

تاريخ القبول: 2022/10/01

تاريخ الإرسال: 2022/07/27

تاريخ النشر: 2022/10/07

اقتراح نموذج قياسي للعلاقة بين المراجعة الداخلية وتقييم الأداء في مؤسسات
التعليم العالي حالة المدرسة العليا للأساتذة 2020

**Suggesting a standard model for the relationship between
internal auditing and performance assessment in higher
education institutions, the case of the High School for
Teachers 2020**

دادن عبد الغفور¹جامعة ورقلة (الجزائر)، dadene16@gmail.com

المخلص:

تتمثل الدراسة في محاولة اقتراح نموذج لوظيفة المراجعة الداخلية وعلاقتها بتقييم أداء مؤسسات التعليم العالي (دراسة حالة المدرسة العليا للأساتذة بورقلة)، اعتمادا على الاستبيان، باستعمال برنامج SPSS ، تهدف إلى التعرف على الأدوات المستعملة من طرف المراجع الداخلي أثناء أدائه لمهامه داخل المؤسسة، عينة الدراسة تمثلت في 32 عامل .

توصلنا إلى جملة من النتائج منها: -النقص في تزويد الموظفين بإجراءات وتعليمات تتسم بالدقة والبساطة والوضوح، لأداء المهام كما ينبغي. خلل في توفير إجراءات كفيلة بمراقبة صحة تسجيل المعلومات، إضافة إلى ذلك تم تسجيل نقص في توفير أنظمة فعالة، لمتابعة ومراقبة وفحص الوسائل المادية لمصالحها؛ عدم وجود هناك مؤشرات فعالة لتصحيح الانحرافات ، تقارن بواسطتها الأهداف مع ما تم تحقيقه فعلا، مع ما يتبع ذلك من تحديد للمسؤوليات.

الكلمات المفتاح : مراجعة داخلية؛ معلومات محاسبية ؛ مراجع، أداء .

تصنيف JEL: M42؛ M48

Abstract:

The study is an attempt to propose a model for the internal audit function and its relationship to assessing the performance of higher education institutions (case study of the High School of Professors in Ouargla), based on the questionnaire, using the SPSS program, aimed at identifying the tools used by the internal auditor while performing his duties within the institution, the study sample. It consisted of 32 workers.

We reached a number of results, including: - The lack of providing employees with procedures and instructions that are accurate, simple and clear, to perform the tasks as they should. reviewing various documents related to the status of the study.

Keywords: internal auditing, formation accounting, auditor. Performance.

Jel Classification Codes : M42; M48

المؤلف المرسل: دادن عبد الغفور، الإيميل: dadene16@gmail.com

1. مقدمة:

يتأثر أي علم أو مهنة بالظروف السائدة حسب المكان والزمان، شهد العالم خلال السنوات الأخيرة العديد من التغيرات والتطورات الاقتصادية والمعلوماتية الهائلة، وتزايد في الأعمال التي تقوم بها المؤسسات، إضافة إلى ذلك الأزمات التي لحقت بمختلف المؤسسات عالميا، انعكست هذه التغيرات على مجال المراجعة أكاديميا ومهنيا، حيث يظهر هذا التطور والتحول من خلال الكم الهائل المتنوع في البحوث العلمية والتطبيقات العلمية التي ينجزها العلماء و الباحثون المختصون.

باعتبار أن المراجعة الداخلية تمثل مكمل للعمل الإداري بصفة عامة، فهي تمثل وظيفة مهمة في أي مؤسسة كانت، حيث تعتبر جزءا مهما من نظام الرقابة الداخلية فهي تقع على قمة هذا النظام، لذلك على المؤسسات أن تحرص على تطبيقها وفق المعايير المخولة لها من أجل إثبات صحة بياناتها وتسييرها الداخلي أيضا تحليل نتائجها من أجل معرفة نقاط القوة والضعف لديها، وهذا يتم بمراقبة العمليات الإدارية والعمليات الأخرى مما يوفر للأطراف المستفيدة من تقييم الأداء، إمكانية اتخاذ القرارات المختلفة من حيث التكلفة والوقت مع القدر المطلوب من الثقة في محتوياتها.

مما سبق تتجسد إشكالية الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: إلى أي مدى يمكن تصور نموذج للعلاقة بين مهام المراجعة الداخلية وأثرها على الأداء في مؤسسة التعليم العالي؟

وللإجابة على الإشكال المطروح يمكننا تصور لها حدودا على شكل فرضيات كما يلي:

- هناك اهتمام بالمراجعة الداخلية ، من طرف الإدارة والموظفين.
- المراجعة الداخلية وسيلة وأداة يتم من خلالها تقييم أداء المؤسسة.
- المصالح الإدارية للمدرسة تتسم بنوع من التنظيم، ونوع من التحديد للمسؤوليات والصلاحيات تمكنها من بناء نموذج ناجح للمراجعة الداخلية.
- تعمل المراجعة الداخلية على كشف نقاط القوة ونقاط الضعف في المؤسسة.
- في هذا الصدد تهدف الدراسة إلى مجموعة من الأهداف نوجزها كما يلي:
- تحديد العلاقة بين المراجعة الداخلية وتقييم الأداء .
- تصور نموذج لوظيفة المراجعة الداخلية في مؤسسات التعليم العالي.
- إبراز الدور المهم للمراجعة الداخلية في تحسين الأداء.

منهج الدراسة:

تم استعمال المنهج الوصفي في الدراسة النظرية أما الجانب التطبيقي منهج دراسة حالة.

2. الإطار المفاهيمي للمراجعة الداخلية

تعددت وجهات نظر الباحثين في ما يخص إعطاء تعريف للمراجعة الداخلية فكل واحد له مبررات في وجهة نظره.

1.2 مفهوم المراجعة الداخلية

التعريف الأول: أول التعاريف ذلك الذي ورد في إحدى المقالات التي نشرها معهد المراجعين الداخليين بالولايات المتحدة الأمريكية "IIA" في عام 1974م تحت عنوان (مسؤوليات المراجع الداخلي)، حيث عرف المراجعة الداخلية بأنها: نشاط مستقل للتقييم داخل التنظيم يهدف إلى مراجعة العمليات المالية والمحاسبية وغيرها من العمليات كأساس لخدمة الإدارة بالإضافة إلى القيام بالرقابة الإدارية والخاصة بقياس فعالية الأدوات الرقابية المستخدمة¹.

التعريف الثاني: عرفت على أنها مجموعة من أنظمة أو أوجه نشاط مستقل داخل المؤسسة تنشئه الإدارة للقيام بخدمتها في تحقيق العمليات والقيود بشكل مستمر لضمان دقة البيانات المحاسبية والإحصائية، وفي التأكد من كفاية الاحتياطات المتخذة لحماية أصول وممتلكات المؤسسة، وفي التحقق من إتباع موظفي المؤسسة للسياسات والخطط والإجراءات الإدارية المرسومة لهم، وفي قياس تلك الخطط والسياسات وجميع وسائل الرقابة الأخرى في أداء أغراضها واقتراح التحسينات اللازم إدخالها عليها، وذلك حتى تصل المؤسسة الى درجة الكفاية القصوى².

التعريف الثالث: المراجعة الداخلية جزء من نظام الرقابة الداخلي تتمثل في نشاط مستقل يقوم به قسم أو إدارة من إدارات المنشأة ومهمته فحص المستندات والدفاتر والسجلات والقوائم والتقارير المالية والعمليات المختلفة وتقييم أداء الإدارات والأقسام في المنشأة ثم تقديم تقارير إلى الإدارة العليا بنتائج هذا التقييم³.

ومن خلال ما سبق يتضح لنا أن المراجعة الداخلية تعد وظيفة مستقلة داخل المؤسسة، يقوم بها شخص أو أشخاص داخل المؤسسة أو خارجها، حيث تتمثل نشاطات هذه الوظيفة في القيام بعمليات الفحص والتدقيق الدوري للوسائل والأدوات الموضوعة تحت تصرف الإدارة قصد الفحص والمراقبة فيما إذا كانت الإجراءات المعمول بها تتضمن ضمانات كافية، وإن العملية صحيحة وصادقة، بهدف مساعدة الإدارة لتحقيق الأهداف المسطرة وتطوير العمليات الداخلية للمؤسسة ومواكبة التغيرات التي تحدث داخل وخارج بيئتها.

2.2 خصائص المراجعة الداخلية:

المراجعة الداخلية هي وظيفة تقييم تؤديها مجموعة من الموظفين من داخل المؤسسة، ولأنها كذلك فهي تمتاز عن غيرها من الوظائف الأخرى بمجموعة من الخصائص نذكر منها:

- المراجعة الداخلية وظيفة شاملة،
- المراجعة الداخلية وظيفة تمارس في كل التنظيمات،
- المراجعة الداخلية تطبق على الوظائف في كل التنظيمات،
- المراجعة الداخلية تشمل كل العمليات الخاصة بالوظيفة الواحدة،
- المراجعة الداخلية وظيفة تمارس في كل التنظيمات.

3.2 أنواع المراجعة الداخلية

من الصعب وضع حدود فاصلة لأنواع المراجعة الداخلية بسبب شمولية المراجعة لكافة العمليات في المؤسسة، حيث أن تحضيرها يتطلب من المراجع التمتع بقدرة عالية في القراءة و التركيز والفهم للتوصل إلى المعرفة الجيدة والتمكن من تحديد ومعرفة مصادر المعلومات في المؤسسة والأطراف التي لها دراية بذلك، وتتم خلال هذه المرحلة القيام بجميع الأعمال التحضيرية التي تسبق عملية الفحص والعمل الميداني. وللمراجعة الداخلية أنواع عديدة و تعدد أنواعها يؤثر على جوهر العملية

- المراجعة من حيث نطاق عملية المراجعة.
- المراجعة من حيث الوقت الذي تتم فيه.
- المراجعة من حيث درجة الالتزام.
- المراجعة من حيث النطاق والغرض.

4.2 معايير المراجعة الداخلية

سيتم التعرف على المعايير الخاصة بالمراجعة الداخلية وهي معايير للأداء المهني للمراجعة الداخلية صادرة عن معهد المراجعين الداخليين بالولايات المتحدة ولقد وردت هذه المعايير على النحو التالي: الاستقلالية، الكفاءة والتأهيل، نطاق العمل.

5.2 خطوات المراجعة الداخلية

تتمثل منهجية التحضير لمهمة المراجعة الداخلية في مجموعة الخطوات والوسائل التي يتبناها المراجع الداخلي في سبيل مراجعته وتقييمه للأعمال المختلفة داخل المؤسسة والتي تشتمل ثلاث خطوات رئيسية هي:

- الخطوة الأولى: التحضير لمهمة المراجعة الداخلية؛
- الخطوة الثانية: تنفيذ مهمة المراجعة الداخلية؛
- الخطوة الثالثة: التقرير عن مهمة المراجعة الداخلية.

3. تقييم الأداء وعلاقته بالمراجعة الداخلية

يعد تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي من أهم مسؤوليات الدول والقادة والمسؤولين باعتبار الجامعات ومؤسسات التعليم العالي حاملة لواء النهضة وقائدة الأمة نحو مستقبل أفضل، فجدد اليوم التعليم ميسرا ومفتوحا على المجتمع هدفه الجوهري هو تلبية احتياجات ونشر الوعي بين أفراده وتقديم طاقات بشرية مسلحة بالعلم والمعرفة قادرة على حل مشاكلها ومواجهة التحديات والضغوطات والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فكما هو معلوم فان الجامعات ومؤسسات التعليم العالي تشكل أنظمة معقدة تتفاعل فيها العديد من الأطراف وتؤثر فيها إفرزات البيئة المحيطة بها.

1.3 مفهوم وأهمية تقييم الأداء

التقييم بمعناه المبسط هو تقدير موقف ما في ضوء دراسة مدى تحقيق هذا الموقف أو المجال لهدف محدد ، والتقييم عادة يتم في اتجاهين الأول تقييم الشيء محل التقييم والثاني الهدف من التقييم وتعتبر عملية تقييم الأداء مرحلة من مراحل العملية الإدارية التي تبدأ بتحديد الأهداف ثم وضع خطة التنفيذ مع ضرورة وجود خطة رقابية على عملية التنفيذ بهدف تقييم كفاية وفعالية تحقيق الأهداف. تتبع أهمية تقييم الأداء من خلال طبيعته كوظيفة تستهدف دراسة درجة التناسق والائتلاف بين عوامل الإنتاج للتعرف على مدى كفاءة استخدامها ، وتطور تلك الكفاءة في فترات زمنية متتابعة وذلك من خلال مقارنة ما تحقق منها بالهدف. وترجع أهمية تقييم الأداء إلى الأسباب التالية:

- تساعد على توجيه نظر الإدارة العليا إلى مراكز المسؤولية التي تكون أكثر حاجة إلى الإشراف وحيث يكون الإشراف أكثر إنتاجية.

-تعمل على ترشيد الطاقة البشرية في المنظمة والمستقبل حيث يتم إبراز العناصر الناجحة وتنميتها، وكذلك العناصر غير المنتجة التي يتطلب الأمر الاستغناء عنها، أو محاولة إصلاحها لزيادة كفاءتها حيث أن تقييم الأداء يمثل أساساً موضوعياً لوضع نظم الحوافز والمكافآت التشجيعية.

-تساعد مديري الأقسام على اتخاذ القرارات التي تحقق الأهداف من خلال توجيه نشاطهم نحو المجالات التي ستخضع للقياس والحكم.

-المساعدة على وجود نوع من الاقتناع الوظيفي بتعرف المدير لكيفية أداء العمل الذي سيتولى مهامه مقدماً ، وكذلك توفير الأساس السليم لإقامة نظام سليم وفعال للحوافز. كما أنها تساعد على تحديد المدى الذي يتحقق عنده تحمل المسؤوليات الإدارية.

2.3 أنواع وأساليب تقييم الأداء

هناك نوعان من تقييم الأداء هما:

-الأول يعتمد على مقارنة النتائج الفعلية بالمعدلات الموضوعية ، ويتطلب هذا النوع من التقييم وجود معدلات معيارية وذلك بهدف تحديد الانحرافات عن هذه المعدلات، وتحليلها ، وتحديد أسبابها ، وبالتالي تحديد المسؤولية عنها واتخاذ وسائل العلاج اللازمة.

- الثاني يعتمد على مقارنة نتائج التنفيذ الفعلي ببعضها ببعض، ويتم هذا النوع من التقييم على أساس المقارنة الزمانية، أو المقارنة المكانية، ويهدف إلى اكتشاف الانحرافات وتحليلها.

4. الدراسة التطبيقية

بعد التطرق إلى الجانب النظري يمكننا أن نوظفه في الجانب التطبيقي من خلال ما يلي:

1.4 مكونات الاستبيان

تضمن الاستبيان " 24" سؤال وقد اعتمدنا على نوع واحد من الأسئلة وهو أسئلة مغلقة تحمل إجابة محددة حتى يتسنى لنا تحديد آراء العينة حول أهم المواضيع التي تناولها الاستبيان. فهو يتضمن الأسئلة الخاصة بدراسة احتمال تأثير المراجعة الداخلية في على تحسين الأداء.

2.4 عينة الدراسة

بالنسبة لعينة الدراسة تم تحديدها قبل توزيع الاستبانات ، حيث تم توزيع 38 استبانة على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، وبعد تجميع أكبر قدر ممكن من الاستبانات الموزعة والمقدرة بـ 34 منها، قمنا بعملية الفرز وتنظيم الاستبانات الصالحة للدراسة من غيرها، وقررنا الإبقاء على 32 منها، في الدراسة والجدول رقم 01 يلخص ذلك.

تمثل عدد الاستبانات المعتمد عليها في الدراسة والتي يمكن أن يكون للمراجعة الداخلية علاقة بتقييم الأداء في المؤسسة نسبة 84.21% مقارنة بعدد الاستبانات الموزعة.

3.4 اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

لمعرفة صدق أدوات الدراسة يجب معرفة قدرة أدوات المستخدمة في الدراسة قياس المراد قياسه، أما الثبات فهو قدرة الأداة على إعطاء النتائج نفسها إذا تم تكرار القياس على نفس الأشخاص عدة مرات. حساب درجة الثبات والصدق بين أسئلة المحاور في الاستبيان عن طريق استخدام معامل الفا كرو نباخ وذلك من أجل التأكد من دقة الاستبيان وقدرته على إعطاء نفس النتائج إذا تم تكرار القياس على نفس الأشخاص عدة مرات في نفس الظروف، والجدول التالي يبين أن ثبات المحاور في الاستبيان تراوح بين (0.620 - 0.657) وهو ما يبين الثبات الجيد في الأداة،

إما بالنسبة للثبات الكلي للاستبيان فقد وصل الى (0.627) مما يدل على وجود ثبات عالي بين محاور الاستبيان .

4.4 النتائج ومناقشتها.

في هذا الصدد يمكننا من خلال الجداول الإحصائية الوصول إلى عدة نتائج

أولاً: المحور المتعلق بالبيئة الرقابية

حصلت العبارة (02) على أكبر متوسط حسابي (1.81) وهي ضمن المجال المتوسط (1.51-2.50) والذي يعني أن المراجعة تعمل على استقطاب الكفاءات وترقيتها. عدم وجود الوساطة والمحسوبية والمحابة غير شرعية التي تعكر مناخ العمل وتزرع الإحباط في نفس الموظفين.

حصلت العبارة (01) على أدنى متوسط (1.37) وهي ضمن المجال المتدني وهذا يدل أن ليس هناك مجهود كافي من طرف الإدارة فيما يخص دعم السلوك الأخلاقي والالتزام بالقوانين.

- فيما يخص العبارات (3-4-5-6) فقد حصلت على المتوسطات (1.75 ، 1.71 ، 1.53 ، 1.43) على الترتيب وهذا ضمن المحالين المتوسط والمتدني وهذا يدل: ليس هناك تدريب كافي للموظفين، فرص التكوين، وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، العدالة في التوظيف، التقييم الدوري للموظفين.

ثانياً: المحور المتعلق بتقييم المخاطر

وقعت العبارة (5) ضمن المجال المتدني (0-1.5) وهذا معناه عدم التزام إدارة المراجعة الداخلية بمعايير الأداء المهني ، كما لا يتوفر دستور يحدد آداب وسلوك مهنة المراجعة الداخلية لمواجهة المخاطر المحتملة.

-أما باقي العبارات (1-2-3-4-6) فوقع ضمن المجال المتوسط (1.51-2.5) وهذا يدل :

أن المراجعة الداخلية لا تقوم بإعلام الموظفين بالأهداف المسطرة لا توفر الوسائل (المادية والبشرية ...) من أجل تحقيق الأهداف. لا يوجد تخطيط أو توثيق لكافة الأنشطة، غياب تحسيس للموظفين بالأهداف المنشودة والمخاطر التي تواجهها المؤسسة.

- عموما فقد كان تقييم الموظفين لمكون تقييم المخاطر تقييما متوسطا (1.76) وهذا يدل على عدم الاهتمام الكافي من طرف المراجعة الداخلية بهذا المكون ، وهذا ما يؤثر سلبا على السير الحسن لمصالحها وجودة خدماتها ، كما يعرض مصالحها لمخاطر متعددة.

ثالثا: المحور المتعلق بأنشطة الرقابة

حصلت العبارة رقم (04) على أدنى متوسط حسابي (1.37) والذي يقع ضمن المجال المتدني (0-1.5) وهذا معناه أن الإدارة لا تقوم بتوفير أنظمة متابعة ومراقبة وفحص للوسائل المادية لمصلحة المراجعة وهذا ما يقلل من جودة خدماتها. حصلت العبارة (05) على أعلى متوسط حسابي (3.84) والذي يقع ضمن المجال (2.51-4.01) وهذا معناه :

إن المراجعة الداخلية تستعمل مؤشرات واضحة وفعالة فيما يخص المقارنة بين الأهداف وما حقق وتحديد المسؤوليات.

أما باقي العبارات (1-2-3-6) فوقع متوسطاتها ضمن المجال المتوسط (1.51-2.50) وهذا يعني:

* المراجعة لا تتوفر على إجراءات فعالة فيما يخص النقائص التي تظهر على مستوى الأعمال.

* لا تتوفر مراقبة صحت تسجيل المعلومات المتعلقة بالموظفين

* لا تتوفر أنظمة فعالة للشكوى والاقتراحات والتعامل معها.

عموماً فإن المتوسط الذي حصل عليه مكون الرقابة (2.14) والذي يقع ضمن المجال المتوسط (1.51-2.50) يشير لاي عدم الاهتمام الكافي بهذا المكون من طرف المراجعة الداخلية ، وهذا سينعكس سلباً على جودة هذه الأخيرة.

رابعاً: المحور المتعلق بتقييم عناصر أداء التي يمكن أن تكون وظيفة المراجعة الداخلية في المدرسة العليا للأساتذة بورقلة

بعدما تم تحليل البيانات المتعلقة بمكونات نظام الرقابة الداخلية كمتغير مستقل، يتم في هذا الجزء تحليل البيانات المتعلقة بتقييم أداء المراجعة الداخلية في المدرسة العليا للأساتذة كمتغير تابع.

حصلت العبارات (1-2-3-4-5-6) على متوسطات وقعت ضمن المجال المتوسط (1.51-2.50) وهذا يعني:

- هناك تأثير سلبي للأنشطة الرقابية الداخلية
- لا توفر الرقابة تدفق المعلومات والعمليات الاتصالية
- لا توجد مساهمة في تصحيح النقائص كما لا تقدم قيمة مضافة للمؤسسة
- لا يظهر أي التزام للموظفين بالتعليمات والتوصيات
- كما لا يعطي مسئولو المدرسة أهمية للمعلومات والاقتراحات المقدمة من طرف الموظفين

عموماً فقد حصل بعد تقييم الأداء على متوسط هو (2.19) وقد يكون من الأسباب في ذلك هو ضعف نظام الرقابة الداخلية.

خامساً: المحور المتعلق بتحليل العلاقة بين المكونات التي يمكن أن تكون نظام الرقابة الداخلية وبعد أداء المدرسة العليا للأساتذة بورقلة.

بعدما تم تحليل البيانات المتعلقة بالمكونات الثلاثة لنظام الرقابة الداخلية، كمتغير مستقل في المقام الأول، وبعد أداء مؤسسات التعليم العالي، كمتغير تابع في

المقام الثاني، يتم القيام في هذا الجزء بتحليل العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع عن طريق معامل الارتباط "بيرسون".

** : دال احصائيا عند مستوى معنوية 0.01.

وجدنا بأن معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة (البيئة الرقابية، تقييم المخاطر، أنشطة الرقابة) والمتغير التابع (تقييم الأداء) كانت دال إحصائيا معنوية عند فقط لدى البيئة الرقابية وتقييم المخاطر حيث كانت النتيجة **0.597 .

**0.585- وتدل على وجود علاقة عكسية .

بينما كانت النتيجة عند أنشطة الرقابة **0.615 وتدل على وجود علاقة قوية بين المتغير المستقل (أنشطة الرقابة) والمتغير التابع (تقييم الأداء).

الجدول (01) : توزيع الاستبيانات الموزعة والمسترجعة

النسبة المئوية	العدد	البيان
100%	38	عدد الاستبيانات الموزعة
89.47%	34	عدد الاستبيانات المسترجعة
5.26%	2	عدد الاستبيانات الملغاة
84.21%	32	عدد الاستبيانات المعتمد عليها

المصدر: من إعداد الباحث بناء على ما سبق ذكره

الجدول رقم 02: : ثبات الاستبيان وفق معامل الفا كرونباخ

رقم المحور	عنوان المحور	عدد فقرات الاسئلة	قيمة الفا كرونباخ
المحور الأول	درجة تأثير البيئة الرقابية على المراجعة الداخلية في المؤسسة.	06	0.620
المحور الثاني	درجة تأثير تقييم المخاطر على المراجعة الداخلية في المؤسسة.	06	0.657
المحور الثالث	درجة تأثير الأنشطة الرقابية الداخلية على المراجعة الداخلية في المؤسسة.	06	0.654
المحور الرابع	درجة تأثير تقييم الأداء على المراجعة الداخلية في المؤسسة .	06	0.632

المصدر: من إعداد الباحث من خلال نتائج البرنامج الإحصائي

الجدول رقم 03: حدود فئات دلالة الإجابات والحكم عليها حسب المتوسط

مستويات التأثير حسب المتوسط الحسابي	الحكم على الدلالة اللفظية	الحكم على مدى تأثير المراجعة الداخلية
من 0 إلى 1.5	لا يوجد تأثير	متدني
من 1.51 إلى 2.50	تأثير متوسط	متوسط
من 2.51 إلى 4.01	تأثير هام	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث

الجدول رقم 04: النسب، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرقابة

العبارة	%النسبة المؤيية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
	غ موافق بشدة	غ موافق	محايد	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة			
تدعم المراجعة السلوك الأخلاقي والأمانة والالتزام بالقوانين والأنظمة لدى الموظفين	N	0	0	0	12	20	1.37	0.49	متدني
	%	0	0	0	37.5	62.5			
تعمل لمراجعة على استقطاب الكفاءات والمحافظة على تحفيزها وترقيتها.	N	0	0	4	18	10	1.81	0.64	متوسط
	%	0	0	12.5	56.3	31.3			
تعمل لمراجعة على تكوين وتدريب الموظفين ومواكبة المستجدات والتكنولوجيا	N	0	0	5	14	13	1.75	0.71	متوسط
	%	0	0	15.6	43.8	40.6			
تعمل المراجعة على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب	N	0	1	3	8	20	1.53	0.80	متوسط
	%	0	3.1	9.4	25	62.5			
العمل في مصلحة المراجعة منظم والمسؤوليات والصلاحيات محددة بوضوح وبشكل يسمح بتأدية العمل بالكفاءة المطلوبة	N	0	0	2	10	20	1.43	0.61	متدني
	%	0	0	6.3	31.3	62.5			
تهتم المراجعة بطريقة توظيف العاملين وتقييمهم الدوري بالعدالة والموضوعية والدقة	N	0	1	3	14	14	1.71	0.77	متوسط
	%	0	3.1	9.4	43.8	43.8			
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للبيئة الرقابية							1.6	0.67	متوسط

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج

الجدول رقم 05:النسب، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمخاطر

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		%النسبة بالمائة				العبارة
			موافق بشدة	موافق	محايد	غ موافق	غ موافق بشدة	
متوسط	0.71	1.56	18	10	4	0	0	N 01 تقوم المراجعة بإعلام الموظفين بالأهداف التي ترمي إلى تحقيقها
			56.30	31.30	12.5	0	0	%
متوسط	1.10	2.46	8	8	9	7	0	N 02 تتوفر مصلحة المراجعة على الوسائل الضرورية بشرية، مادية، معلوماتية... من أجل تحقيق الأهداف المنشودة
			25	25	28.10	21.90	0	%
متوسط	0.71	1.75	13	14	5	0	0	N 03 إلمام المراجع الداخلي بطبيعة المؤسسة والمعلومات التي توفرها النظم يساهم في جودة المراجعة الداخلية
			40.60	43.80	15.60	0	0	%
متوسط	0.83	1.59	19	8	4	1	0	N 04 التخطيط والتوثيق الجيد لكافة أنشطة المراجعة الداخلية بحسن من فاعلية أداء العمل مما يدعم جودة المراجعة الداخلية
			59.40	25	12.50	3.10	0	%
متدني	0.61	1.43	20	10	2	0	0	N 05 التزام إدارة المراجعة الداخلية بمعايير الأداء المهني ودستور آداب وسلوك مهنة المراجعة الداخلية يدعم جودة المراجعة الداخلية
			62.50	31.30	6.30	0	0	%
متوسط	0.68	1.71	13	15	4	0	0	N 06 تقوم الإدارة بتحسيس الموظفين بالأهداف وبالمخاطر التي يمكن أن تواجهها المؤسسة
			40.60	46.90	2.50	0	0	%
متوسط	0.77	1.76	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للبيئة الرقابية					

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج

4.خاتمة:

من خلال الإشكال المطروح المبني على محاولة بناء نموذج تصوري لوظيفة المراجعة الداخلية وعلاقتها بالأداء في مؤسسات التعليم العالي دراسة حالة المدرسة العليا للأساتذة بورقلة.

كانت نتائج الدراسة من خلال تجميع البيانات وترتيبها، وتفسيرها وتحليلها، يمكن إجمال النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هاته الدراسة فيما يلي:

- النتائج المتعلقة بالمراجعة الداخلية:

الاهتمام بالمراجعة الداخلية غير كافي، من طرف الإدارة والموظفين، وبالتالي ننفي صحة الفرضية الأولى وهذا من خلال ما أفرزته عملية تحليل البيانات.

-مكون بيئة الرقابة:

تبين من خلال الدراسة أن إدارة المدرسة العليا للأساتذة ورقلة، فيما يخص المصالح الخاصة بها، لا تهتم بما يكفي بمكون بيئة الرقابة.

- هناك نقص في دعم السلوك الأخلاقي، الأمانة والالتزام بالقوانين والأنظمة لدى الموظفين.

- تم تسجيل نقص في ما يخص تكوين وتدريب وتقييم الموظفين وتحقيق العدالة والموضوعية بدقة لبلوغ هدف تحسين الأداء، ونقص في مواكبة المستجدات والتكنولوجيا؛ إذن المراجعة الداخلية وسيلة وأداة من أدوات تقييم الأداء وبالتالي نؤكد صحة الفرضية الثانية.

-المصالح الإدارية للمدرسة تتسم بنوع من التنظيم، ونوع من التحديد للمسؤوليات والصلاحيات تمكنها من بناء نموذج ناجح للمراجعة الداخلية ويحسن الأداء وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة .

-مكون تقييم المخاطر:

لا يلقي هذا المكون بدوره الاهتمام الكافي من طرف الإدارة وذلك تم لمسه من خلال:

- الإدارة لا تقوم بتوفير ما يكفي، من الوسائل المادية والبشرية ، من أجل تحقيق تلك الأهداف.

- لا تقوم إدارة المدرسة بما يكفي، لتعريف الموظفين وتحسيسهم، بالأهداف التي تسعى لتحقيقها، من خلال خدمات مصالح الخاصة بها.

- كما أنها لا تهتم بالمخاطر الخارجية ، إضافة إلى أنها لا تقوم بما يكفي من أجل تحسيس الموظفين بالمخاطر المحتملة الوقوع.

- مكون أنشطة الرقابة: بدوره أيضا لا يلقي هذا المكون الاهتمام الكافي، فيما يخص المصالح الخاصة بها. وقد تم لمس ذلك من خلال:

- نقص في تزويد الموظفين بإجراءات وتعليمات تتسم بالدقة والبساطة والوضوح، لأداء المهام كما ينبغي.

- خلل في توفير إجراءات كفيلة بمراقبة صحة تسجيل المعلومات ، وتقادي الأخطاء واحترام مبدأ تقسيم المهام.

- تم تسجيل نقص في توفير أنظمة فعالة للمعلومات المحاسبية ، لمتابعة ومراقبة وفحص الوسائل المادية لمصالحها مما يؤثر سلبا على الأداء.

- هناك إهمال من طرف الإدارة ، فيما يخص تزويد مصالحها بأنظمة فعالة للشكاوى والاقتراحات والتبليغ عنها، والتعامل معها. توصلنا إلى هذه النتائج التي تبين نقاط القوة ونقاط الضعف للمؤسسة من خلال وظيفة المراجعة الداخلية والتالي تؤكد صحة الفرضية الرابعة.

5.المراجع

- ¹ أحمد عبد المولى الصباغ أساسيات المراجعة ومعاييرها، جامعة القاهرة، 2008ص137.
- ² أم الخير بري، دور نظام المعلومات المحاسبية في المراجعة الداخلية، الزيبان بسكرة، ص30
- أحمد عبد المولى، مرجع سابق الذكر، ص137 ³
- ⁴ منصور حامد محمود، الإدارية وتقييم الأداء، جامعة القاهرة ، 1998.
- ⁵ محمد فاضل مسعد، خالد راغب الخطيب، دراسات متعمقة في تدقيق الحسابات، دار كنوز المعرفة للنشر، 2009.