

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique



Université Mohamed KHIDER - Biskra

جامعة محمد خيضر - بسكرة

Faculté des sciences économiques,
commerciales et des sciences de gestion
Département des sciences commerciales

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التجارية

الموضوع

دور التدقيق الداخلي في تحسين الاداء المالي للمؤسسة
الاقتصادية.
دراسة حالة مؤسسة موبيليس
-بسكرة-

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبية

تخصص: محاسبة

الأستاذة المشرفة:

الأستاذة بوسكار ربيعة

اعداد الطالب :

- بن بركات سيف الدين

- شبيسة أمير

لجنة المناقشة

الرقم	أعضاء اللجنة	الرتبة	الصّفة	مؤسسة الانتماء
1	شويخي اسماعيل	استاذ محاضر - ب-	رئيسا	جامعة بسكرة
2	بوسكار ربيعة	استاذة محاضرة - -	مشرفا	جامعة بسكرة
3	بن عيشي عمار	محاضر - ا-	ممتحنا	جامعة بسكرة

اهداء

الإهداء إلى والدتي الغالية مع طلب الرضا وإلى والدي العزيز و إلى
اخواني و الى طلاب العلم إليهم جميعاً أهدى هذا الجهد.
وكل من ساهم في مساعدتي في نيل هذه الشهادة القيمة.

الشكر و عرفان

الشكر لله سبحانه وتعالى الذى وفقنا لاكمال هذه الرسالة ، والصلاة والسلام على المبعوث
رحمة للعالمين وعلى اله وصحبه اجمعين .أتقدم بجزيل الشكر وعظيم التقدير لإدارة جامعة
محمد خيضر بسكرة التى منحتني هذه الفرصة ، واخص بالشكر لاستاذتي الفاضلة الاستاذة
بوسكار ربيعة التى تفضلت مشكورة بقبول الإشراف على هذه الرسالة وحرصها على اكمالها
فأسأل الله تبارك وتعالى أن يبارك لها فى وقتها وان يمد لها فى عمرها ويجزل لها الثواب .
كما أتقدم بالشكر والتقدير والاحترام للسادة الأفاضل فى لجنة المناقشة على ما بذلوه من جهد
فى قراءة الرسالة ، وعلى ما بذلوه من ملاحظات قيمة بما يثري الرسالة . وكما أتقدم بالشكر
والتقدير لكل من ساهم ومد يد العون بشكل مباشر أو غير مباشر لاكمال هذه الرسالة.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مقدمة عامة

تمهيد :

تسعى كل مؤسسة إقتصادية لضمان بقائها وتحقيق أكبر ربح بأقل التكاليف ، ولتحقيق هذا أصبحت مضطرة لإعطاء الضمانات لمعاملها ومواكبة التطورات الاقتصادية التي شاهدها العالم في الآونة الأخيرة كتتظيمات ومكاتب التدقيق والإفنتاح على العالم الخارجي ،كما اهتمت أغلب المؤسسات باللجوء الى أدوات رقابية تكون مستقلة عن الإدارة تساعد في القيام بوظائف المؤسسة بكفالة وفعالية ،وذلك من خلال التحقق من دقة التسجيلات المحاسبية ومطابقتها للعمليات والتأكد من مدى الإلتزام بالسياسات والأجراءات المنتهجة ،مما اضطرها إلى الإعتماد والبحث عن خلية داخلية تقوم بعملية التدقيق والتي تتمثل في التدقيق الداخلي .

شهد التدقيق الداخلي مجموعة تغيرات، حيث يوحى الى الأهمية القصوى والدور الفعال الذي يلعبه في توجيه المؤسسات وذلك من خلال تقييم مدى صدق القوائم المالية، وبما أننا نتحدث عن الوضعية المالية للمؤسسة لابد من ذكر موضوع الأداء المالي الذي هو عبارة عن مرآة تعكس الوضعية المالية للمؤسسة باستخدام مجموعة أدوات منها المؤشرات التقليدية متمثلة في النسب المالية المرردودية والتوازنات المالية والمؤشرات الحديثة ، متمثلة في القيمة الاقتصادية المضافة والقيمة السوقية المضافة ... وغيرها . ومن خلال ماتقدم يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية كالتالي :

الإشكالية :

ماهو دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة ؟

و للإجابة على الإشكالية الرئيسية نطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية :

1. ما المقصود بالتدقيق الداخلي ؟

2. ما المقصود بالأداء المالي ، وما هي أساليب قياسه ؟

3. هل يؤثر التدقيق الداخلي على تحسين الأداء المالي في المؤسسة ؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة يمكن وضع جملة من الفرضيات التي تكون منطلق للدراسة وهي كما

يلي :

1. يعتبر التدقيق الداخلي أداة فعالة للكشف عن الأخطاء والتلاعبات ويساهم في ضبطها .
2. يكمن الهدف من تقييم الأداء المالي للمؤسسة في كيفية إستخدام موارد المؤسسة بشكل أمثل.
3. اتباع المدقق لمنهجية تمكنه من إلامام بكل المعلومات المالية والمحاسبية بغية إبداء رأيه الفني المحايد .

أهمية الدراسة :

تهدف هذه المذكرة الى دراسة كل من :

- التعرف على مختلف أدوار التدقيق الداخلي التي تسمح بتحديد كفاءة وفعالية الأداء .
- إبراز الخدمات او المهام التي يقدمها التدقيق الداخلي والتي من شأنها أن تساهم في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية .
- دور التدقيق الداخلي وأهميته في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية .

حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية :

سلطنا الضوء على التدقيق الداخلي ، مفهومه ، أهدافه ، أهميته و دوره الفعال في تحسين الأداء المالي

للمؤسسات وأيضا على الأداء المالي ، مفهومه وتقييمه .

الحدود الزمنية :

يمكن حصر الحدود الزمنية في الجانب النظري والذي نلتمسه من خلال التطور التاريخي لأهداف التدقيق الداخلي والتطور الداخلي لمفهوم الأداء المالي ، اما في الجانب التطبيقي فقد تم إجراء الدراسة في الفترات من 2019 الى 2020 .

تم اختيار الموضوع نظرا للأسباب التالية :

i. أسباب ذاتية :

- تنمية القدرات المعرفية حول التدقيق الداخلي .
- الإطلاع على عدّة دراسات حول التدقيق الداخلي والأداء المالي .
- الدور الذي يلعبه التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية .

ii. أسباب موضوعية :

- حاجة المؤسسات الجزائرية إلى التدقيق الداخلي قصد تحسين الأداء المالي .
- أهمية الموضوع كون التدقيق الداخلي من أهم الوظائف التي تتركز عليها المؤسسات.

منهج الدراسة :

للإجابة على مختلف الأسئلة المطروحة والإلمام بمختلف جوانب الموضوع وتحليل أبعاد المشكلة إتبعنا المنهج الوصفي التحليلي الموافق للدراسة النظرية.

هيكل الدراسة :

تم تقديم هذا الموضوع في فصلين حيث خصصنا الفصل الأول الى سرد ووصف كل ماتعلق بالمتغير المستقل التدقيق الداخلي من خلال ثلاثة مباحث .

المبحث الأول تناولنا فيه مدخل مفاهيمي للتدقيق بصفه عامة أي ماهيته، ثم تطرقنا في المبحث الثاني الى أساسيات التدقيق الداخلي، أما في مايخص المبحث الثالث فتحدثنا فيه عن معايير التدقيق الداخلي وآليات تطبيقه اما في الفصل الثاني بعنوان فعالية التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة

الاقتصادية و تم تقسيمه الى ثلاثة مباحث ، المبحث الأول تحدثنا فيه عن ماهية الأداء المالي اما
المبحث الثاني فتناولنا فيه عموميات حول المؤسسه الاقتصادية والمبحث الثالث عالجنا فيه مدى مساهمة
التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي

الفصل الأول

تمهيد الفصل :

يعتبر التطور الذي حدث على وظيفة التدقيق الداخلي استجابة للتطورات التي حدثت في بيئة الاعمال بشكل عام، بحيث ان التدقيق الداخلي نشأ كوظيفة رقابية هامة داخل المؤسسات وبدأ تركيزه على النواحي الماليه والمحاسبية ،ثم اصبح يشمل جميع مجالات عمل المؤسسة حيث يعتبر من الوظائف الهامة التي تعمل على تقييم اداء المؤسسات ، وذلك للدور الفعال الذي يلعبه في التأكد من صحة المعلومات المحاسبية الوارده في القوائم المالية ومدى تعبيرها عن الوضعية المالية الحقيقية للمؤسسة ،حيث يقوم على مجموعة من المبادئ والفروض التي تعتبر بمثابة الركيزه الاساسية التي يعتمد عليها .

يعتبر التدقيق الداخلي وظيفة تقييمية مستقلة نسبيا تنشأ داخل المؤسسة، تقوم بفحص وتقييم مدى فعالية الاجراءات التيسيرية القائمة في المؤسسة ، تخضع هذه الوظيفة لمجموعة من المعايير التي تعمل على تنظيمها وتوضيح كيفية سير اعمالها ولدراسة اعمق واكثر لما ذكر سابقا ،تم تقسيم هذا الفصل الى ثلاثة مباحث كالتالي :

- المبحث الاول: ماهية التدقيق الداخلي .
- المبحث الثاني: أساسيات حول التدقيق الداخلي .
- المبحث الثالث : معايير التدقيق الداخلي واليات تطبيقه .

المبحث الأول: ماهية التدقيق الداخلي .

يعتبر التدقيق الداخلي احدى انواع التدقيق الذي يعتبر وظيفة ظهرت نتيجة العديد من التطورات والاحداث التي ولدت الحاجة اليها ككبر حجم المؤسسات وتعدد الخدمات والانشطة التي تقوم بها وتعقد العمليات وتداخلها، ان التدقيق الداخلي هو عبارة عن وظيفة تقييم مستقل نشا من داخل المنشأة لفحص وتقييم كافة انشطتها مما جعله ضرورة حتمية في مختلف المؤسسات الاقتصادية.

المطلب الاول: مفهوم التدقيق، التدقيق الداخلي.

1- الفرع الاول: التطور التاريخي ومفهوم التدقيق

على العموم يمكن حصر التطور التاريخي للتدقيق حسب مختلف المراحل التاريخية في الجدول

التالي :

الجدول (01): التطور التاريخي للتدقيق واهدافه

اهداف المراجعة	المراجع	الأمر بالمراجعة	المدة
معاينة السارق على اختلاس الأموال ، حماية الأموال	رجل الدين ، كاتب	الملك ، امبراطورية ، الكنيسة ، الحكومة	من 2000 قبل المسيح الى 1700 ميلادي
منع الغش ، ومعاينة فاعلية، حماية الأصول .	المحاسب	الحكومة ، المحاكم التجارية والمساهمين	من 1700 الى 1850

تجنب الغش وتأكيد مصداقية الميزانية.	شخص مهني في المحاسبة او قانوني	الحكومة والمساهمين	من 1850 الى 1900
تجنب الغش ، والأخطاء ، الشهادة على مصدقية القوائم المالية التاريخية .	شخص مهني في المراجعة والمحاسبة	الحكومة والمساهمين	من 1900 الى 1940
الشهادة على صدق وسلامة انتظام القوائم المالية التاريخية	شخص مهني في المراجعة والمحاسبة	الحكومة ، البنوك والمساهمين	من 1940 الى 1970
الشهادة على نوعية نظام الرقابة الداخلية واحترام المعايير المحاسبية ومعايير المراجعة	شخص مهني في المراجعة والمحاسبة والاستشارة	الحكومة ، هيئات اخرى والمساهمين	من 1970 الى 1990
الشهادة على	شخص مهني في	الحكومة ، هيئات	ابتداء من 1990

الصورة الصادقة	المراجعة	اخرى والمساهمين	
للحسابات	والمحاسبة		
ونوعية نظام	والاستشارة		
الرقابة الداخلية			
في ظل احترام			
المعايير ضد الغش			
العالمي			

المصدر : التهامي طواهر ، 2003 ، ص 7 - 8

مفهوم التدقيق :

اختلف تعاريف التدقيق حسب تعدد وجهات نظر المختصين والباحثين وتلخص هذه التعاريف في النقاط

المالية:

التعريف الاول:

عرفت منظمة العمل الفرنسي التدقيق على انه "مسعى او طريقة منهجية مقدمة بشكل منسق من طرف

مهني يستعمل مجموعة من التقنيات للمعلومات والتقييم بغية اصدار حكم معلل ومستقل استنادا الى

معايير التقييم وتقديم مصادقة وفعالية النظام واجراءات المتعلقة بالتنظيم" .

التعريف الثاني:

عرف خالد امين التدقيق على انه فحص الرقابة الداخلية و البيانات والمستندات والحسابات والدفاتر

الخاصة بالمشروع تحت التدقيق فحصا انتقاديا منظما ، بقصد الخروج برأي محايد على مدى دلالة القوائم

المالية عن وضع المالي لذلك المشروع في نهاية فترة زمنية معلومة ومدى تصويرها لنتائج اعمالها من ربح وخسارة عن تلك الفترة .
(التهامي، 2003، ص 9-10)

التعريف الثالث :

عرفته جمعية المحاسبة الامريكية على انه عملية منظمة للحصول على القرائن المرتبطة بالعناصر الداله على الاحداث الاقتصادية ،وتقييمها بطريقة موضوعية لغرض التأكد من درجة مسايرة هذه العناصر للمعايير الموضوعية، ثم توصيل نتائج ذلك الى الاطراف المعنية. (الصبان، 2001/2000، ص 6).

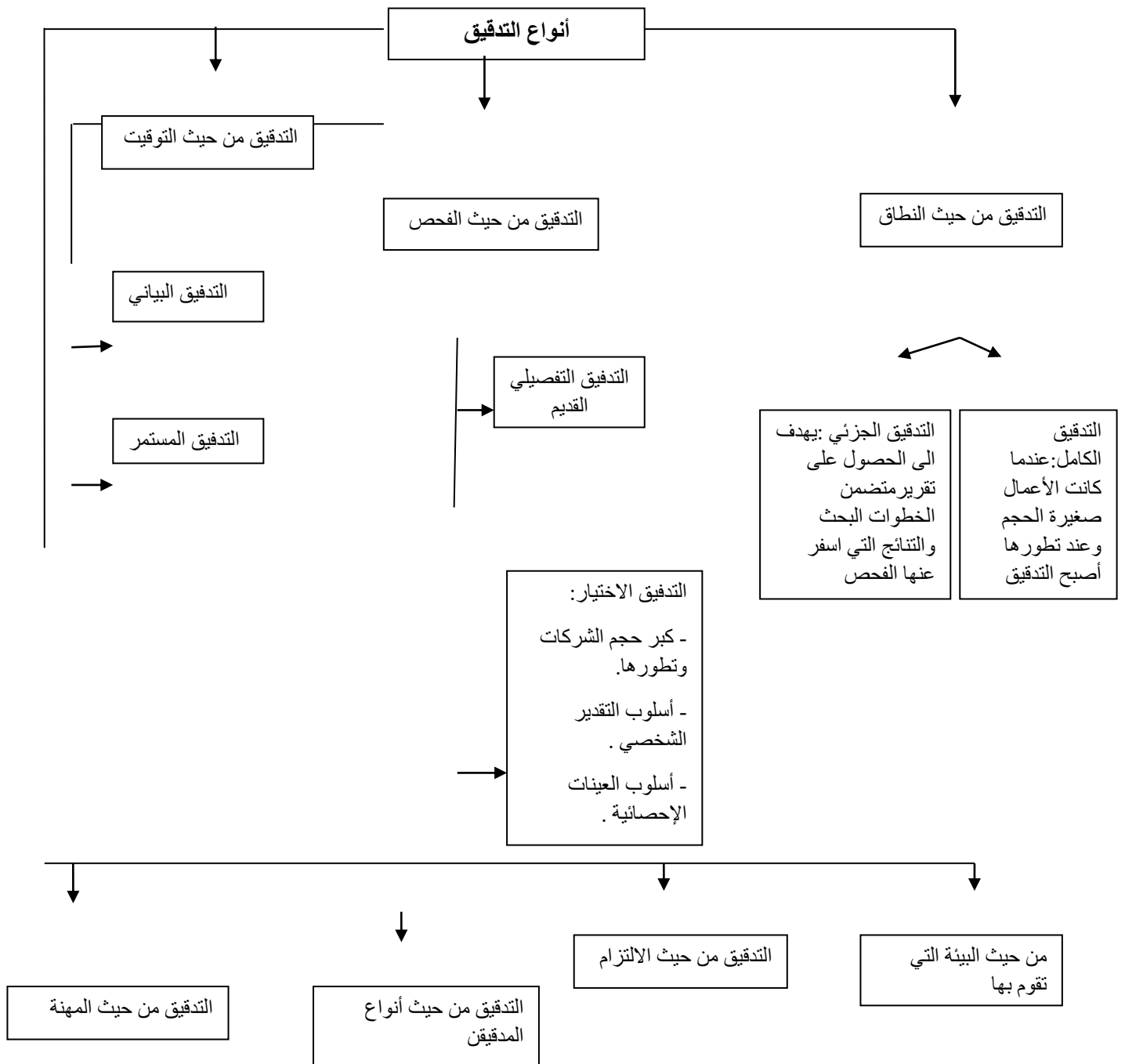
تعريف الرابع:

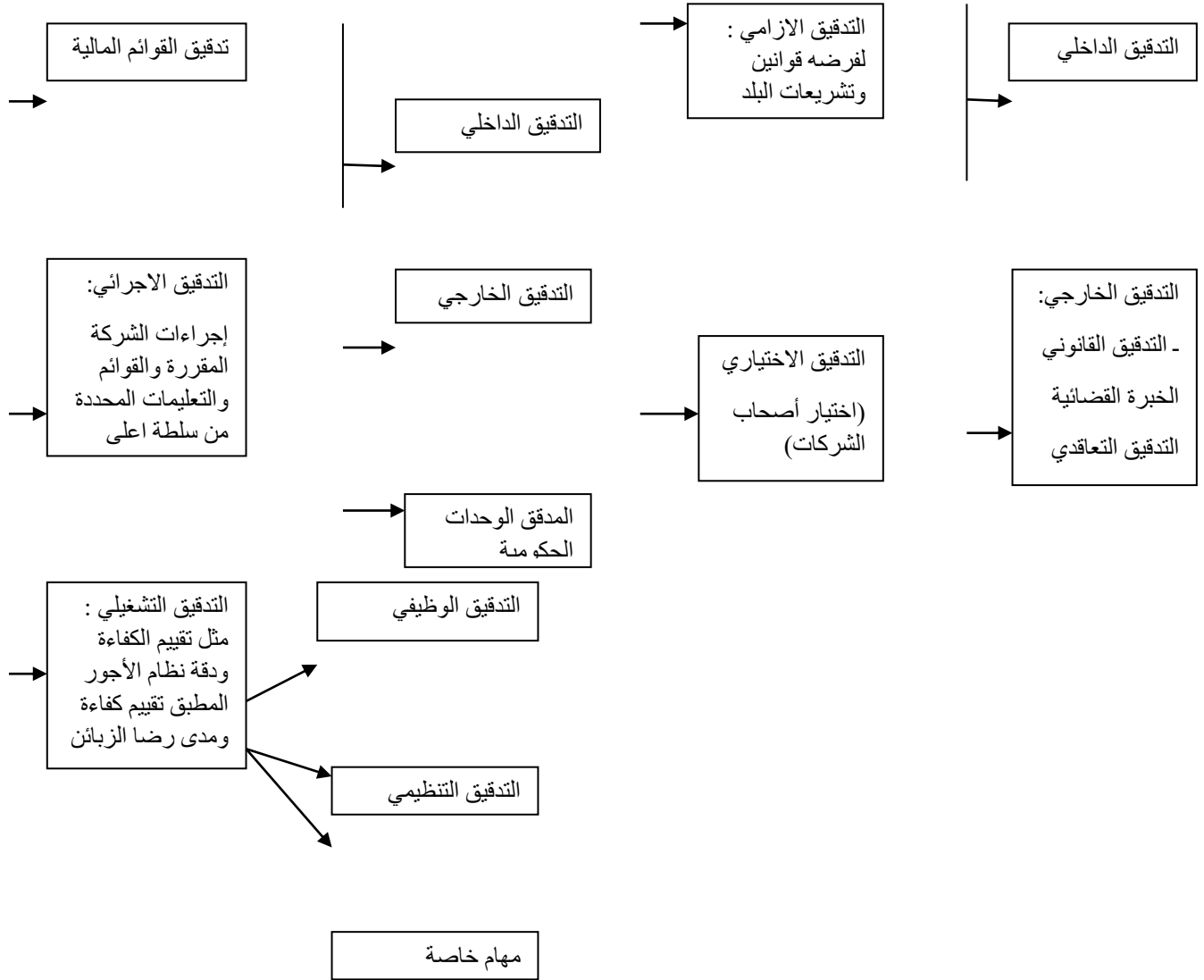
عرف Germond bonnall التدقيق على انه اختبار تقني صارم وبناء من طرف مهني مؤهل ومستقل، يمكنه اعطاء رأي محايد ومعل على نوعيه ومصداقية المعلومات الماليه المقدمه من طرف المؤسسه وعلى مدى احترام المعايير في اعاده هذه المعلومات في كل الظروف.

(ميلود، 2006، ص 6)

من خلال جملة هذه التعاريف يمكن أن نستنتج تعريف شامل لمفهوم التدقيق ، يقوم به شخص محترف ذو كفاءه من اجل ابداء رأي فني محايد حول صحه وسلامه ومصداقيه المعلومات محل الفحص.

يمكن تصنيف التدقيق الى عدة أنواع كما هو موضح في الشكل الموالي : الشكل 1 (أنواع التدقيق)





المصدر : (فتحي، 2019، ص 14)

الفرع الثاني: مفهوم التدقيق الداخلي

للتدقيق الداخلي عدة تعريفات نذكر ما يلي:

التعريف الاول:

حسب مجمع المدققين الداخليين بالولايات المتحدة الامريكه يعرف التدقيق الداخلي بانه وظيفه يؤديها موظفين من داخل المشروع وتتناول الفحص الانتقادي للاجراءات والسياسات والتقييم المستمر للخطط و السياسات الاداريه واجراءات الرقابه الداخليه ذلك بهدف التاكد من تنفيذ هذه السياسات الاداريه والتحقق من ان مقومات الرقابه الداخليه سليمه ومعلوماتها دقيقه وكافيه (السيد سرايا، 2002، ص 140)

التعريف الثاني : يرى المعهد الفرنسي للمراجعة والمستشارين الداخليين (IFACI) بأن التدقيق الداخلي هو نشاط مستقل وموضوعي يهدف الى اعطاء ضمانات للمنظمة حول درجة تحكمها في العمليات التي تقوم بها مع تقديم نصائح لتحسين ومساهمة في خلق القيمة المضافة (شعباني، 2004، ص 71)

التعريف الثالث:

عرف الاتحاد الدولي للمحاسبين التدقيق الداخلي على انه : فعالية تقييميه مقامه في المؤسسه لغرس خدماتها و من ضمن وظائفها اختبار تقييم ومراقبه ملائمه النظام المحاسبي والنظام الضبط الداخلي وفعاليتها

(يوسف الممدل، 2007، ص 33)

التعريف الرابع :

التدقيق الداخلي هو وظيفه تقويم مستقلة تنشئ داخل المنظمه لفحص وتقييم الانشطه كخدمه للمنظمه بهدف مساعده افراد المنظمه على تنفيذ مسؤولياتها بفعاليتها من خلال تزويد الافراد بالمنظمه بالتحايلات والتقييمات والتوعيات و المشورة والمعلومات المتخصصة بفحص الانشطه .

(جمعة، 2011، ص16)

التعريف الخامس :

بينما يشير التعريف الجديد لمعهد المدققين الداخليين الى ان التدقيق الداخلي نشاط مستقل تاكيد موضوعي والمستشاري مصمم لزياده قيمه المنظمه وتحسين عملياتها و مساعدتها على انجاز اهدافها بواسطة التكوين مدخل منظم ومنضبط للتقييم والتحسين فعالية اداره المخاطر والرقابه وعمليات التحكم

(جمعة، 2011، ص46)

التعريف السادس:

نشاط توكيدي من استشاري مستقل وموضوعي مصمم لإضافه قيمه للمنشات لتحسين عملياتها وهو يساعد المنشا على تحقيق اهدافها بايجاد منهج منظم وصارم لتقييم وتحسين كفاءه عمليات اداره الخطر الرقابه والتوجيه

(الوردات، 2013، ص33)

نستنتج من خلال هذه التعاريف مفهوم شامل للتدقيق الداخلي وهو عبارة عن وظيفة مستقلة داخل المؤسسة لتحقيق مجموعة الأهداف المسطرة ، والتدقيق الداخلي هو العمل على حسن استخدام الموارد بما يحقق الكفاءة الإنتاجية القصوى.

المطلب الثاني : انواع التدقيق الداخلي .

بالرغم من تعداد أنواع التدقيق الداخلي الا أنه من الصعوبة التمكن من فصل هذه الأخيرة عن بعضها أثناء التدقيق ، الا ان معهد المدققين فقد عمد على تقسيم التدقيق الداخلي الى الأقسام التالية من أجل تبسيط فهم كل نوع وتسهيل التعامل معه من اجل تحقيق أهداف التدقيق (الوردات،2006،ص55).

1- التدقيق المالي :

يهدف الى التحقيق من دقة البيانات ومدى الإعتماد على المعلومات المالية وكذلك المحافظه على الأصول ، وتخضع كافة العمليات المالية للتدقيق المالي والمستندي والتي تقوم على (الوردات ،2006ص55)

أ- التأكد من سلامة إجراءات الصرف والتثبت من اعتماد السلطة المخول لها اعتماد الصرف في حدود صلاحيتها .

ب- التأكد من أن الصرف يتماشى مع ما تسمح به اللوائح والقواعد والتعليمات الصادرة المعمول بها .

ج- المراجعة المستندية لعملية الصرف والتأكد من استكمال أصل مستند الصرف الأساسي كالفواتير والايصالات والكشوف الأصلية .

د- التأكد من عدم احتمال تكرار الصرف من خلال الصرف بالمستند الأصلي لا ينفي وجود مراجعة مالية متخصصة قبل الصرف مسؤولية الإدارات والأقسام اتجاه واجبات التدقيق الداخلي .

-2- التدقيق التشغيلي :

يهدف الى التحقق من الكفاءة والفعالية الإقتصادية في الأنشطة المراد تدقيقها ومساعدة الإدارة على حل المشاكل بتقديم توصيات مجدية من اعلى سلوك نهج عمل واقعي ، ويعرف التدقيق التشغيلي (تدقيق العمليات) بأنه الفحص والتقييم الشامل لعمليات المشروع لغرض إعلام الادارة ، كما يشمل التدقيق تقييم كفاءة استخدام المواد المادية والبشرية ،بالإضافة الى تقييم إجراءات مختلف العمليات ، ويجب أن يتضمن التدقيق أيضا التوصيات اللازمة لمعالجة المشاكل والطرف لزيادة الكفاءة والربحية .
(الواردات،2006،ص 55).

-3- تدقيق نظم المعلومات :

إن الهدف من تدقيق نظم المعلومات هو التحقيق من سلامة المعلومات لإعطاء التقارير المالية والتشغيلية في الوقت المناسب صحيحة وكاملة ومفيدة . (الواردات،2006،ص 56).

وتختلف بيئة الحاسب الآلي عن بيئة العمل اليدوي من وجهة نظر المدقق في :

فصل المهام : يؤدي التشغيل الآلي للعمليات الى دمج كثير من العمليات اليدوية المستقلة في خطوة واحدة مما يؤدي ضعف الرقابة الناتجة عن فصل المهام ، وهذه الزيادة في المخاطر يمكن تعويضها بسهولة باجراءات رقابية بديلة .

اختفاء مسار التدقيق : تختفي في بيئات الحاسب الآلي الاثباتات الورقية لعمليات التشغيل المختلفة ،

فبينما كانت البيئة اليدوية تتمتع باثباتات ورقية لكل عملية من العمليات وبالتالي وجود مسار ودليل واضح لمراحل سير العملية .

زيادة الفرص للقيام بالمراجعة التحليلية : نظرا لتوفير الحاسب الآلي لكمية أكبر من البيانات والتقارير

فإن الفرصة تزداد للقيام بعمليات التحليل التفصيلية للبيانات واستخلاص النتائج منها

(الوردات، 2006، ص56)

-4- تدقيق الالتزام :

هو عملية التحقق والتأكد من التزام الإدارات بالقوانين والأنظمة والتعليمات في أدائها لعملها لتحقيق الأهداف المرسومة وفق الخطط الموضوعة بكفاءة وفعالية والوقوف على نواحي القصور والخطأ ومن ثم العمل على علاجها وعدم تكرارها (سحيمات القبيلات، 1998، ص23).

-5- التدقيق البيئي :

الهدف من التدقيق البيئي قياس مدى الالتزام بالأنظمة الخاصة بالبيئة وحمايتها من مختلف المصادر التي تؤدي الى تدهورها ومواردها وكذا حمايتها من مختلف المصادر التي تؤدي الى تدهورها وتقييم المظاهر البيئية كالاغبرة ، الضجيج ، المياه العادمة ، حرف المخلفات ، المواد المشرفة لطبق الاوزون الخ

فعلى التدقيق الداخلي أن يتأكد من أن المنشأة حصلت على اعتماد مظاهر البيئة الهامة لضبطها والسيطرة عليها لتحسين الأداء البيئي للمنشأة وكذلك أخذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة أي اثر بيئي قد يؤثر على عدالة البيانات المالية والتأكد من الإلتزام بها. (الوردات، 2006، ص59) .

المطلب الثالث : أهمية التدقيق الداخلي و أهدافه

ازدادت اهمية التدقيق الداخلي في الآونة الاخيرة كأداة مساعده لمواجهة التحديات الاقتصادية وسيتم التوضيح في هذا المطلب كلا من اهمية وأهداف التدقيق الداخلي .

1 أهمية التدقيق الداخلي :

ترجع أهمية التدقيق الداخلي الى ما يضيف من قيمة المنشأة فقد أشار بعهد المدققين الداخليين الى ذلك في تعريفه للتدقيق الداخلي وتعد إضافة القيمة للهدف الاستراتيجي للتدقيق الداخلي من خلال ما يقدمه من دور استشاري وتقييمي وتأميني ، بالإضافة لدوره في تحسين العمليات وتخفيض المخاطر بدرجة من الموضوعية ، وتعد سنة واحدة من التدقيق الداخلي توازي عمل ثلاث سنوات من التدقيق الخارجي لذا تعتبر وظيفة التدقيق الداخلي من أهم الوظائف التي تتميز بها المنشآت (الجابري ،2014، ص 14).

تظهر أهمية التدقيق الداخلي من خلال الخدمات التي يقدمها للإدارة والتي تتمثل في ما يلي :

- خدمات وقائية : حيث يقدم التدقيق الداخلي التأكيدات على وجود الحماية الكافية للأصول .
- خدمات تقييمية : حيث تعمل هذه الوظيفة على قياس وتقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية واجراءاتها ومدى الإلتزام بالسياسات الإدارية .
- خدمات إنشائية : يمكن تقديم هذه الخدمة من خلال إقتراح التحسينات اللازمة على الأنظمة الموضوعية داخل المشروع .

حماية السياسة الإدارية في الإنحراف عن التطبيق الفعلي (كامل النونو،2009،ص 25-26)

- أصبح للتدقيق الداخلي دورا هاما في المؤسسات المالية والمصرفية والإقتصادية وذلك لما أثبتته من ضبط للمخالفات والإنحرافات عن الأهداف التي تسعى الإدارة لتحقيقها ويمكن القول أن هذه الوظيفة تعتبر كصمام الأمان في المؤسسة ، ومن بين العوامل التي ساهمت في تطوير الاهتمام بالتدقيق الداخلي هي :
- تطور حجم المؤسسات وانتشارها جغرافيا على نطاق واسع مما أدى تباعد المسافة بين الإدارة العليا وكافة العاملين .

- ظهور الشركات المساهمة وحاجة الجمعية العمومية الى معلومات لسلامة إستثمار أموالها وصحة وعدالة الإفصاح عن البيانات والقوائم والحسابات الختامية المنشورة .

- الاستقلال التنظيمي للإدارات ضمن الهيكل التنظيمي وتعدد المستويات الإدارية في المؤسسة مادفع بالإدارة تفويض السلطات و المسؤوليات.
- حاجة المجتمع الى البيانات والمعلومات المشتبه في التقارير ولأجل التأكد من ذلك لابد من سلامة نظم التدقيق الداخلي والرقابة الذي من شأنه التأمين على الأموال وحمايتها. (الخطيب ، 2010 ، ص 133).

2 أهداف التدقيق الداخلي :

تطورت اهداف التدقيق الداخلي مع تطور الزمن واختلف مفهومه بحيث تمكن من التمييز بين الاهداف التقليدية والاهداف الحديثة.

- الأهداف التقليدية :

قد انحصرت في المراحل الأولية في اكتشاف الأخطاء و الغش و التلاعب وضماق نطاقه في العمليات المالية أي التحقق من سلامة المجالات و البيانات المالية . بعدها حدث تطور منطقي لأهداف التدقيق الداخلي 27 مل نشاط تفهيمي و وقائي و إنشائي إلا أن هذه النظرة قد تطورت و أصبحت ذات صبغة تأكيدية واستشارية لإضافة قيمة للمنشأة .

- الأهداف الحديثة :

كما حددتها نشرة المعايير الدولية سنة 1999 المتعلقة بالممارسة العملية للتدقيق الداخلي، واعتبرت هدفه الأساسي هو مساعدة جميع أعضاء المنشأة على تأدية عملهم بفعالية و يتم ذلك من خلال قيام التدقيق الداخلي بتزويدهم بالتحليلات و التقويمات و التوصيات و المشورة و المعلومات التي تهم الأنشطة التي يتم مراجعتها ويتم تحقيق هذا الهدف عن طريق مجموعة من الأعمال :

- مراجعه و تقويم فعالية و كفاية و تطبيق الرقابة المالية و الرقابة على العمليات الأخرى ، و العمل على جعلها أكثر فعالية و بتكلفة معقولة.

- التحقق من مدى الالتزام بسياسات المنشأة و خططها و إجراءاتها الموضوعية - التحقق من مدى وجود الحماية الكافية لأصول المنشأة من جميع أنواع الخسائر .

- التحقق من إمكانية الاعتماد أو الوثوق بالبيانات الإدارية تقويم نوعية الأداء المنفق على مستوى المسؤولين التي كلف بها العاملون.

- رفع الكفاءة الإنتاجية عن طريق التدريب باقتراح اللازم منها. -

إجراء الدراسات والاختيار الخاصة ببناء اعطلمبنا لإدارة. (الوردات، 2006، ص64)

المبحث الثاني : أساسيات حول التدقيق الداخلي :

تتركز معظم الإدارة حاليا على مهنة التدقيق الداخلي وذلك لتعزيز نظام المراقبة بصورة سليمة و

بفاعلية شرط ان تلم بمجموعة من الأدوات والمراحل لتطبيق التدقيق وكذا مجموعة من الوظائف والخدمات لأداء المهام بكل نزاهة وموضوعية وجدية .

المطلب الأول : أدوات التدقيق الداخلي :

يعتمد المدقق الداخلي في المؤسسة على مجموعة من الأدوات والتي تعتبر بمثابة طرق منطقية تساعده

في فحص مختلف العمليات المراد ت(دقيقها لاكتشاف الأخطاء وأوجه القصور والمخالفات المرتكبة ، ويمكن تصنيف هذه الأدوات الى ثلاثة أصناف الاستفهام ، الوصف ، التنظيم .

أدوات الإستفهام :

1- المعايير الإحصائية : هي خطة معاينة تطبق بطريقة تسمح باستخدام قوانين الإحتمالات للوصول الى

آراء حول المجتمع ، والمعايير الإحصائية تعبر عن العملية الشاملة التي تتضمن تحديد العينة واختيار

العناصر واختبارها وتقييم نتائجها (،،،، أبو زيد 1991 ص214)، يتبع المدقق خلال استخدام هذه

الطريقة ثلاثة خطوات أساسية :

a. المجتمع الإحصائي : ويمكن تعريفه بأمة مجموعة المشاهدات والقياسات الخاصة بمجموعة من الوحدات

الإحصائية والتي تخص ظاهرة من الظواهر القابلة للقياس ، وهنا على المدقق القيام بالخطوات التالية :

- تحديد المجتمع أي كل المعلومات التي ترغب في تكوين رأي حولها وذلك حسب أهداف المدقق المراد تحقيقها .

- تحديد درجة الثقة المرغوب فيها والتي تتماشى مع الموضوع المراد دراسته .

- تحديد معدل الخطأ المقبول أي الحد الأعلى كنسبة مئوية للخطأ المقبول لمجتمع ما ومعدل الخطأ المنتظر

الوقوف عليه والذي ينبغي أن يكون أصغر من معدل الخطأ المقبول .

كما يقوم المدقق بتقسيم المجتمع الى طبقات اذا كانت هذه العملية تخص القيم وتحديد المفردات المهمة

مما سيؤدي الى انخفاض حجم العينة (عيادي ، 2008 ، ص 116).

b. اختيار العينة : العينة هي عدد من وحدات المجتمع التي تم اختيارها للتدقيق والتي على المدقق اختيارها

بعناية عن طريق مختلف الطرق التالية :

• الطريقة الموجبة الشخصية : حيث يختار المدقق العينة حسب حكمه الشخصي ، او اعتمادا على

مؤهلاته وخبرته .

• الطريقة العشوائية : حيث تعطى أرقام لسلسلة المفردات وتختار مفردات العينة باستعمال جدول الأرقام

العشوائية لنتمكن من توفير احتمالات لجميع وحدات المجتمع لامكانية انتمائها الى العينة .

• طريقة السير الترتيبي : انطلاقا من نقطة معينة يتم اختيار المفردات بشكل مرتب

(بوتين، 2008، ص 93)

c. استغلال نتائج التدقيق : يتم استغلال نتائج التدقيق بنوعين من التحليل :

✓ تحليل كمي للنتائج بتأكده من أن الأخطاء والانحرافات التي تم الوقوف عليها لا تتعارض مع الأهداف

المسطرة .

✓ تحليل نوعي للأخطاء والانحرافات والتأكد فيما إذا كانت تكرارية أم لا ، وكذلك إذا كانت إرادية أم لا ، وفي النهاية على المدقق اتخاذ قرار قبول المجتمع أو عدم قبوله .

إن تنفيذ التدقيق بأسلوب العينة يتطلب عادة من المدقق كفاءة وخبرة ، أما في اختيار العينة أو تحليل النتائج التي تؤدي إلى تعميم الظاهرة المدروسة على المجتمع .

2- التحقق من ملفات الكمبيوتر : تتمثل هذه الأداة على فحص الوسائل الإلكترونية وكذا نظام المعلومات الخاص بالمؤسسة على أساس معايير معينة ويتوجب الإستغلال الأفضل لها وهذا لفائدة المدقق فهي تزيد كم فعاليتها وتتمثل أهدافها في القيام بالاحصاء السريع للعناصر موضح الدراسة وبناء قولئم للحالات التي تم فحصها بطريقة شاملة أو عشوائية والقيام باختيار عينات المجتمع (اشتوي، 1996، ص 65-66) .











أدوات الوصف :

1- مخطط السير : (خرائط التدفق) : تبين هذه الخرائط دورة انتقال الوثائق بين مختلف الوظائف ومراكز المسؤولية النهائية ، وهي تقدم نظرة كاملة من تسلسل المعلومات وإجراء انتقالها ، وتهدف إلى اختيار دقة وتطبيق الإجراءات وفعاليتها ، وتستخدم لهذا الغرض رموز موحدة للتعبير عن مختلف العناصر .

وتعد أداة هامه لدراسة إجراءات أي حصيلة معينة خاضعة للتدقيق ولذى تعطي أفكار دقيقة عن نظام العمل والتي تكون نافعة للمدقق الداخلي كأداة تحليلية ، لأنها تعد رسميا تخطيطيا وتتكون من الرموز المشتقة من الأشكال التي يعدها المعهد الأمريكي للمعايير (جمعه، 2009، ص 227) .

ويمكن عرضها في الشكل التالي :

الشكل رقم (2) عناصر خرائط التدقيق :

رموز أساسية	رموز خاصة	
		معالجة المعلومات
نقطة بداية مخطط		الرقابة
	مستند او وثيقة	
رابط خارج الصفحة		المعالجة / عملية إدارية
اختيار او قرار		المراقبة
سير الوثائق		تصنيف مؤقت
سير المعلومات		تصنيف نهائي
الخروج من المخطط		فاتورة ، دفتر ، سجل
الانتقال الى آخر الصفحة		

✓ شخص بدون وظيفة .

-4- مسار المراجعة :

هي طريقة تحليل يقوم من خلالها المدقق بعمله ، حيث يبدأ من الوثيقة النتيجة متحصل عليها الى غاية المصدر ، عن طريق تدقيق كل الخطوات. (شعباني، 2002، ص 114).

أدوات التنظيم :وتشمل مايلي

- **الهيكل التنظيمي** : يقوم المدقق الداخلي بوضع الهيكل التنظيمي للمؤسسة من أجل معرفة الهيكل المعتمد واعتماد على حجم الشركة يختلف الهيكل التنظيمي .
- **ميثاق التدقيق** : هو وثيقة ضرورية لوظيفة التدقيق الداخلي، هذا الميثاق يعمل على هدف مزدوج متمثل في تحديد الأهداف وصلاحيات ومسؤوليات التدقيق الداخلي ، والتعريف بهذه الوظيفة للأطراف الفاعلة الأخرى ، وهذه الوثيقة مهمة وتعتبر الزامية .
- **دليل التدقيق الداخلي** : يخص المدققين بحد ذاتهم ،وهو يهدف الى تعزيز نشاطهم من خلال اطار عمل المدققين ، يساعد على تدريب المدققين الجدد ويكون بمثابة مرجع لهم .
- **مخطط التدقيق**: هو برنامج لعدة سنوات يأخذ مختلف المهام التي سوف يقوم بتنفيذها التدقيق الداخلي. (الواردات ، 2013 ، ص 71-72).

المطلب الثاني : مراحل التدقيق الداخلي :

يتميز التدقيق الداخلي بكونه يتبع نفس المنهج مهما كان الهدف وتتكون مهمة التدقيق الداخلي من

ثلاثة مراحل كما يلي :

1- مرحلة التخطيط والتحضير للمهمة :

تخطيط المهمة وهو عبارة عن نقطة انطلاق أعمال التدقيق ، فالمدقق مسؤول عن اعداد خطة كتابيا

تتضمن هذه المراحل مايلي :

➤ دراسة النشاط موضوع التدقيق .

➤ التنظيم الأولي لنظام الرقابة الداخلية .

خطة عمل وبرامج التدقيق .

2- مرحلة تنفيذ المهمة :

تتضمن فحص وتقييم المعلومات وفحص مختلف المستندات والسجلات ، والفحص التحليلي لنظام الوقاية

الداخلية وجمع المعلومات عن طريق المقابلات والقوائم الاستقصائية والملاحظة المادية والتفتيش

الميداني وتشمل هذه المرحلة مايلي :

➤ جمع ادلة الإثبات وتكوين الملاحظات .

➤ تكوين النتائج والتوصيات .

3- مرحلة اعداد التقرير :

تتضمن إيصال النتائج ، ينبغي على المدقق الداخلي خلال عملية الفحص والتدقيق أن يحدد الشكل الذي

سيقدم فيه اعماله للمهتمين بأعمال المؤسسة ، ويتم تقديم هذه النتيجة في شكل تقرير ويساعد التقرير

المستويات الإدارية والسلطات التنفيذية وتحسين أدائها وإصدار قرارات فعالة .

(شعبان، 2004، ص).

المطلب الثالث : وظائف التدقيق الداخلي وخدماته :

- الفرع الاول:وظائف التدقيق الداخلي :

يهدف التدقيق الداخلي الى التأكد من صحة وسلامة ومصداقية الدفاتر والسجلات والمحاسبية ومدى

فعالية الأنظمة التسييرية القائمة في المؤسسة وهذا لا يكون إلا من خلال القيام بالوظائف التالية :

- **الفحص** : يشمل الفحص السجلات والدفاتر المحاسبية ومراقبة الأصول والتحقق من التقارير المالية ، وأيضا يقوم المدقق الداخلي بزيارة الفروع المختلفة للمؤسسة ،وكما يمتد الفحص والتحقق الى التقارير المستخرجة من سجلات المشروع ، حيث تعتمد الإدارة الى حد كبير على المعلومات والبيانات الواردة في هذه التقارير لتسيير النواحي التشغيلية واتخاذ القرارات التي تكون سليمة اذا كانت مبنية على تقارير صحيحة ومن امثلة الفحص نجد قيام المدقق بمقارنة أرقام التقارير بالمعلومات المستخرجة منها ، التأكد من القيود السجلية .
 - **التقييم** : ان فحص السجلات المحاسبية والتقارير يمنح للمدقق الداخلي المقدرة للحكم على مدى قوة النظام الموضوع ونقاط الضعف فيه ، وعلى هذا يستطيع ان يقيم النظام ويقترح التعديلات المناسبة عليه، من خلال التقييم يستطيع المدقق الداخلي أن يوفر للإدارة ما يلي :
 - المعلومات الكافية والدقيقة .
 - المحافظة على مواردها من الضياع أو السرقة أو الإهمال .
 - مراقبة جميع الخطوات التشغيلية وتقييم الكفاية المحاسبية .
 - تقييم العمل لجميع الإدارات .
 - **مراقبة التنفيذ** : ان تكون السياسات الموضوعة والإجراءات التنظيمية والرقابية ذات قيمة الا اذا اتبعت فعلا ، وعلى هذا فإن من أغراض التدقيق الداخلي مراقبة تطبيق النظم والسياسات الموضوعه ويكون هذا من خلال ملاحظة وفحص السجلات والتقارير المعدة والتأكد من ان العمل قد تم كما هو مرسوم .
- (سرىا، 2002، ص128-129)
- **الفرع الثاني : خدمات التدقيق الداخلي** :
 - يقدم التدقيق الداخلي عدة خدمات داخل المؤسسة من أهمها مايلي :

- **خدمات وقائية :** وهي عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي يضعها المدقق الداخلي في المؤسسة لتحقيق الحماية الكاملة للأصول والممتلكات من السرقة أو الإختلاس أو الإسراف ، وحماية السيايات المختلفة في المؤسسة من تحريفها أو تغييرها دون مبرر .
- **خدمات تقييمية :** تتمثل في الأساليب والإجراءات التي يستخدمها المدقق الداخلي في مجال قياس وتقييم مدى فعالية نظم وإجراءات الرقابة الداخلية المطبقة في المؤسسة ، وقد يستخدم المدقق الداخلي نفس الأدوات التي يستخدمها المدقق الخارجي بالتعاون معاً لما في ذلك من تسيير لمهمة كل منهما .
- **خدمات انشائية :** وتتمثل في مساعدة المدقق الداخلي لإدارة المؤسسة بتوفير البيانات الملائمة في مجال تحسين الأنظمة الموضوعة داخل المؤسسة سواء كانت هذه الأنظمة إدارية أو مالية أو نقدية .
- **خدمات علاجية :** تتمثل في الإجراءات والأساليب التي يستخدمها المدقق الداخلي في مجال تصحيح أي أخطاء قد اكتشفها أو التوصيات التي يتضمنها تقرير مراجعته والخاصة بإصلاح أي أخطاء أو علاج أوجه القصور في مختلف نظم المشروع . (الصحن ، 2001 ، ص 213)

المبحث الثالث : معايير التدقيق الداخلي وآليات تطبيقه :

الى نجاح التدقيق الداخلي أو فشله في تحقيق أهدافه يتوقف على مقدار الدعم الذي يتلقاه من الإدارة العليا ، معايير التدقيق الداخلي هي مستويات الأداة المهني من قبل الجهات المنظمة للمهمة والتي تهدف الى توفير مستوى معقول من ضوابط عملية التدقيق الداخلي .

المطلب الأول : مفهوم معايير التدقيق الداخلي :

العيار كمصطلح يعني درجة الأفضلية أو الامتياز المطلوب لغرض معين كقياس أو وزن ، وعلى الآخرون معه ومسايرته فهو ما يتم بواسطته الحكم على دقة أدائهم .

ويعرف معيار التدقيق على انه " أداة الحكم على مستوى الكفاءة المهنية ودرجة الانسياق التي يصل إليها المدققين عند أدائهم لوظائفهم " .

أما معايير التدقيق الداخلي تحديدا فتعرف على أنها "مقاييس والقواعد التي يتم الاعتماد عليها في تقييم وقياس عمليات قسم التدقيق الداخلي حيث تمثل المعايير نموذج ممارسة التدقيق الداخلي كما يجب أن تكون وذلك وفقا لما تم التوصل اليه واعتماده من قبل معهد المدققين الداخليين وهذا يعني أن معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها تمثل أساسا لعمل المدققين الداخليين وتحديد مسؤولياتهم الفنية ومتابعة أدائهم المهني .

لقد أخذ معهد المدققين الداخليين على عاتقه مهمة تطوير معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها ومتابعة تطويرها وتحديثها وفقا لمتطلبات ما يستتجد من أحداث وتطورات مع مرور الزمن .

ان تأدية التدقيق الداخلي لوظائفه الحديثة والمتمثلة في خدمة التأكيد الموضوعي حول إدارة المخاطر

والرقابة وعمليات التحكم الاستثمارية الموجبة لخدمة الزبون تتطلب مجموعتين من المعايير هما :

1- معايير السمات : المتمثلة في سمات أو خصائص الجهات التي تؤدي أنشطة التدقيق الداخلي .

2- معايير الأداة : التي تصف أنشطة التدقيق الداخلي وتضع المقاييس التي يتم من خلالها تقييم أداء تلك

الأنشطة . (فضل علي، 2003، ص51)

الجدول رقم 2: - معايير التدقيق الداخلي الحديثة :

معايير السمات	المجموعة الأولى
الهدف و السلطة و المسؤولية	1000
الاستقلالية و الموضوعية	1100
الاستقلال التنظيمي	1110
الموضوعية الفردية	1120
العوامل التي تعدد الاستقلالية و الموضوعية	1130

الكفاءة و العناية المهنية اللازمة	1200
الكفاءة المهنية	1210
العناية المهنية اللازمة	1220
التطوير المهني المستمر	1230
تأكد الجودة و برنامج التحسين	1300
تقويم برامج الجودة (داخلي و خارجي)	1310
التقرير عن برامج الجودة	1320
استخدم عبارة (لقد دققنا وفقا للمعايير)	1330
الإفصاح عن عدم الإیمان	1340
إدارة أنشطة التدقيق الداخلي	2000
التخطيط	2010
الاتصال و الموافقة	2020
إدارة الموارد	2030

معايير الاداء	المجموعة الثانية
السياسات و الإجراءات	2040
التنسيق	2050
رفع التقرير الى مجلس الإدارة و الإدارة العليا	2060
طبيعة العمل	2100

المخاطر	2110
الرقابة	2120
التحكم المؤسسي	2130
تخطيط العمل	2200
اعتبارات التخطيط	2201
اهداف العمل	2210
نطاق العمل	2220
تخصيص مصادر العمل	2230
برنامج العمل	2240
أداء العمل	2300
تحديد المعلومات	2310
التحليل و التقييم	2320
تسجيل المعلومات	2330
الإشراف على العمل	2340
توصيل النتائج	2400
معايير توصيل النتائج	2410
جودة الإتصال	2420
الإفصاح عن عدم الإدعان للمعايير	2430
نشر النتائج	2440

برنامج الرقابة	2500
رضا الإدارة	2600

المصدر : صالح العقدة، 2012، ص 11-12

المطلب الثاني : أهمية واهداف معايير التدقيق الداخلي :

الفرع الاول: أهمية معايير التدقيق الداخلي .

تكمّن أهمية معايير التدقيق الداخلي فيما يلي :

- تعتبر ضرورة للمدققين الداخليين ، كونها تضع المبادئ الأساسية التي ينتظر منهم ان يلتزموا بها عند ممارستهم لمهامهم بحيث يحققون الهدف من وجودهم .

- المعايير ضرورة للإدارة ، إذ أن وجود معايير مهنية يلتزم بها المدققون الداخليون يمكن الإدارة من الإعتماد على التأكيدات والتقارير التي يقدمونها لها عند أدائهم لمهامهم في المؤسسة .

- يتم الاسترشاد بالمعايير عند إعداد المواد التدريبية للمهنيين الجدد .

(الواردات،2006، ص 422)

الفرع الثاني: أهداف معايير التدقيق الداخلي .

قد حدد معهد المدققين الداخليين أهداف معايير التدقيق الداخلي على انها :

- بيان المبادئ الأساسية التي تحدد الكيفية التي يجب ان يكون عليها التدقيق الداخلي .
- وضع إطار عام لأداء التدقيق الداخلي وتعزيز القيمة المضافة التي تحققها أنشطة التدقيق الداخلي الى أوسع مدى ممكن .
- وضع أسس لقياس أداء المدققين الداخليين .
- التأسيس لعمليات معالجات تنظيمية متطورة وتشجيع ادخال تحسينات عليها .

- تعميق حالة الفهم لدى جميع المستويات الإدارية في منشآت الأعمال لحقيقية الدور والمسؤوليات المنوطة بتدقيق الداخلي ، وتعزيز إدراكها لأهمية المساهمة في تحسين أداء التدقيق الداخلي (الوردات، 2006، ص 429).

المطلب الثالث : مواصفات المدقق الداخلي وإجراءات إختياره وتقييمه :

ان فعالية التدقيق الداخلي تتوقف على توفر فئة من المدققين صفات مكنسية سواء أثناء دراستهم أو أثناء ممارستهم لواجبهم المهني ومن هذه الصفات مايلي :

1- الوعي الإداري :

يعني أن ينظر المدقق الداخلي الى داخل المنشأ من منظور إداري بحيث يربط العلاقات المتداخلة البشرية كانت أم مادية ، ويوازن بين المهارات الوظيفية والإدارية ، ويحلل الوضع الداخلي للمنشأة في ظل البنية الاقتصادية الخارجية .

2- الدافع الشخصي:

يعبر عن تطلعات ورغبات المدقق الداخلي في تحسين نوعية عمليات التدقيق التي يقوم بها ، وهذا الدافع الذي يجعل المدقق توافيا الى القيام بأعمال إدارية عالية المستوى ، وتقديم خدمات رقابية أكثر فعالية فضلا على أنه يدفعه الى محاولة تنفيذ واجباته الرسمية بطريقة مقبولة .

3- الحكم :

بعد النظر بخطط المدقق للعمليات التي سينفذها قبل ابتدائه بها اثناء مباشرته لعملية التدقيق يجب أن يكون مرنا بحيث يقوم بإجراء التعديلات اللازمة على البرامج التي خططها مسبقا في ضوء المستجدات من الظروف وعندما يختتم عملياته لا يتوالى عن الاعتراف بالمشاكل التي واجهها ويعكف على دراسته أسبابها لكي يستفيد من دروسها مستقبلا .

4- القدرة الاتصالية :

تتطلب وظيفة التدقيق الداخلي قدرة عالية على الاتصال تساعد المدققين على تبادل المعلومات حول العمليات بينهم وبين الأشخاص الخاضعين للتدقيق من جهة وبينهم وبين الإدارة العليا من جهة أخرى وهذه المقدرة يمكن للمدققين تنميتها بالخبرة لذلك فهي تختلف من مدقق الى آخر واكن المدقق الداخلي الناجح هو الذي يحرص على تحسين قدرته الاتصالية سواء كانت شفوية أم كتابية ، حيث تمكنه هذه المهارة من تحقيق أهداف التدقيق بصورة واضحة وفعالة .

5- المثابرة :

يحتاج تنفيذ إجراءات التدقيق الداخلي جهود فكرية وجسدية كبيرة مدير التدقيق الداخلي أن يحاول باستمرار تدريب المدققين على الصبر والمثابرة ويعلمهم كيف يؤدون الأعمال الصعبة دون ملل أو ضجر .

6- الابتكارية :

يفترض بالمدققين أن يكونوا محبين للابداع والابتكار ودائمي البحث عن الطرق والأساليب المحسنة لإنجاز الأعمال التي يؤديها وكذلك الأعمال التي يؤديها بقية العاملين في المنشأة .

7- اللباقة:

تتطوي صفة اللباقة على الطريقة الايجابية التي يتعامل بها المدققون مع الاشخاص الخاضعين للتدقيق وكذلك القدرة على ايداء الملاحظات و احيانا الانتقادات البناءة دون استشارة غضب الشخص المنقذ/

8- قوة الشخصية:

يجب ان يتمتع المدقق الداخلي بقوة الشخصية بحيث لا يسمح لأي شخص ان يؤثر بشكل غير عادل على نتائج التدقيق و ان يكون صاحب رأي و قدرة على الدفاع عن رأيه.

9- الامانة و الموضوعية:

يجب أن يكون المدقق الداخلي مستقيماً و أميناً و مخلصاً في عمله و عليه ان يتوخى العدالة و ان يكون متحيزاً و ان يكون ذو استقامة حقيقية و غير مرتبط بأي مصلحة تتال من امانته او تجرده مما كان أثر تلك المصلحة

10- السرية العمل:

يجب على المدقق ان يحترم سرية المعلومات التي يحصل عليها أثناء عمله و أن لا يستخدم هذه المعلومات لغايات شخصية أو بطريقة تؤدي إلى إيذاء مصلحة المنشأة.

(حلمي جمعة، 2005، ص55)

أولاً : إجراءات اختيار المدققين الداخليين :

1- إجراءات اختيار المدققين :

- يتم اختيار المدققين الداخليين من عدة مصادر مثل : الجامعات والكليات حيث يجب أن يكون المدقق حاصل على شهادات جامعية أو مهنية وغيرها .
وقد يكون اختيار المدققين من داخل الشركة او خارجها .

- يتم إجراء مقابلات مع طالبي الوظيفة الى فترة تجريبية تدريبية قد تكون ثلاثة الى ستة أشهر أو ما يقارب ذلك .

- يجب حسم قبول أو عدم القبول طالب الوظيفة خلال او في نهاية الفترة التجريبية

2- كيفية تقييم المدققين الداخليين :

من الأهمية وجود سياسة واضحة لتقييم موظفي التدقيق الداخلي حيث يجب ان يراعي التقييم الآتية :

- تحديد معايير وطرق التقييم .

- ان يتم التقييم دورياً مرة في السنة على الأقل وقد يكون بعد إنهاء كل مهمة تدقيق .

- تحديد عناصر الأداء بوضوح .
 - الأخذ بعين الاعتبار العناصر الشخصية .
 - توضيح فوائد واجابيات البرنامج مثلا :
 - يكشف نقاط الضعف ويعمل على معرفته بأنفسهم وامكانياتهم .
 - التحفيز واكتشاف الإمكانيات والطاقات لدى المدققين .
 - وضوح الرؤية المستقبلية للمدقق وامكانيته على ضوء ذلك التقدم والرقي .
- (حلمي جمعة، 2005، ص 50)

- تقييم الأمور العملية :

- 1- الأهداف التي تم تحديدها ومدى كونها واقعية بالنسبة للإنجاز .
- 2- الالتزام بدليل التدقيق الداخلي .
- 3- عدم التوصيات التي تم تقديمها وتمت متابعتها .
- 4- القدرة على انجاز الأعمال ضمن أوقات الموازنات التقديرية .

- تقييم الموظف (المدقق الداخلي) لنفسه :

ان عملية تقييم أداء المدقق عملية ذات اتجاهين يعني تقييم الموظف المعني بواسطة المسؤول عن تقييمه وبحث أدائه معه بحثا عملا صريحا .

وللمساعدة في تنفيذ العملية وانجازها تحتوي نماذج التقييم قسما خاصا لتقييم الموظف لنفسه الهدف هو

توفير الفرص لكل موظف لتقييم نفسه بنفسه على أساس توفير المعلومات بصورة واقعية لكي يتمكن

المسؤول عن التقييم من مقارنة رأيه

برأيه الشخصي يساعد على تحديد المناطق التي تثير الخلافات في الرأي .

(حلمي جمعة، 2005، ص 52).

خلاصة الفصل :

من خلال ما جاء في الفصل الأول من معلومات توضح كل من مفهوم التدقيق الداخلي وتطوره، أنواعه وأهدافه ، وذكرنا العموميات حول التدقيق الداخلي ومختلف المعايير التي يعتمد عليها المدقق الداخلي . وصلنا الى أن التدقيق الداخلي وظيفة داخلية تابعة للمؤسسة تقوم بنشاط رقابي مستقل باعتباره نشاط تأكيدى استشاري و موضوعى مصمم الأضافة قيمة المنشأة وتحسين عملياتها وأهدافها وخدماتها وحماية الأصول من المخاطر المحتملة وكذا تحديد مواطن الخطر ومنع وإكتشاف الخلل والاحتيايل ، ولتحقيق

الكفاءة والفعالية في المؤسسة الاليد على المدقق الداخلي أن يحترم تطبيق المعايير المتعارف عليها والاستخدام الأمثل لأدوات التدقيق الداخلي للوصول الى الأهداف المنشودة وعليه تستنتج أن وظيفة التدقيق الداخلي الهدف منها حماية ممتلكات وأصول المؤسسة والمحافظة عليها وكذا محاربه كافة أساليب الفساد والاختلالات والانحرافات المالية ، وبالتالي الحفاظ على الوضع المرغوب فيه للمؤسسة والوصول الى تحقيق الأهداف المسطرة المتمثلة في تحقيق أداء مالي جديد

الفصل الثاني

تمهيد الفصل :

تسعى المؤسسة الاقتصادية الى تحقيق الارباح وان تكون في افضل صورة سواء كان امام الملاك او العملاء او الزبائن ...

وحتى تتمكن من ذلك اصبحت المؤسسة اليوم تهتم بتحسين ادائها المالي وبالطريقة التي تستطيع ان تتفوق بها امام المنافس فالاداء المالي يعتبر الدافع الاساسي لاستمرار ووجود المؤسسات خاصة الصغيرة منها والمتوسطة ، كما يعرف بانه الية تمكن فاعلية تعبئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة ويوفر نظام متكامل للمعلومات فهو يهتم بربحية المؤسسة وحتى تستطيع التمييز بادائها المالي فهي تمارس الرقابة في مختلف المستويات التنظيمية ، وبات واضحا ان النمو الاقتصادي في الدولة والحفاظ على مراكز المؤسسات الاقتصادية يتوقف الى حد كبير على مدى كفاءة ادائها المالي .

وهناك مجموعة من الادوات تعمل على تحسينه للمؤسسات متمثل في التدقيق الداخلي ، وعليه هناك علاقة تربط بين التدقيق الداخلي والاداء المالي وللتعرف اكثر على كل من الاداء المالي ودور التدقيق الداخلي في تحسين الاداء المالي للمؤسسة الاقتصادية فاننا قسمنا هذا الفصل الى ثلاثة مباحث كالتالي :

-المبحث الاول : ماهية الاداء المالي .

-المبحث الثاني :عموميات حول المؤسسة الاقتصادية.

-المبحث الثالث : مدى مساهمة التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي .

المبحث الأول : ماهية الأداء المالي .

تسعى المؤسسة الى تحقيق أدائها المالي لأنه يعتبر محورا أساسيا لتحديد ما اذا كانت المؤسسة ناجحة أولا من حيث قراراتها وخططها .

المطلب الأول : تعريف الأداء ، الأداء المالي .

الفرع الاول : تعريف الأداء :

الاداء يرجع الى تسمية الفرنسية القديمة Performer والتي تعلى تنفيذ مهمة أو تأدية عمل يد الأداء موضوعا هاما بالنسبة لجميع منشأة الأعمال يشكل عام ويكاد يكون الظاهرة الشمولية لجميع فروع وحقول المعرفة المحاسبية والإدارية، وعلى الرغم من كثرة البحوث والدراسات التي تناولت الأداء إلا أنه لم يتم التوصل إلى اجماع حول مفهوم محدد له ، فلا يزال الباحثون مشغولين لمناقشة الأداء كمصطلح لمناقشة المستويات التي يحلل عندها والقواعد الأساسية للقياس ، ويعتقد أن الاختلاف في مفهوم الأداء تاليح من الاختلاف في المعايير والمقاييس التي تعتمد في دراسة الأداء وقياسه ، بينما يعير الأداء عن قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها طويلة الأجل ومدى قدراتها على استغلال مواردها نحو تحقيق الأهداف المنشودة ، فهو عبارة عن مرآة تعكس وضع المؤسسة من مختلف جوانبها .

اذ يعد مصطلح الأداء من بين المصطلحات التي لم تحدد لها تعريف موحد لذا لا بد من عرض العديد من التعاريف للوصول الى المفهوم الذي يناسب البحث من بين هذه التعاريف .

. سلسلة من النشاطات المرتبطة بوظيفة متخصصة أو نشاط جزئي تقوم به الإدارة لتحقيق هدف معين (ابو الفتوح، 1999، ص 20).

. الأداء هو نشاط تنموي مستمر يعكس قدرة المؤسسة على استغلال امكانياتها وفق أسس ومعايير معينة تضعها بناء على اهدافها طويلة الأجل (عبادة ، 2008، ص 160-161).

. عرف الأداء أيضا عبارة عن النتائج المتحققة نتيجة تفاعل العوامل الداخلية على اختلاف أنواعها والتأثيرات الخارجية واستغلالها من قبل المؤسسة في تحقيق اهدافها . (صبيحي ، منصور، 2005، ص 39) .

كما عرفه (P . DRUKER) على أنه : قدرة المؤسسة على الإستمرار والبقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين والعمال .

(الداوي، 2009/2010، ص 218) .

. ويعرفه (A - KHerakhem): من وجهة نظر هذا الكاتب فإن الأداء يدل على تأدية عمل أو انجاز نشاط أو تنفيذ مهمة ، بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول الأهداف المسطرة (مجلة الباحث ، عبد الرزاق العدد السابع ، 2010 ص 218) .

تعريف الأداء حسب Lomino: يعتبر هذا الكتاب أن الأداء يتمثل في الفرق بين القيمة المقدمة للسوق ومجموع القيم المستهلكة وهي تكاليف مختلفة الأنشطة ، فبعض الوحدات تعتبر مستهلكة للموارد ومصدرها فوائد وتسهم بها مشرفي الأداء الكلي للمؤسسة ، ويمكن أن تترجم ماجاء في هذا التعريف في المعادلة التالي :

الأداء الكلي للمؤسسة = هوامش مراكز الربح - تكاليف مراكز التكلفة
(الشيخ الداوي، 2009/2010، ص 218)

من خلال التعاريف السابقة الذكر يمكن استنتاج أن الأداء هو : القدرة على تحقيق الأهداف المخططة بأقل تكلفة في الموارد المتاحة والمستهلكة وبصفة عامة يمكن القول أن الأداء هو تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة وضمان بقائها واستمرارها في نشاطها.

الفرع الثاني: تعريف الاداء المالي :

للاداء المالي عدد تعاريف من بينها:

- يعرف الأداء المالي على انه: تشخيص الصحة المالية للمؤسسة لمعرفة مدى قدرتها على انشاء قيمه لمواجهة المستقبل من خلال الاعتماد على ميزانيات جدول حسابات النتائج والجدول الملحقه ولكن لا جدوى من ذلك أن لم يأخذ الظرف الاقتصادي والقطاع الصناعي الذي ينتمي اليه وعلى هذا الأساس فان تشخيص الأداء يتم لمعاينة المردوديه الاقتصادية للمؤسسة ومعدل نمو الأرباح (معمر سعاد، 2008/2009، ص 130) .

- كما يعرف الأداء المالي ايضا على انه: مدى تحقيق القدره الاراديه والقدره الحسايبه في المؤسسة، حيث الأولى تعلي قدره المؤسسة على توليد ارادات سواء من نشاطاتها الجاربه والراسماليه او الاستثنائية بينما تعني الثانيه قدره المؤسسة على تحقيق فائض من انشطتها والبعض يعرفه يمدي تمتع وتحقيق المؤسسة لها من أمان يزيل عنها العسر المالي والظاهره الأفلاس .

(دادن 2006/2007، ص 34-35)

(العوالمة، 1993، ص188)

- أداة لتحفيز العاملين لبذل المزيد من الجهد بهدف تحقيق نتائج ومعايير مالية افضل اداة للتعرف على الوضع المالي القائم في الشركه في لحظة معينة (فرحات جمعة، 2002، ص37)
وبصفة عامة ومن خلال هذه التعاريف يمكن قول أن الأداء المالي هو عبارة عن تحقيق الأهداف ذات الطابع المالي في المؤسسة والتي تمكن من تحقيق هامش أمان لمواجهة المستقبل والتصدي للمخاطر والصعوبات المالية.

المطلب الثاني: خصائص وأهمية الأداء المالي .

الفرع الاول : خصائص الأداء المالي:

تتمثل في مجموعة خصائص وهي كالآتي :

اداة تحفيز لاتخاذ القرارات الاستثمارية وتوجيهها تجاه الشركة الناجحة .

. أداة لتدارك التغيرات والمشاكل والميقات التي قد تظهر في مسيرة الشركة .

. أداة لتحفيز العاملين لبذل المزيد من الجهد يهدف

+-. تحقيق نتائج ومعايير مالية افضل .

. اداة للتعرف على الوضع المالي القائم في الشركة في لحظة معينة

(فرحات جمعة، 2002، ص 37)

الفرع الثاني : أهمية الأداء المالي:

يتمثل في تقويم أداء الشركات من هذه زوايا وبطريقه تخدم مستخدمي التيتات ممن لهم مصالح في ماليه في الشركة وتحديد جوانب القوة والضعف في الشركة وكذا الاستغاده من البيانات التي يوفرها الأداء المالي لترشيد القرارات المالية للمستخدمين، ويمكن حصر أهمية الأداء المالي في ما يلي :

- تقييم ربحية الشركة.

-تقييم سيولة الشركة تقييم تطور النشاط الشركة .

- تقييم مديونية الشركة تقييم تطور توزيعات الشركة تقييم تطور حجم الشركة.

(نوفل، 2002، ص 20)

المطلب الثالث: مؤشرات الأداء المالي .

تعتبر دراسته مؤشرات الأداء المالي جالب بالغ الأهمية تملية متطلبات التخطيط المالي السليم باعتباره يمكن الإدارة ان الحكم على أداء السابق للمؤسسة والتنبؤ بالمستقبل بشكل دقيق و يتم ذلك الا من خلال

وضع خطط ماليه كفيله بتحقيق اهداف المؤسسة بالاضافه الى الرقابة المالية التي تهتم بتقييم الكفاءة العمليات المالية عن طريق مجموعه من معلومات المتوافره في الميزانيه وجدول حسابات التائج لسته الماليه محده ومقارنتها بنتائج التحليل لسته ماليه سابقه او مقارنتها يتنافس المؤسسات التي تنتمي نفس القطاع او بالمؤشرات المعيارية

وتعرف النسب الماليه على انها: " علاقه بين رقمين ونتائج هذه المقارنه يتم استخدامه لتقييم موقف معين "

وتعرف كذلك انها: " تعبير رياضى كن علاقه منطقيه لين يتين او اكثر من بنود القوائم المالية المعده عن فتره معينه وتأخذ شكل كسر عادي او عشري او تسليه مئوية " ، والنسب الماليه ايضاً عباره عن معدل او مؤشر يكشف عن نقاط القوه والضعف في المؤسسة ولا تكون هذه التسمية ذات مدلوليه في التحليل الا اذا تم مقارنتها ينسب ذائها على مدار عدد سنوات سابقه، للتعرف على التطور في هذه النسب واتجاهات هذا التطور، او مقارنه هذه النسب بالنسب المرجية (المعيارية) التحديد درجة الانحراف او مقارنه بالنسبة النفس المؤسسات التي تنتمي لنفس القطاع وفيما يلي اكثر مؤشرات الأداء المالي شيوعاً :

. مؤشرات السيولة : تشير السيولة الى مدى قدرة المؤسسة على سداد التزاماتها الجارية ،عندما يحين ميعاد استحقاقها.

. مؤشرات المديونية :هي عبارو عن التأثير المتبادل لعناصر السيولة والرفع المالي وإدارة الاصول والأرباح التي تحققها المؤسسة في النهاية .

. مؤشرات النشاط :نقيس نسب النشاط الكفاءة التي تستخدم بها المؤسسة الموجودات او الموارد المتاحة لها عن طريق إجراء مقارنة بين مستوى المبيعات والاستثمار .

. مؤشرات المردودية : تعبر هذه النسب على قدرة مسيري المؤسسة على الإستخدام الأمثل لمواردها المتاحة بفعالية وكفاءة للحصول على الفائدة .

. مؤشرات التوازن : تعبر هذه المئشرات في الهيكل التمويلي للمؤسسة ومكوناته ومدى اعتمادها عن المصادر المختلفة للتمويل سواء الداخلية او الخارجية .

(حفصي، 2011، ص 39)

المبحث الثاني : عموميات حول المؤسسة الاقتصادية .

المطلب الأول : تعريف المؤسسة الاقتصادية .

إن عملية إعطاء ووضع تعريف موحد وواضح للمؤسسة الاقتصادية يعتبر أمر بالغ الصعوبة ، فقد تعددت وتباينت آراء الإقتصاديين حول مفهوم المؤسسة الاقتصادية ، وهناك جملة من اسباب التي أدت إلى عدم الوقوف على تعريف موحد للمؤسسة الاقتصادية أهمها :

- التطور المستمر الذي شهدته المؤسسة الاقتصادية في طرق تنظيمها ، وفي أشكالها القانونية منذ ظهور وخاصة في هذا القرن .

- شعب واتساع المؤسسة الاقتصادية ، سواء الخدماتية منها أو الصناعية ، وقد ظهرت عدة مؤسسات تقوم بعدة أنواع من النشاطات في نفس الوقت ، وفي أمكنة مختلفة مثل المؤسسات المتعددة الجنسيات .

- اختلاف الاتجاهات الاقتصادية و الإيديولوجية، حيث أدى ذلك إلى اختلاف نظرة الإقتصاديين في النظام الاشتراكي إلى المؤسسة عن نظرة الرأسماليين، و عليه تم إعطاء تعاريف مختلفة للمؤسسة.

(دادي عدون ، 1998، ص 8)

ومن هنا جاءت تعاريف شاملة تشمل مختلف أنواع المؤسسات ، سواء من ناحية الأنظمة الاقتصادية و أنواعه النشاط و الأهداف وفيما يلي ندرج بعض التعاريف الشاملة الخاصة بها :

تعرف على أنها " اندماج عدة عوامل بهدف إنتاج أو تبادل سلع وخدمات مع أعوان إقتصاديين آخرين ، و هذا في إطار قانوني و مالي اجتماعي معين ، ضمن شروط تختلف تبعاً لمكان وجود المؤسسة وحجم و نوع النشاط الذي تقوم به ، و يتم هذا الاندماج العوامل الإنتاج بواسطة تدفقات نقدية حقيقية و أخرى معتوبة و كل منها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالأفراد ، وتتمثل الأولى في الوسائل و المواد المستعملة في نشاط المؤسسة ، أما الثانية فتتمثل في الطرق و الكيفيات و المعلومات المستعملة في تسيير و مراقبة الأولى" (دادي عدون ، 1998 ، ص 10)

وتعرف كذلك على أنها " شكل اقتصادي و تقني و قانوني و اجتماعي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها و تشغيل أدوات الإنتاج وفق أسلوب محدد القيم العمل الاجتماعي بهدف إنتاج سلع أو وسائل الإنتاج أو تقديم خدمات متنوعة". (عبود، 1992، ص 58)

كما تعرف " أنها مجموعة من الطاقات البشرية و الموارد المادية (طبيعية كانت أو مادية أو غيرها) و التي تشغل فيها بينها وفق تركيب معين و توليفية محددة قصد انجاز أو أداء المهام المنوطة بها من طرف المجتمع.(طرطار، 1999، ص 15)

المطلب الثاني : وظائف المؤسسة الاقتصادية

للمؤسسة عدة وظائف تمكنها أداء دورها الاقتصادي و الاجتماعي:

1- الوظيفة المالية:

تعتبر الوظيفة الخالية من أهم الوظائف في المؤسسة قالمؤسسة لا تقوم بنشاطها من إنتاج و تسويق دون توافر الأموال اللازمة لتمويل أوجه النشاط المختلفة و أوجه الإنفاق وتعرف الوليمة المالية على أنها مجموعة من المهام والعماليات التي تسعى في مجموعها إلى البحث عن الأموال في مصادرها الممكنة بالنسبة للمؤسسة بعد تحديد الحاجات التي تريدها من الأموال من خلال برامجها و خططها الاستثمارية .

2- وظيفة التمويل:

التمويل كمجموعة من مهام و عمليات ، يعني العمل على توفير مختلف عناصر المخزون المحصل من خارج المؤسسة، بكميات و تكاليف و نوعيات مناسبة طبقا لبرامج وخطط المؤسسة، ومن هذا التعريف بنضح لنا أن وظيفة التمويل تنقسم الى مهنتين فرعيتين هما : مهمة الشراء و مهمة التخزين.

- مهمة الشراء :

هي مجموعة من الأنشطة التي تختص بتوفير مستلزمات النشاط من خارج المؤسسة بالكمية و الجودة و الأسعار المناسبة، وفي التوقيت و من المصدر المناسبين.

- مهمة التخزين :

هي مجموعة من الإجراءات و الأعمال التي تقوم بها المؤسسة على أساس أنظمة محكمة ، ووقف صيغ معينة و عبر أجهزة مختصة ، لتأمين الإمداد المستمر بالمستلزمات السلعية لعمليات التشغيل في الزمن المحدد و بالكميات و النوعية المطلوبتين .

3 - وظيفة الإنتاج:

يعتبر الإنتاج الوظيفة الأساسية للمؤسسات الإنتاجية فهو المبرر لوجودها و الحافز على استمرارها وبقائها كون الإنتاج يرتبط بإشباع الحاجات الإنسانية و بالتالي فإنه يستمر مادامت الحاجة الإنسانية قائمة و يمكن تعريفها بأنها " عملية إنتاج المنفعة أو المنافع الذي يقام العمل من أجل خلقها وبيعها كوسيلة لتحقيق الربح.

4- وظيفة التسويق :

بعد التسويق من المفاهيم التي استقطبت انتباه و اهتمام العديد من الاقتصاديين و الباحثين خلال العقود الأربعة الأخيرة و بررر هذا الاهتمام حول كيفية تعريف مفهوم التسويق.

ويعرف التسويق على أنه مجموع العمليات و المجهودات التي تبذلها المؤسسة من أجل معرفة أكثر لمتطلبات السوق وما يجب انجازه في مجال مواصفات المنتج الشكلية و التقنية حتى تستجيب أكثر لهذه المتطلبات متجهة ، وكل ما يبذل من جهود في عملية ترويج و توفير المنتج للمستهلك في الوقت المناسب و بالطريقة الملائمة حتى تبيع أكبر كمية ممكنة منه و بأسعار ملائمة تحقق أكثر أرباحا لها.

5- وظيفة الموارد البشرية :

تحتل وظيفة الموارد البشرية مكانة هامة في المؤسسة، فهذه الأخيرة لها أموال ، زبائن تكنولوجيا، أسواق ولتشغيل كل هذا فهي بحاجة إلى محرك أساسي وهو الأفراد وتعرف وظيفة الموارد البشرية على أنها مجموعة النشاطات المتعلقة بحصولها المؤسسة على احتياجاتها من الموارد البشرية، وتطويرها وتحفيزها و الحفاظ عليها بما يمكن من تحقيق الأهداف بأعلى مستويات الكفاءة و الفعالية.

(المرسي، 2003، ص36)

المطلب الثالث : اهداف المؤسسة الاقتصادية :

إن أصحاب المؤسسات الاقتصادية سواء كانت عمومية منها أو خاصة يسعون وراء إنشائهم للمؤسسة، إلى تحقيق جملة من الأهداف و التي تختلف و تتعدد، باختلاف أصحاب وطبيعة و ميدان نشاط المؤسسات، و يمكن تلخص هذه الأهداف في النقاط التالية:

1- الأهداف الاقتصادية :

- تحقيق الربح:

يعتبر تحقيق الربح المبرر الأمامي لوجود المؤسسة لأنه يسمح لها بتعزيز طاقتها التمويلية الذاتية التي تستعملها في توسيع قدراتها الإنتاجية و تطويرها أو على الأقل الحفاظ عليها وبتالي الصمود أمام منافسة المؤسسات الأخرى و الاستمرار في الوجود.

- عقلنة الإنتاج :

أي الاستعمال الرشيد العوامل الإنتاج و رفع إنتاجياتها من خلال التخطيط المحكم و الدقيق للإنتاج و التوزيع ثم مراقبة تنفيذ الخطط والبرنامج و ذلك بهدف تقادي الوقوع في المشاكل الاقتصادية و المالية و الإفلاس في آخر المطاف نتيجة لسوء استعمال عوامل الإنتاج. (طرطار، 1999، ص17-18)

- تغطية المتطلبات التي يحتاجها المجتمع :

و هذا من خلال تحقيق كامل عناصر الإنتاج التلبية الحاجات المتزايدة ، ويجب أن يحقق الإنتاج

ما يلي :

- مستوى عالي من المرونة .

- أن يتم الانتاج في وقت المحدد دون تقديم أو تأخير .

- أن يتم تسليمه لطالبيه في الوقت المحدد

2- الأهداف الاجتماعية :

من بين الأهداف الاجتماعية التي تسعى المؤسسة الاقتصادية على تحقيقها ما يلي :

- ضمان مستوى مقبول من الأجور :

يعتبر العمال في المؤسسة من بين المستفيدين الأوائل من نشاطها، حيث يتقاضون أجورا مقابل عملهم بها، ويعتبر هذا المقابل حقا مضمونا قانونا و شرعا و عرفا، إذ يعتبر العمال العنصر الحيوي و الحي في المؤسسة إلا أن مستوى و حجم هذه الأجور تتراوح بين الانخفاض و الارتقاء حسب طبيعة المؤسسة و طبيعة النظام الاقتصادي و المستوى المعيشي .

- تحسين مستوى معيشة العمال :

إن التطور السريع الذي شهدته المجتمعات الميدان التكنولوجي يجعل العمال أكثر حاجة إلى تلبية رغبات تتزايد باستمرار بظهور منتجات جديدة بالإضافة إلى التطور الحضاري لهم

- توفير تأمينات ومرافق للعمال :

تعمل المؤسسات على توفير بعض التأمينات مثل التأمين الصحي و التأمين ضد حوادث العمل و كذلك التقاعد، بالإضافة إلى المرافق العامة مثل تعاونيات الإستهلاك و المطاعم الخ .

(زيتوني، 2006، ص43)

- تأهيل العمال:

حيث يتم تدريب و تطوير العاملين و رفع مستويات مهارتهم المهنية ، وهذا عن طريق اخضاع العمال إلى دورات تكوين و تدريب من أجل رفع المستوى المهني و التخصص حسب القدرة المهنية للعمال .

(بختي، 2002-2003، ص05)

3-الأهداف التكنولوجية :

من بين الأهداف التكنولوجية التي تؤديها المؤسسة

- البحث والتنمية :

حيث مع تطور المؤسسات عملت على توفير إدارة أو مصلحة خاصة بعملية تطوير الوسائل و الطرق الإنتاجية علميا، و ترصد لهذه العملية مبالغ قد تزداد أهميته لتصل إلى نسبة عالية من الأرباح، و بمثل هذا البحث نسب عالية من الدخل الوطني في الدول المتقدمة، وخاصة في السنوات الأخيرة، و إذ تتنافس المؤسسات فيما بينها على الوصول إلى أحسن طريقة إنتاجية و أحسن وسيلة ، تؤدي إلى التأثير على الإنتاج ورفع المردودية الإنتاجية في المؤسسة .

- كما أن المؤسسة الاقتصادية تؤدي دورا مساندا للسياسة القائمة في البلاد في مجال البحث و التطور التكنولوجي نظرا لما تمثله من وزن في مجموعها و خاصة الضخمة منها من خلال الخطة التنموية العامة للدولة المتوسطة الاجل، التي يتم من خلالها التنسيق بين العديد من الجهات ابتداء من مؤسسات البحث العلمي والجامعات، والمؤسسات الاقتصادية . (دادي عدون، 1998، ص21)

المبحث الثالث : مدى مساهمة التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي .

المطلب الاول : مفهوم وإجراءات تحسين الأداء :

الفرع الاول: مفهوم تحسين الأداء :

إن تحسين الأداء هو استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين المخرجات و إنتاجية العمليات و تحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف رأس المال بالطريقة المثلى ومن المبادئ الأساسية لتحسين الأداء هي:

- الوعي تحقيق احتياجات و توقعات الزبون (الداخلي و خارجي)
- إزالة الحواجز و العوائق و تشجيع مشاركة جميع العاملين .
- التركيز على النظم و العمليات .
- القياس المستمر و متابعة الأداء .

(أحمد الخزامي 1999 ص 11)

الفرع الثاني: إجراءات تحسين الأداء

إن من أهم تقييم الأداء هو تحسين الأداء من خلال الخطوات التالية

- **الخطوة الأولى:** تحديد الأسباب الرئيسية للمشاكل الأداء:

لابد من تحديد أسباب الانحراف في أداء العاملين عن الأداء المعياري ، إذا أن تحديد الأسباب ذو أهمية لكل من الإدارة و العاملين ، فالإدارة تستفيد من ذلك في الكشف عن كيفية ، تقييم الأداء ، و فهما

تمت بموضوعية و هل أن انخفاض الأداء للعاملين و أن ندرة المواد المتاحة لهم هي السبب ان الصراعات بين الإدارة و العالمين يمكن تقليلها من خلال تحديد الأسباب المؤدية إلباء و من هذه الأسباب الدوافع و القابليات و العوامل المونسية في بيئة العمل فالفعالية تعكس المهارات و القدرات التي يتمتع بها العاملون ، أما الدوافع فتتأثر بالعديد من المتغيرات الخارجية مثل الأجور و الحوافز إضافة إلى المتغيرات الذاتية (الحاجات و العوامل الموقفية التي تتضمن الكثير من العوامل التنظيمية المؤثرة على الأداء سلبا و إيجابا كتوعية المواد المستخدمة و نوعية الإشراف و نوعية التدريب وظروف العمل الخارجية أي غياب أحد العوامل قد يؤدي إلى ضعف الأداء لذلك لابد من دراسة هذه العوامل بدفة عند تحديد أسباب الانخفاض في الأداء

- الخطوة الثانية: تطوير خطة العمل للوصول الى الحل

تمثل خطة العمل اللازمة للتقليل من مشكلات الأداء ووضع الحلول للتعاون بين الإدارة و العاملين من جهة و الاستثماريين من جهة في مجال تطوير وتحسين الأداء واللقاءات المباشرة و الأداء المفتوحة و المشاركة في مناقشة المشاكل وعدم السرية في كشف الحقائق و المعلومات حول الأداء تساهم في وضع الحلول المقنعة للعاملين وتحسين أدائهم و إزالة مشكلات الأداء.

الخطوة الثالثة:الاتصالات المباشرة

ان اتصالات بين المشرفين والعاملين ذات أهمية في تحسين الأداء و لابد من تحديد محتوى الإتصال و أسلوبه و أنماط الإتصال المناعية ، ومن أمثلة الإتصال الفعالة في هذا المجال هو سؤالالعاملين عن أسباب و انخفاض أدائهم في الفترة الأخيرة دون اللجوء الى سلوكيات غير واضحة ، كذلك لابد من استشارتهم حول كيفية الوصول الى تحسين أدائهم .

الخطوة الرابعة : مراقبة وتقييم الأداء .

يجب أن تكون هذه العملية مستمرة لأن بعض الأساليب و الحلول تكون لها آثار مباشرة على تحسين و تطوير الأداء، كما يجب أن تكون هناك رسائل مراقبة متابعة تركز على قياس التغيير الحاصل التوفير تغذية مرجعية و مبكرة لنتيجة تلك الوسائل ، و لتقييم التأثير الحاصل على محاولة سد الفجوة في الأداء يجب المقارنة و بشكل مستمر مع التقييم بين الأداء الفعلي و المرغوب مما يساعد على الحصول على معلومات من التقييم يمكن استخدامها و الإستفادة منها في عمليات تقييم أخرى من جديد.

(عباس 2000 ص 50)

إن هدف تحسين الأداء لا يتحقق إلا من خلال الدراسة الشاملة لعناصر و مستوياته و تحليل

العوامل التنظيمية المؤثرة فيه، والبحث عن الأساليب الفعالة لتحسين وتطوير تلك العوامل، وفلسفة تحسين الأداء تمثل سياسة عامة تنتجها المنظمات الحديثة حيث يسود الانتفاع بضرورة تحسين العوامل التنظيمية المتبعة في المنظمة التي تؤثر على الأداء العاملين فيها.

المطلب الثاني : تقرير المدقق الداخلي و مساهمته في تحسين الاداء المالي :

بعد ما يقوم المدقق الداخلي بكل ما يلزم من خطوات التحقيق والفحص وكذا تقييم نظام الرقابة الداخلية وفحص الحسابات والقوائم المالية يقوم بإعداد التقرير الذي يضم نتائج ما قام به ويكون موجها للإدارة المؤسسة، للإطلاع على الملاحظات والتوصيات والاقتراحات فيما يخص الأداء المالي وكذا تحسينه والذي يكون مرفقا بعدد من ادلة الإثبات.

1- اعداد التقارير ومعاييرها في التدقيق الداخلي:

يعتبر التقرير العنصر الأخير من عناصر التدقيق الداخلي باعتباره الأداة الرئيسة التي يعبر فيه المدقق عن رأيه الفني المحايد.

- ماهية التقرير:

هي كلمة لاتينية تتكون من مقطعين معناهما بالعربية (يحمل الى) او (يرجع الى) وهو عرض لمعلومات جديدة او تحليل لقرار اتخذ في الماضي او توصية باتخاذ قرار مستقبلا. وهي وسيلة لنقل المعلومات والبيانات والقرارات بين الجهات المختلفة اما شفها واما تحريريا.

فالتقارير هي البيانات والمعلومات التي يجمعها المدقق من الملاحظة والمحاسبة وتبادل الآراء عن طريق الاتصال الشخصي بالقائمين بالتنفيذ ومن خلال الوجود الفعلي في مواقع التنفيذ. اذا التقارير تبليغات شفوية أو رسائل من المرؤوسين عن سير التنفيذ وموقعه. (الوردات ، 2013 ، ص33)

2- أهداف التقرير:

من خلال التقرير يسعى المدقق الداخلي الى الابلاغ عن الملاحظات والتوصيات الناتجة عن اعمال التكيف وكذا التغيير للأفضل من خلال عكس جهود ادارة التدقيق الداخلي الى الادارة العليا، والتأثير في عملية اتخاذ القرارات من خلال تحديد الأعمال التي قام بها أعضاء التدقيق الداخلي واقناع القارى بوجهة النظر التيجيء، بها فيا التقرير وابداء التوصيات اللازمة بالنسبة لتطوير اجراءات العمل ونقلا لافكار والمعلومات وتبادلها.

3- انواع التقارير:

نوجزها في أربعة تقارير وهي كالتالي:

- الإخبارية : وهي تقارير تستعرض معلومات اور بيانات رقمية وغير رقمية لتخبر المتلقي عن حالة او موقف خاص لموضوع محدد طلبته الجهة المتلقيّة.
 - تحليلية : وهي التقارير التي تقوم بدراسة مستوفية عن حالة أو موضوع وتحليل البيانات والأرقام وتقديم الاستنتاجات والتوجيهات اللازمة.
 - تفسيرية: وهي تقارير تحتوي على شرح و تفسير البيانات أو الأرقام التي تتم جمعها واستعراضها في نفس التقرير .
 - روتينية: وهي تقارير ترفع للإدارة بشكل روتيني ضمن ما هو متعارف عليه.
- (الوردات ، 2013 ، ص605-606)

4- معايير اعداد التقرير في وظيفة التدقيق الداخلي :

توجد معايير يجب على المدققين الداخليين اعتمادها عند أعدادهم لهذه التقارير وتتمثل في اعداد تقرير مكتوب وموقع بعد اكمال فحص التحقيق، ومناقشة النتائج والتوصيات مع المستويات الادارية المعنية قبل اصدار التقرير النهائي المكتوب، قد تتطوي التقارير على توصيات بالتحسينات المستقبلية والأداء والتوصية بالعمل التصحيحي اللازم واحتواء التقارير الغرض والنطاق والنتائج واتصافها بالموضوعية والوضوح والاختصار وتفحص وتقيم التقارير من قبل مدير التدقيق والمراجعة الداخلية أو من ينوب عنه لهذا المنصب قبل إصداره من قبل المدقق الداخلي.

(رزق السوافيري، 2008، ص311-313)

5- خصائص تقرير المدقق الداخلي:

- من اهم الخصائص التي تؤثر في تصميم التقارير ما يلي:
- المنفعة : لا بد أن تعرض المعلومات في تقارير بشكل مختصر تفيد المدير على اتخاذ القرارات.
- الشكل الملائم : وضوح التقارير التسهيل قراءتها وفهم ما تحتويه من معلومات
- محدد الهوية: لا بد من اشتماله على معلومات اساسية تحدد هويته مثل العناوين وارقام الصفحات. --
- الثبات: يجب أن تعد التقارير على أسس ثابتة، وتتم كتابة التقرير على ثلاث مراحل:
- مرحلة التخطيط لعدد التقارير التي سيتم اصدارها المرحلية منها والنهائية و
- تكون مترامنة مع عملية التدقيق ومن خلالها يتم كتابة الملاحظات والتوصيات أولاً بأول
- جمع الأجزاء المختلفة عن التقرير في وثيقة موحدة التنسيق والترتيب.

وعليه من خلال تقرير المدقق الداخلي يتم تقديم معلومات تمتاز بالموثوقية والمصداقية هذا ما يؤدي الى اتخاذ قرارات سليمة وتحسين الأداء من خلال مقارنة أداء المؤسسة سواء كان داخل الوحدة الاقتصادية أو ضمن المؤسسات المماثلة باعتبار المؤسسة تنشط في محيط تنافسي.

(القباني و السواح، 2006، ص111-112).

6- إرشادات تتعلق بالتزامات المدقق الداخلي :

يجب على المدققين الداخليين التقرير عن نتائج عملهم التدقيقي من اجل ايصال النتائج المتعلقة بعملية الشقيق بإصدار تقرير مكتوب وموقع بعد انتهاء عملية الفحص التدقيقي ويمكن أن تستخدم التقارير المرهلية لإيصال المعلومات التي تتطلب اهتمام فوري وذلك من أجل ايصال تفسير في نطاق النقى النشاط موضع المراجعة.

إن ملخص التقارير التي تلقي الضوء على نتائج التدقيق يمكن ان تكون مناسبة لتلك المستويات الادارية التي تكون اعلى من رئيس الوحدة موضع التدقيق، فعلى المدقق الداخلي مناقشة الاستنتاجات مع المستويات الادارية المناسبة قبل اصدار التقرير الكتابي وهناك مقابلات بد عملية التدقيق تتضمن مناقشات وتوصيات وهناك اسلوب اخر وهو مراجعة مسودات تقارير التحقيق مع كل رئيس قسم او دائرة.

يجب أن تكون التقارير موضوعية وواضحة وبناءة وفي الوقت المناسب وأن تتسم بالواقعية وعدم التحيز وخلوها من التحريف أو التشويه أي أنها تعتمد على الحقائق والأدلة والقرائن الثبوتية، وأن تعرض الهدف من التدقيق ونطاقه ونتائجه، كما يجب أن تحتوى تعبيراً عن رأي المحقق كلما كان ذلك ممكناً وأن تكتب المعلومات الاضافية بوضوح لتجنب القاري لأن يقرأ أكثر وان تصف المعلومات الهدف من التدقيق.

يفترض أن يكون هناك تعليمات خاصة بالفترات الزمنية لإصدار التقارير، يمكن تجزئة الأيام المطلوبة لكتابة التقارير من المنشأة الصغيرة كمايلي:

-اليوم الأول : تحضير المسودة الأولى من قبل المدققين بعد الانتهاء من أعمال التدقيق الميداني.

-اليوم الثاني: طباعة التقرير ومراجعته.

-اليوم الثالث: مراجعة التقرير من قبل مدير التدقيق الداخلي.

-اليوم الرابع: اعادة الطباعة والتعديل.

-اليوم الخامس: مراجعة أخيرة من قبل المدقق الداخلي والإصدار بشكل النهائي.

خاتمة الفصل :

وعليه لتمكين المؤسسة الاقتصادية من تسييرها بأداء جيد يجب تحديد كلا من نقاط الضعف والقوة من خلال استخدام اجراءات رقابية متمثلة في التدقيق الداخلي للسهر على حماية أصولها وترشيد استخدام الموارد المتاحة بكل كفاءة وفعالية لبلوغ أهدافها المسطرة والمحددة بإتباع معايير متعارف عليها ومؤشرات التوازن المالي والنسب المالية.

الفصل الثالث

تمهيد الفصل :

بعد تطرقنا في الفصلين السابقين للجانب النظري، سنحاول من خلال هذا الفصل القيام بدراسة تطبيقية من شأنها ان تساعدنا على تحديد و ابراز مدى مطابقة موضوع بحثنا للواقع المعيشي داخل المؤسسات والمتمثلة في مؤسسة موبيليس بسكرة وتم الاعتماد على التقارير المدقق للمؤسسة حيث سنتطرق في هذا الفصل الى مبحثين يتضمن الاول تقديم عام للمؤسسة محل الدراسة، اما المبحث الثاني فيتضمن واقع مساهمة التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي لمؤسسة موبيليس .

الفصل الثالث : دراسة حالة مؤسسة موبيليس

المبحث الأول : تقديم عام لمؤسسة موبيليس

المطلب الأول : تعريف مؤسسة موبيليس

موبيليس هي فرع من مجمع اتصالات الجزائر ، وتعتبر المتعامل الأول في الهاتف النقال في الجزائر حيث بدأت نشاطها في 1999، والتي أصبحت مستقلة المسؤولية في أوت 2003 مما جعلها تتمتع بالاستقلالية التامة في إتخاذ القرارات الإستراتيجية الخاصة بها دون العودة إلى المؤسسة الأم ، وهي شركة ذات أسهم برأس مال قدره مائة مليون دينار جزائري (100.000.000 دج) موزعة على ألف سهم (1000 سهم) ، بقيمة مائة ألف دينار جزائري (100.000 دج) لكل سهم ، تابعة لشركة اتصالات الجزائر (بن واضح، 2014).

ومن مبادئ مؤسسة موبيليس : (الصفحة الرئيسية - موبيليس ، 2020)

الشفافية ، الوفاء بالوعد ، الحيوية و الإبداع ، التطوير والتجديد .

- تغطية وطنية للسكان .

- أكثر من 178 وكالة تجارية.

- أكثر من 60.000 نقطة بيع غير مباشرة .

- أكثر من 5000 من محطة BTC .

- أرضية خدمات ناجعة وذات جودة عالية .

المطلب الثاني : أهداف وهيكل مؤسسة موبيليس

الفرع الأول : أهداف مؤسسة موبيليس

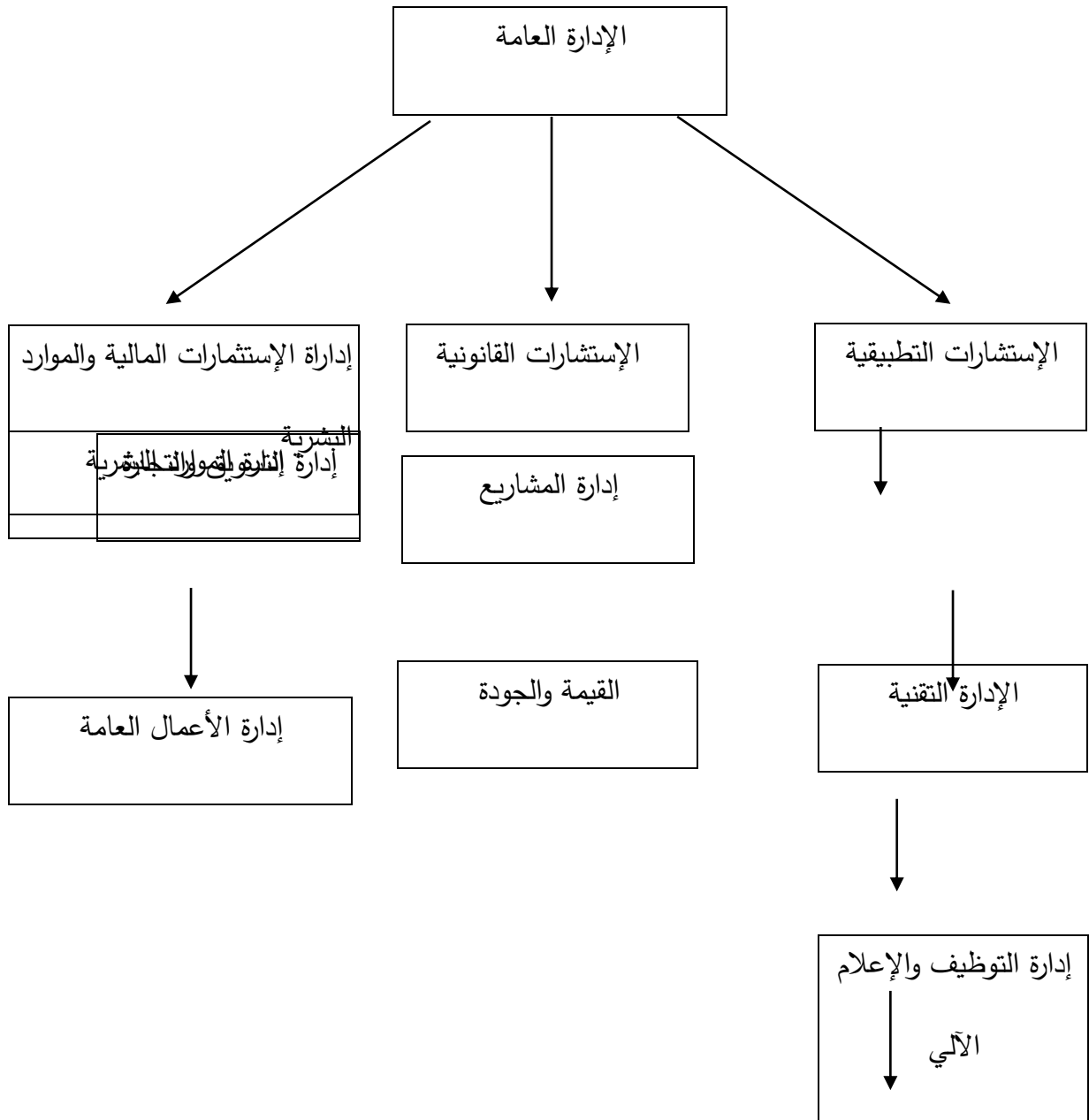
تسعى موبيليس، منذ نشأتها، إلى تحقيق أهداف أساسية منها :

- تقديم أحسن الخدمات .
- التكفل الجيد بالمشاركين لضمان وفائهم .
- الإبداع .
- تقديم الجديد بما يتماشى والتطورات التكنولوجية وهذا مامكنها تحقيق أرقام أعمال مهمة و توصلها ، في وقت قصير، إلى ضم 20 مليون مشترك .
- وبإختيارها وتبنيها لسياسة التغيير والإبداع ، تعمل موبيليس دوما على عكس صورة إيجابية وهذا بالسهر على توفير شبكة ذات جودة عالية و خدمة للمشاركين جد ناجعة بالإضافة إلى التنوع و الإبداع في العروض و الخدمات المقترحة .
- موبيليس أرادت التموقع كمتعامل أكثر قربا من شركائها وزبائنهم، وما زاد ذلك قوة شعارها " أينما كنتم " .
- هذا الشعار يعد تعهدا بالإصغاء الدائم ، ودليلا على إلتزامها بلعب دور هام في مجال التنمية المستدامة وبمساهمتها في التقدم الإقتصادي ، بالإضافة إلى إحترام التنوع الثقافي ، وأداءها لدورها الجماعي ومساهمتها في حماية البيئة .

الفرع الثاني : الهيكل التنظيمي لمؤسسة موبيليس

موبيليس مؤسسة منظمة حسب القوانين الدولية المقدمة في مجال الإدارة وذلك بسبب طموحاتها الكبيرة وغير المحدودة ، علما أن هذه المؤسسة تتمتع بالإستقلالية التامة في إتخاذ القرارات الإستراتيجية الخاصة بها ، دون عودة لشركة الأم التي هي إتصالات الجزائر ، كما تتمتع بهيكل تنظيمي مستقل عن إتصالات الجزائر ومقرها الإجتماعي الرئيسي يتواجد في الطريق رقم 5 ، المحمدية ، الحراش .

الشكل رقم (3) : الهيكل التنظيمي لمؤسسة موبيليس



المصدر : (بن واضح، 2014)

المبحث الثاني: واقع مساهمة التدقيق الداخلي في تحسين الاداء المالي لمؤسسة

موبيليس

المطلب الأول: دوافع تحسين الأداء المالي لمؤسسة موبيليس :

تلجأ المؤسسة لتحسين أدائها المالي نتيجة للنتائج المحصل عليها من عملية التدقيق الداخلي ومن بين أهم الدوافع التي تدفع المؤسسة لتحسين أدائها مايلي :

تسارع وتيرة التغيرات المحيطة بالمؤسسة :إن التحولات السريعة التي تطرأت في محيط المؤسسة فرضت عليها عدة أساليب ومداخل استغلال الفرص وتقادي التهديدات ومن بين هذه المداخل هو التحسين الاعتباره الوسيلة الفعالة في تقرير مكانتها وقدرتها التنافسية الحفاظ على المكانة التنافسية: تحرص المؤسسة على الحفاظ على مكانتها التنافسية بين المؤسسات المنافسة لها وذلك من خلال التميز الذي يخلق قيمة لها ولعملائها الحاليين كما انها تؤمن بفسفة المؤسسة الناجحة هي التي تحرص باستمرار على استدامة ذلك التفوق من خلال التحسين المستمر في أدائها و المزج الدقيق بين المهارات البشرية والأصول المادية بطريقة تضمن لها التالى الدائم بين منافسيها الاهتمام المتزايد بالجودة تعتبر الجودة من أهم المداخل التي تعتمد عليها المؤسسة في تحسين أدائها وأهم مبدأ يمكن الاعتماد عليه في تطبيق إستراتيجية الجودة الشاملة هو مبدأ التحسين المستمر الذي يضمن للمؤسسة التواصل مع بيئتها باستمرار اعتماد على البحث والتطوير وتشجيع الإبداع وتنمية المعرفة والمهارات التحقيق جودة عالية اشتداد المنافسة ان الصراع الموجود بين مؤسسات هذا القطاع يفرض عليها تدعيم قدرتها التنافسية وذلك لتحقيق مستويات عالية من الأداء لضمان بقاءها، ويبقى التحسين المستمر من أهم العوامل التي يجب الاعتماد عليه لكي تكون مؤسسة دائما يقظة ومدركة لما يحدث من حولها.

المطلب الثاني : التقييم النهائي للهيكل التنظيمي لموبيليس

بعد تدقيقنا والنظر في عملية التدقيق الداخلي للمؤسسة فإنه ينتقل مسار التدقيق الى الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

1- الهيكل التنظيمي : بعد التدقيق تبين أن الهيكل الحالي لا يتماشى مع طبيعة عمل المؤسسة وشكلها | القانوني، ويجب تعديله على أن يصبح في شكل مديريات والتي تتمثل في :
مديرية المالية والمحاسبة DFC: وجب الفصل بين الوظيفتين المالية والمحاسبية في ظل الهيكل الحالي ليكون هناك تحديد للمهام والمسؤوليات بدقة اكثر .

تحليل الهيكل التنظيمي:

- نلاحظ افتقاد مصلحة المراجعة والتدقيق على مستوى الهيكل والتي بدورها تعمل من اجل تحقيق الأهداف السليمة في الوقت المناسب، وبالنسبة للمديرية تتمتع بطاقم موظفين ذو كفاءة وخبرة علمية جيدة وقدرة على اتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب وهذا بفضل الشروط وإختيار إنتقاء موظفيها مما يسمح بالتزامهم بالعمل.

- عدم الفصل بين واجبات أمين الصندوق وبين القائمين بتسيير ومسك حسابات البنك، مع ضرورة المراقبة الدورية للصندوق من خلال اعداد محاضر القفال الصندوق، الجرد الفعلي الفجائي للصندوق من قبل شخص مخول له وأعداد جداول العقارية البنكية كل شهر من طرف شخص يكون مستقل عن المصلحة المالية للمؤسسة.

خاتمة الفصل:

من خلال قيامنا بالدراسة النظرية أردنا تأكيد وتدعيم صحة النتائج المتوصل إليها عن طريق اسقاط الجزء النظري على الواقع لكي تتضح النتائج وتتسم بالدقة والوضوح وقد تم إختيار مؤسسة موبيليس كمؤسسة للدراسة التطبيقية ويعود سبب إختياري للمؤسسة إلى إمتلاكها لنظام رقابة فعال ما ساعد على ضبط وسلامة التقارير المالية حيث تم التعرف على نشأة والتطور الذي صاحب المؤسسة ، كما تم عرض مختلف أقسام المؤسسة وهيكلها التنظيمي واهدافها.

وبتقييم وفحص للنظام وإتباع المراحل المنهجية التي تم التطرق إليها في الجانب التطبيقي وإستعانة بمقابلات متمثلة في إستجواب الموظفين تم التوصل إلى نقطة أساسية مفادها أن هذا النظام الذي يتوفر بالمؤسسة فعال يمتاز بالتماسك والمتانة بالرغم من غياب مصلحة المراجعة والتدقيق الداخلي التي إستوحيدا ضرورة إنشائها في أقرب الآجال خاصة وأن العالم الإقتصادي يشهد تطورات وتغيرات دائمة مع تحفظ في الهيكل التنظيمي الحالي.

كما تم التطرق إلى تدقيق الحسابات وفحصها وتم التوصل إلى سلامة ودقة القوائم وهذا ما تضمنه تقرير إبداء الرأي، حيث تحوصلت نتائج في إبداء رأي نظيف تحت تحفظ مفاده ضرورة إنشاء مصلحة للمراجعة والتدقيق.

ومن خلال ما جاء به تقرير إبداء رأي تم تأكيد واعتبار بأن القوائم تعبر عن الوضعية الواقعية للمؤسسة ما يجعل المعلومة مؤهلة يمكن الاستفادة منها لصنع القرارات، وهذه القرارات تعكس أدائها المالي.

الخاتمة

خاتمة

الخاتمة

الخاتمة العامة:

من خلال بحثنا هذا عرضنا مهنة التدقيق الداخلي و أبرزنا بعض الصفات التي يجب على المدقق الداخلي أن يتصف بها و هي إما أن تكون متعلقة بذاته أو بميدان عمله، يكون مؤهلا علميا و صاحب خبرة في المجال، حيث تطمح فيه المؤسسة الثقة من أجل التحقق من صحة مركزها عن طريق الكشف عن مواطن الضعف و القوة و كذا تحديد الفرص و إلغاء الانحرافات و هذا ما يسمح لها باستغلال مواطن القوة لتدعيمها ومحاولة معالجة نقاط ضعفها باتخاذ القرارات المناسبة، و عليه بات من الضروري أن تعتمد كل المؤسسات مهما كان حجمها و طبيعتها نشاطها التدقيق الداخلي، فعلى المؤسسات الاقتصادية التي تسعى للنمو و البقاء التحكم الأفضل في أساليب التسيير الحديثة لتحسين أدائها ككل و عليه حاولنا معالجة موضوع الدراسة المتمثل في دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي المؤسسات الاقتصادية.

وذلك بمعالجة إشكالية البحث التي تدور حول "ما هو دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية ؟لما له من تأثير على السير الحسن الأنظمة الرقابة المتعلقة بالأداء المالي ، ومن خلال الجمع بين الدراسة النظرية من جهة و الدراسة التطبيقية من جهة أخرى، و التركيز على النقاط التي تساهم في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية، وهذا بالتعرف على أساسيات الأداء و تبيان مختلف العناصر المعتمد عليها في التدقيق الداخلي، و بعد معالجتنا لمختلف جوانب الموضوع نظريا و إسقاطها على واقع المؤسسة موبيليس توصلنا إلى نتائج عامة مع وضع مجموعة من الاقتراحات و التوصيات.

1- اختبار صحة الفرضيات:

توصلنا إلى النتائج التالية

-تحقق الفرضية الأولى : و ذلك لأن التدقيق الداخلي وظيفة ضرورية لجميع المؤسسات الاقتصادية و يساعد على تحسين الأداء و ترشيد القرارات و يتوقف نجاحه على اتباع مجموعة من المعايير المتعارف عليها .

-تحقق الفرضية الثانية: للمدقق الداخلي دور هام و فعال في تحقيق فعالية الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية.

الخاتمة

- تحقق الفرضية الثالثة: يؤثر التدقيق الداخلي على تحسين الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية بحيث يلعب دورا معتبرا في ذلك.

- تحقق الفرضية الرابعة : التدقيق الداخلي يقوم بإعطاء نصائح تصحيحية لمتخذي القرار في المؤسسة.

2- نتائج الدراسة:

| من خلال هذا البحث فستعرض النتائج التالية :

- يعمل التدقيق الداخلي على منع و التقليل من حدوث الأخطاء و هذا ما يؤدي الحاجة اليه ، فبالإضافة إلى تقديم النصائح للمديرين في محاولة التقليل من الأخطاء ومنع حدوثها ، يسعى التدقيق الداخلي أيضا إلى الحد من الإسراف و ضياع الشيء الذي يزيد من المردودية و يحسن الأداء ويزيد من الكفاءة و الفعالية ، و بالتالي زيادة الأرباح المسجلة من طرف المؤسسة.

- تحتاج وظيفة التدقيق الداخلي لكي تحقق دورها المطلوب الى ركائز و دعائم أساسية و جملة من المعايير المتعارف عليها علميا لتحدد مسؤولياتها ، و المبادئ و القواعد المتحكمة فيها و بمهمة التدقيق الداخلي ، و القوانين و اللوائح التي تنظمها و تحكمها ، و قواعد السلوك المهني التي يجب أن يتحلى بها المدقق الداخلي و التقنيات و الأدوات المؤطرة لعملية التدقيق الداخلي و الذي يعتمد عليها للقيام بأعماله بالكفاءة و الفعالية المطلوبة :

* تقييم الأداء يقوم على تحديد وضعية المؤسسة من خلال قيام النتائج المحققة أو المنتظرة في ضوء المعايير المحددة مسبقا.

* كذلك يقوم تقييم الأداء على تحديد الأهمية النسبية بين النتائج و الموارد المستخدمة للحكم على مكانة المؤسسة ووضعيته.

3- التوصيات :

* ضرورة الاهتمام أكثر بالتدقيق الداخلي في الجزائري من خلال إرساء معايير و إجراءات عمل خاصة بها و أخرى ترتبط بالشخص أي المدقق الداخلي.

* ضرورة اعتماد معايير واضحة للعمل الميداني ترتبط بتخطيط عملية التدقيق الداخلي ، لضبط برنامجه ، أدلة الإثبات ، التحقق من سلامة السياسات المحاسبية ، وثائق العمل ، حيث تكون هذه المعايير مؤطرة و موجهة لعمل المدقق ابتداء من مباشرته للعمل إلى غاية الانتهاء منه :

أما فيما يخص وظيفة التدقيق الداخلي بمؤسسة موبيليس فيمكننا إضافة بعض التوصيات

الخاتمة

* خلق لجنة للتدقيق على مستوى مجلس الإدارة على طريقة أكبر المجمعات الاقتصادية، و هذا بصدد تحسين أدائها و متابعة مهمات التدقيق الداخلي بالمؤسسة.

4- أفاق الدراسة :

إن أفاق البحث في الموضوع مازالت مفتوحة في تفتح المجال أمام بحوث أخرى تتعلق ب:

- دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية .

- دور وظيفة التدقيق الداخلي في اتخاذ القرارات.

و في الأخير نأمل أن نكون قد وفقنا في معالجة هذا الموضوع وإصابة الهدف من دراسته ، و ما التوفيق إلا من عند الله عز وجل .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

الكتب :

- محمد سمير الصبان، نظرية المراجعة واليات التطبيق، الدار الجامعية، مصر، 2001/2000.
- علي عباس ، الرقابة الإدارية على المال والأعمال، الأردن مكتبة الرائد العالمية ،الطبعة الأولى، 2000.
- محمد السيد سرايا، اصول وقواعد المراجعة والتدقيق، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2002.
- خلف عبدالله الوردات، دليل التدقيق الداخلي في المعايير الدولية الصادرة عن IIA، عمان، 2013.
- احمد حلمي جمعة، التدقيق الداخلي والحكومي "دار الصفاء للنشر والتوزيع"، عمان، الطبعة الاولى، 2011.
- خلف عبد الله الوردات، "التدقيق الداخلي بين النظرية والتطبيق وفقا لمعايير التدقيق الداخلي الدولية"، دار الوراق للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى، عمان، 2006.
- حمدي سليمان سحيمات القبيلات، الرقابة المالية و الادارية على الاجهزة الحكومية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 1998.
- خالد راغب الخطيب، مفاهيم حديثة في الرقابة المالية والداخلية، مكتبة المجتمع العربي للنشر، عمان، 2010.
- احمد حلمي جمعة، المدخل الحديث لتدقيق الحسابات، دار الصفاء، عمان، الطبعة الاولى، 2000.
- عبد الفاتح الصحن، كمال خليفة ابو زيد، المراجعة علما وعملا، مطبعة الانتصار، الاسكندرية، مصر، 1991.
- محمد بوتين، المراجعة ومراقبة الحسابات من النظرية الى التطبيق، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- ناصر دادي عدون، "اقتصادية المؤسسة"، دار المحمدية العامة، الجزائر، الطبعة الثانية، 1998.
- صمويل عبود، "اقتصادية المؤسسة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1992.
- عبد الفاتح الصحن، فتحي رزق السوافيري، المراجعة التشغيلية والرقابة الداخلية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2008.

قائمة المراجع

- ثناء على القباني، ونادر شعبان السواح، المراجعة الداخلية في ظل التشغيل الالكتروني، دار الجامعة، الاسكندرية، مصر، 2006.
- علاء فرحات طالب وايمان شيحاني المشهداني، الحكومة المؤسسية و الاداء المالي للمصارف، دار الصفاء، عمان، 2011.
- علي فضالة ابو الفتوح، التحليل المالي ادارة الاموال، القاهرة، 1999.
- ابراهيم عبد الحليم عباده، دار النشر و التوزيع، الاردن، 2008.
- وائل صبحي ادريس و طاهر محمد منصور الغالبي، اساسيات الاداء وبطاقة التقييم المتوازن، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، 2009.
- دادن عبد الغني، قياس و تقييم الاداء المالي في المؤسسات الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2007/2006.
- السعيد فرحات جمعة، الاداء المالي لمنظمات الاعمال، الطبعة الاولى، دار المريح، الرياض، 2002.
- محمد التهامي طواهر، مسعود صديقي، المراجعة وتدقيق الحسابات، الاطار النظري والممارسة التطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- منكرات**
- شكري معمر سعاد، دور المراجعة الداخلية المالية في تقييم الاداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، مذكرة لنيل الماجستير، بومرداس، 2009/2008.
- عزوز ميلود " دور المراجعة في تقييم اداء ونظام الرقابة الداخلية للمؤسسة الاقتصادية"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، 20 اوت 1955، سكيكدة، 2006
- شعباني لطفي، المراجعة الداخلية مهمتها ومساهماتها في تحسين سير المؤسسة، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2004.
- النونوكمال محمد سعيد كامل، " مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك الاسلامية العامة في قطاع غزة، مذكرة ماجستير، كلية التجارة تخصص محاسبة و تمويل، الجامعة الاسلامية، غزة، 2009.
- محمد امين عيادي، مساهمة المراجعة الداخلية في تقييم نظام المعلومات المحاسبية في المؤسسة، مذكرة ماجستير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، غير منشورة، جامعة الجزائر، 2008.

قائمة المراجع

-حفصي رشيد، تقييم الاداء المالي للمؤسسات المسعرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة ورقلة، 2011.

- يوسف سعيد يوسف المدلل، دور وظيفة التدقيق الداخلي في ضبط الاداء المالي والاداري، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية ، غزة ، دفعة 2007.

المجلات

- الشيخ الداوي، تحليل اثر التدريب على التنمية الموارد البشرية في البلدان الاسلامية، مجلة الباحث، العددالسادس، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،2008.

- مولاي لخضر عبد الرزاق ،مجلة الباحث، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، العدد السابع، ورقلة، 2010/2009.

- نائل العوالمة، تقييم اداء الشركات الصناعية، مجلة العلوم الادارية المجلد17، العدد1، الاردن،1993.

المخلص

المخلص

الملخص

ملخص:

هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي يلعبه التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية وذلك من خلال التعرف على أهم الجوانب التدقيق الداخلي والأداء المالي وطبيعة العلاقة بينهما ومن خلال الإستعانة بدراسة حالة مؤسسة موبيليس، تم التوصل إلى جملة نتائج مفادها أن التدقيق الداخلي وظيفة تساعد إدارة المؤسسة على تطبيق إجراءاتها وسياساتها وبلوغ أهدافها بكفاءة وفعالية بحيث تكون المعلومات مؤهلة مايجعلها سببا في عملية صنع القرارات، وهذه القرارات تعكس قوة المؤسسة مايساهم في تحسين أداءها المالي.

الكلمات المفتاحية: التدقيق، التدقيق الداخلي، الأداء المالي.

Sommaire :

Cette étude vise à Connaître le rôle de l'audit interne dans l'amélioration de la performance financière de l'institution économique En identifiant les aspects les plus importants L'audit inteme, la performance financière et la nature de la relation entre eux et grâce à l'utilisation de l'étude de cas de la Fondation Songaz a été conclu que les résultats Audit interne Une fonction qui aide la direction de l'établissement à appliquer ses procédures et politiques et à atteindre ses objectifs de manière efficace et efficiente afin que l'information soit qualifiée et justifie le processus de décision.

Mots clés : Audit, Audit interne, Performance financière.

الفهرس

الصفحة	العنوان
من أ- ج	مقدمة
08	الفصل الأول : الأطار النظري للتدقيق الداخلي
08	تمهيد الفصل
09	المبحث الأول : ماهية التدقيق الداخلي
09-13	المطلب الأول : مفهوم التدقيق ، التدقيق الداخلي
16-18	المطلب الثاني : أنواع التدقيق الداخلي
18-21	المطلب الثالث : أهداف التدقيق الداخلي وأهميته
21	المبحث الثاني : أساسيات حول التدقيق الداخلي
21-26	المطلب الأول : أدوات التدقيق الداخلي
26-27	المطلب الثاني : مراحل التدقيق الداخلي
27-28	المطلب الثالث : وظائف التدقيق الداخلي وخدماته
28	المبحث الثالث : معايير التدقيق الداخلي وآليات تطبيقه
29-32	المطلب الأول : مفهوم معايير التدقيق الداخلي
32-33	المطلب الثاني : أهمية واهداف المعايير في ممارسة التدقيق الداخلي
33-37	المطلب الثالث : مواصفات المحقق الداخلي واجراءات اختياره وتقييمه
38	خاتمة الفصل
40	الفصل الثاني : دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية
40	تمهيد الفصل
41	المبحث الأول : ماهية الأداء المالي

الفهرس

42-43	المطلب الأول : تعريف الاداء ، الاداء المالي
43-44	خصائص وأهمية الاداء المالي
44-49	المطلب الثالث : مؤشرات الأداء المالي
46	المبحث الثاني: عموميات حول المؤسسة الاقتصادية
46	المطلب الاول : تعريف المؤسسة الاقتصادية
47	المطلب الثاني: وظائف المؤسسة الاقتصادية
48	المطلب الثالث : اهداف المؤسسة الاقتصادية
49	المبحث الثالث: مدى مساهمة التدقيق الداخلي في تحسين الاداء المالي
49-51	المطلب الاول: مفهوم واجراءات التحسين الاداء
51-53	المطلب الثاني:تقرير المدقق الداخلي ومساهمته في تحسين الاداء المالي
54	خاتمة الفصل
54	الفصل الثالث: دراسة حالة مؤسسة موبيليس
55-57	المبحث الاول: تقديم عام لمؤسسة موبيليس
57-60	المطلب الاول : تعريف عام لمؤسسة موبيليس
60	المطلب الثاني: اهداف وهيكل لمؤسسة موبيليس
60-61	المبحث الثاني: واقع مساهمة التدقيق الداخلي في تحسين الاداء المالي لمؤسسة موبيليس
61	المطلب الأول: تعريف مؤسسة موبيليس
63	المطلب الثاني:أهداف وهيكل مؤسسة موبيليس
63	خاتمة الفصل
65	الخاتمة العامه