلالاتها لتكون أكثر فائدة لاستخدام كل عنصر من عناصر المتغيرات الداخلة في تركيبها⁽²⁾. وقد ذكر أن النسب المالية أو المؤشرات المالية Financial ratio هي علاقات بين بنود حساب الأرباح والخسائر بهدف الكشف عن مناطق القوة والضعف في النواحي المالية للمنشأة ، وهو مهم لأصحاب رأس المال والمقرضون والمحلولون⁽³⁾.

كما عرفت النسب المالية بأنها علاقة بين بندين أو رقمين وناتج هذه المقارنة لا قيمة له ، إلا إذا قورن بنسبة أخرى تعرف بالنسبة المرجعية⁽⁴⁾.

(1) خالد عبد الرحيم الهيثي ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ، دار حامد للنشر والتوزيع ، 1999م ، ص 191

(1) دكتور سيد هوارى ، الإدارة المالية ، منهج اتخاذ القرار ، القاهرة مكتبة عين شمس 1998م .

(2) د. محمد مطر ، الاتجاهات الحديثة في التحليل المالي والانتماني - الأساليب والاستخدامات - عمان : دار المناهج للنشر - 2000م

(3) د. رمضان محمد غنيم ، دراسات في المحاسبة الإدارية (القاهرة : د-ت ، 1987م ، ص 79

(4) د. رضوان وليد عمار ، الإدارة المالية ، مدخل إلي قرارات الاستثمار سياسات التمويل (الأردن عمان ، دار المجاهد للنشر 1997م ، ص 67 .

أهمية النسب المالية: إن القصور الذي صاحب القوائم المالية في إعطاء فكرة عامة عن الأداء المالي وعجزها عن مد الإدارة بمعلومات تساعد في التخطيط كان أهم الأسباب لظهور النسب المالية حيث أن استخدام النسب المالية في المنشآت يعطي معلومات واضحة عن أدائها والحكم علي أداء هذه المنظمات ، كما تقوم النسب المالية بعملية الرقابة المالية علي الأداء المالي للمنشأة ومعرفة نقاط القوة والضعف ومعرفة الانحرافات أسبابها والمسئول عن تقليل آثارها.(5)

كما تبرز أهمية النسب المالية كونها أداة مهمة في التحليل المالي وهي من أهم المؤشرات التي يمكن الاستفادة منها في تقييم أداء المنشآت في مجالات الربحية والسيولة والكفاءة في إدارة الأصول والخصوم، وبدون النسب لا يمكن إجراء أي مقارنة بين الفترات لأن الأرقام بدون تفسير لا يمكن الاستفادة منها(6)

أهداف النسب المالية: هناك مجموعة من الأهداف للنسب المالية أهمها(7):

1. المساعدة في التخطيط عن طريق التنبؤ بالأحداث المستقبلية من خلال دراسة اتجاهات النسب .

2. المساعدة في تقييم الأداء

3. دراسة المقدرة الكسبية للمشروع وتنوع الهيكل التمويلي

4. تحديد نقاط القوة والضعف واقتراح سبل العلاج

حتى يتم تحقيق الاستفادة من النسب المالية والمؤشرات هنالك شروط يجب توافرها وهي:

- وجود علاقة وثيقة بين عناصر النسبة حتى يكون لها مدلولها .

- أن تكون البيانات المحاسبية تم تسجيلها وتحليلها وفقاً للقواعد المحاسبية

- لا يمكن الاعتماد علي نسبة واحدة في التحليل المالي ويجب ربطها بنسب أخرى.

- لا بد أن يكون هنالك ارتباط وثيق بين الهدف من التحليل المالي وبين النسبة المالية المستخدمة.

(5) محمد عبد الحميد محمود ، تطبيق أساليب النسب المالية في المصارف السودانية ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال

غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2001م ، ص 19 .

(6) د. محمد مطر ، مرجع سابق ، ص 48

(7) د. رمضان محمد غنيم ، دراسات في المحاسبة الإدارية ، (القاهرة ، د - ت 1987م) ، ص 80 - 81 .

- لابد أن يكون هناك معيار سليم لقياس النسبة ، ومما سبق ذكره استخلص الباحثون أن النسب المالية وسيلة مهمة لإدارة المنشأة لمعرفة نقاط الضعف لمعالجتها ، ونقاط القوة والعمل علي تطويرها ومعرفة الانحرافات التي تتعرض لها المنشأة و أن النسب المالية تعتبر من المؤشرات التي تعتمد عليها الإدارة في عملية تقويم الأداء وإجراء المقارنة بين الفترات المختلفة .

هنالك مجالات لاستخدام النسب المالية⁽¹⁾:

1/ استخدام النسب المالية في مجال التخطيط المالي للعمليات.

2/ استخدام النسب المالية في مجال التخطيط للموازنة الرأسمالية.

عيوب استخدام النسب المالية: تعتمد النسب المالية علي القوائم المالية وهي قائمة المركز المالي وقائمة الدخل فإذا لم تكن القوائم المالية صحيحة ومعدة وفقاً للمبادئ المحاسبية المتعارف عليها فلا تكون هنالك فائدة من النسب المالية ، فيما يلي أهم الانتقادات الموجهة للنسب المالية ، نجد عيوب النسب المالية في صعوبة تفسير التغيير الذي يطرأ عليها لأن النسب تحسب عن طريق قسمة رقمين ويصعب في هذه الحالة الاستدلال عن النتائج عن السبب في ارتفاع أو انخفاض النسبة ويمكن أن ينشأ التغيير في المقام أو البسط أو كلاهما⁽²⁾.

أن التحليل بالنسب المالية والمؤشرات يمثل عملية متكاملة لأجزاء متداخلة مع بعضها البعض كما يلي⁽³⁾.

- يرتبط نشاط الإنتاج بالعرض بينما يرتبط نشاط البيع بالطلب وهذه القوتان تؤثران في السوق.

- تقاس درجة الكفاءة في نشاط الإنتاج بدرجة النمو في إيرادات المبيعات وعلاقتها بالتكاليف .

- التحكم في عناصر التكاليف والرقابة عليها يساعد في تغطية صافي إيرادات المبيعات للتكاليف المختلفة.

- ارتفاع صافي إيرادات المبيعات بنسبة أكبر من الأموال المستثمرة في الأصول متى تحقق.

(1) عبد الغفار حنفي ، تقييم الأداء المالي ودراسة الجدوى ، القاهرة الدار الجامعية ، 2002م ، ص 19

(2) د. شوقي حسين عبد الله ، التمويل والإدارة المالية ، القاهرة ، دار النهضة ، 2000م ، ص 92 – 93

(3) تاج الدين محمد فيروز أحمد ، تقويم الأداء في القطاع الاقتصادي ، الخرطوم ، جي تاون ، 2001م ، ص 155 –

معايير المقارنة للنسب المالية: إن تحليل النسب المالية ليس الهدف منه معرفة النسب بل الهدف منه معرفة تأثير هذه النسب علي الأداء الاستراتيجي للمنشأة.

يلجأ المحلل المالي إلي مقارنة كل نسبة مع نسبة أخرى تستخدم كمعيار للمقارنة ، فالمعيار هو أساس المقارنة ويربطها بتقييم الأداء .

هنالك ثلاثة معايير تستخدم لمقارنة النسبة المالية وهي⁽¹⁾:

1. **المعايير المطلقة:** هي عبارة عن معدلات متعارف عليها من قبل المحللين ويقصد بها وجود خاصية تأخذ شكل قيمة ثابتة لِنسب معينة مشتركة بين جميع المنشآت السابقة خلال فترة زمنية محددة ، مما يعطي القدرة علي الا انه يعاب علي هذا المعيار أنه ضعيف من ناحية قبوله كمؤشر .
 2. **المعايير الصناعية:** يقصد بها المعايير المشتقة من واقع المنشآت المتماثلة التي تعمل في السوق وهو معيار مهم لكنه لا يمكن الحصول عليه لعدم تماثل المنشآت الصناعية.
 3. **المعايير التاريخية:** يقصد بها المقارنة عبر الزمن ، حيث يتم مقارنة أداء المنشآت السابقة خلال فترة زمنية محددة مما يعطي القدرة علي مقارنة أداء المنشأة مع نفسها علي مدار الفترات المتعاقبة مما يمكن مقارنة الأداء السابق مع الحالي.
- استخدامات النسب المالية:** تخدم النسب المالية المحلل المالي في تقويم أداء المنشأة في مجالات الربحية والسيولة والملاءمة وكذلك مدى كفاءة إراداتها في رسم وتنفيذ سياساتها التمويلية والاستثمارية أما الآلية التي يتسخدمها المحلل المالي في استخدام النسب المالية لمنشأة معينة ، تتوقف علي الهدف أو الغرض من عملية التحليل تكون النسب المالية أكثر فائدة إذا أُستخدِم المحلل المالي معايير الصناعة كمقاييس للمقارنة⁽²⁾.

حدود استخدامات النسب المالية: تواجه النسب المالية قصور عند استخدامها كأداة من أدوات التحليل المالي تحد من فعاليتها ، والقصور ناتج عن طبيعة البيانات المحاسبية التي تنبثق منها النسب المالية ويمكن حصر أهم أسباب القصور في الآتي⁽³⁾ :

(1) حمزة محمد الزبيدي ، التحليل المالي وتقويم الأداء والتنبؤ بالفشل (الأردن عمان ، مؤسسة الوراق ، 2000م ، ص

69 – 71 .

(2) حمزة محمد الزبيدي ، المرجع السابق ، ص 55

(3) د. محمد مطر ، مرجع سابق ، ص ص (90 – 92) .

- إن الأسس والمبادئ والفروض التي تمر علي أساسها البيانات المحاسبية غير موضوعية ونخضع بعض الأحيان إلي التقرير الحكمي بواسطة الأفراد الذين يقومون بإعدادها ، مثلاً هنالك عدة طرق لإعداد الإهلاك منها القسط الثابت أو المتناقص مما يجعل معد القوائم المالية في مجموعة من الخيارات لأن كل طريقة تعطي ربح مختلف عن الأخرى ، مما يؤثر علي طريقة استخدامات النسب المالية كما أن فرض ثابت وحدة النقد يجعل البيانات المالية المعدة في فترات تسودها معدلات تضخم مرتفعة مضللة في تعبيرها عن أداء المنشأة .

- تستخدم في إعداد القوائم المالية بدائل متعددة من أساليب الإفصاح والقياس تترك المنشأة ما تراه مناسباً مما يجعل القوائم المالية التي تنتبثق منها النسب المالية غير قابلة للمقارنة بسبب تعدد أساليب القياس التي تعبر عنها تلك البيانات مثلاً تكلفة البضاعة المباعة للمنشأة تعتمد علي طريقة الوارد أولاً صادراً أولاً في تقويم المحذوف السلعي تختلف عن منشأة تستخدم الوارد أخيراً صادراً أولاً فنجد إدارة المنشأة تتلاعب بربحية المنشأة وإظهار مركزها المالي بصورة جيدة مما يفقد النسب المصدقية في تقويم الأداء.

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

المبحث الأول: نبذة تاريخية عن شركة النيل للبترول

المبحث الثاني : تحليل البيانات

المبحث الثالث : اختبار الفرضيات

المبحث الأول

نبذة تاريخية عن شركة النيل للبترول

رسالة الشركة :

شركة النيل للبترول المحدودة شركة تعمل في مجالات الطاقة بأفريقيا والمناطق المشابهة لتقديم أحدث وافضل الحلول والمواد في مجالات الطاقة وصناعتها.

تطبق شركة النيل للبترول اعلى المواصفات وتستخدم احدث التقنيات لتقديم لعملائها وزبائنها خدمات من المستوى الأول ومنتجات تلبى متطلباتهم

تعمل الشركة في كل مجالات الطاقة وتشمل ولكن لا تقتصر في استكشاف و انتاج وتصفيه وتصنيع وتوزيع وتسويق منتجات الوقود الاحفوري , كما تلتزم الشركة في مجالات عملها ذات الصلة بكل النظم والمواصفات الممكنة عمليا في مجالات الصحة والسلامة والبيئة وأن لا تتسبب في الاذى للناس أو الممتلكات أو البيئة.

تشجع شركة النيل للبترول البحث العلمى وتتبنى الطاقات المتجدده ذات الجدوى وتطبيقها في كل موقع تعمل به الشركة فانها ملتزمة نحو تنميه المجتمعات المحلية وتقديم الدعم الممكن لبرامج وانشطه تنميه المجتمعات حسب الظروف المالية والتجارية للشركة.

تاريخ النيل للبترول :

تأسست شركة النيل للبترول منذ عام 1954 حيث كانت تعرف بالشركة المصرية الفرنسية للنفط وتحولت في مسمياتها التجارية من فرع لشركة كالتكس ثم كفرع لشركة توتال العالمية حيث عرفت بشركة النيل لتوريد وتجارة الزيوت في ظل شراكة مع حكومة السودان في عام 1978 امتلكت بموجبها الدولة 75% من اسهم الشركة وفى العام 1993 اصبحت شركة النيل للبترول وطنية خالصه.

النيل للبترول هي شركة النفط الرائدة في شرق أفريقيا واحدة من أكبر عشر شركات النفط الوطنية في أفريقيا ,والتي تقوم بتوزيع وتسويق المنتجات البترولية بأنواعها المختلفة حيث تتولى تقديم تلك

الخدمة لكافة القطاعات الاستهلاكية , عبر منظومة متكاملة في مجالات التخزين والمناولة من المستودعات الرئيسية بالجبلية والشجرة وبورتسودان ذات السعات والطاقات الكبيرة التي تمكنها من الوفاء بخدمات الاستلام والبيع المباشر أو الاستضافه والمنازله بالكفاءه الفنية والتقنيه العاليه المتمثله في الصهاريج ذات السعات التخزينية العاليه وطلمبات الضخ والتسليم وعبر شبكة العدادات الالكترونية ذات التقنيه والسرعه التي تمكن من الوفاء بكافه العمليات اللوجستية -وبواسطة عماله متدربه وذات خبره عاليه ومهاره فائقه ساعدها في ذلك البرامج التدريبية لتأهيل العاملين داخليا وخارجيا لترتبط بكافه اسباب التقنيه ومايستجد في مجالات توزيع وتسويق المنتجات البترولية.

تمتلك شركة النيل للبترول عدد من المحطات والمستودعات البترولية اذا يبلغ عدد مستودعاتها 28 مستودعا بكل من الجبلية والشجرة وبورتسودان اضافة إلى المستودعات الفرعية المنتشرة في جميع ولايات السودان تؤمن هذه المستودعات من خلال سعاتها التخزينية الكبيرة والمجهزة بأحدث التكنولوجيا امدادا متكاملا للمواد البترولية تلبى من خلاله متطلبات جميع القطاعات الحيوية والاستراتيجية بالبلاد . ويبلغ عدد محطاتها اكثر من 240 محطة وهى ذات انتشار جغرافى ونوعى يغطى جميع القطاعات الاستراتيجية المستهلكة والبقاع الجغرافية في شرق وغرب وشمال وجنوب واواسط السودان

تقدم من خلال هذا الانتشار خدماتها لجمهور المستهلكين من تسويق المواد البترولية وخدمات وصيانة السيارات والاليات , وقد بداعت في ادخال خدمة One Stop والذي تقوم فيه المحطه بتقديم خدمات شاملة ومتكاملة لزبائنها وتمتد الخدمات لتعطى كافة احتياجات زبائنها من خلال المتاجر .

يعتبر مستودع الجبلية اول مستودع تزامن تشييده مع انشاء مصفاة الخرطوم مما كان له الدور الأكبر في تأمين امداد جميع انحاء السودان بمنتجاة المصفاة فضلا عن قيام المستودع بجميع عمليات المنازلة لشركات التوزيع الأخرى في الفترة التي اعقبت تشغيل المصفاة وحتى تشييد تلك الشركات لمستودعاتها. ونسبة لما تمتلكه الشركة من خبرات في مختلف مجالات العمليات نالت بها ثقة المتعاملين مع هذا القطاع فقد كان مستودع الجبلية قبلة لتدريب اعداد كبيرة اجراءات السلامة والصحة والبيئة والتي تعتبر جزءا اساسيا في جميع الاعمال التي تقوم بها الشركة. كما قامت شركة النيل للبترول بتطوير اول نموذج للادارة المتكاملة للوقود بالسودان في شراكة مع شركة سكر كنانة ومشروعاتها الزراعية اضافة إلى شركة سكر النيل الأبيض . ويهدف هذا النموذج إلى خفض تكلفة الطاقة للشركاء.

المبحث الثاني

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

يتناول الباحث في هذا المبحث وصفاً للطريقة والإجراءات التي أتبعها في تنفيذ هذه الدراسة الميدانية، يشمل ذلك وصفاً لمجتمع الدراسة وعينته، وطريقة إعداد أدواتها، والإجراءات التي اتخذت للتأكد من صدقها وثباتها، والطريقة التي اتبعت لتطبيقها، والمعالجات الإحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واستخراج النتائج ، كما يشمل المبحث تحديداً ووصفاً لمنهج الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة :

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة.

أداة الدراسة

أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة، حيث قام الباحث بتوزيع (50) استمارة استبيان على المستهدفين من تلك الجهة، وقد استجاب (41) فرد حيث أعادوا الاستبيانات بعد ملئها بكل المعلومات المطلوبة أي ما نسبته (90%) من المستهدفين وتعتبر هذه النسبة عالية مما يؤدي إلى قبول نتائج العينة. وللخروج بنتائج دقيقة قدر الإمكان حرص الباحث على تنوع عينة الدراسة من حيث شمولها على الآتي: العمر - المؤهل العلمي - التخصص - المستوى الوظيفي - سنوات الخبرة.

وقد إعتد الباحث على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات من عينة الدراسة ، للإستبيان مزايا منها:

1. يمكن تطبيقه للحصول على معلومات عن عدد من الأفراد.
2. قلة تكلفته وسهولة تطبيقه.
3. سهولة وضع عباراته وترسيم ألفاظه.
4. يوفر وقت وقت للمستجيب ويعطيه فرصة التفكير.
5. يشعر المجيبون بالحرية في التعبير عن آراء يخشون عدم موافقة الآخرين عليها.

الثبات والصدق الإحصائي:

يقصد بثبات الاختبار أن يعطي المقياس نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مرة واحدة تحت ظروف مماثلة، ويعني الثبات أيضاً أنه إذا ما طبق اختبار ما على مجموعة من الأفراد ورصدت درجات كل منهم، ثم أعيد تطبيق الاختبار نفسه على المجموعة نفسها وتم الحصول على الدرجات نفسها يكون الاختبار ثابتاً تماماً. كما يعرف الثبات أيضاً بأنه مدى الدقة والاتساق للقياسات التي يتم الحصول عليها مما يقبسه الاختبار. ومن أكثر الطرق استخداماً في تقدير ثبات المقياس هي:

1. طريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان - براون.
2. معادلة الفا - كرونباخ.
3. إعادة تطبيق الاختبار.
4. طريقة الصور المتكافئة.
5. معادلة جوتمان

أما الصدق فهو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق المبحوثين من خلال إجاباتهم على مقياس معين، ويحسب الصدق بطرق عديدة أسهلها كونه الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وتتراوح قيمة كل من الصدق والثبات بين الصفر والواحد الصحيح.

والصدق الذاتي للاستبانة هو مقياس الأداة لما وضعت له، ومقياس الصدق هو معرفة صلاحية الأداء لقياس ما وضعت له⁽¹⁾. قام الباحثون بإيجاد الصدق الذاتي لها إحصائياً باستخدام معادلة الصدق الذاتي هي :

$$\text{الصدق} = \sqrt{\text{الثبات}}$$

وقام الباحث بحساب معامل ثبات المقياس المستخدم في الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ (Alpha-Cornpach) بالصيغة الآتية: شكل (1-2-3)

(1) عبدالله عبد الدائم: التربية التدريبية والبحث التربوي، بيروت: دار العلم للملايين، ط2، 1984م

صيغة حساب معامل كرونباخ ألفا

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right)$$

عدد العناصر

مجموع كبايفات العناصر

تباين الدرجة الكلية

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

ولحساب صدق وثبات الاستبيان كما في أعلاه قام الباحثون بأخذ عينة استطلاعية بحجم (20) فرد من مجتمع الدراسة وتم حساب ثبات الاستبيان من العينة الاستطلاعية.

القسم الأول : نسبة الاستجابة وتحليل الاستبيان :

و قد تم عرض النتائج عبر محورين رئيسيين يغطيان الدراسة وفقاً لما يلي :

- التوزيع التكراري لاجابات الدراسة

- اختبار و تحليل فرضيات الدراسة

ا. نسبة الاستجابة :

جدول رقم (3-2-1)

نسبة الاستجابة

الاستجابة	البيان	الرقم
41	مجموع الاستبانات الموزعة للمستجيبين	1
41	مجموع الاستبانات التي تم ارجاعها	2
0	الاستبانات التي لم تسترد	3
1	مجموع الاستبانات المستبعدة	4
40	مجموع الاستبانات المستخدمة	5
%97.56	نسبة الاستجابة	6

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

ب- معامل الثبات reliability :

يستخدم لقياس مدى استقرار محاور الاستبيان و الاجابات عليه و عدم تناقضها مع نفسها ، بمعنى الحصول على نفس النتائج اذا تم توزيع الاستبيان مرة أخرى على نفس العينة .

جدول رقم (2-2-3)

معامل ألفا كرنباخ لثبات عبارات الاستبانة

عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرنباخ
15	0.8148

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

من الجدول رقم (2-2-3) يتضح أن قيمة معامل ألفا كرنباخ قد بلغت 0.8148 وذلك يعني أن

نسبة صدق و ثبات الاستبانة هي 81% أي أن الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات ممتاز و هذا ما يحقق

أغراض الدراسة و يجعل نتائج التحليل الاحصائي مقبولة .

القسم الثاني : وصف البيانات الأساسية :

1- العمر

يوضح الجدول (3-2-3) و الشكل (4-2-3) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر.

الجدول (3-2-3)

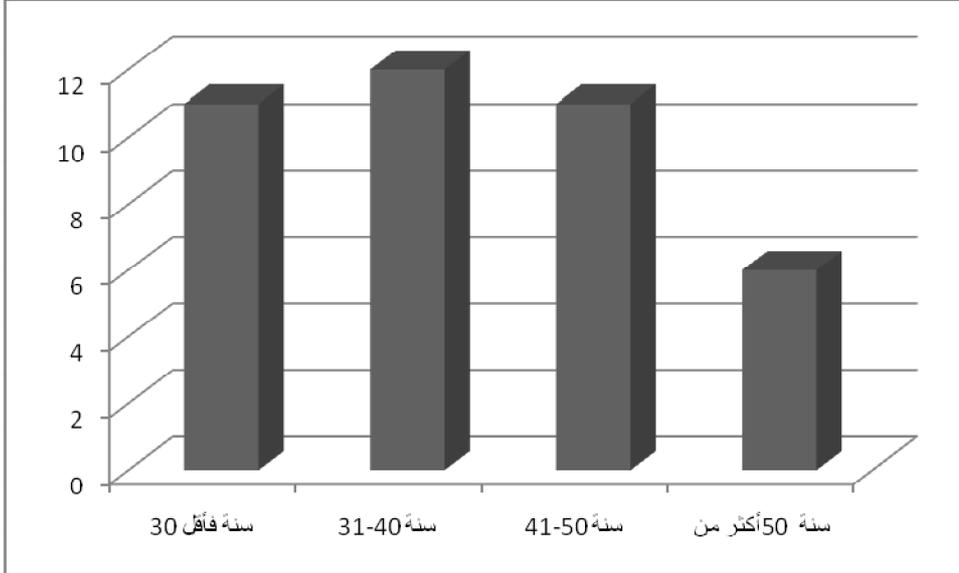
التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق العمر

العمر	التكرار	النسبة
30 سنة فأقل	11	27.5%
31-40 سنة	12	30.0%
41-50 سنة	11	27.5%
أكثر من 50 سنة	6	15.0%
المجموع	40	%100

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

الشكل (2-2-3)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

يتضح من الجدول (4-2-3) و الشكل (2-2-3) أن أغلبية أفراد العينة أعمارهم بين 31-40 سنة و بعدد (12) فرد و بنسبة (30%) ، يليهم الأفراد الذين أعمارهم من 41-50 سنة و الذين أقل من 30

سنة بعدد (11) فرد و بنسبة (27.5%) لكل فئة، وأخيراً الذين أعمارهم أكثر من 50 سنة بعدد (6) أفراد و نسبة (15%) من العينة الكلية .

2- المؤهل الأكاديمي :

يوضح الجدول (4-2-3) و الشكل (3-2-3) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل الأكاديمي

الجدول (4-2-3)

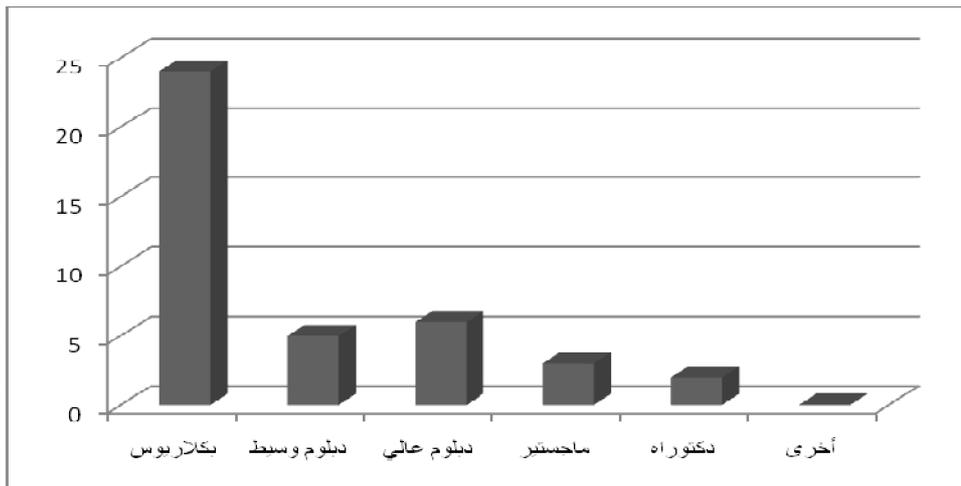
التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل الأكاديمي

النسبة	التكرار	المؤهل الأكاديمي
60.0%	24	بكالوريوس
12.5%	5	دبلوم وسيط
15.0%	6	دبلوم عالي
7.5%	3	ماجستير
5.0%	2	دكتوراه
0%	0	أخرى
100%	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

الشكل (3-2-3)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل الأكاديمي



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

يتضح من الجدول (5-2-3) و الشكل (3-2-3) أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يحملون مؤهل بكالوريوس بعدد (24) فرداً و بنسبة (60%) ، يليهم الذين يحملون مؤهل دبلوم عالي بعدد (6) أفراد و

بنسبة (15%) ، و الذين لديهم مؤهل دبلوم وسيطعدد (5) و نسبة (12.5%) ، ثم الذين لديهم مؤهل ماجستير بعدد (3) و نسبة (7.5%) و أخيراً الذين يحملون مؤهل دكتوراه بعدد (2) و بنسبة (5%) من العينة الكلية .

3- التخصص العلمي :

يوضح الجدول (3-2-5) و الشكل (3-2-4) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير

التخصص العلمي

الجدول (3-2-5)

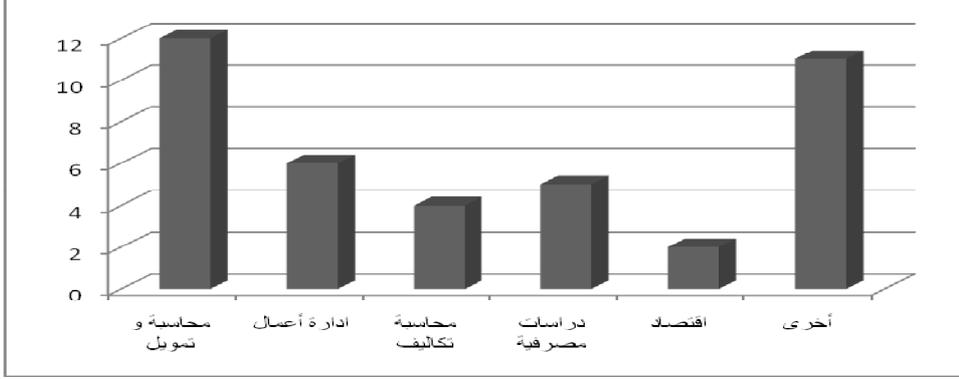
التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق التخصص العلمي

النسبة	التكرار	التخصص
30.0%	12	محاسبة و تمويل
15.0%	6	ادارة أعمال
10.0%	4	محاسبة تكاليف
12.5%	5	دراسات مصرفية
5.0%	2	اقتصاد
27.5%	11	أخرى
100%	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

الشكل (4-2-3)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير التخصص العلمي



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

يتضح من الجدول (5-2-3) و الشكل (4-2-3) أن أغلبية أفراد عينة الدراسة تخصصهم محاسبة و تمويل بعدد (12) فرد و بنسبة (30%) ، يليهم الذين من تخصصات أخرى غير وارد بقعدد (11) و بنسبة (27.5%) ، ثم الذين تخصصهم ادارة الاعمال بعدد (6) و بنسبة (15%) ، يليهم الذين من تخصص دراسات مصرفية بعدد (5) و بنسبة (12.5%) ، ثم تخصص محاسبة التكاليف بعدد (4) و بنسبة (10%) ، و أخيراً تخصص اقتصاد بعدد (2) و بنسبة (5%) من العينة الكلية .

1- المؤهل المهني :

يوضح الجدول (6-2-3) و الشكل (5-2-3) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل المهني

الجدول (3-2-6)

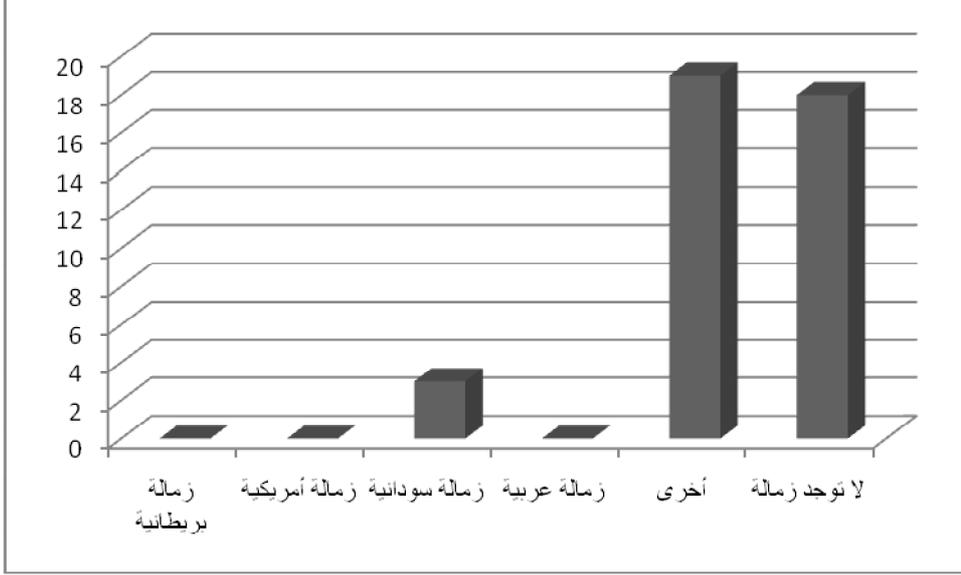
التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق المؤهل المهني

النسبة	التكرار	المؤهل المهني
%0.00	0	زمالة بريطانية
%0.00	0	زمالة أمريكية
7.5%	3	زمالة سودانية
%0.00	0	زمالة عربية
47.5%	19	أخرى
45.0%	18	لا توجد زمالة
%100	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

الشكل (5-2-3)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل المهني



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

يتضح من الجدول (6-2-3) والشكل (5-2-3) أن المؤهل المهني لأغلب أفراد عينة الدراسة هو مؤهل آخر غير وارد و بعدد (19) فرد و بنسبة (47.5%) ، يليهم الذين ليس لديهم مؤهل مهني بعدد (18) و بنسبة (45%) ، ثم الحاصلين على سودانية بعدد (3) و نسبة (7.5%) من العينة الكلية .

2- المركز الوظيفي :

يوضح الجدول (7-2-3) و الشكل (6-2-3) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المركز الوظيفي.

الجدول (7-2-3)

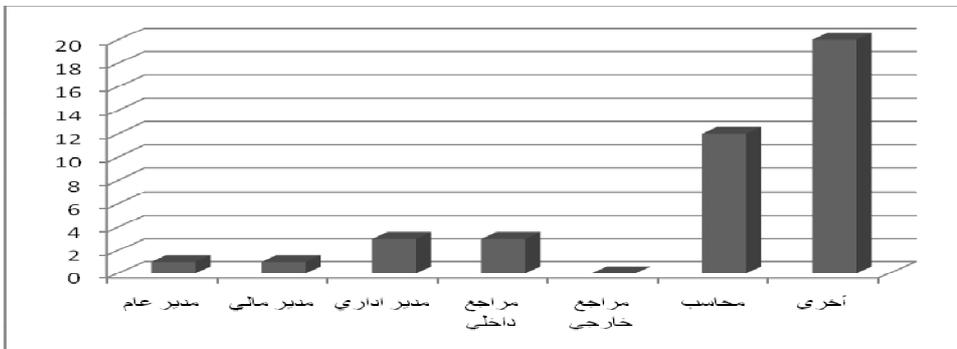
التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق المركز الوظيفي

النسبة	التكرار	المركز الوظيفي
%2.5	1	مدير عام
%2.5	1	مدير مالي
%7.5	3	مدير اداري
%7.5	3	مراجع داخلي
0.0%	0	مراجع خارجي
%30.0	12	محاسب
%50.0	20	أخرى
%100	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

الشكل (6-2-3)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المركز الوظيفي



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

يتضح من الجدول (7-2-3) والشكل (6-2-3) أن أغلبية أفراد عينة الدراسة لهم مركز وظيفي آخر غير مذكور بعدد (20) فرد و بنسبة (50%) ، يليهم الذين يعملون كمحاسبين بعدد (12) و بنسبة (30%) ، ثم الذين يعملون في وظيفة مراجع داخلي و مدير اداري بعدد (3) و بنسبة (7.5%) لكل فئة، وأخيراً الذين يعملون في وظيفة مدير مالي و مدير عام بعدد (1) و بنسبة (2.5%) لكل فئة من العينة الكلية .

3- سنوات الخبرة :

يوضح الجدول (8-2-3) و الشكل (7-2-3) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

الجدول (8-2-3)

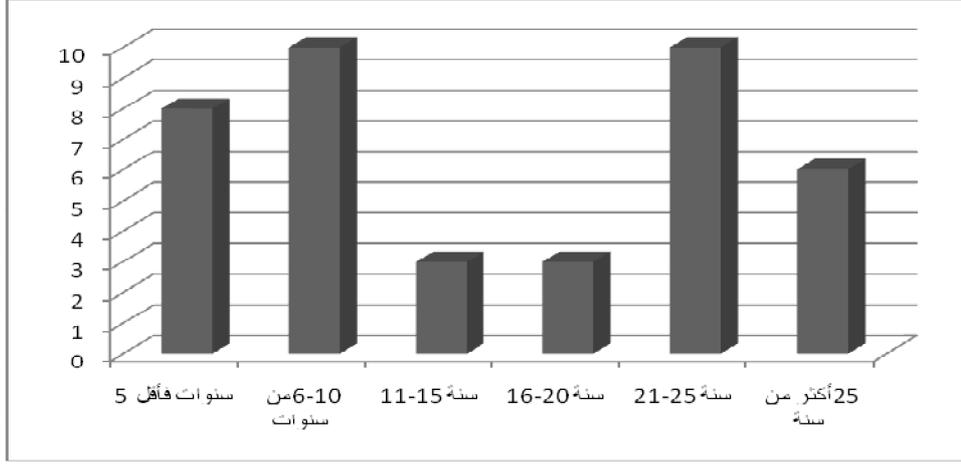
التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
20.0%	8	5 سنوات فأقل
25.0%	10	من 6-10 سنوات
7.5%	3	11-15 سنة
7.5%	3	16-20 سنة
25.0%	10	21-25 سنة
15.0%	6	أكثر من 25 سنة
100%	40	المجموع

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

الشكل (7-2-3)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

يتضح من الجدول (8-2-3) والشكل (7-2-3) أن أغلبية أفراد عينة الدراسة تبلغ سنوات خبرتهم من 6-10 سنوات و من 21-25 سنة بعدد (10) فرد و بنسبة (25%) لكل فئة ، يليهم الذين أقل من 5 سنوات بعدد (8) و بنسبة (20%) ، ثم أكثر من 25 سنة بعدد (6) و بنسبة (15%) و أخيراً يليهم الذين من 11-15 سنة و 16-20 سنة بعدد (3) و بنسبة (7.5%) لكل فئة من العينة الكلية .

القسم الثالث : اختبار و تحليل عبارات الاستبيان

الفرضية الأولى : يؤثر الإلمام بمبادئ المراجعة الداخلية على كفاءة الأداء المالي.

الجدول التالي يبين التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الفرضية الأولى .

الجدول (3-2-9)

العبارات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	قيمة الوسيط	تفسير اتجاه المبحوثين
1-هنالك علاقة بين الإلمام بمبادئ المراجعة الداخلية و كفاءة الأداء المالي .	15.050	2	0.001	1.000	موافقو بشدة
2-هنالك علاقة عكسية بين ضعف اجراءات المراجعة الداخلية و كفاءة الأداء المالي .	24.200	3	0.000	1.500	موافقو بشدة
3- التزام العاملين في المنشأة بالسياسات الادراية الموضوعية و أداء و تنفيذ العمليات وفقاً للتنظيم الموضوع يزيد من كفاءة الأداء المالي .	25.800	3	0.000	2.000	موافق
4- يجب على المراجع الداخلي جمع بيانات كافية يمكن الاعتماد عليها في الرقابة على الاداء المالي .	16.400	3	0.001	2.000	موافق
5-إن عملية الفحص و التقييم في اجراءات المراجعة الداخلية تزيد من كفاءة الأداء المالي.	12.600	3	0.006	2.000	موافق
متوسط الفرضية الأولى	12.500	9	0.187	1.600	موافق و بشدة

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

لإختبار وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أعداد المبحوثين تم استخدام مربع كاي لدلالة الفروق بين الاجابات على كل عبارة من عبارات الفرضية الأولى ، الجدول (3-2-10) يلخص نتائج الاختبار لهذه العبارات :

من الجدول أعلاه :

❖ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد عينة الدراسة على ما جاء بالعبارة الأولى (15.050) والقيمة الاحتمالية (0.001) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (2) و مستوى دلالة (5%) و البالغة (5.99) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-2-10) فإن ذلك يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وعند مستوى (5%) بين اجابات أفراد العينة و لصالح الموافقين و بشدة.

❖ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد عينة الدراسة على ما جاء بالعبارة الثانية (24.200) والقيمة الاحتمالية (0.000) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة (5%) و البالغة (7.81) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-2-10) فإن ذلك يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وعند مستوى (5%) بين اجابات أفراد العينة و لصالح الموافقينو بشدة.

❖ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد عينة الدراسة على ما جاء بالعبارة الثالثة (25.800) و القيمة الاحتمالية (0.000) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة (5%) و البالغة (7.81) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-2-10) فإن ذلك يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وعند مستوى (5%) بين اجابات أفراد العينة و لصالح الموافقين .

❖ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد عينة الدراسة على ما جاء بالعبارة الرابعة (16.400) والقيمة الاحتمالية (0.001) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة (5%) و البالغة (7.81) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-2-10) فإن ذلك يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وعند مستوى (5%) بين اجابات أفراد العينة و لصالح الموافقين.

❖ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد عينة الدراسة على ما جاء بالعبارة الخامسة (12.600) والقيمة الاحتمالية (0.006) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند

درجة حرية (3) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (7.81) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-2-8) فإن ذلك يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وعند مستوى (5%) بين اجابات أفراد العينة و لصالح الموافقين.

- ولقد بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد عينة الدراسة على ما جاء في جميع عبارات الفرضية الأولى (12.500) و القيمة الاحتمالية (0.187) و هذه القيمة أقل من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (9) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (16.92) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-2-10) فإن ذلك يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وعند مستوى (5%) بين اجابات أفراد العينة و لصالح الموافقين و بشدة على أن الإمام بمبادئ المراجعة الداخلية يؤثر على كفاءة الأداء المالي.

الفرضية الثانية : يؤثر نظام تقارير المراجعة الجيد على كفاءة الأداء المالي .
الجدول التالي يبين التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الفرضية الثانية .
الجدول (3-2-11)

العبارات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	قيمة الوسيط	تفسير اتجاه المبحوثين
1-نظام تقارير المراجعة الجيد و الفعال يزيد من ثقة العاملين مع المنشأة و ضمان تنفيذ اجراء الأداء المالي	21.950	2	0.000	1.000	موافق و بشدة
2-وجود نظام تقارير المراجعة الجيد يزيد من كفاءة الأداء المالي	15.800	2	0.000	2.000	موافق
3-اختيار أكبر عدد من العينات في عملية المراجعة يؤثر تأثير ايجابي على تقارير المراجعة و الأداء المالي .	8.750	2	0.013	1.500	موافق و بشدة
4-نظام التقارير الفعال يؤدي الى رفع كفاءة الأداء المالي .	3.800	2	0.150	2.000	موافق
5-نظام تقارير المراجعة الجيد الفعال يساهم في اعداد تقارير عن المركز المالي بصورة صادقة و عادلة .	23.000	3	0.000	1.000	موافق و بشدة
متوسط الفرضية الثانية	13.000	9	0.163	1.600	موافق و بشدة

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

لإختبار وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أعداد المبحوثين تم استخدام مربع كاي لدلالة الفروق بين الاجابات على كل عبارة من عبارات الفرضية الثانية ، الجدول (3-2-12)

المقياس " التكرار "					العبارة
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
0	0	4	9	27	1-نظام تقارير المراجعة الجيد و الفعال يزيد من ثقة العاملين مع المنشأة و ضمان تنفيذ اجراء الأداء المالي .
0	0	2	22	16	2-وجود نظام تقارير المراجعة الجيد يزيد من كفاءة الأداء المالي
0	0	5	15	20	3-اختيار أكبر عدد من العينات في عملية المراجعة يؤثر تأثير ايجابي على تقارير المراجعة و الأداء المالي .
0	0	8	14	18	4-نظام التقارير الفعال يؤدي الى رفع كفاءة الأداء المالي .
0	2	4	13	21	5-نظام تقارير المراجعة الجيد الفعال يساهم في اعداد تقارير عن المركز المالي بصورة صادقة و عادلة .

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

من الجدول أعلاه :

- ❖ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد عينة الدراسة على ما جاء بالعبارة الأولى (21.950) و القيمة الاحتمالية (0.000) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (2) و مستوى دلالة (5%) و البالغة (5.99) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-2-12) فإن ذلك يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وعند مستوى (5%) بين اجابات أفراد العينة و لصالح الموافقين و بشدة .
- ❖ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد عينة الدراسة على ما جاء بالعبارة الثانية (15.800) والقيمة الاحتمالية (0.000) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (2) ومستوى دلالة (5%) و البالغة (5.99) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-2-12) فإن ذلك يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وعند مستوى (5%) بين اجابات أفراد العينة و لصالح الموافقين .
- ❖ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد عينة الدراسة على ما جاء بالعبارة الثالثة (8.750) و القيمة الاحتمالية (0.013) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (2) و مستوى دلالة (5%) و البالغة (5.99) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-2-9) فإن ذلك يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وعند مستوى (5%) بين اجابات أفراد العينة و لصالح الموافقين و بشدة .
- ❖ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد عينة الدراسة على ما جاء بالعبارة الرابعة (3.800) والقيمة الاحتمالية (0.150) وهذه القيمة أقل من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (2) ومستوى دلالة (5%) و البالغة (5.99) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-2-12) فإن ذلك يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وعند مستوى (5%) بين اجابات أفراد العينة و لصالح الموافقين .
- ❖ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد عينة الدراسة على ما جاء بالعبارة الخامسة (23.000) والقيمة الاحتمالية (0.000) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة (5%) و البالغة (7.81) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-2-12) فإن ذلك يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وعند مستوى (5%) بين اجابات أفراد العينة و لصالح الموافقين و بشدة .

- ولقد بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد عينة الدراسة على ما جاء في جميع عبارات الفرضية الثانية (13.000) و القيمة الاحتمالية (0.163) و هذه القيمة أقل من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (9) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (15.92) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-2-8) فإن ذلك يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وعند مستوى (5%) بين اجابات أفراد العينة و لصالح الموافقين و بشدة على أن يؤثر نظام تقارير المراجعة الجيد على كفاءة

المقياس " التكرار "	
---------------------	--

الأداء المالي

الفرضية الثالثة: توجد علاقة بين وجود قسم مستقل للمراجعة الداخلي و كفاءة الأداء المالي.

الجدول التالي يبين التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الفرضية الثالثة .

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
0	0	3	13	24	1-وجود قسم مستقل للمراجعة الداخلية من أهم الدعائم التي تجعل في هذا القسم فائدة و قيمة .
0	2	3	14	21	2-اجراءات المحاسبة و تقويم أداء المراجع يضمن استقلال المراجع الداخلي و يؤثر بذلك على الأداء المالي .
0	3	8	21	8	3-قيام المراجع الداخلي بالأعمال التنفيذية يعتبر من الضمانات التي تضمن استقلال المراجع الداخلي و يؤثر ذلك على فاعلية الأداء المالي .
0	4	5	13	18	4-التبعية الادراية تضمن استقلال قسم المراجعة الداخلية و تؤثر على الأداء المالي .
0	2	4	18	16	5-استخدام الموارد المتاحة لقسم المراجعة الداخلية بكفاءة و فاعلية يؤثر على كفاءة الأداء المالي .

الجدول (3-2-13)

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

لإختبار وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أعداد المبحوثين تم استخدام مربع كاي لدلالة الفروق بين الاجابات على كل عبارة من عبارات الفرضية الثالثة ، الجدول (3-2-14) يلخص نتائج الاختبار لهذه العبارات

العبارات	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	قيمة الوسيط	تفسير اتجاه المبحوثين
1-وجود قسم مستقل للمراجعة الداخلية من أهم الدعائم التي تجعل في هذا القسم فائدة و قيمة .	16.550	2	0.000	1.000	أوافق و بشدة
2-اجراءات المحاسبة و تقويم أداء المراجع يضمن استقلال المراجع الداخلي و يؤثر بذلك على الأداء المالي .	25.000	3	0.000	1.000	أوافق و بشدة
3-قيام المراجع الداخلي بالأعمال التنفيذية يعتبر من الضمانات التي تضمن استقلال المراجع الداخلي و يؤثر ذلك على فاعلية الأداء المالي.	17.800	3	0.000	2.000	أوافق
4-التبعية الادراية تضمن استقلال قسم المراجعة الداخلية و تؤثر على الأداء المالي .	13.400	3	0.004	2.000	أوافق
5-استخدام الموارد المتاحة لقسم المراجعة الداخلية بكفاءة و فاعلية يؤثر على كفاءة الأداء المالي .	20.000	3	0.000	2.000	أوافق
متوسط الفرضية الثالثة	12.250	10	0.269	1.700	أوافق

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2016م.

من الجدول أعلاه :

❖ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد عينة الدراسة على ما جاء بالعبارة الأولى (16.550) و القيمة الاحتمالية (0.000) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (2) و مستوى دلالة (5%) و البالغة (5.99) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-2-13) فإن ذلك يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وعند مستوى (5%) بين اجابات أفراد العينة و لصالح الموافقين و بشدة .

❖ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد عينة الدراسة على ما جاء بالعبارة الثانية (25.000) والقيمة الاحتمالية (0.000) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (7.81) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-2-13) فإن ذلك يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وعند مستوى (5%) بين اجابات أفراد العينة و لصالح الموافقين و بشدة .

❖ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد عينة الدراسة على ما جاء بالعبارة الثالثة (17.800) و القيمة الاحتمالية (0.000) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (3) و مستوى دلالة (5%) والبالغة (7.81) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-2-13) فإن ذلك يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وعند مستوى (5%) بين اجابات أفراد العينة و لصالح الموافقين .

❖ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد عينة الدراسة على ما جاء بالعبارة الرابعة (13.400) والقيمة الاحتمالية (0.004) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (7.81) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-2-13) فإن ذلك يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وعند مستوى (5%) بين اجابات أفراد العينة و لصالح الموافقين .

❖ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد عينة الدراسة على ما جاء بالعبارة الخامسة (20.000) والقيمة الاحتمالية (0.000) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (7.81) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-2-13) فإن ذلك

يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وعند مستوى (5%) بين اجابات أفراد العينة و لصالح الموافقين.

- ولقد بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد عينة الدراسة على ما جاء في جميع عبارات الفرضية الثالثة (12.250) و القيمة الاحتمالية (0.269) و هذه القيمة أقل من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (10) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (18.31) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-2-8) فإن ذلك يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وعند مستوى (5%) بين اجابات أفراد العينة و لصالح الموافقين على وجد علاقة بين وجود قسم مستقل للمراجعة الداخلية و كفاءة الأداء المالي.

النتائج والتوصيات

أولاً النتائج:

من خلال عرض الدراسة النظرية والميدانية توصل الباحثون إلى النتائج التالية:

1. يؤثر الإلمام بمبادئ المراجعة الداخلية على كفاءة الأداء المالي.
2. توجد علاقة بين الإلمام بمبادئ المراجعة الداخلية و كفاءة الأداء المالي.
3. توجد علاقة عكسية بين ضعف اجراءات المراجعة الداخلية و كفاءة الأداء المالي.
4. إلتزام العاملين في المنشأة بالسياسات الادراية الموضوعية و أداء و تنفيذ العمليات وفقاً للتنظيم الموضوع يزيد من كفاءة الأداء المالي .
5. يجب على المراجع الداخلي جمع بيانات كافية يمكن الاعتماد عليها في الرقابة على الاداء المالي.
6. أن عملية الفحص و التقييم في اجراءات المراجعة الداخلية تزيد من كفاءة الأداء المالي.
7. يؤثر نظام تقارير المراجعة الجيد على كفاءة الأداء المالي.
8. يزيد نظام تقارير المراجعة الجيد و الفعال من ثقة العاملين مع المنشأة و ضمان تنفيذ اجراء الأداء المالي.
9. وجود نظام تقارير المراجعة الجيد يزيد من كفاءة الأداء المالي.
10. اختيار أكبر عدد من العينات في عملية المراجعة يؤثر تأثير ايجابي على تقارير المراجعة و الأداء المالي.
11. نظام التقارير الفعال يؤدي الي رفع كفاءة الأداء المالي .
12. نظام تقارير المراجعة الجيد الفعال يساهم في اعداد تقارير عن المركز المالي بصورة صادقة و عادلة.
13. توجد علاقة بين وجود قسم مستقل للمراجعة الداخلية وكفاءة الأداء المالي .
14. وجود قسم مستقل للمراجعة الداخلية يعتبر من أهم الدعائم التي تجعل في هذا القسم فائدة وقيمة.
15. اجراءات المحاسبة و تقويم أداء المراجع يضمن استقلال المراجع الداخلي و يؤثر بذلك على الأداء المالي.

16. يجب أن يتسم المراجعون الداخليون بالإخلاص في جميع الأمور المتعلقة بالتنظيم الذي يعملون فيه.

17. التبعية الإدارية تضمن استغلال قسم المراجعة الداخلية وتؤثر على الأداء المالي .

18. استخدام الموارد المتاحة لقسم المراجعة الداخلية بكفاءة و فاعلية يؤثر على كفاءة الأداء المالي.

ثانياً: التوصيات

بعد إستعراض نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

1. علي المراجعين الداخليين الإلمام بمبادئ المراجعة الداخلية لرفع كفاءة الأداء المالي .
2. ضرورة وجود نظام جيد للتقارير ليزيد من كفاءة الأداء المالي .
3. لابد من وجود قسم مستقل للمراجعة الداخلية وذلك لرفع كفاءة الأداء المالي.
4. علي العاملين بالمنشأة الإلتزام بالسياسات الإدارية الموضوعة وأداء وتنفيذ العمليات وفقاً للتنظيم الموضوع لزيادة كفاءة الأداء المالي.
5. في عملية المراجعة لابد من إختيار اكبر عدد من العينات لتؤثر تأثير ايجابي على الأداء المالي.
6. قيام المراجع الداخلي بالأعمال التنفيذية يعتبر من الضمانات التي تضمن إستقلال المراجع مما يزيد من كفاءة الأداء المالي.
7. الإهتمام بمهنة المراجعة من قبل الدولة وذلك من خلال إصدار التشريعات القانونية التي تلزم المراجع بتطبيق المعايير المتعارف عليها وقواعد وآداب سلوك المهنة.
8. الإهتمام بشخص المراجع وذلك من خلال إعطائه السلطة والحماية القانونية للعمل دون عوائق أو مشاكل قد تواجهه أثناء تأديته واجبه.
9. إلتزام المؤسسات والمنشآت بالدولة بالضوابط والحقوق والواجبات على المراجع أثناء عمله بها.
10. على الدولة التصدي للمشكلات التي تواجه عمل المراجع وتمس بإستقلالته وحياده حتى يتثنى له العمل في بيئة سليمة ويؤدي واجبه على أكمل وجه حسب المعايير الدولية المتعلقة باداء بالمراجعة.

المصادر والمراجع

القرآن الكريم:

أولاً: الكتب :

- إبراهيم شاهين ، دورية بعنوان حياذ المراجع الداخلي في قطاع السودان ، مجلد رقم 15 .
- أمين السيد أحمد لطفي ، المراجعة الإدارية وتقييم الأداء : دكتوراة الفلسفة في المحاسبة أستاذ المحاسبة والمراجعة ، (نائب رئيس جامعة بني سويف للدراسات العليا) .
- أمين أحمد لطفي، المراجعة الدولية وعولمة رأس المال ، (القاهرة :دور المكتبات الكبرى ، 2004م).
- د. أمين السيد الاتجاهات الحديثة في المراجعة والرقابة علي الحسابات ، (القاهرة:دار النهضة ، 1997م.
- لقمان فريد مصطفى ، مبادئ وأساسيات الإدارة المالية ، إدارة أعمال ، كلية التجارة ، جامعة الاسكندرية.
- جمال خنشور ، تقييم الاداء الاقتصادي في وحدة ديدوش مراد ، رسالة ماجستير (غير منشورة ، معهد الاقتصاد جامعة بائنة نوفمبر 1987 م).
- السعيد فرحات جمعه ، الأداء المالي لمنظمات الأعمال ، قسم الإدارة ، كلية التجارة ، دار المريخ للنشر .
- د. طارق عبد العال ، موسوعة المراجعة ، (كلية التجارة - عين شمس ، الدار الجامعية ، 2004م).
- تطوير مهنة المراجعة لمواجهة المشكلات المعاصرة ، الطبعة الثالثة ،
- طارق عبد العال حماد ، موسوعة معايير المراجعة ، (كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، الدار الجامعية 2004م).
- نضال فريد مصطفى ، مبادئ وأساسيات الإدارة المالية ، (جامعة الاسكندرية).
- دكتور سيد هواري ، الإدارة المالية ، منهج اتخاذ القرار ، القاهرة مكتبة عين شمس 1998م.
- د. محمد سعيد الصبان ، إسماعيل إبراهيم جمعه ، د. فتحي رزق السعيد ، الرقابة دار المراجعة الداخلية ، مدخل تاريخي ، (الاسكندرية : الدار الجامعية 1996 م).
- مصطفى عيسى خضر ، المراجعة والمفاهيم والمعايير والإجراءات ، جامعة الملك سعود (الناشر العلموالمطبع طبعة الأولى).
- د. محمد السيد سرايا ، د. عبد الفتاح صحن ، المراجعة الداخلية ، الاسكندرية ، 2001 م .

- د. محمود السيد الثاني ، المراجعة إطار النظرية بالمقارنة ، (المنصورة : مكتبة الجلاء الجديدة ، بالمنصورة ، 1992م).
- أ.د محمد سمير الصبان، نظرية المراجعة وآليات التطبيق (الاسكندرية ، الدار الجامعية ، 2003م).
- د. محمد عبد الوهاب حسن عثماوي ، دور تقييم الأداء في تنمية الموارد البشرية ، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات ، القاهرة ، 2014م .
- منصور محمد حامد ، أساسيات المراجعة ، (كلية التجارة جامعة القاهرة ، 1993م).
- محمد عبد الحميد محمود ، تطبيق أساليب النسب المالية في المصارف السودانية ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2001م.
- د. محمد مطر ، الاتجاهات الحديثة في التحليل المالي والائتماني - الأساليب والاستخدامات - عمان : دار المناهج للنشر - 2000م.
- ثناء علي القباني - نادر شعبان ، المراجعة الداخلية في ظل التشغيل الإلكتروني ، 2011م.
- ثناء علي القباني ، أستاذ المحاسبة والمراجعة ، كلية التجارة ، جامعة المنوفية ، 2011م .
- عبد الفتاح محمد صحن ، فتحي رزق السوافيري ، أساتذة محاسبة ومراجعة ، (كلية التجارة جامعة الاسكندرية 2004م ، الدار الجامعية).
- عبد الماجد عبد الله حسن ، مبادئ المراجعة ، (أم درمان: دار الجامعة ، أم درمان الإسلامية للطباعة 2000م) .
- د. عبد الوهاب نصر علي معايير الرقابة والمراجعة الداخلية وفقاً لأحداث الإصدارات الدولية ، (دار التعليم الجامعي).
- عبد الحكم احمد الخزامي ، تكنولوجيا الاداء من التقييم الي التحسين،(مصر الجديده، مكتبه ابن سينا للنشر والتوزيع،1999).
- د. عبد العزيز مصطفى عبد الكريم ، دراسة جدوى وتقويم المشروعات ، الموصل ، دار الحامد ، 2002 .
- علي محمد عبد الوهاب و عايدة خطاب ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، مكتبة عين شمس ، القاهرة 1993م.
- د. عقيل باسم عبد الله ، مدخل تقويم المشروعات ، الأردن ، عمان ، دار الحامد.
- د. رمضان محمد غنيم ، دراسات في المحاسبة الإدارية (القاهرة : د ت ، 1987م .
- د. رضوان وليد عمار ، الإدارة المالية ، مدخل إلي قرارات الاستثمار سياسات التمويل (الأردن عمان ، دار المجاهد للنشر 1997م.

- كمال الدين مصطفى الدهراوي د. محمد السيد ، أصول وقواعد المراجعة والتدقيق الشامل ، 2007م .
- كاظم جاسم العيساوي ، دراسات الجدوى الاقتصادية وتقويم المشروعات ، الأردن عمان ، دار المناهج ، 2000م .
- د. تاج الدين محمد فيروز أحمد ، تقويم الأداء في القطاع الاقتصادي (الخرطوم ، جي تاون).
- فلاح حسن عداي ومؤيد عبد الرحمن، ادارة البنوكدار وائل للنشر، 2000،.
- توفيق محمد المحسن ، تقييم الاداء المالي (دار الفكر للنشر 2014م).
- صلاح الدين حسن السيسي ، نظم المحاسبة والرقابة وتقييم الأداء في المصارف والمؤسسات المالية ، دار الوسام للطبع والنشر ، لبنان 1998م ، ص 244 .
- خالد عبد الرحيم الهيثي ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ، دار حامد للنشر والتوزيع ، 1999م.

ثانياً: الرسائل الجامعية :

- د. جمال سعد خطاب، إطار مقترح لتحسين الدور الاستراتيجي لوظيفة المراجعة الداخلية، دورية (كلية التجارة، جامعة عين شمس، 2012).
- سالم سعيد باعاججة - مدى إضافة المراجعة الداخلية قيمة المنشأة - 2013م، دورية (كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان).
- محمد إبراهيم محمد بابكر ، دور المراجعة الداخلية في الرقابة علي الأداء المالي " دراسة حالة المؤسسة السودانية للنفط" (بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في المحاسبة والتمويل رساله غير منشورة ،كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2009) .
- يحي الفاضل حامد الرحيمة ، دور المراجعة الداخلية في تجويد الأداء المالي في شركات القطاع الخاص " دراسة حالة شركة إين العالمية" السودان ،(بحث تكميلي لتيل درجة الماجستير في المحاسبة والتمويل رساله غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا)2008م.
- دراسة عبد الرحمن يحي إدريس محمد ، أثر كفاية المراجعة الداخلية علي أداء المراجعة الخارجية ، (رساله ماجستير غير منشورة ،كلية الدراسات العليا،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ،2007م).
- الطيب عثمان الأمين ، دور التحليل المالي في تقويم أداء المصارف الإسلامية دراسة حالة ، " بنك فيصل الإسلامي السوداني " (رسالة ماجستير في المحاسبة غير منشورة ، كلية الدراسات التجارية ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2007م).

- صندل عبد الله فقير صالح ، المراجعة الداخلية وأثرها في رفع كفاءة الأداء المحاسبي بمؤسسات التعليم العالي ، دراسة حالة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، (رسالة ماجستير في المحاسبة والتمويل غير منشوره، كلية الدراسات التجارية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2009م).
- ناريمان سمير وهبة رزق الله ، دور الموازنات التخطيطية في رفع مستوى الأداء المالي بالقطاع المصرفي ، دراسة حالة ، بنك الخرطوم (2004 - 2008م) ، رسالة ماجستير في المحاسبة والتمويل غير منشورة ، كلية الدراسات التجارية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2009م).
- الصادق محمد محمود علي المهيد ، دور وظائف الإدارة المالية في رفع كفاءة الأداء المالي لتحقيق أهداف منظمات الأعمال ، دراسة تطبيقية " شركة سكر كنانة 2006م - 2010م ، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراة غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات العليا 2015م).
- أميمة عبد الرحمن محمد طه ، دور الموازنة العامة في تحسين الأداء المالي والمحاسبي بالوحدات الحكومية ، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير رساله غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).
- د. رمضان محمد غنيم ، دراسات في المحاسبة الإدارية ، (القاهرة ، د - ت 1987م) .
- عبد الغفار حنفي ، تقييم الأداء المالي ودراسة الجدوى ، القاهرة الدار الجامعية ، 2002م.
- د. شوقي حسين عبد الله ، التمويل والإدارة المالية ، القاهرة ، دار النهضة ، 2000م .
- تاج الدين محمد فيروز أحمد ، تقويم الأداء في القطاع الاقتصادي ، الخرطوم ، جي تاون ، 2001م.
- حمزة محمد الزبيدي ، التحليل المالي وتقويم الأداء والتنبؤ بالفشل (الأردن عمان ، مؤسسة الوراق ، 2000م .

ثالثاً: المراجع الاجنبية :

- Robert leduffet al Eneyclopeaiede lagesticn et dumanag ement -
Edition Pallos . Pais. 1999. P472.
- Aburland J.Y.Eglem,pmykita,dictionnaire de gestion,Edition -
Foucher,paris,1995,p216.
- Doria tremblay,Denis cormier(Organise abut non -
lacratif)December1996,IFEC,france p29.
- Michal gervais control ele question ed eanomica7ed paris2000 -
.p.p.609.611
- laarent pelanger . G.R.H. ume approche glople ete intedree eat -
.caepum marin , 3 inpression 1984. p. p 175-177

الملاحق

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا



كلية الدراسات التجارية

قسم المحاسبة والتمويل

السيد / المحترم

السلام عليكم رمة الله تعالى وبركاته

الموضوع / استمارة استبانة

تقوم الباحثات بإعداد دراسة بعنوان: (أثر المراجعة الداخلية في رفع كفاءة الأداء المالي) بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في المحاسبة والتمويل - دراسة حالة شركة النيل للبتترول.

الهدف من هذه الإستبانة هو التعرف على آرائكم حول أثر المراجعة الداخلية في رفع كفاءة الأداء المالي وعليه نرجو من كريم سيادتكم إبداء آرائكم حول عبارات الإستبانة المرفقة، علماً بأن البيانات تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي وأنها تعامل بكل سرية وأن إجاباتكم ستكون عوناً لنا في إنجاز هذه الدراسة إن شاء الله.

وجزلكم الله خيراً

الباحثات:

1. آرام حسن إسماعيل فريحة
2. إيلاف مصطفى حسن محمد
3. رزان يوسف محمد علي
4. ريان بلة عبد الباقي محمد
5. مي حيدر محمد إبراهيم

أولاً: البيانات الشخصية:

الرجاء وضع علامة (√) أمام ما تراه مناسباً:

1/ العمر:

30 سنة فأقل 31-40 سنة 41-50 سنة 51 سنة فأكثر

2/ المؤهل الأكاديمي:

بكالوريوس دبلوم وسيط دبلوم عالي ماجستير

3/ التخصص العلمي:

محاسبة وتمويل إدارة أعمال محاسبة تكاليف

4/ المؤهل المهني:

زمالة بريطانية زمالة أمريكية زمالة سودانية
 زمالة عربية أخرى لا توجد زمالة

5/ المركز الوظيفي:

مدير عام مدير مالي مدير إداري

مراجع داخلي مراجع خارجي محاسب أخرى

6/ سنوات الخبرة:

5 سنوات فأقل 6-10 سنوات 11-15 سنة
16-20 سنة 21-25 سنة أكثر من 25 سنة

ثانياً: الرجاء وضع علامة (√) أمام ما تراه مناسباً:

الفرضية الأولى

يؤثر الإلمام بمبادئ المراجعة الداخلية على كفاءة الأداء المالي

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
					1. هنالك علاقة بين الإلمام بمبادئ المراجعة الداخلية و كفاءة الأداء المالي.
					2. هنالك علاقة عكسية بين ضعف اجراءات المراجعة الداخلية و كفاءة الأداء المالي.
					3. التزام العاملين في المنشأة بالسياسات الادراية الموضوعية و أداء و تنفيذ العمليات وفقاً للتنظيم الموضوع يزيد من كفاءة الأداء المالي.
					4. يجب على المراجع الداخلي جمع بيانات كافية يمكن الاعتماد عليها في الرقابة على الاداء المالي.
					5. إن عملية الفحص و التقييم في اجراءات المراجعة الداخلية تزيد من كفاءة الأداء المالي.

الفرضية الثانية:

يؤثر نظام تقارير المراجعة الجيد على كفاءة الأداء المالي.

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العـبارة
					1. نظام تقارير المراجعة الجيد و الفعال يزيد من ثقة العاملين مع المنشأة و ضمان تنفيذ اجراء الأداء المالي
					2. وجود نظام تقارير المراجعة الجيد يزيد من كفاءة الأداء المالي
					3. اختيار أكبر عدد من العينات في عملية المراجعة يؤثر تأثير ايجابي على تقارير المراجعة و الأداء المالي .
					4. نظام التقارير الفعال يؤدي الى رفع كفاءة الأداء المالي .
					5. نظام تقارير المراجعة الجيد الفعال يساهم في اعداد تقارير عن المركز المالي بصورة صادقة وعادلة .

الفرضية الثالثة: توجد علاقة بين وجود قسم مستقل للمراجعة الداخلي و كفاءة الأداء المالي.

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
					1. وجود قسم مستقل للمراجعة الداخلية من أهم الدعام التي تجعل في هذا القسم فائدة و قيمة .
					2. اجراءات المحاسبة و تقويم أداء المراجع يضمن استقلال المراجع الداخلي و يؤثر بذلك على الأداء المالي .
					3. قيام المراجع الداخلي بالأعمال التنفيذية يعتبر من الضمانات التي تضمن استقلال المراجع الداخلي و يؤثر ذلك على فاعلية الأداء المالي .
					4. التبعية الادراية تضمن استقلال قسم المراجعة الداخلية و تؤثر على الأداء المالي .
					5. استخدام الموارد المتاحة لقسم المراجعة الداخلية بكفاءة و فاعلية يؤثر على كفاءة الأداء المالي .

قائمة محكمو الإستهيان

الإسم	الدرجة العلمية	العنوان
فارس الطيب	دكتور	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
زهير أحمد علي	دكتور	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
عثمان مضوى	أستاذ محاضر	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
تماضر الصديق	أستاذة	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا