



حوكمة المراجعة الداخلية وأثرها في كفاءة أداء العاملين دراسة ميدانية في مكتب المالية - محافظة تعز

الباحثة/ ماجدة محمد عبدالرب مقبل

موظفة في مكتب مالية تعز

د/ فضل علي عبدالفتاح عبدالمغني

أستاذ مشارك، جامعة تعز

نشر ملخص رسالة ماجستير بعد اجازتها علميا من جامعة تعز عام 2024م.

تاریخ قبوله للنشر 8/12/2025م

تاریخ تسليم البحث 1/11/2025م

journal.alsaeeduni.edu.ye

موقع المجلة:

حوكمة المراجعة الداخلية وأثرها في كفاءة أداء العاملين دراسة ميدانية في مكتب المالية - محافظة تعز

الباحثة/ ماجدة محمد عبدالرب مقبل
موظفة في مكتب مالية تعز

د/ فضل علي عبدالفتاح عبدالمغنى
أستاذ مشارك، جامعة تعز

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ماهية حوكمة المراجعة الداخلية، ومدى توافر مقوماتها، وأثر ذلك المدى في كفاءة أداء العاملين لدى مكتب المالية، الإدارية العامة، بتعز.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بتصميم استبانة وتوزيعها على العاملين في مكتب المالية المشار إليه، وبلغ عدد الاستبانات الموزعة (184) استبانة، وبلغ عدد الاستبانات المستردّة (161) استبانة بنسبة رد بلغت (87.50%) من إجمالي الاستبانات الموزعة على أفراد مجتمع الدراسة، توزعت على الأبعاد: (الموقع التنظيمي، الموارد الازمة، السلطة والصلاحيات، التأكيدات، أداء العاملين)، وتوصلت الدراسة الحالية إلى نتائج عده، أهمها: توافر مقومات حوكمة المراجعة الداخلية، يتسم أداء العاملين في مكتب المالية بمحافظة تعز بالكفاءة، وتوجد علاقة ارتباط قوية بين آليات حوكمة المراجعة الداخلية، وكفاءة أداء العاملين بصفة عامة، سواء كان مالياً، أو إدارياً، أو مؤسستياً، وأن مقومات الموقع التنظيمي، والموارد الازمة، والسلطة والصلاحيات، والتأكيدات في إدارة المراجعة الداخلية تسهم كثيراً في تحسين أداء العاملين في مكتب مالية تعز.

وبناء على هذه النتائج خرجت هذه الدراسة بمجموعة من التوصيات لتعزيز حوكمة المراجعة الداخلية وأثرها في كفاءة أداء العاملين في مكتب المالية بمحافظة تعز.

الكلمات المفتاحية: حوكمة المراجعة الداخلية، الحوكمة، أداء العاملين، مكتب مالية تعز.

Internal Audit Governance and its Impact on Employee Performance Efficiency A Field study in the Finance Office – Taiz Governorate

Mageda Mohammed Abdulrab Moqbel

An Employee in the Fainance Office

Dr. Fadhel Ali Abdul-Fattah Abdel-Moghnny

Associate Professor at Taiz University

Abstract

This study aimed to know the nature of internal audit governance, the extent of its availability, and to what extent it affects the efficiency of the performance of employees at the General Administration Finance Office, in Taiz Governorate.

The current study reched results that the components of internal audit governance are available at Asyad. The performance of employees in the Finance Office in Taiz Governorate is characterized by writing. There is a strong correlation between the mechanisms of internal audit governance and writing employee news in the Taiz Finance Office and the efficiency of employee performance in general, whether financial, administrative, or institutional, The components of the organizational position, necessary resources, authority and powers, and assurances in audit mamagement.

The Ministry of Interior contributes greatly to improving the performance of employees in the Taiz Finance Office.

Based on these results, this study came out with a set of recommendations to enhance internal audit govemance and its impact on the efficiency of the performance of employees in the Finance Office in Taiz Govemorate.

Keywords: Internal Audit Governance, Governance, Employee performance, Finance Office in Taiz Governorat

الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة: المقدمة:

شهدت المراجعة الداخلية تغييراً وتطوراً كبيراً في وظيفتها، إذ التغيرات السريعة والمنافسة الشرسة هي السمة البارزة، في موقعها التنظيمي داخل وحداتها الإدارية، وكانت مراجعة عمليات، وسجلات الوحدة الإدارية مشروعه بواسطة بعض موظفيه، وتم هذه المراجعة بصورة مستمرة، ودورية، وقد راجت أهمية دور وظيفة المراجعة الداخلية مع المتطلبات الجديدة التي بدأت تفرضها القوانين، من حيث إلزام الإدارة بالتحقق من فعالية إجراءات الرقابة وآلياتها على الإفصاح عن أعمالها المختلفة في التقارير السنوية، والريعية، وتوثيق وتقدير هذه التقارير، ومن ثم مدى الالتزام بالقواعد الأخلاقية التي تتمثل في قيم الشفافية، والمساءلة، والمسؤولية، والإنصاف، والعدالة.

حيث تطورت المراجعة الداخلية، وتغيرت النظرة التقليدية لها، التي تتمثل في تصديق الانحرافات السلبية والأخطاء إلى فاعلة في إضافة القيمة للوحدات الحكومية من خلال التقيد بمعايير حوكمة المراجعة الداخلية، والالتزام بالسياسات، والإجراءات التي تؤدي إلى رفع كفاءة أداء العاملين، من خلال فهم وتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين أصبح أمراً بالغ الأهمية لنجاح أي مؤسسة؛ فهو المحرك الأساسي للإنتاجية والنمو، ويلعب دوراً حيوياً في تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسات.

ونال كل من موضوعات المراجعة الداخلية، والحكومة، والأداء أهمية خاصة من قبل الباحثين والدارسين، وكذلك العاملين في القطاعات المختلفة، لما لكل منها من أهمية خاصة في ظل العولمة، والأحداث المعاصرة، لذلك فإن دراسة كل منها تتطلب إحاطة كاملة بالأسس الفكرية، والفلسفية التي تقوم عليها، والمراجعة الداخلية بصفة عامة هي شكل من أشكال الرقابة، وقد تطورت بتطور حياة الإنسان مع مرور الزمن، ولاسيما تطور الحياة الاقتصادية، والمال، والأعمال، إذ تطورت أساليبها، وإجراءاتها لتحقيق أهدافها.

وتعد المراجعة الداخلية إحدى ركائز، ومقومات حوكمة المؤسسات الحكومية، وبلغت ذروة الاهتمام بها على الصعيدين: الأكاديمي، والمهني منذ تأسيس معهد المراجعين الداخليين الأمريكي الذي أكد على إعادة تقييم المبادئ، والأسس التي تحكم وظيفة المراجعة الداخلية، لإضافة التأكيد على توفير قاعدة معرفية ومهاراتية؛ لأنها أصبحت ضرورية، وملازمة للمهنة، ضمن إطار المعايير المهنية القائمة، والمواثيق الأخلاقية التي تحكمها، ولذلك أصبحت هذه المهنة تحتل مكانة بارزة في معظم المكاتب الحكومية؛ كونها العين السااهرة على مصالحها، وتعمل على رفع كفاءة، وتطوير الأداء المهني للمراجع الداخلي، وأداء العاملين، وفي الوقت نفسه تعزز قدراته، وتهدف -أيضاً- إلى تحقيق رضا الإدارة العليا، والمستفيدون على حد سواء، علاوة على تعزيز حوكمة المؤسسية في المؤسسات المختلفة.

وحكومة المراجعة الداخلية تقوم على جملة من القوانين، والقرارات، والأدبيات، والمعنيات التي تشَكِّل منظومة متكاملة تعمل على تقويم أعمالها، وأنشطتها، ومن ثم تعمل على تعزيز حوكمة أعمال وأنشطة المؤسسات المختلفة.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة البحثية في الأسئلة الآتية:

- 1- ما مدى توافر مقومات حوكمة المراجعة الداخلية في مكتب مالية تعز؟
- 2- ما مدى كفاءة أداء العاملين في مكتب مالية تعز؟
- 3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى توافر مقومات حوكمة المراجعة الداخلية، وكفاءة أداء العاملين في مكتب مالية تعز؟

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في كونها تتناول مفهوم، ومقومات حوكمة المراجعة الداخلية في بلادنا، وتأثيرها في كفاءة أداء العاملين في مكتب مالية تعز، على اعتبار أنه نموذج لمؤسسات الدولة، وتُعد من الدراسات النادرة -على حد علم الباحثة- ومن المتوقع أنها ستسهم في إثراء المكتبة اليمنية، والعربية بمصدر معرفي إضافي في موضوعها قد يفيد الباحثين المستقبليين في هذا الموضوع، وقد تساعده إدارة مكتب مالية تعز، والعاملين فيه، على معرفة مقومات حوكمة المراجعة الداخلية، ومتطلباتها، ودورها في تحسين مستوى الأداء للعاملين لديه، ونظرًا لتشابه ظروف، وبيئة عمل المكاتب الحكومية مع بعضها، فإن هذه الدراسة قد تقدم معلومات مفيدة للمكاتب التنفيذية الأخرى في محافظات تعز بشأن مفهوم حوكمة المراجعة الداخلية.

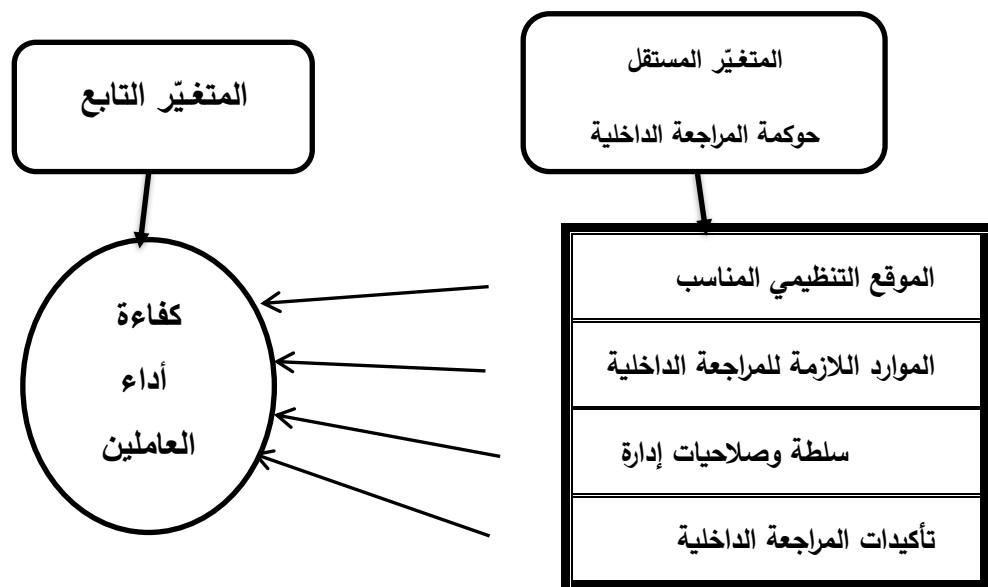
أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- قياس مدى توافر مقومات حوكمة المراجعة الداخلية في مكتب المالية.
- 2- قياس مدى كفاءة أداء العاملين في مكتب المالية.
- 3- قياس العلاقة بين مدى توافر مقومات حوكمة المراجعة الداخلية، وكفاءة أداء العاملين في مكتب المالية بتعز .

الأنموذج المعرفي للدراسة:

يتكون الأنموذج المعرفي من متغيرين رئيسيين هما: المتغير المستقل (حكومة المراجعة الداخلية) الذي يتكون من أربعة ابعاد هي (الموقع التنظيمي-الموارد الازمة-السلطة والصلاحيات- التأكيدات)، والمتغير التابع كفاءة أداء العاملين، والشكل الآتي يوضح ذلك:



الشكل(1) الأنماذج المعرفي للدراسة

فرضيات الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على ثلاثة فرضيات، هي:

الفرضية الأولى: لا تتوافر مقومات حوكمة المراجعة الداخلية في مكتب المالية.

الفرضية الثانية: لا يتسم أداء العاملين في مكتب المالية بمحافظة تعز بالكفاءة.

الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى توافر مقومات حوكمة المراجعة الداخلية، ومدى كفاءة أداء العاملين في مكتب المالية بمحافظة تعز.

حدود الدراسة:

اقتصرت حدود الدراسة على الحدود الآتية:

الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة حوكمة المراجعة الداخلية بأبعاده (الموقع التنظيمي-الموارد اللازمة-السلطة والصلاحيات-التأكيدات) وأثره في كفاءة أداء العاملين في مكتب المالية بمحافظة تعز نموذجاً.

الحدود البشرية: تشمل هذه الدراسة جميع موظفي مكتب المالية بمحافظة تعز.

الحدود المكانية: الجمهورية اليمنية، مكتب المالية بمحافظة تعز.

الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال عامي 2023-2024م.

صعوبات الدراسة:

- لا يخلو أي بحث، أو دراسة من الصعوبات، ومن أهمها:
- ندرة المراجع التي تناولت موضوع الدراسة.
- حداثة تطبيق حوكمة المراجعة الداخلية في المكاتب الحكومية.

الدراسات السابقة:

- 1- دراسة (رزن، 2018) بعنوان: دور إدارة المراجعة الداخلية في تحسين الأداء المالي، والإداري للمؤسسات، هدفت الدراسة إلى معرفة دور إدارة المراجعة الداخلية في تحسين الأداء المالي، والإداري للمؤسسات (دراسة حالة بنك ام درمان الوطني للفترة 2012-2017م.)، ومعرفة مفهوم، وأهداف، ومعايير المراجعة الداخلية في المؤسسات المالية، واعتمد الباحثة على الاستبانة أداة رئيسة لجمع المعلومات من عينة الدراسة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي والاستقرائي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة مالي: تطبق في البنك أنظمة المراجعة الداخلية لتحسين الأداء الرقابي وتهتم بتقدير الأداء بفاعلية، وتسمى في تحسين الأداء المالي، والإداري للقطاع المصرفي، ومن أهم التوصيات: العمل على توفير مجموعة من الضوابط، والإرشادات عند استخدام تكنولوجيا المعلومات في عرض، ونشر تقارير المراجعة نهاية السنة المالية.
- 2- دراسة (أبو محمد، 2014) بعنوان: دور المراجعة الداخلية في رفع كفاءة الأداء في الوحدات الحكومية، هدفت الدراسة إلى معرفة دور المراجعة الداخلية في رفع كفاءة الأداء المالي، والإداري في محليات ولاية النيل الأبيض خلال فترة 2004-2014م، واستخدمت الدراسة المنهج الاستباطي، والاستقرائي، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود كادر مؤهل علمياً ومهنياً، ولديه الخبرة ليس لهم في رفع كفاءة الأداء المالي، والإداري، وتطويره، وتطبيق نظام فعال للرقابة الداخلية، والمتابعة المستمرة يسهم في رفع كفاءة الأداء، وأوصت الدراسة بإزالة المخاطر التي تهدد استقلالية المراجعة الداخلي، والعمل بنظام المراجعة الشاملة، والاستعانة بالخبر في غير مجالات المراجعة؛ لأنها تسهم في إضافة قيمة في الوحدات الحكومية.

- 3- دراسة (نسمان، 2009) بعنوان: دور إدارات المراجعة الداخلية في تفعيل مبادئ الحوكمة تناولت الدراسة بالتحليل، والمناقشة دور إدارات المراجعة الداخلية في تفعيل مبادئ الحوكمة في المصادر العاملة في فلسطين، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وكان أداة الدراسة استبانة وزُرعت على مجتمع الدراسة في المصادر، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: إن هناك تأثيراً كبيراً للميثاق الأخلاقي للمراجعة الداخلية على حوكمة المصادر، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، منها: ضرورة تعميق المفاهيم، والمبادئ التي قدمت بها

المعايير الدولية للمراجعة الداخلية لدى كافة المراجعين الداخليين من خلال عقد الدورات التدريبية التأهيلية الازمة، وضرورة بذل العناية الكاملة من قبل سلطة النقد الفلسطينية في مجال التزام المصادر بمبادئ، وقواعد الحكومة، بإصدار النشرات والتعليمات، والالتزام بقواعدها، ومبادئها في المصادر العاملة بفلسطين.

4- دراسة (بوليف وجلال، 2020) بعنوان: **أثر المعايير الدولية للمراجعة الداخلية على جودة القوائم المالية**، دراسة آراء عينة من المهنيين في مجال المحاسبة. هدفت الدراسة إلى معرفة أثر المعايير الدولية للمراجعة الداخلية في جودة القوائم المالية، حيث تطرقت إلى مختلف جوانبه النظرية بداية بالتعرف إلى المعايير الدولية للمراجعة الداخلية، ثم التعرف إلى القوائم المالية، وإلى جودتها، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة بالجانب التطبيقي منه أعدت استبانة ووزعت على مجموعة من المهنيين في مجال المحاسبة، وخلصت إلى مجموعة من النتائج أهمها: تسهم معايير المراجعة الداخلية في ضبط، وتطوير نشاطها، وزيادة كفاءة المراجع الداخلي، وتنمية مهاراته، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين معايير المراجعة الداخلية، وتحقيق جودة القوائم المالية.

5- دراسة (Tripathi, 2019) بعنوان: **Role of internal audit in corporate governance**. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدقيق الداخلي في حوكمة الشركات في العصر الحديث، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في تحليل الأدبيات المتعلقة بهذا الموضوع، كما تم التركيز على الأحداث الأخيرة في عالم الشركات والدور الذي يلعبه التدقيق الداخلي كطريقة للرقابة، وقد أظهرت نتائج التحليل أن دور التدقيق الداخلي في حوكمة الشركات هو تقييم نزاهة البيانات المالية، والامتثال للمعايير والقواعد المعمول بها، وتقديم المشورة الإبداعية لفعالية وكفاءة التشغيل في الشركة، وبالتالي استنتاج أن وظيفة التدقيق الداخلي لها دور مهم للغاية في حوكمة الشركات، وعلاوة على ذلك، يمكن أن تؤثر وظيفة التدقيق الداخلي الجيدة على فعالية وكفاءة المنظمة ككل وإطار حوكمة الشركات على وجه الخصوص، وأن حوكمة الشركات هي الضمان البيئي للتنفيذ الفعال للتدقيق الداخلي.

الإطار النظري للدراسة:

حكومة المراجعة الداخلية:

المراجعة الداخلية هي: "عبارة عن وظيفة، ونشاط داخل المؤسسة يهدف إلى مراقبة، وتقييم نظام الرقابة الداخلية، وتقديم الاستشارة، والتوصيات المختلفة، من أجل تحسين الوصول إلى الأهداف المحددة وتقوية أنظمة الرقابة الداخلية لديها" (معمر، 2015)، (الدهبي وبن بية، 2017:13).

أهمية المراجعة الداخلية:

- 1- تعمل على زيادة الثقة بالبيانات والمعلومات المقدمة، والتأكد من سلامتها وكفايتها حتى يتّسّنى لمستعملتها اتخاذ القرارات، والتخفيف من المخاطر (الضاوية وفتيحة، 2021:8).
- 2- التأكيد على سلامة استعمال السلطات، وتحمّل المسؤوليات، وفقاً للسياسات، والنظم، والإجراءات المعمول بها (فيصل، 2015:21).

- 3- تعمل المراجعة الداخلية كصمام أمان في الحفاظ على الموجودات، وحمايتها

أهداف المراجعة الداخلية:

- 1- الحماية، والوقاية: تهدف المراجعة الداخلية إلى حماية أصول المؤسسة بمختلف أنواعها، والتأكد من سلامة نظم الرقابة الداخلية عليها (محمد، 2022:39).

- 2- التطوير: يتمثّل هذا الهدف في كون المراجعة الداخلية تعد وظيفة علاجية، وإرشادية (أبومحمد، 2014:171).

- 3- البناء والإصلاح: يتحقق هذا الهدف من خلال التركيز على المعالجة ومتابعة التوصيات والمقترنات في مختلف مجالات نشاط المؤسسة، والعمل على التحسين، وتقديم أساليب الرقابة، وتقييم الأداء (ناجي، 2016:22).

أنواع المراجعة الداخلية:

- 1- المراجعة الداخلية المالية: هذا النوع من المراجعة الداخلية يشمل إجراء فحص شامل لسجلات، وتقارير الإدارة المالية، والضبط الداخلي بغضّ التأكيد من سلامتها، وفاعليتها من حيث التصميم والتنفيذ (ابورويلة وآخرون، 2019:8).

- 2- المراجعة الداخلية التشغيلية(الإدارية): تغطي المجالات التي تحتاج إلى تحسين في عملية تنفيذ أهداف المؤسسة، مثل: تحليل البيانات، والمعلومات، والموارد البشرية، والمادية المستخدمة، والعمليات الإدارية، والهيكل التنظيمي المعتمدة، والأداء العام للمؤسسة (سعدي وأوصييف، 2012:193).

- 3- مراجعة نظم المعلومات: توفر القدر الكافي لحماية أصول المؤسسة، والحفاظ على سلامة، وأمن البيانات، والنظم، والقدرة على ضبطها وتصحيحها في الوقت المناسب

- 4- مراجعة الالتزام: تتضمّن إجراء فحص مختلف البرامج، والسياسات، والقوانين، والأنظمة، والعقود التي يجب الالتزام بها واتباعها من أجل الحفاظ على المبادئ، والأهداف في المؤسسة. وكما عزّقت حوكمة المراجعة الداخلية وفقاً لمعهد المراجعين الداخليين الأمريكي بأنها توجيه الممارسات والإجراءات التي تدار بها المراجعة الداخلية وفق القوانين، والقرارات، والقواعد، واللوائح التنظيمية بما يحقق أهداف الرقابة الداخلية للمؤسسة بكفاءة، وفاعلية (IIA، 2023: 3).

وتهدف المعايير إلى تحديد المبادئ الأساسية التي تمثل ممارسة المراجعة الداخلية، وتوفير إطار لتنفيذ وتدعم مجموعة واسعة من خدمات المراجعة الداخلية ذات القيمة المضافة للمؤسسات، ووضع أساس لتقييم أداء خدمات المراجعة الداخلية، وتحسين، وتفعيل العمليات التنظيمية، والتغطية (جاب الله، 2021:587).

الموقع التنظيمي المناسب للمراجعة الداخلية:

هو الإطار الذي يتضمن التقسيمات التنظيمية للإدارة، وتنظيم العلاقات بينها وبين بقية الإدارات باختلاف حجمها، ومستوياتها الإدارية، وتحديد السلطات، والمهام المطلوبة، إذ أنه يسمح لها بأداء مسؤولياتها من خلال دعم الإدارة العليا ويكون لمدير إدارة المراجعة الداخلية اتصال مباشر معهم، كما يجب عرض خطط الموازنة المالية، وخطط الموارد البشرية الخاصة بالإدارة (دليل الإجراءات السعودية، 2008:16).

الموارد الازمة للمراجعة الداخلية:

هي تلك المقومات البشرية والمادية والمالية اللازم تسخيرها لإدارة المراجعة الداخلية، بما يمكنها من إنجاز المهام، والأنشطة المتعلقة بالمراجعة الداخلية لتحقيق الأهداف المنوط بها بجودة عالية، وبأقل التكاليف الممكنة.

السلطة، والصلاحيات الازمة لإدارة المراجعة الداخلية:

هي القدرة على تنفيذ المهام، والاختصاص بمهنية، وحيادية وفقاً للصلاحيات المخولة ببعيتها المباشرة للمسؤول الأول بما يوفره من دعم، ومساندة لتنفيذ المهام والاختصاصات المناطة بكفاءة، وفاعلية.

التأكيدات الازمة لإدارة المراجعة الداخلية:

هي "الخدمات التي يقوم من خلالها المراجعون الداخليون بإجراء تقييمات موضوعية لتقديم بيانات الظروف مقارنة بالمعايير المعمول بها، وتهدف هذه البيانات إلى منح أصحاب المؤسسة الثقة بشأن عمليات الحكومة، وإدارة المخاطر، والرقابة في المؤسسة، ومن الأمثلة على خدمات التأكيد مهمات المراجعة المالية، والأداء، والإمتثال لأنظمة، والقوانين، وأمن النظم (IIA, 2023:5).

كفاءة أداء العاملين:

عُرف الأداء بأنه السلوك العملي الذي يؤديه الأفراد، أو مجموعة الأفراد، أو المؤسسات، ويتمثل في أعمال، وحركات مقصودة من أجل الوصول إلى أهداف، وغايات محددة، إذ إن إصلاح الأداء تم أخذة من حقل المالية، يعني تقديم أنموذج محكم بمعنى إتمام الأعمال وفقاً لقواعد، وأسس محددة، لإنجاز الأهداف التنظيمية باستخدام الموارد بكل كفاءة، وفاعلية (الهروط، 2018:26).

تعرف الكفاءة على أنها استخدام القدرات في وضعية مهنية، بغية التوصل إلى الأداء الأمثل للوظيفة، أو النشاط، وهي كذلك "الاستخدام الأمثل للموارد المالية والبشرية لدى المؤسسة للوصول إلى أهدافها من خلال تنفيذ أنشطتها، وبرامجها في الوقت المحدد" (الغيلاني، 2022:19).

عناصر أداء العاملين:

المعرفة بمتطلبات العمل، الكفاءة والمقدرة، كمية العمل المنجز، الموثوقية، الثقافة الوظيفية (سعيد، 2020:33)، (Shafa, 2016: 33)، (الصالحي، 2011:35)، (الهاجري، 2020:41).

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بالاعتماد على مصادر البيانات.

مجتمع، وعينة الدراسة:

تمثّل مجتمع الدراسة بجميع العاملين الإداريين في مكتب المالية - محافظة تعز البالغ عددهم (755) موظفاً، وموظفة، وبسبب الحرب، والحصار، والنزوح كان عدد المتواجدين في ممارسة أعمالهم، ومهامهم الوظيفية في المقر الرئيس وفروعه (352) موظفاً، وموظفة فقط، وتم توزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة باستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة من الأفراد العاملين في كافة المستويات الوظيفية في مكتب المالية، والبالغ عددها (184) موظفاً، وموظفة.

مصادر جمع البيانات:

تم الاعتماد على أداة الاستبانة للحصول على المعلومات من مصادرها الأولية والتي تم توزيعها على عينة الدراسة.

أداة الدراسة:

صمّمت الباحثة استبانة أداة لدراسة متّبعة الخطوات الآتية:

- 1-تحليل المراجع العلمية، والدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة.
- 2-تحديد محاور مسار الدراسة بدقة.
- 3-تحديد الأبعاد المندرجة تحت كل محور والفترات المندرجة تحت كل بعد، بناءً على الدراسات السابقة، والمراجع، وآراء المختصين، والخبراء في هذا المجال.
- 4-تل提 الأبعاد قائمة بالتعريفات الإجرائية لبعض المصطلحات المستخدمة في الاستبانة، بغرض التعريف بها وتوضيحيها.
- 5-عمل المعالجات الضرورية، واللازمة للاستبانة في صورتها الأولية للوصول إلى الصورة النهائية، بعد عرضها على سبعة محكمين من الأكاديميين.

وقد احتوت الاستبانة على قسمين رئيسيين، على النحو التالي:

- القسم الأول: يحتوي على ستة أسئلة تتعلق بالبيانات العامة عن أفراد مجتمع الدراسة، وهي (الجنس والمؤهل العلمي والتخصص وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي والدورات التدريبية).
- القسم الثاني: يناقش الفقرات الخاصة باختبار فرضيات الدراسة، بحيث يحتوي على محورين اثنين، يتضمن كلًّ منها مجموعة من الفقرات ذات العلاقة باختبار كل فرضية مستخدمة في الدراسة، وقد تم استخدام مقياس ليكارت الخمسيني فيما يتعلق بخيارات الإجابة المتاحة لأفراد مجتمع الدراسة، والمحوران هما:

المحور الأول: (حكومة المراجعة الداخلية) ويكون من أربعة أبعاد على ما يلي:

البعد الأول: الموقع التنظيمي المناسب للمراجعة الداخلية، ويشتمل على (7) فقرات.

البعد الثاني: الموارد الازمة للمراجعة الداخلية، ويشتمل على (7) فقرات.

البعد الثالث: سلطة، وصلاحيات إدارة المراجعة الداخلية، ويشتمل على (10) فقرات.

البعد الرابع: تأكيدات إدارة المراجعة الداخلية، ويشتمل على (8) فقرات.

المحور الثاني: (أداء العاملين) وقد اشتمل على (15) فقرة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

استُخدم برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.24) بالاعتماد على الأساليب والمقياسين الإحصائيين.

صدق أداة الدراسة (صدق الاستبانة):

يُقصد بصدق الأداة قدرة الاستبانة على قياس المتغيرات التي صُممت لقياسها، ولتحقيق من صدق ذلك، اعتمدت الباحثة على ما يلي:

أ- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): التأكيد من أنها تخدم أهداف الدراسة تم عرضها على مجموعة محكمين مكونة من عدد سبعة أستاذة متخصصين في مجال الإدارة، والمراجعة، والإحصاء.

ب- الإتساق الداخلي للاستبانة: يُقصد بالإتساق الداخلي للاستبانة مدى ارتباط عبارات، أو متغيرات، أو عناصر كلّ محور من محاور الاستبانة مع محورها، ويمثل خلالها كلّ محور فرضية من فرضيات الدراسة، ولتحقيق ذلك قامت الباحثة باحتساب معامل الارتباط بيرسون لكافة الفقرات، وعددها (50) فقرة.

ج- الصدق البنائي: تم قياس الصدق البنائي لأداة الاستبانة عن طريق حساب ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للأداء، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (1)
معامل ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للاستبانة.

الدرجة الكلية لأداة الدراسة		الأبعاد
مستوى الدلالة	درجة الارتباط	
.000	.808**	الموقع التنظيمي المناسب للمراجعة الداخلية
.000	.764**	الموارد اللازمة للمراجعة الداخلية
.000	.832**	سلطة وصلاحيات إدارة المراجعة الداخلية
.000	.818**	تأكيدات إدارة المراجعة الداخلية
.000	.920**	حوكمة المراجعة الداخلية
.000	.922**	أداء العاملين

يتضح من الجدول (1) أن جميع الأبعاد متّسقة مع الدرجة الكلية للاستبانة، فقد كانت دالة احصائيًّا عند مستوى الدلالة (0.01)، وتراوح معامل ارتباطها ما بين (0.764 و 0.922)، مما يشير إلى قوة العلاقة أي إنها معتمدة، كذلك إن جميع قيم معامل الارتباط موجبة لجميع المحاور، وتمثل دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)، إذ إن مستوى الدلالة أقل من (0.05)، وهذا يؤكد وجود ارتباط ذي دلالة معنوية بين الفقرات، ومحاورها، وبذلك تتمتع الاستبانة بجميع محاورها بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، وفقراتها صادقة لما وضعت لقياسه، وهذا يدل على صدق الاتساق البنائي لهذه الأداة.

ثبات أدلة الاستبانة:

تم التأكيد من ثبات أدلة الدراسة، وصدق متغيراتها بحساب ثبات الاتساق الداخلي للعبارات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات، وصدق محتوى الاستبانة، وتماسكها، وأنها تقيس المجال المستهدف بدقة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (2)
قيم معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات الاستبانة.

الرقم	الابعد	عدد الفقرات	الفاكربناخ
1	الموقع التنظيمي المناسب للمراجعة الداخلية	7	.843
2	الموارد اللازمة للمراجعة الداخلية	7	.895
3	سلطة، وصلاحيات إدارة المراجعة الداخلية	10	.902
4	تأكيدات إدارة المراجعة الداخلية	11	.916
5	حوكمة المراجعة الداخلية	35	.959
6	أداء العاملين	15	.936
الاستبانة بصفة عامة			.968

يتضح من الجدول (3) أن جميع معاملات (Cronbach Alpha) معنوية، ومقبولة من الناحية الإحصائية؛ لأنها أكبر من (70%)، كما أن معامل الثبات العام للاستبانة يساوي (0.968)، وهي درجة عالية من الموثوقية، مما يشير إلى صلاحية الاستبانة لتحليل البيانات، والإجابة عن أسئلة الدراسة.

اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات (Normal Distribution)**جدول (4) اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة.**

Kurtoses		Skewness		الأبعاد
الخطأ	إحصائية	الخطأ	إحصائية	
.380	.038	.191	-.426	الموقع التنظيمي المناسب للمراجعة الداخلية
.380	-.536-	.191	-.404-	الموارد اللازمة للمراجعة الداخلية
.380	-.602-	.191	-.306-	سلطة، وصلاحيات إدارة المراجعة الداخلية
.380	.136	.191	-.274-	تأكدات إدارة المراجعة الداخلية
.380	-.430-	.191	-.236-	حوكمة المراجعة الداخلية
.380	-.469-	.191	-.190-	أداء العاملين

بناءً على بيانات اختبار التوزيع الطبيعي للمتغيرات في جدول (4) تبين أنَّ توزيع البيانات كان طبيعياً، إذ إنَّ القيمة الإحصائية لاختبار الاتواء (Skewness) ما بين (-0.426) و(0.190-)، وهي ضمن المدى المقبول للتوزيع الطبيعي الذي يتراوح ما بين (-1 و +1)، كما أنَّ القيمة الإحصائية لاختبار التقطح (kurtoses) ما بين (0.602-) و(0.136-)، وهو أيضاً ضمن المدى المقبول للتوزيع الطبيعي ما بين (-2 و +2).

دليل قراءة النتائج:

استخدمت الباحثة مقياس ليكرث الخماسي دليلاً لقراءة، وتفسير نتائج الدراسة، والمختص لقياس الاتجاهات، وتم استخدام تمييز البيانات، وفقاً لهذا المقياس، ويكون المقياس من خمس درجات للموافقة تشير أعلىاتها (5) إلى أعلى موافقة، وأدنوها (1) إلى أدنى موافقة، وتتوزع القيم بين (2، 3، 4) بين (عدم الموافقة، والحياد، والموافقة) على التوالي، وتحسب قيمة مستوى درجة الموافقة بأخذ المدى بين أقل قيمة (1) وأعلى قيمة (5)، وقسمتها على عدد المستويات الخمسة $(5 \div 4 = 0.80)$.

التحليل الوصفي للنتائج حسب مكونات الاستبانة:**ملخص تحليل أبعاد حوكمة المراجعة الداخلية، وأداء العاملين:**

تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي لمعرفة آراء أفراد عينة الدراسة نحو واقع تطبيق حوكمة المراجعة الداخلية في مكتب مالية تعز.

جدول (5)**ملخص تحليل أبعاد حوكمة المراجعة الداخلية وأداء العاملين.**

الترتيب	درجة الموافقة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري العام	الوسط الحسابي العام	البعد
1	مرتفعة	81.2	.596	4.06	الموقع التنظيمي المناسب للمراجعة الداخلية.
2	مرتفعة	79.6	.692	3.98	الموارد اللازمة للمراجعة الداخلية.
4	مرتفعة	76.4	.660	3.82	سلطة، وصلاحيات إدارة المراجعة الداخلية.
3	مرتفعة	78.2	.594	3.91	تأكدات إدارة المراجعة الداخلية.
	مرتفعة	78.8	.555	3.94	المتوسط الكلي لحوكمة المراجعة الداخلية.
	مرتفعة	%83	.561	4.15	المتوسط الكلي لمحور أداء العاملين

يتبيّن من جدول (5) أن المتosteّرات الحسابية لآراء أفراد العينة في فقرات المحور الأول (حوكمة المراجعة الداخلية) تتراوح ما بين (3.82) و(4.06)، وجاء بُعد (دعم الموقع التنظيمي المناسب للمراجعة الداخلية) بالترتيب الأول، بمتوسط حسابي (4.06)، وانحراف معياري (0.596)، وأهمية نسبية (81.2%)، وبدرجة موافقة مرتفعة، وجاء بُعد (الموارد الازمة للمراجعة الداخلية) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (3.98)، وانحراف معياري (0.692)، وأهمية نسبية (79.6%)، وبدرجة موافقة مرتفعة، وجاء بُعد (تأكيدات إدارة المراجعة الداخلية) في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (3.91)، وانحراف معياري (0.594)، وأهمية نسبية (78.2%)، وبدرجة موافقة مرتفعة، وجاء بُعد (سلطة، وصلاحيات إدارة المراجعة الداخلية) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3.82)، وانحراف معياري (0.660)، وأهمية نسبية (76.4%)، وبدرجة موافقة مرتفعة.

وبصفة عامة فإن المتوسط الحسابي الكلي لأبعاد المحور الأول (حوكمة المراجعة الداخلية)، بلغ (3.94)، وانحراف معياري (0.555)، وأهمية نسبية (78.8%)، وبدرجة موافقة مرتفعة، وهذا يدل على أن أفراد العينة متّفقون على أن حوكمة المراجعة الداخلية واقعاً تطبيقياً مرتفعاً في مكتب مالية تعز، وبدرجة موافقة مرتفعة.

وجاء تحليل فقرات المحور الثاني (أداء العاملين): بصفة عامة فإن المتوسط الحسابي الكلي لجميع فقرات (أداء العاملين) بلغ (4.15) درجة من أصل خمس درجات، وانحراف معياري (0.561)، وأهمية نسبية (83%)، ما يعني أن أداء العاملين في مكتب مالية محافظة تعز جاء بدرجة مرتفعة.

اختبار فرضيات الدراسة:

1-اختبار الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الرئيسة الأولى على أنه " لا تتوافر مقومات حوكمة المراجعة الداخلية في مكتب المالية بمحافظة تعز "، وقد تم اختبار هذه الفرضية من خلال إجراء اختبار (T) للعينة الواحدة (One Sample) T-Test بهدف فحص الدلالة الإحصائية للاختلاف بين الوسط الحسابي للمستجيبين، والوسط الحسابي المقاس عليه في هذه الدراسة، ويوضح الجدول (6) التالي نتائج اختبار (T) للعينة الواحدة بشأن الفرضية الأولى:

جدول (6)
نتائج اختبار (T) للفرضية الأولى:

مستوى الدلالة (α) المعنوية (T) لقيمة	درجة الحرية	قيمة (T) الجدولية	قيمة (T) المحسوبة	نص الفرضية الأولى
0.00	160	1.984	21.532	لا تتوافر مقومات حوكمة المراجعة الداخلية في مكتب مالية بمحافظة تعز

يتضح من الجدول (6) السابق أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (21.532)، وهي قيمة أعلى من قيمة (T) الجدولية والمتمثلة في (1.984)، وعند مستوى دلالة معنوية أقل من (0.05)، ويبلغ مستوى دلالة (T) تساوي (0.00)، وهو ما يؤكد على رفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه (لا توافر مقومات حوكمة المراجعة الداخلية في مكتب المالية بمحافظة تعز)، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه (توافر مقومات حوكمة المراجعة الداخلية في مكتب المالية بمحافظة تعز).

2- اختبار الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الرئيسية الثانية على أنه "لا يتسم أداء العاملين في مكتب المالية بمحافظة تعز بالكفاءة"، وقد تم اختبار هذه الفرضية من خلال إجراء اختبار (T) للعينة الواحدة، بهدف فحص الدلالة الإحصائية لاختلاف بين الوسط الحسابي للمستجيبين، والوسط الحسابي المقاس عليه في هذه الدراسة، ويوضح الجدول (7) التالي نتائج اختبار (T) للعينة الواحدة بشأن الفرضية الثانية:

جدول (7)
نتائج اختبار (T) للفرضية الثانية:

مستوى الدلالة المعنوية	درجة الحرية	قيمة (T) الجدولية	قيمة (T) المحسوبة	نص الفرضية الثانية
0.00	160	1.984	25.988	لا يتسم أداء العاملين في مكتب المالية بمحافظة تعز بالكفاءة

يتضح من خلال الجدول (7) أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (25.988)، وهي قيمة أعلى من (T) الجدولية، والمتمثلة في (1.984)، وعند مستوى دلالة معنوية أقل من (0.05)، ويبلغ مستوى دلالة (T) تساوي (0.00)، وهو ما يؤكد على رفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه (لا يتسم أداء العاملين في مكتب المالية بمحافظة تعز بالكفاءة)، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه (يتسم أداء العاملين في مكتب المالية بمحافظة تعز بالكفاءة).

3- اختبار الفرضية الثالثة:

التي تنص على أنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى توافر مقومات حوكمة المراجعة الداخلية، وكفاءة أداء العاملين في مكتب المالية بمحافظة تعز".

جدول (8)
العلاقة بين مقومات حوكمة المراجعة الداخلية، وكفاءة أداء العاملين.

وكفاءة أداء العاملين	معامل الارتباط بيرسون	مقومات حوكمة المراجعة الداخلية
.696**		
0.000	القيمة الاحتمالية	

يتضح من الجدول (8) أن معامل الارتباط بيرسون بين مقومات حوكمة المراجعة الداخلية وكفاءة أداء العاملين يساوي (*).696، والقيمة الاحتمالية (0.000) sig، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط طردية مرتفعة، ما يدل على أنه زاد الاهتمام

بتحسين مقومات حوكمة المراجعة الداخلية في مكتب المالية بمحافظة تعز ، تحسن مستوى كفاءة أداء العاملين.

وعليه نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى توافر مقومات حوكمة المراجعة الداخلية، وكفاءة أداء العاملين في مكتب المالية بمحافظة تعز ". ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى توافر مقومات حوكمة المراجعة الداخلية، وكفاءة أداء العاملين في مكتب المالية بمحافظة تعز".

نتائج الدراسة:

يمكن إجمال أهم نتائج الدراسة من خلال الدراسة النظرية، والميدانية لموضوع الدراسة، وتحليل البيانات، واختبار الفرضيات، على النحو الآتي:

- 1- توافر مقومات حوكمة المراجعة الداخلية في مكتب المالية بمحافظة تعز .
- 2- يتسم أداء العاملين في مكتب المالية بمحافظة تعز بالكفاءة.
- 3- توجد علاقة ارتباط قوية بين آليات حوكمة المراجعة الداخلية في مكتب مالية تعز ، وكفاءة أداء العاملين بصفة عامة سواء كان مالياً، أو إدارياً، أو مؤسستياً.
- 4- مقومات الموقع التنظيمي، والموارد اللازمة، والسلطة، والصلاحيات، والتأكيدات في إدارة المراجعة الداخلية تسهم إسهاماً كبيراً في تحسين أداء العاملين في مكتب مالية تعز .

الوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

- 1- الاستفادة من توافر مقومات حوكمة المراجعة الداخلية في وضع معيار لتقدير أداء العاملين في مكتب مالية محافظة تعز .
- 2- زيادة الاهتمام بالدورات التدريبية، والتأهيل للمراجعين الداخليين العاملين في مكتب مالية تعز .
- 3- ضرورة إجراء المزيد من الدراسات، والأبحاث في جوانب حوكمة المراجعة الداخلية، لقلة الدراسات في هذا الموضوع، وحداثته، مثل:
 - أ- دراسة العوامل المؤثرة في تفعيل حوكمة المراجعة الداخلية في المؤسسات اليمنية.
 - ب- دراسة حوكمة المراجعة الداخلية في القطاع العام اليمني.
 - ج- دراسة أثر حوكمة المراجعة الداخلية في تعزيز حوكمة المؤسسات في اليمن.

المراجع:

- أبو محمد، أحمد عبد الوهاب(2014)، دور المراجعة الداخلية في رفع كفاءة الأداء في الوحدات الحكومية (دراسة ميدانية على محليات ولاية النيل الأبيض، خلال فترة 2004-2014م) جامعة الإمام المهدى، السودان.
- أبورويلة، عبدالكريم، والدنفلور، إبراهيم، والفاخري، الصالحين(2019)، تقييم المراجعة الداخلية في المؤسسات الليبية في ضوء المعايير الدولية، رسالة ماجستير، ليبيا.
- بوليف، عبدالرؤوف، وجلال، هشام(2020)، أثر المعايير الدولية للمراجعة الداخلية على جودة القوائم المالية(دراسة آراء عينة من المهنيين في مجال المحاسبة)، رسالة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة تخصص محاسبة وتقدير، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضر، بسكرة، الجزائر.
- الجمهورية اليمنية (2010)، قرار جمهوري رقم (5) لسنة 2010م، بشأن إعادة إنشاء وتنظيم وظيفة المراجعة الداخلية بوحدات الجهاز الإداري للدولة والقطاعين العام والمختلط.
- الدبيبي، وردة، وبين بية، ميمونة (2017)، التدقير الداخلي وعلاقته بجودة الأداء في المؤسسات (دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز بأدرار)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر.
- رزق، اقبال محمد حسن (2018)، دور إدارة المراجعة الداخلية في تحسين الأداء المالي والإداري للمؤسسات (دراسة حالة بنك أم درمان الوطني 2012-2017)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة إفريقيا العالمية، السودان.
- سعيد، مجتب احمد عبده (2020)، واقع المناخ التنظيمي في جامعة تعز وأثره على الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين والإداريين، ماجستير في إدارة الاعمال التنفيذي، مركز الدراسات العليا، جامعة تعز، اليمن.
- سعيدي، يحيى، وأوصيف، لخضر(2012)، دور المراجعة الداخلية في تفعيل حوكمة الشركات، جامعه المسيلة، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، العدد (5)، الجزائر.
- الصالحي، سلطان محمد هائل (2020)، واقع تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم الفني والمهني في محافظة تعز وأثره على أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، مركز الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة تعز، اليمن.
- الضاوية، بن عبدالحاليق، وفتىحة، حمدون (2021)، دور المراجعة الداخلية في تطبيق حوكمة الشركات (دراسة ميدانية لشركة سونلغاز أدرار)، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العقيد أحمد دراية أدرار، الجزائر.

الغيلاني، سالم بن خليفة بن سالم (2022)، *أثر الممارسات القيادية والدعم التنظيمي المدرك على الأداء المؤسسي في وزارة العمل*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرقية، سلطنة عمان.

فيصل، سحار (2015)، *دور المراجعة الداخلية في تحسين جودة المعلومات المحاسبية* (دراسة حالة في مؤسستي -مطاحن الجنوب-ونفطال)، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص فحص محاسبي، جامعة محمد خضر، بسكرة، الجزائر.

محمد، كرار محمد حسن (2022)، *دور المراجعة الداخلية في تدعيم حوكمة الشركات* (دراسة ميدانية على مجموعة شركات جياد الصناعية)، المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية، المجلد 8، العدد 1، كلية العلوم الإدارية، جامعة الضبعين، السودان.

المعايير العالمية للتدقيق الداخلي (2023)، معهد المدققين الداخليين، مسودة 2023 للتعليق العام(IIA).

معمر، سعاد شري (2015)، *التقارير المالية للمراجع وأثارها على اتخاذ القرارات في ظل الأزمات المالية العالمية* (حالة تقرير المراجع حول سونلغاز)، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة محمد بورخات، بومرداس، الجزائر.

مكتب مالية تعز (2023)، *التصويف الوظيفي لوظائف مكتب المالية بمحافظة تعز*، مكتب المالية، تعز، اليمن.

مكتب مالية تعز (2020)، *الهيكل التنظيمي لمكتب مالية تعز*. تعز، اليمن.

المملكة العربية السعودية (2008)، *الدليل الإرشادي لأعمال وحدات المراجعة الداخلية بالأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة*، ديوان المراقبة العامة 1430/6/3 هـ.

ناجي، نسرين (2016)، *دور المراجعة الداخلية في عملية اتخاذ القرار* (دراسة الحالة بمؤسسة نفطال بكشيدة - مقاطعة باتنة BGL)، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص فحص محاسبي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضر، بسكرة، الجزائر.

نسمان، إبراهيم اسحق (2009)، *دور إدارات المراجعة الداخلية في تفعيل مبادئ الحكومة*، دراسة تطبيقية على قطاع المصارف العامة في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، غرة.

الهاجري، غداري سعود (2011)، *أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين* (دراسة تطبيقية بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

الهروط، العنود إبراهيم (2018)، *الاتجاهات نحو تطبيق الحكومة الإلكترونية في الجامعات الخاصة الأردنية وأثرها في تميز الأداء الجامعي*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

Tripathi Abhishek (2019), **Role of Internal Audit in Corporate Governance**, volume 4, Issue 6, International of Scientific Development and Research, India, (IJSR): <http://www.ijsdr.org/papers/IJSR1906048.pdf>