

مقرر قضايا بحثيه
التكليف الثالث

دراسة بعنوان

معوقات المراجعة الداخلية من وجهة نظر مديري وحدات المراجعة الداخلية
في القطاع العام السعودي: دراسة ميدانية

أ.د/ عوض بن سلامة

كلية الاقتصاد

جامعة الملك عبد

أ/ دعاء بنت عادل العمودي

الرحيلي

كلية الاقتصاد والإدارة

والإدارة

جامعة الملك عبد العزيز

العزیز

المقدمة:

قدم الباحث من خلال المقدمة لمحة شاملة عن تأسيس وتفعيل وحدات المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية السعودية بموجب القرارات الوزارية الصادرة منذ عام 2004. بما في ذلك القرارات الوزارية والتوجيهات التي تدعم إنشاء هذه الوحدات ودورها في تحقيق الكفاءة والفعالية في استخدام الموارد. ويشدد على أهمية وحدات المراجعة الداخلية كإدارة مستقلة تهدف لفحص وتقييم أنظمة الرقابة الداخلية، وضمان كفاءة وفعالية استخدام الموارد، فضلاً عن تمكين الجهات الحكومية من تحقيق أهدافها. كما أشار الباحث أيضاً إلى التحديات والمعوقات التي تعترض تفعيل دور وحدات المراجعة الداخلية بشكل فعال، رغم القرارات الداعمة والجهود المبذولة.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد العوائق التي تواجه وحدات المراجعة الداخلية في القطاع العام السعودي، والتي يمكن أن تؤدي إلى فشل تطوير المراجعة الداخلية. هذا الفشل يرجع إلى عدم جدية بعض الوحدات في دور المراجع الداخلي ونقص المراجعين المؤهلين. ويعزى هذا النقص إلى غياب الكفاءات المؤهلة واعتماد الإدارات على اختيار منسوبي المراجعة الداخلية بناءً على السمعة والعلاقات الشخصية بدلاً من التأهيل المهني المتخصص. كما تتناول الدراسة المعوقات التي تمنع المراجعين الداخليين من أداء عملهم بشكل فعال، مما يؤدي إلى حاجة ماسة لمزيد من الاهتمام والتطوير في هذا المجال.

أهداف الدراسة:

يهدف الباحث إلى تحديد معوقات المراجعة الداخلية من وجهة نظر مديري وحدات المراجعة الداخلية في القطاع العام السعودي، وتحليل دور وأهمية المراجعة الداخلية في هذا القطاع. كما يسعى الباحث لدراسة إمكانية إنشاء بيئة فعالة للمراجعة الداخلية وتقديم توصيات ومقترحات للتغلب على تلك المعوقات.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في تحليل الدور الحاسم للمراجعة الداخلية في القطاع العام السعودي وسط زيادة الإنفاق العام، الذي يستلزم رقابة صارمة لتحقيق أهداف التنمية ورؤية المملكة 2030. يبرز البحث أهمية المراجعة الداخلية في حماية الأموال والممتلكات العامة، ومنع الغش والأخطاء، وتعزيز الكفاءة والفعالية في العمليات الإدارية والمالية. كما يسعى البحث للتعرف على العقبات التي تحد من فعالية وحدات المراجعة الداخلية، والعمل على تقديم حلول لتحسين أدائها وزيادة فعاليتها.

منهجية الدراسة:

وظفت الدراسة المنهج الاستقرائي لتحديد المفاهيم النظرية من خلال الاطلاع على المصادر المتنوعة مثل الكتب والدراسات المنشورة. واستخدمت أيضاً الأسلوب الوصفي التحليلي عبر تصميم استبانة تم توزيعها على مديري ومشرفي إدارات المراجعة الداخلية في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة. بعد ذلك، جُمعت البيانات وتم تحليلها باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لاستخلاص النتائج.

الدراسات السابقة:

أُلقت الدراسات السابقة الضوء على عدة جوانب هامة للمراجعة الداخلية وكانت مقسمة كما يلي:

دراسات متعلقة بالمعوقات:

1. دراسة السهلي، 2011: كشفت الدراسة عن نقص الكفاءات والتعاون الفعال، وضعف استقلالية وحدات المراجعة الداخلية، مع غياب منهجية عمل واضحة.
2. دراسة Nasibah et al., 2012: أكدت الدراسة على محدودية دور المراجعة الداخلية في القطاع العام الماليزي بسبب نقص الموظفين والدعم من الإدارة.
3. دراسة Nebbel et al., 2015: تناولت المعوقات في جنوب إفريقيا، بما في ذلك عدم فهم المراجعين للبيئة التنظيمية، وغياب الدعم الإداري.
4. دراسة Alktani et al., 2014: ركزت على تحديات جودة المراجعة الداخلية في القطاع العام السعودي، مع إشارة إلى نقص الكفاءات.

دراسات متعلقة بفعالية المراجعة:

1. دراسة Alzeban et al., 2014: بحثت في العوامل المؤثرة على فعالية المراجعة الداخلية، مؤكدة على دور دعم الإدارة.
2. دراسة Baharud-din et al., 2014: ربطت بين كفاءة واستقلالية المراجعين ودعم الإدارة وفعالية المراجعة الداخلية.
3. دراسة Noor et al., 2017: وسعت الأدبيات حول فعالية المراجعة لتعزيز المساءلة والنزاهة، مشددة على كفاءة واستقلالية المراجعين.
4. دراسة Alqudah et al., 2019: ركزت على دعم الإدارة واستقلالية المراجعين الداخليين في القطاع العام الأردني.
5. دراسة Al-Rai, 2020: أوضحت فعالية وحدات المراجعة الداخلية في السعودية وأبرزت المعوقات في ضوء رؤية 2030.

دراسات متعلقة بالمعوقات:

1. دراسة السهلي، 2011: كشفت الدراسة عن نقص الكفاءات والتعاون الفعال، وضعف استقلالية وحدات المراجعة الداخلية، مع غياب منهجية عمل واضحة.
2. دراسة Nasibah et al., 2012: أكدت الدراسة على محدودية دور المراجعة الداخلية في القطاع العام الماليزي بسبب نقص الموظفين والدعم من الإدارة.
3. دراسة Nebbel et al., 2015: تناولت المعوقات في جنوب إفريقيا، بما في ذلك عدم فهم المراجعين للبيئة التنظيمية، وغياب الدعم الإداري.
4. دراسة Alktani et al., 2014: ركزت على تحديات جودة المراجعة الداخلية في القطاع العام السعودي، مع إشارة إلى نقص الكفاءات.

دراسات متعلقة بفعالية المراجعة:

1. دراسة Alzeban et al., 2014: بحثت في العوامل المؤثرة على فعالية المراجعة الداخلية، مؤكدة على دور دعم الإدارة.
2. دراسة Baharud-din et al., 2014: ربطت بين كفاءة واستقلالية المراجعين ودعم الإدارة وفعالية المراجعة الداخلية.
3. دراسة Noor et al., 2017: وسعت الأدبيات حول فعالية المراجعة لتعزيز المساءلة والنزاهة، مشددة على كفاءة واستقلالية المراجعين.
4. دراسة Alqudah et al., 2019: ركزت على دعم الإدارة واستقلالية المراجعين الداخليين في القطاع العام الأردني.
5. دراسة Al-Rabi, 2020: أوضحت فعالية وحدات المراجعة الداخلية في السعودية وأبرزت المعوقات في ضوء رؤية 2030.

الدراسة الميدانية:

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، واشتملت على قسمين: الأول للمعلومات العامة مثل المؤهل العلمي والخبرة العملية، والثاني للفقرات التي تقيس محاور الدراسة. شملت المحاور الرئيسية المعوقات المتعلقة بالتأهيل المهني، واستقلالية المراجعين الداخليين، ودعم الإدارة العليا، والتعلم والتطوير المستمر، والحوافز، بالإضافة إلى عوامل تساهم في التغلب على هذه المعوقات. تم جمع البيانات من عينة عشوائية شملت 100 مدير ومشرف وموظف في إدارات المراجعة الداخلية بالقطاع العام السعودي، وتم تحليل 60 استبانة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل التكرارات والنسب المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبارات الصدق والثبات.

نتائج الدراسة:

أسفرت نتائج الدراسة الميدانية عن صلاحية جميع العناصر المتعلقة بالمعوقات المهنية لمنسوبي إدارة المراجعة الداخلية، حيث جاءت القيم دالة إحصائياً عند مستوى 0.01. في معوقات الاستقلالية، كانت غالبية النتائج دالة إحصائياً عند نفس المستوى، باستثناء عبارة "تدعم جهة العمل استقلال المراجعين الداخليين"، التي حُذفت لعدم دلالتها. أما في معوقات دعم الإدارة العليا، التعلم والتطوير المستمر، والحوافز، فجاءت جميع النتائج دالة إحصائياً عند مستوى 0.01. أخيراً، أكدت النتائج صلاحية جميع العناصر المتعلقة بالعوامل التي تسهم في التغلب على المعوقات، بدلالة إحصائية عند مستوى 0.01.

كما تشير النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة يحملون مؤهلات تعليمية جامعية أو أعلى، وأن أكثر من نصفهم متخصصون في المحاسبة، مما يعكس تفهمهم لمحاور الدراسة. تتنوع الخبرات العملية لأفراد العينة، حيث أن النسبة الأكبر لديهم خبرة عملية تزيد عن 15 سنة، مما يتوافق مع متطلبات التعيين في وحدات المراجعة الداخلية. بالنسبة للمسميات الوظيفية، يشكل المراجعون الداخليون ومديرو الإدارات النسبة الأكبر. وأخيراً، يظهر نقص في الشهادات المهنية بين أفراد العينة، وهو مؤشر يستدعي المزيد من الاهتمام من القيادات العليا في تلك الجهات لتحسين التأهيل المهني في مجال المراجعة الداخلية.

مناقشة وتحليل نتائج الدراسة:

أظهر تحليل البيانات عدة جوانب هامة. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أوضحت أن المعوقات المتعلقة بالتأهيل المهني لمنسوبي إدارة المراجعة الداخلية مرتفعة، مما يعكس نقص الكوادر الفنية. الفقرة التي تشير إلى هذا النقص جاءت بدرجة تحقق مرتفعة جداً، مما يؤكد وجود موافقة واسعة من أفراد العينة على هذا الرأي. أما الفقرة المتعلقة بانخفاض مستوى المؤهلات التعليمية لموظفي المراجعة الداخلية، فجاءت بمتوسط تحقق متوسط، مما يتعارض مع متطلبات اللوائح. هذه النتائج تشير إلى حاجة ماسة لتحسين التأهيل المهني وزيادة الكفاءات في مجال المراجعة الداخلية لضمان فعالية وكفاءة العمل الرقابي.

كما كشف تحليل النتائج عن عدة معوقات تواجه وحدات المراجعة الداخلية في القطاع العام السعودي. أبرز المعوقات تتعلق بنقص الكفاءات الفنية وعدم الاستقلالية وضغوط المشاركة في الأعمال التنفيذية، والتي تأتي بدرجة تحقق مرتفعة. دعم الإدارة العليا يمثل معوقاً رئيسياً أيضاً، خاصة في توفير الموارد المالية والبشرية، مع عدم وضوح المهام والاختصاصات. معوقات التعلم والتطوير المستمر جاءت أيضاً بدرجة مرتفعة، حيث يشير إلى نقص الاعتمادات المالية للتدريب. فيما يتعلق بالحوافز، اتضح وجود نقص شديد في الحوافز المالية والمعنوية. العوامل التي تسهم في

التغلب على هذه المعوقات تتضمن دعم المسؤول الأول لتنفيذ التوصيات وتخصيص ميزانيات كافية. هذه النتائج تستدعي اتخاذ إجراءات لتحسين بيئة العمل وتعزيز فعالية وحدات المراجعة الداخلية.

اختبار فرضيات الدراسة:

أظهر اختبار فرضيات البحث أن مستوى المعوقات المهنية في وحدات المراجعة الداخلية بالقطاع العام السعودي مرتفع، ما يشير إلى ضعف التأهيل المهني وكفاءة الموظفين. وتؤكد فرضية الدراسة الأولى أن مستوى المعوقات المتعلقة بالتأهيل المهني لوحدات المراجعة الداخلية في القطاع العام السعودي مرتفع، وهو ما دعمته نتائج الاختبار الإحصائي. هذه المعوقات تشمل ضعف الكفاءات المهنية ونقص التأهيل المناسب. تتفق هذه النتائج مع دراسات (Rabi-Al و Nasibah et al. (2012) و Baharud-din et al. (2014) التي أشارت إلى نقاط ضعف مشابهة في كفاءة المراجعين الداخليين. كما أظهرت دراسة السهلي (2011) ضعف منهجية العمل الموثقة، مما يعزز ضرورة تحسين التأهيل المهني لضمان فعالية المراجعة الداخلية.

كما تؤكد الفرضية الثانية أن هناك معوقات متوسطة تتعلق باستقلالية وحدات المراجعة الداخلية في القطاع العام السعودي. هذا الاستنتاج مستند إلى نتائج الاختبارات الإحصائية التي أشارت إلى أهمية هذه المعوقات. تشير النتائج إلى توافق مع دراسات سابقة مثل دراسة السهلي (2011) و Alktani et al. (2014) التي بينت ضعف استقلالية وحدات المراجعة الداخلية. كما تدعم دراسة Kirima (2016) أهمية وجود سياسة واضحة لوحدة المراجعة الداخلية لعدم مشاركة المراجعين في العمليات التنفيذية.

وتؤكد الفرضية الثالثة وجود معوقات كبيرة تتعلق بدعم الإدارة العليا لوحدات المراجعة الداخلية في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية. هذه المعوقات ثبتت إحصائياً، ما يشير إلى نقص الدعم الكافي الذي ينعكس سلباً على أداء وحدات المراجعة. تتفق هذه النتائج مع دراسات سابقة مثل Nebbel et al. (2015) و Nasibah et al. (2012) و Alzeban et al. (2013) و Azza-Abo (2012) التي أكدت جميعها على عدم كفاية دعم الإدارة العليا.

وتشير الفرضية الرابعة إلى أن وحدات المراجعة الداخلية في القطاع العام السعودي تواجه معوقات كبيرة تتعلق بالتعلم والتطوير المستمر، وقد ثبت ذلك إحصائياً. يظهر هذا نتائج الانحرافات المعيارية المنخفضة التي تعكس اتساق استجابات العينة. بناءً على النتائج، نؤكد أن هذه المعوقات تحتاج إلى معالجة فعالة لتطوير الكفاءات المهنية. تتفق هذه النتائج مع دراسات مثل Abo Tabar (2016) و Kirima (2016) التي أشارت أيضاً إلى أهمية التعليم المستمر والتطوير المهني للمراجعين الداخليين.

وتؤكد الفرضية الخامسة أن وحدات المراجعة الداخلية في القطاع العام السعودي تواجه معوقات كبيرة تتعلق بالحوافز، وهو ما تم إثباته إحصائياً. تشير الانحرافات المعيارية المنخفضة إلى

اتساق استجابات العينة، مما يبرز أهمية هذه الفرضية. بناءً على النتائج، نقبل الفرضية التي تنص على وجود معوقات تتعلق بالحوافز في وحدات المراجعة الداخلية، وهو ما يتفق مع دراسة Rabi-Al (2020) التي وثقت عدم وجود حوافز كافية لموظفي وحدة المراجعة الداخلية.

توصيات الدراسة:

توصي الدراسة بضرورة تحسين التأهيل المهني للمراجعين الداخليين والعناية بالكوادر الفنية. كما تشدد على أهمية وضوح موقع إدارة المراجعة الداخلية في الهيكل التنظيمي، وتوفير مرتبات مناسبة لمهام المراجعين. تبرز التوصيات الحاجة لتسهيل التسجيل في البرامج التدريبية وتخصيص حوافز مالية ومعنوية. وأخيراً، ضرورة دعم الإدارة العليا للمراجعة الداخلية، والتأكيد على تنفيذ توصيات المراجعة من قبل المسؤول الأول. إلى جانب التوصيات الرئيسية، اقترح بعض أفراد العينة عدة توصيات لتحسين بيئة المراجعة الداخلية في القطاع العام السعودي. تركزت أهم هذه المرئيات على: ضمان استقلالية المراجعين الداخليين لزيادة الموضوعية، بما في ذلك تعيين وترقية الموظفين عبر جهات خارجية مستقلة. ومشاركة المكاتب الاستشارية في تدريب وتأهيل المراجعين الداخليين. وتوفير حوافز مالية ودورات تدريبية تُقدم من جهات خارجية لضمان الحياد. ودعم إدارات المراجعة الداخلية مالياً ومعنوياً. وتشكيل لجان للمراجعة الداخلية في جميع وحدات القطاع العام. وتطبيق المعايير الدولية في أعمال المراجعة. ونشر الوعي بدور وحدات المراجعة الداخلية وتطوير وتحفيز منسوبيها. ومراجعة لوائح المراجعة الداخلية للتوافق مع معايير المعهد الدولي للمراجعين الداخليين (IIA).

انتهى،،،