

أثر الذكاء الاجتماعي كمتغير معدل للعلاقة بين الكفاءة المهنية واستقلالية المراجع الداخلي في البيئة الليبية

د. أحمد محمد التير / أستاذ المحاسبة المساعد / الأكاديمية الليبية - مصراته
د. المهدي مفتاح السريتي / أستاذ المحاسبة المساعد / جامعة مصراته

الملخص

يهدف هذا البحث إلى دراسة وتحديد أثر الذكاء الاجتماعي كمتغير معدل للعلاقة بين الكفاءة المهنية واستقلاليته المراجع الداخلي ، وذلك باستقراء آراء عينة من المراجعين الداخليين في البيئة المحلية تمثلت في 65 من الممارسين لمهنة المراجعة الداخلية في المنطقة الغربية، واستناداً إلى المنهج الوصفي التحليلي وباستخدام البرنامج الإحصائي SPSS توصل البحث إلى أن متغير الذكاء الاجتماعي له تأثير معدل على العلاقة بين إستقلالية المراجع الداخلي وكفاءته المهنية، حيث أظهرت النتائج علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لمتغير الذكاء الاجتماعي على العلاقة بين متغير الكفاءة المهنية ومتغير إستقلالية المراجع الداخلي في البيئة الليبية، مما يتطلب من إدارات الشركات والمؤسسات إختيار المراجعين الداخليين من ذوي الكفاءة المهنية العالية وممن لديهم قدر كافٍ من مستوى الذكاء الاجتماعي.

الكلمات الافتتاحية: الكفاءة المهنية، الاستقلالية، الذكاء الاجتماعي، المراجع الداخلي.

1. مقدمة:

أدى النمو المتزايد في أنشطة الأعمال وكبر حجم المؤسسات وتعقد العمليات التي تقوم بها الشركات إلى ازدياد الاهتمام بالأنشطة الرقابية وظهور الحاجة إلى وجود المراجعة الداخلية كنشاط رقابي مستقل يساعد الإدارة في القيام بوظيفتها الرقابية بكفاءة وفاعلية، فمن الواجبات الأساسية لأي إدارة وضع نظام فعال للرقابة الداخلية يضمن حسن سير الأعمال داخل الوحدة والالتزام بالسياسات والتعليمات التي تقدمها الإدارة العليا للمؤسسة (طه، 2012). وتواجه مهنة المراجعة الداخلية مشاكل عدة ناجمة عن عدة عوامل منها الشك في استقلالية الأفراد القائمين بأعمال المراجعة الداخلية ونقص التأهيل العلمي والكفاءة المهنية لديهم، الأمر الذي يسبب انخفاض في مستوى جودة أداء المراجعة الداخلية، وقصور تقاريرها عن مواكبة التطورات المهنية المختلفة. وكنتيجة للدور الفعال للمراجعة الداخلية في الحفاظ على موارد الشركات فإن الأطراف المستفيدة من خدماتها تتوقع مستوى كفاءة معينة من الخدمات التي يقدمها المراجع الداخلي وتحدد كفاءة المراجعة الداخلية على أساس مدى فاعليتها في القيام بالوظائف المطلوبة منها للإطراف المستفيدة من خدماتها(الشريف، 2005).

وتجدر الإشارة إلى أن السنوات المنقضية شهدت اهتمام متزايداً من قبل الشركات والمؤسسات في الدول المتقدمة بالمراجعة الداخلية، وقد تمثل هذا الاهتمام في نواح متعددة يأتي في مقدمتها تزايد اهتمام الشركات بإنشاء إدارات مستقلة للمراجع الداخلي مع العمل على دعمها بالكفاءات والكوادر البشرية التي تمكنها من تحقيق الأهداف بالكفاءة والفاعلية المطلوبة(مئيس، 2016).

مما سبق تتأكد ضرورة وجود أقسام منفصلة للمراجعة الداخلية داخل المؤسسات تمارس عملها باستقلالية وموضوعية وأن يكون أعضاؤها على قدر كافٍ من التأهيل العلمي والممارسة المهنية بما يمكنهم من القيام بمهامهم على أفضل وجه، تتبع مباشرة الإدارة العليا وترفع تقاريرها لها بصورة دورية، كما ان قدرة الشخص على التعرف على الآخرين و كيفية تفكيرهم وحسن التعامل معهم يزيد من فعالية المؤهلات الشخصية للوصول الى المستوى المطلوب من الاستقلالية، ويهدف هذا البحث إلى دراسة دور الذكاء الاجتماعي للقائم بعملية المراجعة الداخلية على العلاقة بين الكفاءة المهنية للقائمين بأعمال المراجعة الداخلية ومستوى الاستقلال لتأدية وظيفة المراجعة الداخلية.

2. مشكلة البحث:

إن انفصال الملكية عن الإدارة سمة من سمات التطور في شركات الأعمال وما ترتب عليه من زيادة رأس المال والدخول في أسواق عالمية، وكبر حجم الشركات وتعدد أوجه نشاطها الأمر الذي يجتم ضرورة وجود نظام فعال لتوجيه العمليات نحو النجاح من خلال فحص وتقوم الأنشطة المالية والإدارية والتشغيلية بما يضمن حسن الأداء والحد من تحقيق المصالح الشخصية لفئة معينه وتوجيهها نحو تحقيق أهداف ومصالح أصحاب المشروع. كما إن عملية الفحص والتقويم للأنشطة المالية والإدارية والتشغيلية تتطلب الكثير من العناية والكفاءة المهنية بما يضمن للمراجع الداخلي الأداء المعقول وفق ما تقتضيه المعايير المنظمة لمهنة المراجعة الداخلية ، وذلك للمحافظة على الموارد المتاحة للوحدة الاقتصادية التي يعمل بها. ولكي تقوم إدارة المراجعة الداخلية بدورها بشكل فعال في قياس وتقييم مدى فاعلية الوسائل الرقابية، يجب عليها الالتزام بالمعايير الدولية لجودة المراجعة الداخلية، والتي تناولت موضوع العناية والكفاءة المهنية بشكل أساسي حيث أشارت إلى ضرورة توافر مجموعة من الضوابط في مراجع الحسابات الداخلي بما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة منه.

علاوة على ذلك تؤكد الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع المراجعة الداخلية وجود قصور في عمل أقسام المراجعة الداخلية وضعف مستوى جودة الخدمات التي تقدمها، وعدم توافر الاستقلال الكافي واللازم لانجاز مهام المراجعة بالصورة المثلى (كاجيكي وبيت المال، 2005، أبوبكر 2005، عبدالله، 2008، التير والسريتي، 2017). الأمر الذي يستوجب عليه البحث والدراسة لمعرفة أسباب القصور والضعف في أداء أقسام المراجعة الداخلية وعدم تحقيق الاستقلال اللازم لانجاز مهمة المراجعة الداخلية ، حيث إن عدم قيام المراجعة الداخلية بمهامها المنوطة بها من شأنه ضياع العديد من الحقوق وعدم الحفاظ على أصول الشركات وتركها عرضة للهلاك والضياع بسبب عدم قدرة المراجعة الداخلية على القيام بواجباتها بالصورة المثلى.

وتجدر الإشارة إلى أن عدم استقلال المراجع الداخلي مرتبط بشكل مباشر بالخصائص والمؤهلات الشخصية للمراجع الداخلي، حيث أشارت بعض الدراسات السابقة للدور الفعال والمؤثر للكفاءة والعناية المهنية في تحقيق متطلبات المراجعة الداخلية (أبوبكر،

(2005). كما أوضحت دراسات أخرى أهمية الخبرة العملية في رفع مستوى خدمات المراجعة الداخلية في البيئة العربية والمحلية (التويجري والنفعابي، 2008، كاجكي وبيت المال، 2005).
كما أن أبعاد متغيرات الكفاءة الشخصية ليست دائمة التأثير في مستوى الاستقلالية لاسيما في البيئة المحلية (الثير والسريتي، 2017)، حيث توصلت الدراسة إلى أن المراجعين الداخليين ممن المؤهلين علمياً في مجال المحاسبة والحاصلين على دورات تدريبية قد لا يصلو الى المستوى المرغوب من الاستقلالية ، الأمر الذي يتطلب ضرورة البحث عن متغير يؤثر على العلاقة بين متغيري الكفاءة واستقلالية المراجع الداخلي.

ويعد الذكاء الاجتماعي -المتمثل في قدرة الاشخاص على فهم الناس و التفاعل معهم (القدرة، 2007) - من المتغيرات التي قد تزيد من فرص تحقيق الاستقلالية للمراجعين ذوى الكفاءات المرتفعة، حيث أن القدرة البشرية على التنقل والتفاوض في العلاقات الاجتماعية المعقدة والبيئات المختلفة بفعالية يزيد من فعالية الأداء للأفراد ، فقد يمتلك البعض ذكاء عقليا متميزا ويفتقروا للذكاء الاجتماعي و يفشلوا في حياتهم العملية (الكلاّب، 2011).

وعليه فإن مشكلة الدراسة تتمحور حول ضعف أداء إدارات وأقسام المراجعة الداخلية في الوصول إلى الاستقلال التام والمناسب في البيئة المحلية والنتائج عن القصور في الأداء والمرتبطة بكفاءة المراجع المهنية والاجتماعية، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي ما تأثير الذكاء الاجتماعي على العلاقة بين الكفاءة المهنية و إستقلالية المراجع الداخلي في البيئة اللببية؟

3. الدراسات السابقة:

تعتبر طبيعة المراجعة الداخلية وظيفية تقييمية داخل الشركة بهدف فحص ومراجعة جميع أنشطتها، وتعمل المراجعة الداخلية على مساعدة الأفراد للقيام بالأعمال المكلفين بها بدرجة عالية من الكفاءة و الجودة وذلك عن طريق توفير الدراسة والتحليل و التقييم و المقترحات وتقديم كافة الاستشارات والمعلومات التي تتعلق بالأنشطة المختلفة والتي تم مراجعتها داخل الشركة وهنا تكون الإدارة في حاجة لوجود مراجعة داخلية مستقلة يتمتع منتسبها بالكفاءة والمهارة ، وذلك لتوفير المعلومات الموضوعية التي يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات (العربي، 2006).

1.3 استقلالية المراجع الداخلي :

إن الغرض الرئيسي للمراجعة الداخلية في أية شركة هو ضبط أعمالها الجارية وإحكام مسارها في الاتجاه الصحيح حتى تصل إلى الأهداف المخطط لها ولا يتأتى هذا إلا إذا إتسمت عملية المراجعة الداخلية بالاستقلالية والحياد، ولذلك فالمراجعة الداخلية المستقلة من الأمور الحيوية لكافة المؤسسات، ولقد ازدادت أهمية المراجعة الداخلية في المؤسسات كنتيجة طبيعية لزيادة الاهتمام بأنظمة الرقابة الداخلية لما لها من دور في الحفاظ على أصول وأملاك المؤسسات المختلفة (البدرى، 2005). ويسعى المعيار الدولي للأجهزة العليا

للرقابة المالية والمحاسبية 1610 إلى وضع أساس يمكن من خلاله تقييم ما إذا كانت البيئة التي يعمل فيها نشاط المراجعة الداخلية تسمح للمراجع الداخلي بأن يكون مستقلاً بذاته وموضوعياً بالقدر الكافي إلى الحد الذي يمكن فيه اعتماد واستخدام المراجع الخارجي لعمل المراجع الداخلي داخل الوحدة محل المراجعة. (المنظمة الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية العامة والمحاسبة: ص 5) ويمكن تعريف الاستقلالية بشكل عام بأنها التحرر من الاعتماد على شخص آخر أو مؤسسة أو دولة أخرى، أو التأثير بهم أو الخضوع لسيطرتهم ، أما بالنسبة للمراجعين الداخليين فالاستقلالية تعني التحرر من الظروف التي تحد قدرة نشاط المراجعة الداخلية أو الرئيس التنفيذي للمراجع الداخلي من تأدية مسؤوليات المراجع الداخلي بطريقة غير متحيزة وبالقدر الذي للمراجعين الداخليين بتقلم أحكام نزيهة وغير متحيزة تعتبر جوهرية لتنفيذ عمليات المراجعة(عثمان، 2015).

مما سبق يتضح أن استقلالية المراجعة الداخلية ضرورية لأنجاح مهمتها وتحقيق أهدافها، وذلك لأن استقلال المراجع الداخلي يمثل ركناً أساسياً يركز عليه إذا أراد أن يؤدي واجبه، كما يجب على المراجع الداخلي أن يوازن بحذر كبير بين كونه موظفاً داخل المنشأة وبين الحفاظ على استقلاله وموضوعيته. وعليه فإن استقلال المراجع الداخلي يعني التحرر من رقابة أو سيطرة أي طرف عند تنفيذ عملية المراجعة الداخلية، ولخلق مراجعة داخلية فعالة ومستقلة لا بد من توافر عنصرين أساسيين هما كفاءة المراجع واستقلاليته. كما أن الاستقلال المطلوب للمراجع الداخلي يعتمد بشكل كبير على موضوعية وحيادية المراجع الداخلي وموقع قسم أو إدارة المراجعة الداخلية في الهيكل التنظيمي وعدم تبعيته الإدارية للإدارات والأقسام التنفيذية داخل الشركة، وقد أكد على ذلك المعيار الدولي للمراجعة الداخلية رقم (610) الذي ينص على " يجب أن يتوفر للمراجع الداخلي الاستقلال عن الأنشطة التي يتولى مراجعتها ، ويعتبر المراجع الداخلي مستقلاً عندما يقوم بأداء عمله بجرية وموضوعية ، و الاستقلال يساعد المراجع الداخلي على إصدار أحكام نزيهة وغير متحيزة ". ويتحقق الاستقلال من خلال:(خيزار، 2016)

- 1 _ الوضع التنظيمي : يجب أن يكون لقسم المراجعة الداخلية وضع يسمح له بالقيام بأعمال المراجعة، أي أن يتبع المراجع الداخلي أعلى مستوى إداري بالشركة والممثل في مجلس الإدارة أو لجنة المراجعة إن وجدت ، وذلك حتى يتمكن من القيام بأعمال المراجعة بكل موضوعية و استقلاله ولا يتبع مستوى إداري أقل مثل المدير المالي حتى لا يقيد عند القيام بعمله كما تمليه عليه المهنة.
- 2 _ الموضوعية : يجب على المراجعين الداخليين أن يكونوا موضوعيين عند أداءهم لأعمال المراجعة.

2.3 كفاءة المراجع الداخلي:

ينص المعيار الدولي 610 على أنه " يجب أن تؤدي أعمال المراجعة الداخلية بكفاءة وفي إطار العناية المهنية المعقولة، وتعتبر الكفاءة المهنية مسؤولية إدارة المراجعة الداخلية وكل مراجع بها، وعلى ذلك يجب أن تخصص إدارة المراجعة لكل عملية مراجعة فريق العمل الذي يتوافر له المعرفة والمهارة والتخصص الذي يمكنه من أداء أعماله بصورة مرضية ". والتفوق المهني لأعمال المراجعة الداخلية هو مسؤولية قسم أو إدارة المراجعة الداخلية بصفته الوظيفية، وكذلك مسؤولية كل فرد من العاملين داخل القسم بصفته الشخصية، حيث

لابد من توافر التأهيل العلمي والكفاءة المهنية للمراجع الداخلي، ويجب على إدارة المراجعة الداخلية أن تتأكد من توافر الكفاءة المهنية اللازمة للعاملين بها، وأن تتأكد من توافر المهارات اللازمة في المراجع الداخلي للقيام بهذه المهمة، كما يتوجب وجود جهات متخصصة لتدريب العاملين الجدد في قسم المراجعة الداخلية، كما يجب على المراجع الداخلي أن يلتزم بمعايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية ويهتم بتوافر المعلومات الأساسية والمهارات الضرورية ويسعى إلى التعليم المستمر وأن يبذل العناية المهنية المعقولة (السواح، 2006). ويفصل المعيار بين نوعين من المتطلبات المهنية للمراجعة الداخلية هما: أولاً: بالنسبة لإدارة المراجعة الداخلية: يجب على مدير المراجعة الداخلية التأكد من وجود الكفاءة الفنية والخلفية العلمية للمراجعين الداخليين بما يتناسب مع طبيعة أعمال المراجعة المطلوب منهم القيام بها. ثانياً: بالنسبة للمراجع الداخلي نفسه: يجب أن يتوافر للمراجعين الداخليين الالتزام بمعايير السلوك المهني عند أدائهم لأعمالهم وأن يتوافر لديهم المعارف والمهارات والتخصصات اللازمة لأداء أعمال المراجعة كما يتوجب عليهم المحافظة على كفاءتهم الفنية من خلال التعليم المستمر (العمري، 2016).

3.3 الذكاء الاجتماعي:

هو ذلك النوع من الذكاء المستخدم في تعامل الفرد مع الآخرين، وفي العلاقات الاجتماعية (المطيري، 2000). ويوصف الذكاء الاجتماعي بأنه "القدرة على فهم مشاعر وأفكار الآخرين، والتعامل مع البيئة بنجاح والاستجابة بطريقة ذكية في المواقف الاجتماعية وتقدير الشخص لخصائص الموقف تقديراً صحيحاً والاستجابة له بطريقة ملائمة بناءً على وعيه الاجتماعي ("الغول"، 1993: 47) والذكاء الاجتماعي العالي مرادف لمفهوم اللباقة والبراعة، والقدرة على التكيف وسط البيئة الاجتماعية، والنجاح في العلاقات الاجتماعية (رزق، 1977: 140). ويعرف الذكاء الاجتماعي في العلوم الاجتماعية بأنه "قدرة الفرد على التعامل في المواقف الجديدة التي تنطوي على علاقات متبادلة مع أعضاء الجماعة (بدوي، 1978: 389)، كما يتوجب على المراجع الداخلي أن يجيد أساليب التعامل الشخصي مع الغير "العلاقات الإنسانية" عند تجميع المعلومات لأغراض إنجاز مهام المراجعة الداخلية (السواح، 2006).

4.3 العلاقة بين الكفاءة المهنية والذكاء الاجتماعي واستقلالية المراجع الداخلي:

من المعروف أن المراجع الداخلي هو موظف بالمنشأة يربطه بما عقد عمل، فالإدارة هي التي تقوم بتعيينه وتحديد المقابل المادي الذي يتحصل عليه، ولها وحدها حق تغييره أو منحه علاوات دورية أو حرمانه منها، وهذا يعني أنه يتحتم أن يكون له ميل إداري، بمعنى أن يرى المشكلة من وجهة نظر الإدارة، وهذا يعني أنه تابع للإدارة الأمر الذي يؤثر في استقلاله في اتخاذ قراراته، بما لا يخدم أهداف المراجعة الداخلية (الثير والسريتي، 2017). وحتى يؤدي المراجع الداخلي دوره بشكل فعال يجب أن يكون مستقلاً عن الوظائف التنفيذية داخل الشركة التي يعمل فيها، ولكنه لا يستطيع أن يكون محايداً عن الوحدة الاقتصادية مادام تربطه بها علاقة عمل ويتبعها في التصنيف الإداري. ولتحقيق أهداف المراجعة الداخلية يجب أن يكون المراجع الداخلي أميناً مع نفسه ومع الآخرين ويقوم بعمله بما يملحه عليه واجبه نحو هذه المهنة في ضوء ما تعلمه من معارف ومهارات خلال فترة دراسته وما اكتسبه من الممارسات المهنية. وأن يكون غير ذي مصلحة في إبداء رأي معين (عثمان، 2015).

وتتطلب قواعد السلوك المهني والأخلاقي من معهد المراجعين الداخليين، وكذلك الممارسات الرائدة، من المراجعين الداخليين أن يعملوا في تلك الخدمات التي لديهم المعرفة والمهارات والخبرة الضرورية لها، وأن ينجزوا الواجبات وفقاً للعناية المهنية المقبولة وأن يعملوا باستمرار على تحسين كفاءتهم وفعاليتهم وفقاً لما تقتضيه معايير المراجعة الداخلية التي تتطلب من المراجعين الداخليين أن يمتلكوا أو يقوموا بتطوير المعرفة والمهارات والكفاءات الأخرى المطلوبة لتأدية مسؤولياتهم لا سيما الاستقلالية. ويمكن لموظفي أقسام وإدارات المراجعة الداخلية المؤهلين علمياً ومهنيًا وخصوصاً الذين يمثلون للمعايير، أن يساعدوا في ضمان نجاح نشاط المراجعة الداخلية (عبد الملك، وآخرون، 2006).

وعليه يتوجب على المراجعين الداخليين بذل العناية اللازمة وأن يمتلكوا المعرفة والمهارات والقدرات الأخرى للالتزام بالاستقلالية، وهنا تجدر الإشارة إلى أن المعرفة والمهارات والقدرات الأخرى يقصد بها الخبرة المبنية على الفهم الصحيح للمهنة والممارسة المتقنة والمهارة المهنية اللازمة لكي يؤدي المراجعين الداخليين مسؤولياتهم المهنية أداءً فعالاً بما يضمن استقلاليتهم عن المحيطين. فالخبرة العلمية في مجال الممارسة العملية للمراجعة الداخلية تعني المؤهلات العلمية المتحصل عليها من المؤسسات التعليمية في مجال المحاسبة ومراجعة الحسابات، وكذلك استمرار عملية التعليم أثناء ممارسة المهنة كتلقي الدورات التدريبية وحضور المحافل والمؤتمرات العلمية التي تهتم بالتطوير والرقى بمهنة المراجعة والمحاسبة. بينما تشير الخبرة العملية للمراجعة بالساعات الفعلية التي يقضيها المراجع في الممارسة العملية للمهنة ومدى حرصه على الانضمام إلى المؤسسات والكيانات المهنية، بالإضافة إلى القدرة على بدل العناية المهنية عند ممارسة عمله ومدى امتلاكه إلى حس المراجع الذي يمكنه من أداء واجباته بالصورة المثلى التي تضمن أداء عملية المراجعة الداخلية بجيادية وموضوعية، إذ أن توفر المؤهل العلمي مع الخبرة العملية والتدريب الكافي تحقق في مجملها مستوى الكفاءة اللازمة للمراجع للقيام بعمله وتحسين فعالية أداءه باستقلالية وموضوعية، و يمكن قياس الكفاءة والعناية المهنية للمراجعين بناء على قدراتهم الشخصية والخبرة في مجال المحاسبة والمراجعة وعلى تقارير الأداء التي توضح القدرات الجديدة التي تم اكتسابها في العمل خلال الفترة السابقة، وبالتالي فإن ذلك كفيل بخلق روح المنافسة بينهم للوصول إلى أفضل أداء ممكن. (المعايير الدولية، جمعية المدققين الداخليين 2010)، ويشير زهران (2000) إلى أن قدرة الفرد على فهم الناس والتفاعل معهم وحسن التصرف في المواقف يؤدي إلى التوافق الاجتماعي الذي يترتب عليه حسن التصرف في المواقف بلباقة وفطنة، مما يزيد من كفاءته الشخصية في تحقيق معدلات أعلى للأداء، فالشخص في تفاعله مع الآخرين يواجه مواقف مختلفة في بيئة العمل تتطلب منه أن يحسن التصرف في مثل هذه المواقف أو تبعاً لمعايير معينة لانجاح آلية التواصل مع الآخرين، فوفقاً لنظرية الطوارئ تتفاعل المتغيرات البيئية مع المتغيرات الشخصية لتحسين أداء الأفراد والمؤسسات، وعليه يمكن القول أن الشخص الكفء والذي لا يتمتع بذكاء اجتماعي عالٍ قد يفشل في تحقيق قدرًا كافيًا من الاستقلالية، كما أن الأفراد ذوي معدلات الذكاء الاجتماعي المرتفع قد ينجحون في تحقيق استقلال رغم انخفاض كفاءتهم الشخصية، ومن خلال ما سبق يمكن القول أن استقلال المراجع الداخلي يرتبط بالعديد من المعوقات والمحددات ذات التأثير المباشر وغير المباشر، ومن هذه المحددات العوامل الشخصية المرتبطة بالكفاءة والعناية المهنية، حيث يفترض البحث أن استقلالية المراجع الداخلي تتأثر بكفاءة المراجع من

الناحية العلمية والعملية بالإضافة إلى أن هذه العلاقة قد تتأثر أيضا بمستوى الذكاء الاجتماعي التي يتمتع به المراجع الداخلي عند قيامه بمهام المراجعة الداخلية وعلية فإن فرضيات البحث الرئيسية هي:
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العناية والكفاءة المهنية واستقلالية المراجع الداخلي.
تختلف العلاقة بين الكفاءة المهنية واستقلالية المراجع الداخلي باختلاف مستوى ذكائه الاجتماعي.

4. المنهجية والأجراءات:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف بأنه طريقة تتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة ومتاحة للدراسة والقياس كما هي في الواقع دون تدخل الباحث في مجرياتها ويستطيع الباحث أن يتفاعل مع الظاهرة ويصفها ويحللها ، وسوف يعتمد البحث على نوعين أساسيين من البيانات: 1. البيانات الأولية: وذلك بتوزيع استبيانات لدراسة بعض مفردات البحث وحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام التحليل الإحصائي واستخدام (Statistical Package for Social Science) SPSS برنامج الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع البحث. 2. البيانات الثانوية: وذلك بمراجعة الكتب و الدوريات و المنشورات الخاصة أو المتعلقة بمتغيرات البحث (الكفاءة المهنية والذكاء الاجتماعي و استقلالية المراجع الداخلي).

1.4. مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من القائمين بأعمال المراجعة الداخلية بالقطاع العام والقطاع الخاص بمدينة مصراته، ونظرا لصعوبة تحديد مجتمع البحث بشكل دقيق، الأمر الذي يصعب معه اختيار عينة عشوائية تم اختيار عينة غير عشوائية من مجتمع البحث للعاملين بأقسام وإدارات المراجعة الداخلية حيث بلغت الاستبيانات الموزعة 100 استبانة في مختلف القطاعات داخل مدينة مصراته، تبين أن الصالح للتحليل منها هو 65 مفردة فقط.

2.4 قياس المتغيرات:

يوضح قياس متغيرات البحث الأسئلة المستخدمة لقياس كل متغير من متغيراته، حيث تم تصميم قائمة استبيان تتضمن كل المحاور موضوع البحث لتحقيق أهدافه وذلك من خلال قسمين هما: القسم الأول: عبارة عن بيانات شخصية عن المشاركين. أما القسم الثاني: يتضمن 30 فقرة إستنادًا إلى الدراسات السابقة لقياس متغيرات البحث ؛ حيث استخدم لقياس المتغير المستقل (العناية والكفاءة المهنية) المقياس المستخدم من قبل مالك (2016) بعد تعديله لمواءمة البيئة المحلية، كما تم الاعتماد على دراستي التير والسريتي (2017) و مالك (2016) لقياس المتغير التابع (استقلالية المراجع الداخلي) ، وقد استخدم مقياس ليكارت (Likert_Scale) ذو المستويات الخمس باعتباره أنسب المقاييس الخاصة لقياس الاتجاهات، أما فيما يتعلق بمتغير الذكاء الاجتماعي فقد استخدم اختبار القدرة على التفاعل مع الآخرين (القدرة، 2007) مع التعديل و الذي يقيس مدى ما يتمتع به الفرد من قدرة على التفاعل مع المحيطين به في البيئة ، ويتكون المقياس من 10 فقرات احتوت كل فقرة على خمس إجابات (دائما، غالبًا، أحيانا،

نادرا، اطلاقاً)، حيث تمثل الخانة الأولى (دائماً) الحد الأعلى للمشاركة الاجتماعية بوزن (5 درجات)، أما الخانة (اطلاقاً) فقد أعطي للاستجابة عليها (درجة واحدة) .

3.4 تحليل البيانات:

سيتم عرض تحليل البيانات، التي تم تجميعها من خلال الاستبيان، وذلك بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS، إصدار رقم 20. تم القيام بأجراء التحليل العاملي، للوقوف على مدى صدق محتوى فقرات الاستبانة، وارتباطها ببعضها، ثم بعد اجراء اختبار الموثوقية لأداة الدراسة، عن طريق اختبار معامل الفا، يلي ذلك إجراء اختبار اعتدالية البيانات وأخيراً تم اجراء تحليل الانحدار المتعدد لغرض اختبار فرضيات البحث والتوصل إلى أهدافه.

1.3.4 التحليل العاملي:

تم إجراء التحليل العاملي بطريقة المركبات الرئيسية لمقياس استقلالية المراجعة الداخلية، باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، إصدار 20، وبعد اختبار النتائج الأولية للتحليل، بينت نتائج اختبار مقياس كايزر-ماير-أولكين KMO، ونتائج اختبار بارلتيت Bartlett، على الجودة العالية لهذا المقياس، وأن عينة الدراسة كافية ومناسبة لإجراء التحليل الإحصائي، ويتضح ذلك من خلال نسبة مقياس (KMO) تساوي (0.802)، وقيمة مستوى الدلالة لاختبار بارلتيت تساوي (0.000)، كما أظهرت نتائج اختبار معامل الشيوخ لجودة فقرات المقياس، حيث وجدت أكثر من 0.50، وأنها مرتفعة إلى حد ما، مما يدل على جودة وتميز فقرات المقياس، حيث تراوحت القيم بعد التدوير ما بين (0.527) و (0.916)، وهذا مؤشر جيد على صلاحية فقرات المقياس. أما فيما يخص جدول الجذور الكامنة، أظهرت النتائج وجود المتغير في شكل عامل واحد يمثل مجموعة فقرات، وتقيسه بشكل مباشر، حيث بلغت قيمة جذوره الكامنة (6.917). بالنظر إلى التشعبات العاملية (العوامل بعد التدوير) نلاحظ أن قيم التشعبات العاملية لفقرات مقياس استقلالية المراجعين الداخليين جاءت مرتفعة، وأن فقرات المقياس محملة حسب التوقعات، حيث تشير إلى وجود عشر أسئلة مباشرة تقيس استقلالية أداء المرجعة الداخلية والتي تندرج تحت المتغير (استقلالية المراجعين الداخليين)، وقد أثبتت هذه النتيجة الصدق التكويني للمقياس، وصدق الفقرات المختارة وثباتها، وأنها تنتمي إلى العامل نفسه حسب التوقعات والدارسات السابقة، ولذا تم الإيفاء بأهم الشروط ألا وهو أن يتشعب العامل في ثلاث فقرات على الأقل.

كما تم إجراء التحليل العاملي بطريقة المركبات الرئيسية لمقياس العناية الكفاءة المهنية، ويتضح من نتائج الاختبار للمرة الأولى أن الفقرة العاشرة من المقياس لم تحقق شرط معامل شيوخ بمقدار (0.5) حيث كانت نتيجة اختبارها (0.152)، ولذا توجب حذفها من التحليل، وتم اجراء الاختبار مرة أخرى الذي قدم المستوى الملائم من قيمة (KMO) وتساوي (0.680) وبمستوى دلالة لاختبار بارلتيت تساوي (0.000)، كما أظهرت نتائج اختبار معامل الشيوخ لجودة فقرات المقياس، حيث وجدت أكثر من 0.50، وأنها مرتفعة إلى حد ما، مما يدل على جودة وتميز فقرات المقياس، حيث تراوحت القيم بعد التدوير ما بين (0.510) و (0.792)، وهذا مؤشر جيد على صلاحية فقرات المقياس. أما فيما يخص جدول الجذور الكامنة، أظهرت النتائج وجود المتغير في شكل عاملين اثنين بدلاً من متغير واحد، حيث بلغت قيمة جذورهما الكامنة (2.732 & 2.946). بالنظر إلى التشعبات العاملية (العوامل بعد

التدوير) نلاحظ أن قيم التشبعات العاملية لفقرات مقياسين العناية المهنية وكفاءة المراجع الداخلي المراجعين الداخليين جاءت مرتفعة، حيث تشير النتائج إلى وجود عامل مكون من 5 أسئلة يقيس متغير (العناية المهنية)، بينما العامل الثاني والمكون من أربعة أسئلة يقيس متغير (كفاءة المراجع الداخلي) وقد أثبتت هذه النتيجة الصدق التكويني للمقياسين، وصدق الفقرات المختارة وثباتها، وأنها تنتمي إلى المتغيرين نفسه حسب التوقعات والدارسات السابقة مثل ابوظيفة (2009) الذي ميز بين العناية المهنية وخبرة المراجع الداخلي كعوامل محددة لجودة الاستثمارات المالية، كذا دراسة حجه (2017) التي تناولت بشكل منفصل معايير للكفاءة المهنية ومعايير للعناية المهنية، وقد أوفى العاملين بأهم الشروط ألا وهو أن يتشبع العامل في ثلاث فقرات على الأقل.

علاوة على ذلك فقد تم إجراء التحليل العملي بطريقة المركبات الرئيسية لمقياس الذكاء الاجتماعي، ويتضح من نتائج الاختبار للمرة الأولى أن الفقرتين الأولى والسادسة يكونان متغير لوحيدهما وهو مخالف لشرط ثلاث فقرات على الأقل مما توجب حذفهما من التحليل، وتم اجراء الاختبار مرة أخرى الذي قدم المستوى الملائم من قيمة (KMO) وتساوي (0.680) وبمستوى دلالة لاختبار بارتليت تساوي (0.000)، كما أظهرت نتائج اختبار معامل الشيوخ لجودة فقرات المقياس، حيث وجدت أكثر من 0.50، وأنها مرتفعة إلى حد ما، مما يدل على جودة وتميز فقرات المقياس، حيث تراوحت القيم بعد التدوير ما بين (0.540) و (0.760)، وهذا مؤشر جيد على صلاحية فقرات المقياس. أما فيما يخص جدول الجذور الكامنة، أظهرت النتائج وجود المتغير في شكل عامل واحد يمثل مجموعة فقرات، وتقيسه بشكل مباشر، حيث بلغت قيمة جذوره الكامنة (6.118). بالنظر إلى التشبعات العاملية (العوامل بعد التدوير) نلاحظ أن قيم التشبعات العاملية لفقرات مقياس الذكاء الاجتماعي جاءت مرتفعة، وأن فقرات المقياس محملة حسب التوقعات، حيث تشير إلى وجود ثمان أسئلة مباشرة لقياس المتغير، وقد أثبتت هذه النتيجة الصدق التكويني للمقياس، وصدق الفقرات المختارة وثباتها، وأنها تنتمي إلى العامل نفسه حسب التوقعات والدارسات السابقة، وهنا تم الإيفاء بأهم الشروط ألا وهو أن يتشبع العامل في ثلاث فقرات على الأقل.

2.3.4 ثبات المقياس:

يقصد بالثبات إمكانية الحصول على نتائج مشابهة للنتائج التي تم الحصول عليها في حالة تكرار الاختبار بنفس الأداء وفي ظروف مشابهة، وقد تم استخدام معادلة (ألفا كرونباخ) لهذا الغرض، وهذا المقياس يعتبر جيداً إذا زادت النسب الناتجة عن الاختبار عن (70%) (سكران، 2009)، وبالرجوع إلى نتائج الاختبار تبين أن قيمة ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة كانت أعلى من النسبة المقبولة كما هي مبينة في الجدول رقم (1)، مما تشير نتائج كرونباخ ألفا للمقاييس المستخدمة في الاستبيان إلى ثبات المقاييس بما يضمن تحقيق الغرض الذي وضعت من أجله.

جدول رقم (1) معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة

| المتغيرات | عدد الفترات | قيمة كرونباخ ألفا |
|---------------------------|-------------|-------------------|
| استقلالية المراجع الداخلي | 10 | 0.945 |
| كفاءة المراجع الداخلي | 4 | 0.78 |
| العناية المهنية | 5 | 0.762 |
| الذكاء الاجتماعي | 8 | 0.955 |

3.3.4 اختبار التوزيع الطبيعي Normality Test : من خلال قياس الالتواء Skewness والتفطح Kurtosis، حيث يرى (George & Mallery 2010) أن بيانات الدراسة تعتبر ذات توزيع طبيعي إذا وقعت قيم الالتواء والتفطح الاحصائية Statistic بين -2 و $+2$ ، ويعرض الجدول رقم (2) نتائج اختبار الالتواء والتفطح، حيث تظهر النتائج أن القيم تقع ضمن المدى المقترح، وبالتالي يمكننا القول بأن بيانات الدراسة ذات توزيع طبيعي.

جدول رقم (2) قياس الالتواء Skewness والتفطح Kurtosis

| المتغيرات | الالتواء Skewness | التفطح Kurtosis |
|---------------------------|-------------------|-----------------|
| استقلالية المراجع الداخلي | .041 | -0.758 |
| كفاءة المراجع الداخلي | -0.732 | -0.455 |
| العناية المهنية | .312 | -0.801 |
| الذكاء الاجتماعي | -0.271 | -1.250 |

4.3.4 اختبار الفرضيات :

من التحليل العاملي السابق تم تقسيم متغير العناية والكفاءة المهنية إلى بعدين بعد العناية المهنية وبعد كفاءة المراجع الداخلي ، وبإضافة متغير تم تعديل الفرضيات بما يتوافق مع النتائج كما يلي:

1.4.3.4 اختبار الفرضية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العناية والكفاءة المهنية واستقلالية المراجع الداخلي.

باستخدام تحليل الانحدار والذي يعتمد على دراسة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، بهدف التنبؤ بدرجات المتغير التابع، من خلال درجات المتغيرات المستقلة، لمعرفة معادلة الانحدار المتعدد بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع تم التوصل إلى قيمة معامل التحديد 0.375 ، وهذه القيمة تمثل نسبة التغيرات في المتغير التابع (استقلالية المراجعين الداخليين)، التي تفسر بدلالة المتغيرات المحددة في النموذج (المتغيرات المستقلة)، وأن باقي المتغيرات الغير مشمولة في النموذج تمثل النسبة الباقية أي حوالي 62.5% .

جدول رقم (3) مدى ملائمة الانحدار

| Std. Error of the Estimate | Adjusted R Square | R Square معامل التحديد | R |
|----------------------------|-------------------|---------------------------|-------------------|
| 0.69291 | 0.0.355 | 0.375 | ^a 612. |

يوضح الجدول أعلاه القيم الخاصة بالنموذج المقدر، فكانت قيمة الارتباط $R=0.612$ ، وهي نسبة عالية إحصائياً، بينما كانت قيمة مربع الارتباط والذي يوضح مدى تفسير المتغيرات المستقلة في تقدير المتغير التابع $2R = 0.375$ ، أي أن النموذج المقدر الخاص بالبحث يشير إلى أن التغير في المتغيرات المستقلة يفسر 37.5% من التغير في المتغير التابع، بالإضافة إلى ذلك تحليل الانحدار من ضمن مخرجاته قيمة اختبار F ، والتي كانت معنوية عند مستوى دلالة 0.01، وهذا يدل على وجود علاقة دالة إحصائياً بين متغيرات البحث المستقلة والمتغير التابع، كما هو موضح في الجدول رقم (4).

جدول رقم (4) يوضح ملخص تحليل تباين الانحدار

| Sig. | F | Mean Square | Df | Sum of Squares | النموذج |
|-------------------|--------|-------------|----|----------------|----------|
| .000 ^b | 19.463 | 9.345 | 2 | 18.689 | الانحدار |
| | | 48. | 65 | 31.208 | المتبقي |
| | | | 67 | 121.416 | المجموع |

ولكي يتم قبول أو رفض فرضيات البحث من خلال قيمة اختبار t ، والذي تكون أحد مخرجات تحليل الانحدار. اختبار $(t=f \text{ value})$ بهدف معرفة المعنوية وقوة العلاقة بين متغيرات النموذج، حيث أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم (5)، معنوية معامل الانحدار لمتغير البحث مع المتغير التابع عند مستوى معنوية 0.01، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري العناية المهنية وكفاءة المراجع الداخلي ومتغير استقلالية المراجع الداخلي كما هي في الجدول رقم (5)

جدول رقم (5) نتائج اختبار الفرضية الأولى

| Sig. | t-value | Standardized | Unstandardized | | البيان |
|------|---------|--------------|----------------|-------|--------|
| | | Coefficients | Coefficients | | |
| | | Beta | Std. Error | B | |
| 0.17 | 2.447 | | 0.336 | 0.822 | الثابت |

| | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------|
| 0.000 | 4.368 | 0.436 | 0.95 | 0.417 | الكفاءة المهنية |
| 0.001 | 3.589 | 0.358 | 0.084 | 0.302 | العناية المهنية |

1.4.3.4 اختبار الفرضية الثانية:

تختلف العلاقة بين الكفاءة المهنية واستقلالية المراجع الداخلي باختلاف مستوى ذكائه الاجتماعي. باستخدام تحليل الانحدار الهرمي تم اختبار الدور المعدل لمتغير الذكاء الاجتماعي على العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع ، وبين الجدول التالي نتائج اختبار الانحدار الهرمي لمتغيرات الدراسة:

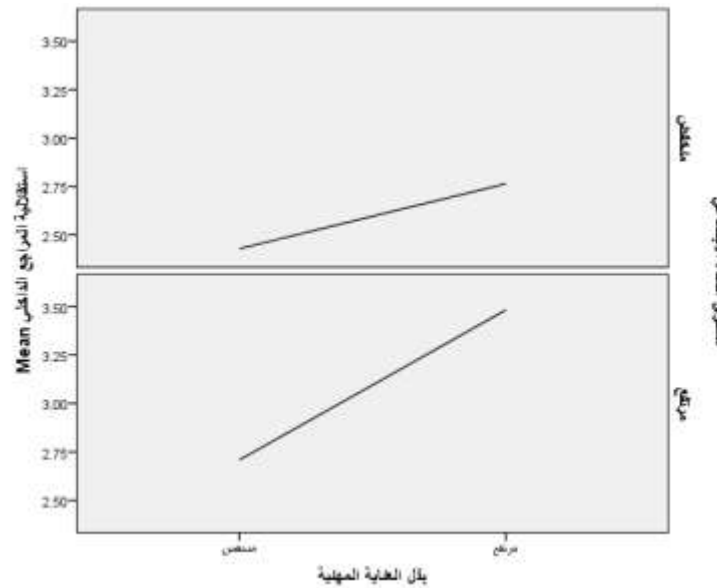
جدول رقم (6) نتائج اختبار الفرضية الثانية

| المتغير | بيتا النموذج 1 | بيتا النموذج 2 | بيتا النموذج 3 |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 0.822* | 0.389 | 1.960 |
| العناية المهنية | .436** | .396** | -.034 |
| الكفاءة المهنية | .358 | .349 | .107 |
| الذكاء الاجتماعي | | .220* | -.376* |
| الذكاء *العناية المهنية اجتماعي | | | .742* |
| الذكاء *الكفاءة المهنية اجتماعي | | | .278 |
| R | .612 ^a | .649 ^b | .738 ^c |
| R ² | .375 | .421 | .545 |
| Adjusted R Square | .355 | .394 | .508 |
| R ² Change | .242 | .398 | .432 |
| F Change | 11.692** | 17.824** | 2.898* |

• دالة عند مستوى 0.05 ** دالة عند مستوى 0.01

يتبين من خلال الجدول السابق (6) أن الذكاء الاجتماعي يؤثر على العلاقة بين العناية المهنية واستقلالية المراجع الداخلي حيث أن التفاعل بين متغير العناية المهنية والذكاء الاجتماعي أظهر تأثيراً على استقلالية المراجع الداخلي بمعامل بيتا 0.742 عند مستوى دلالة (0.05). بينما تبين من النتائج أيضاً عدم وجود دور المعدل للذكاء الاجتماعي على العلاقة بين متغيري الكفاءة المهنية واستقلالية المراجع الداخلي بمعامل بيتا 0.278 وغير دال احصائياً. واستناداً إلى ما سبق تم قبول الفرضية الثانية والتي تقضي بأن الذكاء الاجتماعي متغير معدل للعلاقة بين استقلالية المراجع الداخلي والعناية والكفاءة المهنية من خلال بدل العناية المهنية فقط، وبين

الشكل رقم (1) الاختلاف بين مستويين من الذكاء الاجتماعي وشكل العلاقة بين المتغيرين ، حيث يتضح أن المراجعين ذوي الذكاء الاجتماعي المرتفع يظهرون علاقة طرية أقوى بين العناية المهنية واستقلالية المراجع الداخلي مقارنةً بأقرانهم من ذوي المستوى المنخفض للذكاء الاجتماعي.



شكل رقم (1) العلاقة بين العناية المهنية واستقلالية المراجع الداخلي

5.5: مناقشة النتائج:

هدف البحث إلى دراسة وتحديد أثر الذكاء الاجتماعي كمتغير معدل للعلاقة بين الكفاءة المهنية وإستقلاليته المراجع الداخلي ، ومن أجل تحقيق هدف البحث تم اختبار فرضية البحث التي تنص على "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير الكفاءة المهنية على متغير استقلالية المراجع الداخلي" باستخدام اختبار ANOVA أظهرت إحصاءة F معنوية تؤيد قبول النموذج المستخدم في البحث إستنادًا عليها. كما أن قيمة إختبار t أظهرت أن 2 من أبعاد متغير الكفاءة المهنية (عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية) لهما علاقة ذات دلالة إحصائية وهذا متوافق مع الدراسات السابقة التي أظهرت تأثير للخبرة مع أداء المراجع (فراش، 2001)، كما تبين من النتائج أن بعد الشهادات المهنية التي تحصل عليها المراجع الداخلي ليس له تأثير على استقلاليته وهو ما يمكن أن يفسر بضعف أفراد العينة المختارة في الأهتمام بالشهادات المهنية ، كما أظهرت نتائج البحث أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير التخصص العلمي واستقلالية المراجع الداخلي في البيئة المحلية، وبالتالي فإن درجة استقلالية المراجع الداخلي في البيئة الليبية لا تتأثر بهذا المتغير، وهذه النتيجة غير متوقعة ولا تتماشى مع الأدب المحاسبي، حيث أن التخصص المالي والمحاسبي يزيد من جودة عمل المراجع الداخلي ويرتقي بالمهنة إلى المستوى المطلوب بما يضمن الاستقلالية المناسبة للأداء (كاجيجي، بيت المال 2005، & عيسى، 2008)، وهناك احتمال لتفسير عدم تأثير التخصص العلمي على الاستقلالية لكون أغلب أفراد عينة البحث لهم تخصص مطابق الأمر الذي ترتب عليه عدم وجود تأثير إحصائي على استقلالية المراجع الداخلي من تغير التخصص العلمي للمراجع.

المراجع:

إبراهيم طه عبد الوهاب، " نظرية المراجعة 2 " المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، . جامعة المنصورة، العدد الثاني، 2000 ، ص 19-38.

احمد محمد طاهر عثمان (2015). المراجعة الداخلية ودورها في ضبط الإيرادات والمصروفات بالوحدات الحكومية (أطروحة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).

أزهير محمد طه (2012). دور المراجعة الداخلية في تقويم فعالية نظم الرقابة الداخلية (أطروحة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).

الشريف، جعفر عثمان، (2005). الرقابة الداخلية وأثرها علي نطاق فحص المراجع الخارجي (أطروحة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).

الصادق محمد كوكو دقيش (2015). المراجعة الداخلية ودورها في تقويم الأداء المالي بالوحدات الحكومية (دراسة ميدانية هيئة الموانئ البحرية) (أطروحة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).

العمرى، & أيمن. (2016). دور المراجعة الداخلية في تحسين نظام الرقابة الداخلية للمخزون (رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).

المعايير الدولية المهنية لممارسة التدقيق الداخلي، جمعية المدققين الداخليين، 2010.

المنظمة الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية والحاسبة (الانتوساي) "استقلالية التدقيق الداخلي في القطاع العام، بدون سنة نشر.

بشير محمد عاشور، "تقييم دور المراجع الداخلي في الشركات الصناعية الليبية" (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد - جامعة قاربونس، 1995).

حسين عبد الحميد العطار، "نتائج احتراف المراجعة الداخلية في ظل محدداته المهنية - دراسة ميدانية في بيئة الأعمال المصرية"، (مجلة البحوث التجارية، جامعة الزقازيق، المجلد الثاني والعشرون، العدد الاول، يناير)، 2000.

خالد أمين عبد الله، "علم تدقيق الحسابات - الناحية النظرية والعلمية"، (عمان : دار وائل للنشر، 2000).

خالد عبد القادر مفتاح العريبي, " المعايير التي تحكم أداء المراجع الداخلي في مشروعات الإنتاج الحيواني " , (رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة قارونوس , 2006).

خالد علي الكاجيكي و احمد عبد الله بيت المال , " تقييم واقع وظيفة المراجعة الداخلية بالمصارف الأهلية " , (ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر الأول حول الرقابة الداخلية - الواقع والأفاق, أكاديمية الدراسات العليا طرابلس), 022005/24-22.

خالد لبيب "نحو إطار متكامل لضوابط كفاءة أداء مهنة المراجعة الداخلية في مواجهة الفساد المالي في قطاع الأعمال", مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية, كلية التجارة, جامعة الإسكندرية, العدد الأول, المجلد الأربعون, 2003

رائد موسى كيوان , " تقييم أداء المراجعة الداخلية في المنشآت الصناعية", (مجلة الدراسات والبحوث التجارية , كلية التجارة- جامعة الزقازيق, العدد الثاني), 1999.

زهران, حامد عبدالسلام (2000) علم علم النفس الاجتماعي، ط6 ، عالم الكتب ، القاهرة

زهرة توفيق سواد "مراجعة الحسابات والتدقيق", (عمان: دار الياقوت), 2009.

سعاد حسن خضر , "دراسة تحليلية لدور الهيئات المهنية العلمية في إرشاد المراجعين الخارجيين عند تقييمهم لجودة عمل المراجعة الداخلية " , (مجلة البحوث الإدارية , كلية التجارة جامعة الزقازيق ,:العدد الثالث), 1998.

سمير كامل عيسى , "العوامل المحددة لجودة وظيفة المراجعة الداخلية في تحسين جودة حوكمة الشركات - دراسة تطبيقية", (مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية - جامعة الإسكندرية, العدد الأول, يناير), 2008 .

عارف عبد الله عبدالكريم " اثر التطورات المعاصرة في بيئة المراجعة على سلوك المراجعين عند تقدير أتعاب المراجعة في جمهورية مصر العربية", (المجلة العلمية للتجارة والتمويل , كلية التجارة- جامعة طنطا: العدد الثاني), 2003.

عبد العزيز عبيد ابوبكر , " دور المراجعة الداخلية لدعم الهيكل الرقابي بالوحدات الاقتصادية - دراسة تطبيقية", (ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر الأول حول الرقابة الداخلية - الواقع والأفاق, أكاديمية الدراسات العليا طرابلس), 022005/24-22 .

عبد الملك, وآخرون "مدى كفاية معايير المراجعة الدولية رقم(10) في توفير الإرشادات اللازمة لتقييم أعمال المراجعة الداخلية", مجلة الدراسات المالية - كلية التجارة - قسم المحاسبة - العدد الأول 2006.

- عبد الوهاب نصرعلي, د.شحاته علي شحاته " الرقابة والمراجعة الداخلية الحديثة , في بيئة تكنولوجيا المعلومات وعولمة أسواق المال , جامعة الإسكندرية , وحدة التعليم المفتوح , كلية التجارة 2005 .
- فهد الفنانك " التدقيق الداخلي أداة إدارية فعالة " , (المجلة العربية الإدارية , المنظمة العربية للعلوم الإدارية : العدد الأول), 1982.
- كلثوم خيزار, (2016). دور المراجعة الداخلية في تفعيل حوكمة الشركات (رسالة ماجستير , جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).
- مبارك إسحاق محمد. (2006). دور المراجعة الادارية في رفع الكفاءة الانتاجية لمشروعات القطاع العام (أطروحة دكتوراه, جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).
- محمد سامي محمد و راغب قنديل راضي, " اثر المدخل على فاعلية وظيفة المراجعة الداخلية في ظل نظريات التنظيم الحديث", (رسالة دكتوراه غير منشورة , كلية التجارة جامعة الإسكندرية), 1987 .
- مسعود عبد الحفيظ البدري " المعايير التي تحكم أداء المراجعة الداخلية في شركات الصناعية بمدينة بنغازي" (ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر الأول حول الرقابة الداخلية - الواقع والأفاق, أكاديمية الدراسات العليا طرابلس), 22-24/022005/.
- مصطفى افتوحة و سامح الماقوري , " نموذج استرشادي مقترح لتقرير المراجعة الداخلية " , (ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر الأول حول الرقابة الداخلية - الواقع والأفاق, أكاديمية الدراسات العليا طرابلس), 22-24/022005/ .
- منيس. (2016). دور إدارة المراجعة الداخلية في ترشيد القرارات الإدارية بالمديرية العامة للجوازات (أطروحة دكتوراه, جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).
- نادر شعبان إبراهيم السواح "المراجعة الداخلية في ظل التشغيل الالكتروني", (الإبراهيمية : الدار الجامعية), 2006.