



JOURNAL OF TECHNIQUES

Journal homepage: <http://journal.mtu.edu.iq>



RESEARCH ARTICLE - MANAGEMENT

The Extent to Which Internal Audit Units Adhere to International Standards for Internal Auditing Regarding Skill, Necessary Professional Care, And Continuing Professional Development 1200

Abbas Esayed Olewi^{1*}, Samed Abd Alameer Saeed², Yusra Hussein Hasan AL-karawi³

¹Middle Technical University, Baghdad, Iraq

²Technical Institute / Balad, Middle Technical University, Baghdad, Iraq

³Faculty of Humanities and Law, Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan), Isfahan, Iran

* Corresponding author E-mail: abbas_esayed@yahoo.com

Article Info.	Abstract
<p><i>Article history:</i></p> <p>Received 30 December 2023</p> <p>Accepted 15 March 2024</p> <p>Publishing 15 March 2024</p>	<p>The research aims to develop the performance of internal auditors by knowing the extent of their commitment to International standards for internal auditing. This is done by showing the extent of their commitment to these standards, and demonstrating the impact that adherence to these standards has in terms of credibility and transparency on the financial statements and reports provided by economic units to users, whether internal or external. In order to achieve this goal, the research was applied to one of the government departments that implements the government accounting system and has independent auditing units. This was done by distributing a questionnaire to the workers in that unit, and the analysis was conducted using the SPSS system; the research found that there is a significant correlation between internal auditing and the dimension of skill and necessary professional care and that there is no correlation between internal auditing and the dimension of continuing professional development, as well as the existence of a significant relationship of influence between the dimension of skill and necessary professional care and internal audit and the absence of a significant relationship with the dimension of professional development. Continuing, the research recommends the need to increase attention to the internal auditor by doing more to develop employees in internal audit units.</p>

This is an open-access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Publisher: Middle Technical University

Keywords: Internal Audit; International Standards for Internal Auditing.

مدى التزام وحدات التدقيق الداخلي بالمعايير الدولية للتدقيق الداخلي الخاص بالمهارة والعناية المهنية اللازمة والتطوير المهني المستمر 1200

عباس اسعيد عليوي^{1*}، صامد عبدالامير سعيد²، يسرى حسين حسن³

¹ الجامعة التقنية الوسطى – بغداد – العراق

² المعهد التقني – بلد، الجامعة التقنية الوسطى – بغداد – العراق

³ كلية العلوم الإنسانية والقانون، جامعة أصفهان الإسلامية آزاد (خراسكان)، أصفهان، إيران

* البريد الإلكتروني: abbas_esayed@yahoo.com

معلومات المقالة	الخلاصة
تاريخ الاستلام 30 كانون الأول 2023	يهدف البحث إلى تطوير أداء المدققين الداخليين وذلك من خلال معرفة مدى التزامهم بالمعايير الدولية للتدقيق الداخلي ويكون ذلك عن طريق بيان مدى التزامهم بهذه المعايير، وبيان الأثر الذي يتركه الالتزام بهذه المعايير من المصداقية والشفافية على القوائم والتقارير المالية التي تقدمها الوحدات الاقتصادية للمستخدمين سواء الداخليين أو الخارجيين، ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم تطبيق البحث على إحدى الدوائر الحكومية المطبقة للنظام المحاسبي الحكومي والتي لها وحدات تدقيق مستقلة وتم ذلك عن طريق توزيع استمارة استبيان على العاملين في وحدات التدقيق الداخلي في رئاسة الجامعة التقنية الوسطى تشكيلاتها وجرى التحليل بالاعتماد على نظام spss، توصل البحث إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين التدقيق الداخلي وبعد المهارة والعناية المهنية اللازمة وعدم وجود علاقة ارتباط بين التدقيق الداخلي وبعد التطور المهني المستمر، وكذلك وجود علاقة تأثير معنوية بين بعد المهارة والعناية المهنية اللازمة والتدقيق الداخلي وعدم وجود علاقة ذات تأثير معنوي مع بعد التطور المهني المستمر، ويوصي البحث إلى ضرورة زيادة الاهتمام بالمدقق الداخلي من خلال بذل المزيد من أجل تطوير العاملين في وحدات التدقيق الداخلي.
تاريخ القبول 15 آذار 2024	
تاريخ النشر 15 آذار 2024	

الكلمات المفتاحية: التدقيق الداخلي؛ المعايير الدولية للتدقيق الداخلي.

1. المقدمة

يعد التدقيق الداخلي من الركائز المهمة في عمل الوحدات الاقتصادية، حيث يلعب دوراً مهماً في الحصول على أداء وظيفي متميز من خلال قيامه بفحص الأنشطة المختلفة للوحدات الاقتصادية، متمثلاً في تقديمه خدمات تساعد الإدارة في الالتزام في تنفيذ مسؤولياتها وتزويد المستخدمين والمستفيدين من البيانات والمعلومات الضرورية هذا من حيث المفهوم التقليدي للتدقيق الداخلي، أما حديثاً فقد أصبح التدقيق الداخلي يفضي بتقديم الخدمات سواء كانت استشارية أو تأكيدية داخل الوحدة الاقتصادية أو خارجها مما يساعدها في تحسين عملها من خلال ما يقوم به التدقيق الداخلي من النصيحة والمشورة للإدارة ومع التطور الذي شهده العالم وظهور العديد من المنظمات المهنية ومنها معهد المدققين الداخليين (IIA) وصدر المعايير الدولية الدلية للتدقيق الداخلي لممارسة المهنة الخاصة بالتدقيق الداخلي حيث نظم من خلالها عمل التدقيق الداخلي في ممارسة هذه المهنة في جميع المؤسسات ولكي يتمكن المدقق الداخلي من ممارسة عمله المهني دون أي مشاكل أو معوقات تحول دون تمكنه من أداء واجبه بمهنية وحياد وتعنتي هذه المنظمات العالمية والمحلية على اختلاف أنواعها على حماية المدقق الداخلي وتنظيم عمله.

2. منهجية البحث

2.1. مشكلة البحث

تعد الأنشطة التي تقوم بها الوحدات الاقتصادية الحكومية هي الركيزة الأساسية لتنفيذ البرامج الحكومية، ولما تقوم به وحدات التدقيق الداخلي من تقديم التقارير الدورية للجهات العليا في مدى تطبيق البرامج الحكومية، وان التزام المدقق الداخلي بالمعايير الدولية للتدقيق الداخلي يساهم في تحسين وكفاءة المدققين الداخليين ويعمل على زيادة الثقة في التقارير الصادرة من الوحدة الاقتصادية، لذا فإن مشكلة البحث تتركز على بيان مدى التزام وحدات التدقيق الداخلي بالمعايير الدولية للتدقيق الداخلي على وجه الخصوص المعايير الخاصة بالمهارة والعناية المهنية اللازمة، يكون العديد من العاملين في وحدات التدقيق الداخلي ليس لديهم الفهم الإدراك الكافي بهذه المعايير.

2.2. أهمية البحث

تكم أهمية البحث في:-

- توضيح مدى التزام المدقق الداخلي بالمعايير الدولية للتدقيق الداخلي.
- بيان الدور الذي يمكن أن يلعبه المدقق الداخلي في مصداقية البيانات والتقارير المالية التي تصدرها الوحدات الاقتصادية.
- تسليط الضوء على المدقق الداخلي من أجل زيادة اهتمام من قبل الإدارة العليا بهذه الشريحة من العاملين لديها.

2.3. أهداف البحث

يهدف البحث إلى تحقيق الآتي:-

- تحسين أداء المدقق الداخلي من خلال الالتزام بالمعايير الدولية للتدقيق الداخلي.
- تذليل الصعاب التي تحول دون تطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي.
- اضفاء المصداقية والشفافية على التقارير والبيانات الصادرة من الوحدة الاقتصادية من خلال الالتزام بالمعايير الدولية للتدقيق الداخلي.

2.4. فرضية البحث

2.4.1. الفرضية الرئيسية الأولى

(توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الداخلي وبين التدقيق الدولي) وتنبثق منها ثلاث فرضيات ثانوية على النحو الآتي :

- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الداخلي وبعد المهارة.
- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الداخلي وبعد العناية المهنية اللازمة.
- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الداخلي وبعد التطور المهني المستمر.

2.4.2. الفرضية الرئيسية الثانية

(توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الداخلي وبين المعايير الدولية للتدقيق الداخلي) وتنبثق منها ثلاث فرضيات ثانوية على النحو الآتي:

- توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الداخلي وبعد المهارة.
- توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الداخلي وبعد العناية المهنية اللازمة.
- توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الداخلي وبعد التطور المهني المستمر.

2.5. مجتمع وعينة البحث

2.5.1. مجتمع البحث

يتكون مجمع البحث من الكليات والمعاهد التي تتكون منها الجامعة التقنية الوسطى بالإضافة إلى رئاسة الجامعة هي مجموعة الكليات (الكلية التقنية الهندسية – بغداد، الكلية التقنية الصحية الطبية – بغداد، الكلية التقنية الإدارية – بغداد، الكلية التقنية الهندسية الكهربائية، كلية الفنون التطبيقية) والمعاهد (معهد الإدارة / الرصافة، معهد الإدارة التقني، معهد الفنون التطبيقية، معهد تكنولوجيا- بغداد، المعهد التقني / كوت، المعهد التقني – الصويرة، المعهد التقني / بلد، المعهد التقني / بعقوبة، المعهد الطبي التقني – المنصور، المعهد الطبي التقني – بغداد، معهد اعداد المدربين التقنيين، المعهد التقني - الانبار) التي تأسست عام 2014 .

2.5.2. عينة البحث

تم توزيع استمارة الاستبيان على الموظفين العاملين في قسم الرقابة والتدقيق الداخلي في رئاسة الجامعة بالإضافة إلى الموظفين العاملين في شعب التدقيق الداخلي في الكليات والمعاهد وعددهم 40 موظف، أن عدد الاستمارات نوعاً ما قليل وحقيقي كونه شمل جميع الموظفين العاملين في وحدات التدقيق الداخلي.

3. عرض التدقيق الداخلي وفق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي

3.1. التدقيق الداخلي

3.1.1. تعريف التدقيق الداخلي

عرف التدقيق الداخلي من قبل معهد المدققين الداخليين الأمريكية (IIA) على انه " هو من الأنشطة التأكيدية والاستشارية اوجد من اجل اضافة قيمة للمنشأة والعمل على تحسين عملياتها , ويعمل على مساعدة الوحدة الاقتصادية في تحقيق اهدافها ويضع مناهج منظمة وصارمة من اجل تقييم وتحسين عمل ادارة المخاطر والرقابة " [1] كما عرف حسب المعيار الدولي رقم 610 على انه " يعمل على توفير الأنشطة داخل الوحدة الاقتصادية ويقدم خدمة لها من خلال الوظائف التي يقدمها لها من عمليات الفحص والتقييم ومراقبة مدى كفاءة وفعالية نظام الرقابة

الداخلية" [2] كما عرف على انه " نشاط داخل الوحدة الاقتصادية مستقل يعمل على تقويم عملها من اجل حمايتها , ويهدف إلى تقييم وفحص كافة فعاليات نظام الرقابة الداخلية التي تعمل داخل الوحدة الاقتصادية " [3]. وعرف كذلك " هو جزء مهم في الوحدة الاقتصادية يعمل للمحافظة على حقوق المساهمين ويوفر الثقة لدى المستثمرين من خلال ممارسة دوره في المحافظة على نظام الرقابة الداخلية والعمل الدائم على تقييم وتحسين نظام العمل" [4].

3.1.2.1. انواع التدقيق الداخلي

3.1.2.1.1. التدقيق الداخلي المالي

هو عملية فحص منتظم للسجلات القائم المالية وجميع الامور المتعلقة بها لتحديد مدى التزام الوحدة الاقتصادية بالمبادئ المحاسبية التعارف عليها السياسات الادارية , بمعنى اخر يمكن صف التدقيق المالي هو الاساس التقليدي للتدقيق الداخلي والغاية الاساسية لهذه العليات من التدقيق هو اعطاء البيانات المالية صحتها الحقيقية الموضوعية لعكس الوضع الحقيقي للوحدة الاقتصادية ويقسم هذا النوع إلى قسمين هما:

- قبل الصرف: حيث يقو بهذا العمل من قبل موظف العمل موظف من قسم الرقابة والتدقيق الداخلي يتابع سير العملية وتنفيذها من اجل التأكد من صحة وسلامة الاجراءات اكمال المستندات المطلوبة من اجل الوصول إلى اخذ الموافقات الاصولية من الادارة العليا.
- بعد الصرف: يتم هذا النوع بعد اكمال العمليات المالية وفي بعض الاحيان يكن على شكل عينات , وذلك من اجل التأكد من أن العمل يسير فق الخطط الموضوعية ومطابقة للقوانين والتعليمات والسياسات المرسومة من قبل الإدارة [5].

3.1.2.2. التدقيق الداخلي التشغيلي

اي فحص شامل للوحدة الاقتصادية لغرض تقييم نظام الرقابة الداخلية ومقارنة الاهداف التي وضعتها الادارة , وان الهدف من هذا النوع هو تحديد فاعلية وكفاءة النظم للوحدة الاقتصادية , حيث تبين الفاعلية كيفية تحقيق الوحدة الاقتصادية لأهدافها , وتعمل الكفاءة على قياس كيفية استخدام الوحدة الاقتصادية لمواردها بشكل يسمح او يواكب تحقيق الاهداف , وبناء عليه يقوم المدقق الداخلي بمراقبة وفحص جميع الاقسام والفروع [6].

3.1.2.3. التدقيق لأغراض خاصة: هو التدقيق الذي يقو به المدقق من اجل عمليات خاصة تكلفه بها الادارة العليا يختلف هذا النوع عن النوعين السابقين من كونه تدقيق مفاجئ وغير موضوع ضمن خطط عمليات التدقيق المعدة مسبقا وينم اللجوء إلى هذا النوع لغرض اكتشاف حالات غش او فساد [7].

3.1.3. اهداف التدقيق الداخلي

يهدف التدقيق الداخلي إلى زيادة قيمة الوحدة الاقتصادية وتحسين عملياتها , كما يهدف إلى تحسين ادارة المخاطر وتقييم فعاليتها , كذلك من اهدافه التأكد على سلامة البيانات ودقة المعلومات المحاسبية التي تتضمنها التقارير المالية التي تساعد في اتخاذ القرار , كما ويهدف ايضاً إلى الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية المتاحة , ويهدف إلى تقويم الاهداف الموضوعية مسبقاً من قبل الادارة , واخيراً يهدف إلى حماية موجودات الوحدة الاقتصادية من الاختلاس والتلاعب [8]. كما وحد معهد المدققين الداخليين الأمريكي (IIA) اهداف التدقيق الداخلي كما يلي:-

- توضيح المبادئ الاساسية الواجب الالتزام بها لممارسة مهنة التدقيق الداخلي.
- بيان الاطار الذي يساعد في الاداء وتعزيز القيمة المضافة التي تساعد انظمة التدقيق الداخلي على تحقيقها.
- بيان الاسس التي تساعد على تقييم اداء وعمل التدقيق الداخلي.
- تحسين جودة العليات التشغيلية والتنظيمية [9].

3.1.4. اهمية التدقيق الداخلي

أن للتدقيق الداخلي أهمية كبيرة في عمل الوحدة الاقتصادية , وهذا يبدو واضح من خلال مساعده في منع العديد من المخالفات والانحرافات في الاهداف التي وضعتها الوحدة الاقتصادية والمساعدة على منع وقوعها وهناك العديد من العوامل التي تساعد على زيادة الاهتمام بالتدقيق الداخلي منها:

- اتساع حجم الشركات والانتشار الجغرافي في مختلف المناطق والبلدان , وهذا بدوره ادى إلى حدوث تباعد بين الادارة العليا والعاملين.
- التوجه نحو الشركات المساهمة وهذا ادى إلى حاجة مجلس الادارة والمساهمين إلى معلومات واضحة وعادلة عن البيانات المالية المفصّل عنها في القوائم المالية.
- قيام الادارة بتفويض الصلاحيات والسلطات ومسؤولياتها بسبب الاستقلال التنظيمي للادارة ضمن الهيكل التنظيمي للوحدات الاقتصادية , مما دفع الادارة إلى الاهتمام بالتدقيق الداخلي من اجل التأكد من سلامة استعمال المسؤولية من قبل الجهات المخولة.
- الحاجة من قبل الاطراف الخارجية للمعلومات الصادرة من قبل الوحدات الاقتصادية للاطمئنان من سلامتها [6].

3.1.5. فاعلية التدقيق الداخلي

أن فاعلية التدقيق الداخلي ضرورية لانها تساعد الوحدة الاقتصادية على تحقيق التكامل في عملها وتنظيمه , كما أن فاعلية التدقيق الداخلي تساعد في التأكد من سلامتها وتحسين النتائج المرجوة منها إذا ما سافرت عن تناسق بين الاهداف المحددة والنتيجة من عمل التدقيق الداخلي , لذلك عرفت فاعلية التدقيق الداخلي من قبل (IIA) على انها " الدرجة التي تكون عندها قد حققت الاهداف المحددة من الادارية " لذلك فان فاعلية التدقيق الداخلي تعتمد وبشكل كبير على نظام الرقابة الداخلية الموجودة في الوحدة الاقتصادية كون هذا النظام يساعد على تحقيق الاهداف المنشودة [10].

3.1.6. صفات التدقيق الداخلي

أن المدقق الداخلي يتمتع بصفات معينة حددها المعهد الأمريكي للمدققين الداخليين وهي:

3.1.6.1. النزاهة

يجب أن يتحلّى المدقق الداخلي بالنزاهة في اداء وظيفته لكي يمكن الاعتماد على نتائج الاعمال التي يقوم بتدقيقها وتندرج ضمن هذه الصفة مجموعة من الصفات الفرعية (الامانة , الموضوعية , الاجتهاد , الالتزام بالقانون , الالتزام بالمهنية , المساهمة في تحقيق اهداف الوحدة الاقتصادية).

3.1.6.2. الكفاءة

أن تمتع المدقق الداخلي بالخبرة والمهارة يجعل الخدمات التي يقدمها ذات ثقة ولكي يكون لهذه الصفة دور في اداء عمل المدقق الداخلي ويجب أن تتميز بالاتي:

- يجب على المدقق الداخلي تقديم الخدمات التي يكون على دراية ومعرفة كافية وامتلاكه المهارة الكافية لادائها.
- يجب على المدقق الداخلي الالتزام بالمعايير الدولية للتدقيق الداخلي.
- يجب على المدقق الداخلي العمل الدائم في تحسين مهاراته.

3.1.6.3. الموضوعية

على المدقق الداخلي التحلى بالموضوعية في جمع الادلة وان تكون عملية ايصال المعلومات والتقارير إلى الجهات المستفيدة بكل موضوعية وان لا يكون لاي شخص تأثير عليه في اداء رايه المهني في الاعمال الموكلة اليه.

يجب على المدقق المتمتع بالسرية في العمل وان لا يقدم اي معلومات عن الوحدة الاقتصادية التي يعمل بها إلى اي جهة خارجية الا بموافقة ادارة الوحدة الاقتصادية او بموجب امر قانوني وهذا بدوره يحتم على المدقق الحذر من التعامل مع المعلومات التي بحوزته اثناء تأدية واجبه [3].

3.1.7. الصفات الرئيسية والضرورية المناسبة لمنصب مسؤول التدقيق الداخلي

- القدرة على التمكين من خلال تفويض الصلاحيات لتحفيز والهام المدققين الداخليين لانجاز اعمالهم على الشكل الأمثل .
- القدرة على تطوير وتأهيل مسؤولين جدد قادرين على تحقيق الاهداف المستقبلية للوحدة الاقتصادية.
- القدرة على التواصل والتعاون مع الإدارة العليا من أجل تحقيق الاهداف الاستراتيجية للوحدة الاقتصادية وتقديمه التطمينات حول مدى قدرة الوحدة الاقتصادية على تحقيق اهدافها.
- القدرة على ادارة المخاطر والبراعة في التعامل معها من خلال اعداد خطط مبنية على المخاطر.
- القدرة على التواصل الفاعل مع اصحاب المصلحة وقادة العمل والقدرة على بناء علاقات ايجابية مع الادارة العليا [11].

3.2. المعايير الدولية للتدقيق الداخلي

صدر من معهد المدققين الداخليين الامريكانيين (IIA) سنة 1978 المعايير الدولية للتدقيق الداخلي وتم تعديلها عام 1993 وشرع العمل بهذه المعايير عام 2004 بعد التعديل الذي حصل عليها عام 2003 وتظم هذه المعايير مجموعتين رئيس هما:-

- معايير الخصائص: حيث تم في هذه المجموعة تناول صفات وخصائص الافراد والوحدة الاقتصادية التي تؤدي أنشطة التدقيق الداخلي.
- معايير الاداء: حيث تتضمن او تصف أنشطة التدقيق الداخلي , كما تظم مجموعة المعايير التي من خلالها يتم قياس اداء أنشطة التدقيق الداخلي [2].

عرفت معايير التدقيق الداخلي الدولية بأنها " مجموعة المتطلبات الالزامية التي تستند إلى مبادئ وتفسيرات " وان معايير الخصائص والاداء تطبق على جميع الخدمات التي يقدمها التدقيق الداخلي [12] , لاحظ الجدول (1).

جدول (1) معايير الخصائص والاداء للمعايير الدولية للتدقيق الداخلي

معايير السمات	المجموعة الأولى
الفرض والسلطة والمسؤولية	1000
الاستقلال والموضوعية	1100
الكفاءة والعناية المهنية اللازمة	1200
تأكيد الجودة وبرامج التحسين	1300
معايير السمات	المجموعة الثانية
ادارة أنشطة التدقيق الداخلي	2000
طبيعة العمل	2100
تخطيط المهمة	2200
اداء المهمة	2300
توصيل النتائج	2400

3.3. اعتبارات وضع المعايير الدولية للتدقيق الداخلي

هناك مجموعة من الاعتبارات وضعت من قبل لجنة اصدار المعايير الدولية للتدقيق الداخلي منها :-

- خاصية المرونة حيث اعطت اللجنة صفة المرونة من اجل ابعاد سيطرة تلك المعايير على المعايير المحلية المنظمة للدول في تدقيق القوائم المالية , حيث لم يكن على الدول الالتزام بها اجباريا بل كانت اختيارية.
- اختلاف المعلومات المالية المدققة من حيث الشكل والمضمون من دولة لاخرى لاختلاف الممارسات المهنية المعمول بها في كل دولة.
- يجب الرجوع إلى اتحاد المحاسبين الدوليين عند وجود اي تعارض او مشكلة في الانظمة المحلية لكل دولة.
- كما أن اللجنة اجازت استخدام هذه المعايير على الخدمات الاخرى التي يقدمها المدققون في كونها مناسبة للعمل.
- أن اصدار اي معيار يجب أن يحصل على موافقة ما لا يقل عن ثلاثة ارباع اعضاء اللجنة [13].

3.4. معايير المهارة والعناية المهنية اللازمة

عند انجاز مهام التدقيق الداخلي على المدقق انجاز هذه المهام والاخذ بنظر الاعتبار العناية المهنية اللازمة لانجاز هذه الاعمال ولتوضيح هذا المعيار نأخذ كلا على حدة:

3.4.1. المهارة

على المدقق الداخلي أن يتمتع بالمعرفة والمهارة والكفاءة التي تمكنه من تنفيذ المسؤولية الملقاة على عاتقه وبصورة فردية , كما يجب أن يتمتع نشاط التدقيق الداخلي ككل بهذه الصفة من اجل تنفيذ المهام لانجاز المسؤوليات.

3.4.2. العناية المهنية اللازمة

يجب على المدقق الداخلي أن يبذل مجهود كبير من اجل الوصول للعناية المهنية والالتزام بالمسؤوليات المناطة بهم , كما يجب أن يتمتع بدرجة معقولة من التبصر والاعتدال وهذا لا يعني انه على المدقق أن لا يقع في الخطأ كونه ليس معصوم من ارتكاب الاخطاء.

3.4.3. التطوير المهني المستمر

يجب على المدقق الداخلي أن يستمر في تطوير مهاراته ومعارفه عن طريق الدخول في الدورات التدريبية بصورة مستمرة واخذ الشهادات المهنية التي تساعد على زيادة المعرفة العلمية والعملية من اجل مواكبة التطور المستمر في حقل العمل [14].

4. عرض وتحليل نتائج البحث

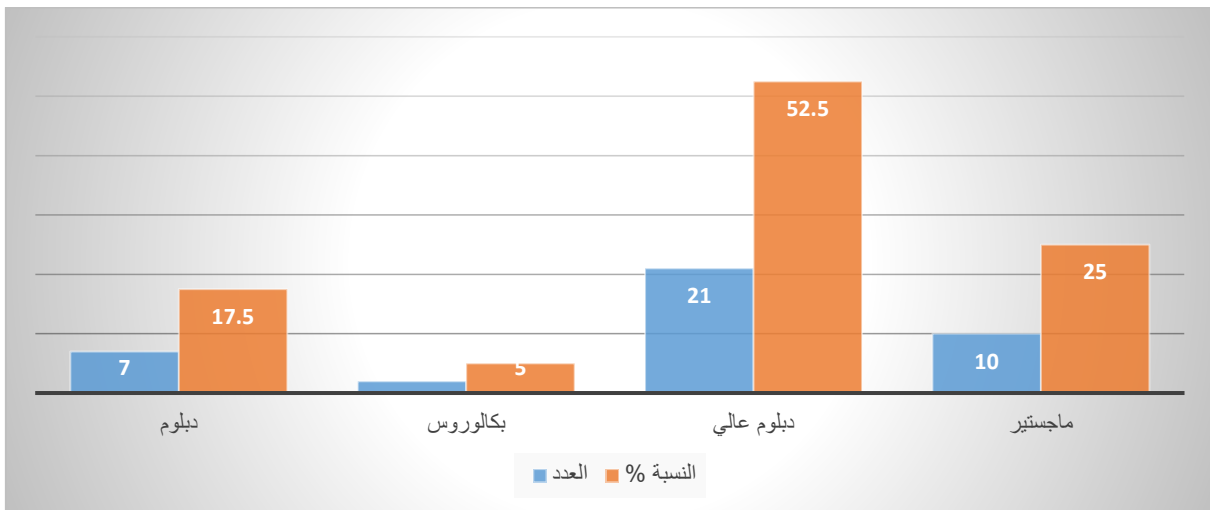
4.1. وصف بيانات العينة

يشير الجدول (2) والشكل (1) الى النتائج الالتيه : لقد حصلت الموارد البشرية من ذوي المؤهل العلمي حملة شهادة الدبلوم العالي للعينة على المرتبة الأولى اذ بلغ عددهم (21) ومثلت نسبتهم (52.5%) ، من المجموع الكلي ، يليها شهادة الماجستير بـ (25%) ، والدبلوم بنسبة (17.5%) ، اما ادنى نسبة فكانت لحملة شهادة البكالوريوس بنسبة (5%).

توضح هذه النسب المشار إليها ان عينة البحث لها القدرة والكفاءة العالية في فهم فقرات الاستبانة مما يعكس إيجابا على النتائج النهائية للبحث .

جدول (2) المؤهل العلمي للمبحوثين

النسبة %	العدد	المؤهل العلمي
17.5	7	دبلوم
5	2	بكالوريوس
52.5	21	دبلوم عالي
25	10	ماجستير
100	40	المجموع

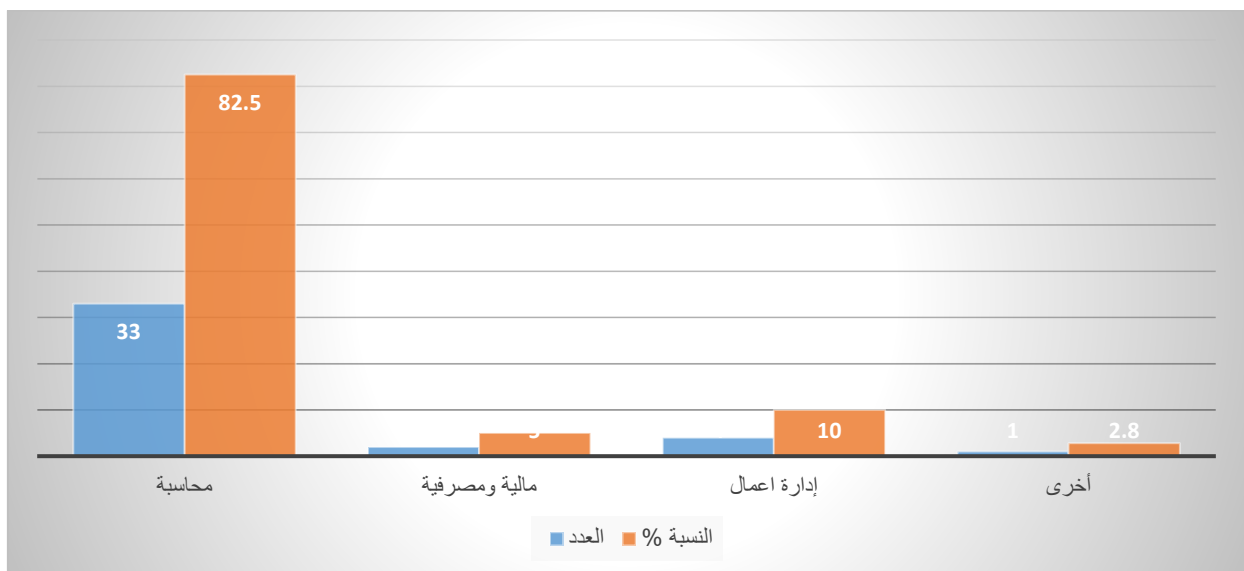


شكل (1) يوضح النسبة والمجموع للمؤهل العلمي للمبحوثين

الجدول (3) والشكل (2) احتل اختصاص المحاسبة اعلى نسبة حيث بلغ (82.5 %) يليه اختصاص إدارة اعمال بنسبة (10 %) ، ثم اختصاص المالية والمصرفية فقد بلغت نسبته (5 %) اما النسبة الادنى فكانت للاختصاصات الاخرى بـ (5 %) ، نلاحظ خلال هذه النتائج ان نسبة تخصص المحاسبة وإدارة الأعمال تمثل (92.5 %) ، مما يعكس على نتائج البحث كونهم من ذوي الاختصاص.

جدول (3) التخصص العلمي للمبحوثين

النسبة %	العدد	التخصص العلمي
82.5	33	محاسبة
5.00	2	مالية ومصرفية
10.00	4	إدارة أعمال
2.5	1	اخرى
100.00	40	المجموع

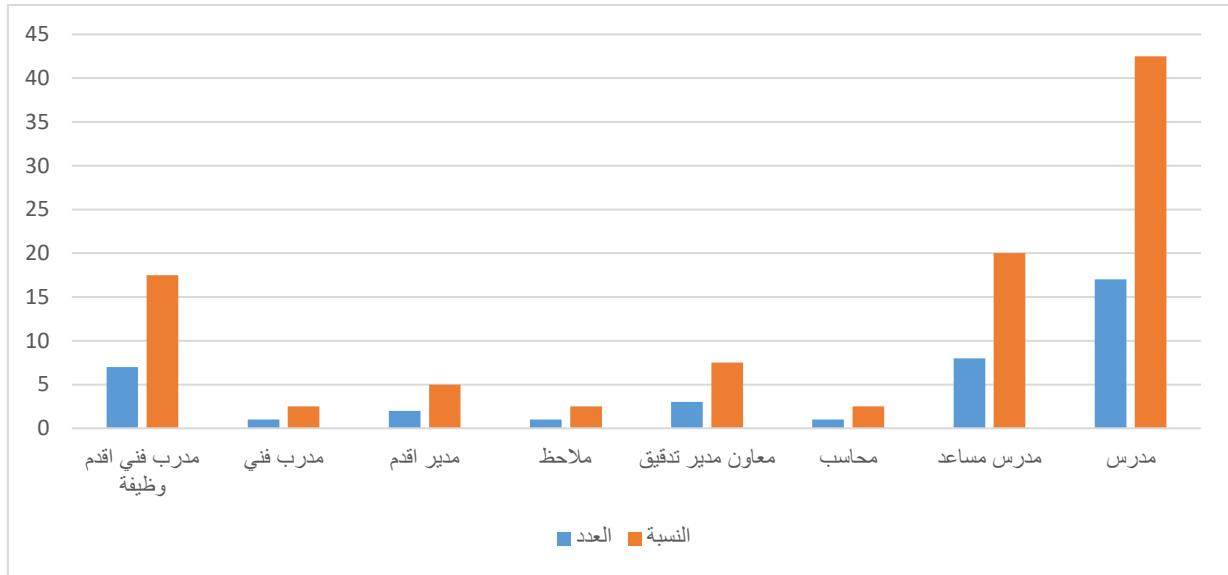


شكل (2) يوضح النسبة والمجموع للتخصص العلمي للمبحوثين

يتضح من الجدول (4) والشكل (3) ان وظيفة مدرس حصلت على النسبة الاكبر وهي (42.5 %) واصغر نسبة كانت لوظيفة (مدرب فني ، ملاحظ ، محاسب) بنسبة (2.5 %) ، اما بالنسبة لوظيفة مدرس مساعد جاءت بالمرتبة الثانية بنسبة (20 %) ، ثم تليها وظيفة مدرب فني اقدم بـ (17.5 %) ، واحتلت وظيفة معاون مدير تدقيق ومدير اقدم كانت نسبتهما متقاربة حيث بلغتا (7.5% و 5 %) على التوالي.

جدول (4) العنوان الوظيفي للمبحوثين

النسبة %	العدد	العنوان الوظيفي
17.5	7	مدرب فني اقدم وظيفة
2.5	1	مدرب فني
5	2	مدير اقدم
2.5	1	ملاحظ
7.5	3	معاون مدير تدقيق
2.5	1	محاسب
20	8	مدرس مساعد
42.5	17	مدرس
100	40	المجموع

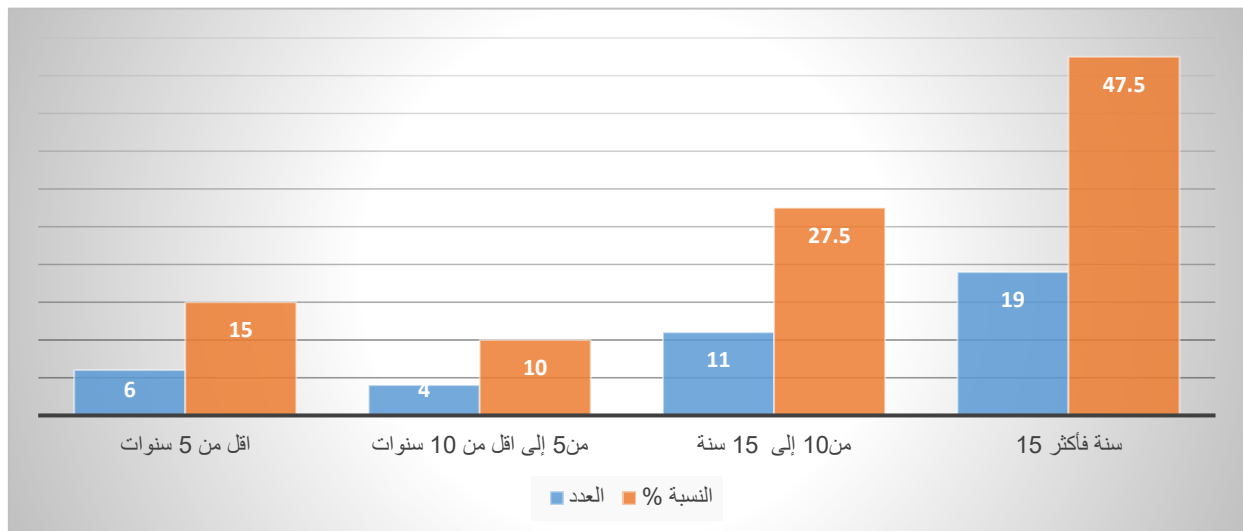


شكل (3) يوضح النسبة والمجموع للعنوان الوظيفي للمبحوثين

خلال الجدول (5) والشكل (4) يتبين لنا ان نسبة (47.5 %) من افراد العينة تبلغ عدد سنوات خدمتهم (15 سنة فأكثر)، وهي تمثل اعلى نسبة وهذا يشير الى ان الموظفين الاقدم خدمة وظيفية يمثلون النسبة الاعلى ، تليها نسبة الافراد الذين سنوات خدمتهم تتراوح (من 10 إلى 15 سنة) حيث بلغت (27.5 %) اما الافراد الذين تقل خدمتهم الوظيفية عن 5 سنوات بنسبة (15 %) ، ومن ثم سنوات خدمتهم من (5 - 10) سنة فقد بلغت (10 %).

جدول (5) سنوات الخبرة في العمل الحالي للمبحوثين

النسبة %	العدد	سنوات الخبرة في العمل الحالي
15	6	اقل من 5 سنوات
10	4	من 5 إلى اقل من 10 سنوات
27.5	11	من 10 إلى 15 سنة
47.5	19	سنة فأكثر 15
100	40	المجموع



شكل (4) يوضح النسبة والمجموع لسنوات الخبرة في العمل الحالي للمبحوثين

يبين جدول (6) ان قيمة الوسط الحسابي الموزون للمتغير المستقل (التدقيق الداخلي) بلغت (4.22) وهي اكبر من قيمة المتوسط الفرضي (3) وجاءت قيمة الوسط الحسابي الموزون لهذا المتغير المستقل ضمن الفئة ما بين (3.93 الى اقل من 4.45) في مصفوفة قوة استجابة افراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات التدقيق الداخلي اتجهت نحو الاتفاق ومستوى استجابة مرتفع وبتحرف معياري سجل (0.262)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات التدقيق الداخلي وشكلت الأهمية النسبية بـ (84.3%) بما يوضح اتفاق اكثر لأفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (6) وصف لفقرات التدقيق الداخلي

ت	التدقيق الداخلي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	يساعد التدقيق الداخلي على اعطاء راي تأكيدي واستشاري للإدارة العليا	18	21			1	4.38	0.740	87.60
2	تعمل الإدارة العليا على مساعدة المدقق الداخلي في الحصول على الشهادات والدخول في الدورات التدريبية التي تساعده في تطوير مستواه العلمي والعملية.	7	25	7		1	3.93	0.764	78.60
3	يعزز التدقيق الداخلي الذي يتمتع بالمهنية على زيادة قيمة المنشأة من خلال مراقبة وتحسين الاداء.	16	22	1		1	4.30	0.758	86.00
4	يعمل التدقيق الداخلي المنشأة على الاستخدام الأمثل لموارد الاقتصادية المتاحة.	9	26	4		1	4.05	0.749	81.00
5	يجب أن يتمتع التدقيق الداخلي بالاستقلالية المطلوبة التي تساعده على اداء واجباته على اتم وجه.	21	18			1	4.45	0.749	89.00
6	يساهم التدقيق الداخلي بتوفير بيانات تمتاز بالموثوقية لتلبية احتياجات الاطراف الداخلية والخارجية.	14	21	4		1	4.18	0.813	83.60
	الإجمالي						4.22	0.262	84.3 %

يبين جدول (7) ان قيمة الوسط الحسابي الموزون لفقرات بعد المهارة لمتغير معيار التدقيق الدولي بلغت (4.07) وهي اكبر من قيمة المتوسط الفرضي (3) وجاءت قيمة الوسط الحسابي الموزون لهذا المتغير ضمن الفئة ما بين (3.75 الى اقل من 4.33) في مصفوفة قوة استجابة افراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات بعد المهارة اتجهت نحو الاتفاق ومستوى استجابة مرتفع وبتحرف معياري سجل (0.044)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات بعد المهارة وشكلت الأهمية النسبية بـ (81.3%) بما يوضح اتفاق اكثر لأفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (7) وصف لفقرات بعد المهارة لمعيار التدقيق الدولي

ت	المهارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	يساعد امتلاك اعضاء التدقيق الداخلي للمهارة من انجاز العمل بسرعة ودقة عالية.	14	24	1		1	4.25	0.742	85.00
2	أن امتلاك المدقق الداخلي للمهارة تساعده على تكوين المعرفة التي تساعده في تنفيذ المسؤوليات المناطة به بحرفية عالية.	14	23	2		1	4.23	0.768	84.60
3	تقوم ادارة المنشأة بالحرص من اجل رفع مهارة المدقق الداخلي من خلال ادخالهم في الدورات التدريبية بصورة مستمرة.	7	20	12		1	3.80	0.823	76.00
4	تحرص ادارة المنشأة على اختيار اعضاء التدقيق الداخلي الذين يتمتعون بالمهارة والكفاءة العالية المطلوبة للعمل في مجال التدقيق الداخلي.	12	19	8		1	4.03	0.862	80.60
5	تقوم ادارة المنشأة على حث العاملين من اجل الحصول على الشهادة المهنية المفيدة في حقل العمل.	4	25	9	1		3.75	0.776	75.00
6	تساعد مهارة المدقق الداخلي في منع الوقوع في المخاطر وخصوصا تلك المتعلقة بالاحتيال والعمل على منع او تجنب وقوع الخطر.	17	21	1		1	4.33	0.764	86.60
	الإجمالي						4.07	0.044	81.3 %

يبين جدول (8) ان قيمة الوسط الحسابي الموزون لفقرات بعد العناية المهنية اللازمة لمتغير معيار التدقيق الدولي بلغت (4.25) وهي اكبر من قيمة المتوسط الفرضي (3) وجاءت قيمة الوسط الحسابي الموزون لهذا المتغير ضمن الفئة ما بين (3.98 الى اقل من 4.40) في مصفوفة قوة استجابة افراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات بعد العناية المهنية اللازمة اتجهت نحو الاتفاق ومستوى استجابة مرتفع وبتحرف معياري سجل (0.066)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات بعد العناية المهنية اللازمة وشكلت الأهمية النسبية بـ (84.9%) بما يوضح اتفاق اكثر لأفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (8) وصف لفقرات بعد العناية المهنية اللازمة لمعيار التدقيق الدولي

ت	العناية المهنية اللازمة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	يجب على المدقق الداخلي أن يتحلى بمستوى عالي من التبصر والافتداف في اداء واجبات التدقيق.	17	22	1			4.40	0.545	88.00
2	يجب على المدقق الداخلي بذل المزيد من العناية المهنية اللازمة من اجل تحقيق اهداف المنشأة والمهام المناطة به.	16	24				4.40	0.496	88.00
3	يجب على المدقق الداخلي بذل المزيد من العناية المهنية اللازمة من اجل تحديد درجة الأهمية النسبية في المسائل التي يتم اتخاذ اجراءات التأكيد عليها.	12	23	5			4.18	0.636	83.60
4	يجب على المدقق الداخلي أن يتمتع بالعناية المهنية اللازمة التي تمكنه من ادارة عمليات الحوكمة ومراقبتها.	10	29	1			4.23	0.480	84.60
5	يجب على المدقق الداخلي بذل العناية المهنية اللازمة كي تساعده من منع حدوث اخطاء الاحتيال وحالات عدم تماثل المعلومات.	12	27	1			4.28	0.506	85.60

79.60	0.620	3.98	8	25	7	يجب على المدقق بذل المزيد من العناية المهنية اللازمة التي تساعده على المقارنة بين المنافع المحتملة و كلفة العمل المناط به.	6
84.9 %	0.066	4.25	الاجمالي				

يبين جدول (9) ان قيمة الوسط الحسابي الموزون لفقرات بعد التطور المهني المستمر لمتغير معيار التدقيق الدولي بلغت (4.15) وهي اكبر من قيمة المتوسط الفرضي (3) وجاءت قيمة الوسط الحسابي الموزون لهذا المتغير ضمن الفئة ما بين (3.95 الى اقل من (4.40) في مصفوفة قتي استجابة افراد العينة ، ليرسخ ذلك ان مستوى اهمية اجابات العينة على مجمل فقرات بعد التطور المهني المستمر اتجهت نحو الاتفاق ومستوى استجابة مرتفع ويانحرف معياري سجل (0.055) ، والذي يبين مدى تجانس اجابات العينة بخصوص فقرات بعد التطور المهني المستمر وشكلت الاهمية النسبية بـ (83 %) بما يوضح اتفاق اكثر لأفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (9) وصف لفقرات بعد التطور المهني المستمر لمعيار التدقيق الدولي

ت	التطور المهني المستمر	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	يقوم المدقق الداخلي بالعمل على تطوير مهاراته المهنية بصورة مستمرة من اجل مواكبة متطلبات العمل.	18	20	2			0.591	88.00
2	يقوم المدقق الداخلي بتطوير مهاراته من خلال الاستمرار بالاشتراك بالدورات التدريبية في مجال مهنة التدقيق الداخلي.	12	24	4			0.608	84.00
3	يقوم المدقق الداخلي بالعمل بصورة مستمرة على تطوير شهادته المهنية من خلال الحصول على شهادات متقدمة في حقل الاختصاص مثل شهادة المدقق الداخلي معتمدة.	10	23	6	1		0.714	81.00
4	يقوم المدقق الداخلي بتطبيق ما تعلمه في الدورات التي شارك بها من اجل تطوير العمل والتي تساعده على تحقيق الاهداف المنشودة للمنشأة.	7	28	5			0.552	81.00
5	يقوم المدقق الداخلي بالحضور الدائم في الحلقات والندوات النقاشية التي تساعده على رفع ادائه المهني.	6	26	8			0.597	79.00
6	ضرورة ترقية المدقق الداخلي في مجال عمله من خلال اجتياز الدورات التدريبية التي تساعده في تطوير مهاراته المهنية.	13	24	3			0.588	85.00
	الاجمالي						0.055	83 %

في الجدول (10) تبين نتائج اختبار بيرسون الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الداخلي والتدقيق الدولي ، بمعامل الارتباط (R) بـ (0.605**) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) ، مما يدل على صحة الفرض بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الداخلي والتدقيق الدولي وهي علاقة متوسطة وموجبة .

جدول رقم (10) مصفوفة الارتباط بين التدقيق الداخلي ومعيار التدقيق الدولي

المتغير المستقل	معامل الارتباط	المتغير المعتمد : معيار التدقيق الدولي
التدقيق الداخلي	0.605**	مستوى الدلالة 0.000
		n = 40 P** < 0.01

4.4 اثبات الفرضية الرئيسية الاولى

تشير نتائج اختبار بيرسون في الجدول (11) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغير (التدقيق الداخلي) ومتغيري (المهارة) و (العناية المهنية اللازمة) ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) بـ (0.770**) و (0.314*) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01 و 0.05) ، مما يدل على صحة الفرض بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الداخلي وبغدي التدقيق الدولي (المهارة ، العناية المهنية اللازمة) وهي علاقة موجبة ، في حين عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغير (التدقيق الداخلي) وبغدي (التطور المهني المستمر) بمستوى دلالة إحصائية (0.310) وهي اكبر من (0.01 و 0.05) .

جدول رقم (11) مصفوفة الارتباط بين التدقيق الداخلي و ابعاد معيار التدقيق الدولي

المتغير المستقل	معامل الارتباط	المتغير المعتمد : معيار التدقيق الدولي
التدقيق الداخلي	0.770**	العناية المهنية اللازمة
	0.314*	التطور المهني المستمر
	Sig . = 0.000	0.165
	Sig . = 0.04	Sig . = 0.310
	P* < 0.05	P** < 0.01
		n = 40

4.3 اثبات الفرضية الرئيسية الثانية

يظهر جدول (12) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط وجود تأثير ذي دلالة معنوية عند مستوى (0.01) للتدقيق الداخلي في قياس معيار التدقيق الدولي ومنها المهارة ، إذ بلغت قيم معامل بيتا ($\beta = 0.744$) ولقد بلغت قيمة (T) المحسوبة (7.438) مما يدل على معنوية نموذج الانحدار الخاص بهذه الفرضية ، وقد بلغ معامل التحديد (0.59) ، بمعنى أن التدقيق الداخلي يفسر ما نسبته (59%) من التغيرات التي تطرأ على بعد المهارة احد ابعاد التدقيق الدولي ، أما النسبة المتبقية (41%) فيعود لتداخل عوامل أخرى غير داخلية في النموذج الاحصائي. وجود تأثير ذي دلالة معنوية عند مستوى (0.01) للتدقيق الداخلي في قياس معيار التدقيق الدولي ومنها العناية المهنية اللازمة ، إذ بلغت قيم معامل بيتا ($\beta = 0.195$) ولقد بلغت قيمة (T) المحسوبة (2.037) مما يدل على معنوية نموذج الانحدار الخاص بهذه الفرضية ، وقد بلغ معامل التحديد (0.09) ، بمعنى أن التدقيق الداخلي يفسر ما نسبته (9%) من التغيرات التي تطرأ على بعد العناية المهنية اللازمة احد ابعاد التدقيق الدولي ، أما النسبة المتبقية (91%) فيعود لتداخل عوامل أخرى غير داخلية في النموذج الاحصائي ، عدم وجود تأثير ذي دلالة معنوية عند مستوى (0.01) للتدقيق الداخلي في قياس معيار التدقيق الدولي (التطور المهني المستمر)، إذ بلغت قيم معامل بيتا ($\beta = 0.111$) ولقد بلغت قيمة (T) المحسوبة (1.029) مما يدل على عدم معنوية نموذج الانحدار الخاص بهذه الفرضية ، وقد بلغ معامل التحديد (0.02) ، بمعنى أن التدقيق الداخلي يفسر ما نسبته (2%) من التغيرات التي تطرأ على بعد التطور المهني المستمر احد ابعاد التدقيق الدولي ، أما النسبة المتبقية (98%) فيعود لتداخل عوامل أخرى غير داخلية في النموذج الاحصائي.

الجدول (12) تأثير التدقيق الداخلي في ابعاد معيار التدقيق الدولي

المتغير المعتمد (معيار التدقيق الدولي)	معامل التحديد R2	معامل الاحددار (التأثير) B1	قيمة T المحسوبة	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة P
المهارة	0.593	0.744	7.438	55.317	0.000
العناية المهنية اللازمة	0.098	0.195	2.037	4.149	0.049
التطور المهني المستمر	0.027	0.111	1.029	1.059	0.310

5.1. الاستنتاجات

- هناك اتفاق بشدة لدى عينة البحث على أهمية التدقيق الداخلي والدور الذي يمكن أن يلعبه في إعطاء الرأي التأكيدي الاستشاري ودور الإدارة في مساعدته من أجل الحصول على الشهادات، وزيادة قيمة المنشأة وكذلك الاستخدام الأثقل للموارد والاستقلالية التامة في عمله وموثوقية البيانات التي يوفرها.
- هناك اتفاق بشدة لدى عينة البحث على بعد المهارة لمعيار التدقيق الدولي من خلال مساعدته في إنجاز الأعمال بسرعة و دقة عالية , زيادة المعرفة لدى اعضاء التدقيق الداخلي ومساعدة المنشأة في رفع مهارة المدقق الداخلي , كما أن اختيار اعضاء التدقيق نابع من حرص الادارة في الثقة بهؤلاء العناصر , وكذلك حثهم على تطوير مهاراتهم المهنية , من أجل تجنب المخاطر التي يكن أن تحدث.
- هناك اتفاق بشدة لدى عينة البحث على بعد العناية المهنية اللازمة من خلال امتلاك المدقق الداخلي مستوى عالي من التبصير والاعتدال وكذلك بذل المزيد من العناية المهنية اللازمة , ودوره في تحديد الأهمية النسبية اللازمة , ودوره في إدارة عمليات الحوكمة , ودوره في المقارنة بين المنافع المحتملة وكلفة العمل المناطة به.
- هناك اتفاق بشدة لدى عينة البحث على بعد التطور المهني المستمر من خلال قيام المدقق الداخلي بتطوير مهارته المهنية , والاستمرار بالاشتراك في الدورات التدريبية , وتطوير شهادات العليا في حقل الاختصاص , وحرصه على اجتياز الدورات المهنية ذات الاختصاص التي يشاركون فيها.
- تم قبول الفرضية الرئيسية الأولى من خلال وجود ارتباط معنوي بين التدقيق الداخلي و المعايير الدولية للتدقيق الداخلي (1200) وتم اثبات ذلك من خلال استخدام معدلات الانحدار الخطي البسيط لقياس معامل الارتباط بين التدقيق الداخلي و المعايير الدولية للتدقيق الداخلي (1200) باستثناء بعد التطور المهني المستمر.
- تم رفض الفرضية الرئيسية الثانية من خلال عدم وجود تأثير معنوي للمعايير الدولية للتدقيق الداخلي (1200) على التدقيق الداخلي حيث اظهرت نتائج التحليل الاحصائي على وجود عوامل خارجية غير داخلية في نموذج التحليل لها تأثير على العلاقة بين التدقيق الداخلي و المعايير الدولية للتدقيق الداخلي (1200).

5.2. التوصيات

- بإمكان الوحدة الاقتصادية زيادة الاهتمام بالتدقيق الداخلي من خلال الاعتماد في العمل على المعايير الدولية للتدقيق الداخلي (1200) والعمل على زيادة ذوي الاختصاص في وحدات التدقيق الداخلي حيث لوحظ وجود عدد ليس بالقليل من التخصصات غير المحاسبية.
- تستطيع الوحدة الاقتصادية تذليل الصعوبات التي تواجه العاملين في وحدات التدقيق الداخلي من أجل تطبيق المعايير الدولية للتدقيق الداخلي (1200) من خلال اشراكهم بالدورات التدريبية وساعدهم في الحصول على الشهادات المهنية.
- أن استخدام المعايير الدولية للتدقيق الداخلي يساعد في اضافة المصداقية على القوائم والتقارير المالية التي تصدرها المنشأة مما يؤدي إلى زيادة مقبوليتها لدى المستفيدين من هذه القوائم والتقارير.

References

- [1] Lakhdar, Asif, "Jeddah Improvement Control, Internal Auditing in Light of International Standards for Internal Auditing, Total Quality Management", Journal of Contemporary Economic Studies, Issue (1), pp 98-110, 2016, <https://www.asjp.cerist.dz/en/articleAdvancedResearch>.
- [2] Wasfi, Asmaa, "The practice of internal auditing in light of international standards in public economic institutions, a case study of the Phosphate Mines Corporation," Journal of Economic Management Research, Volume (1), Issue (7), 2019, pp 179-195 <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/121919>.
- [3] Al-Nono, Kamal Muhammad Saeed Kamal, "The extent of application of recognized international auditing standards in Islamic banks operating in the Gaza Strip," Master's thesis in Accounting and Finance, 2009, Islamic University – Gaza.
- [4] Homran, Murad and Ahmed, Hamed M. S., Challenges Faced the Internal Audit Profession in Yemen (October 14, 2020). International Journal of Management, 11(9), pp. 1018-1026, 2020, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3711544>.
- [5] Al-Omari, Ahmed Muhammad, Abdel-Ghani, Fadel Abdel-Fattah, "The extent of application of generally accepted internal auditing standards in Yemeni commercial banks," The Jordanian Journal of Business Administration, Volume (2), Issue (3), pp 343-368, 2006, <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-264070->.
- [6] Iman Dagha, and Rahma Anan, "The Role of Internal Auditing in Activating the Internal Control System," A Case Study of Sanelgaz Ramla Foundation, Master's Thesis in Accounting and Business Administration, submitted to Kasdi Merbah University – Algeria, 2019.
- [7] Ahmed, Sahba Abdel Qader, Jassim, Laila Abed, and Fatima Faza Haddab, "The effectiveness of internal audit procedures in banks in reducing administrative and financial corruption," Administrative and Economics Journal, Issue (129), pp 420-433, 2021, <https://admics.uomustansiriyah.edu.iq/index.php/admecc/article/view/64>.
- [8] Sahaman, hind shalala "Areas for developing internal auditing in meeting corporate governance requirements, an applied study in a sample of private Iraqi banks." Master's thesis, Central Technical University, 2018.
- [9] Al-Qassab, Ali Youssef, "The effect of some personal characteristics in enabling the internal auditor to discover financial violations," Master's thesis submitted to the Council of the College of Administration and Economics, University of Mosul, 2023.
- [10] Muda, Erlina and Iskandav "determinants of the implementations of risk – based internal auditing in rgencies cities in north sumatera province" international journal of civil engineering and technology (IJCET) 2018. Volume 9, Issue 5, pp. 1360–1372, May 2018, Article ID: IJCET_09_05_149 Available online at <http://www.iaeme.com/ijciet/issues.asp?JType=IJCET&VType=9&IType=5> ISSN Print: 0976-6308 and ISSN Online: 0976-6316.
- [11] Saidin and Badara, Sitzabadah Muazu Saidu "internal audit effectiveness : data screening and preliminary analysis" asian social science 2014 Published by Canadian Center of Science and Education, pp 76-86 URL: <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v10n10p76>.
- [12] Abu Zarif and Suwaidan, Bilal and Michel, "The extent of compliance with international internal audit standards in Jordanian electricity companies," The Jordanian Journal of Business Administration, Volume (9), Issue (3), pp540-566, 2014, <https://search.emarefa.net/detail/BIM-340245>.
- [13] Ibrahim, Fatima Ahmed Musa, "Factors affecting the quality of internal auditing in ministries and Palestinian government institutions operating in the Gaza Strip," Islamic University - Gaza 2016.
- [14] <https://www.academia.edu>.