

تقييم المراجع الخارجى لوظيفة المراجعة الداخلية
دراسة ميدانية

دكتور / صادق حامد مصطفى

أستاذ مساعد بقسم المحاسبة
كلية التجارة - جامعة القاهرة
مايو ١٩٩٤

EXTERNAL AUDITOR EVALUATION OF THE INTERNAL
AUDIT FUNCTION : AN EMPIRICAL STUDY

ABSTRACT :

This is a study examining the relative importance of the factors used by external auditors when evaluating an internal audit function. The study also examines the consistency of external auditors in making evaluations of an internal audit function. The factors used are based on Statement of Auditing Guideline No. 10 "Using the Work of an Internal Auditor" issued by Egyptian Institute of Accountants and Auditors, and a study conducted in the United States of America by Brown 1983.

The two factors which the study found to be the most significant were technical competence and due professional care, which is consistent with expectations but is in direct contradiction to the results of Brown.

A high degree of consensus across the respondents with respect to the evaluation of the internal audit function was found, consistent with Brown's study. However, the respondents in this study showed greater insight than those in Brown's study, as was expected. This study was consistent with Brown's study in finding that subjects were stable in their judgements.

An additional question to respondents clearly indicated that this study had addressed the most important and relevant factors in an evaluation of an internal audit function. Further tests confirmed that respondents view previous audit work not as a factor independent of the other factors, but rather as a reflection of the other factors in previous periods.

This study has reached conclusions that differ from those of Brown, and provides the auditing profession and other researchers with valuable data regarding the external auditor's evaluation of the internal audit function.

طبيعة مشكلة البحث :

على الرغم من إختلاف دور كل من المراجع الخارجى والداخلى ، إلا أن هناك مهنأ مشتركة لكليهما ، والشى نوفر مجالاً ملحوظاً للتعاون بينهما ، وذلك من أجل تحقيق المصلحة المتبادلة . وتتمثل أهم مجالات التعاون المشتركة التى يباشرها كل منهما ، فى فحص نظم الرقابة الداخلية وإعداد التقارير المالية . ويتم تصديق دور المراجع الداخلى عن طريق إدارة المنشأة ، ويختلف هدفه الأساسى عن هدف المراجع الخارجى الذى يعين لإصدار تقرير مستقل عن القوائم المالية ، ومع هذا فإنه غالباً ماتتشابه بعض وسائل تحقيق هدف كل منهما . ولذلك فإن كثيراً من عمل المراجع الداخلى قد يكون مفيداً للمراجع الخارجى عند تحديده لطبيعة وتوقيت ومدى اختبارات المراجعة وأجراءاتها .

ويركز هذا البحث على استخدام المراجع الخارجى لعمل المراجع الداخلى ، ولأسيما عندما يرتبط الاول بمهمة ابداء الرأى الفنى المستقل . ويرجع ذلك الى تداخل وتطابق فحص المراجع الداخلى للرقابة الداخلية والتقارير المالية الى حد ما ، مع ذلك الفحص الذى يؤديه المراجع الخارجى . وبالنسبة للمهام المشتركة فيمكن اعتبار ان المراجع الداخلى يقوم بعمل المراجع الخارجى ، بل ويتسع نطاق عمله ، ويستطيع أن يعوض وينجز عمل المراجع الخارجى ، ولكن تظل الحاجة لأجراء كمية كبيرة من

العمل الإضافي . الى الحد الذي تتلشى عنده اقتصاديات استعاضة عمل المراجع الخارجي ونتيجة لذلك فإن البيوعات تكون بدرجة اكبر بالنسبة للمراجع الخارجي نحو الاستفادة من عمل المراجع الداخلي . ومن أهم الفوائد التي تعود على المراجع الخارجي نتيجة استخدامه عمل المراجع الداخلي . مايلي :-

1 - تخفيض وقت أداء مهمة المراجعة الخارجية : فعلى الرغم من أنه يجب على المراجع أداء بعض الاختيارات المستقلة ، للحصول على الرضا والقناعة الذاتية بشأن كفاية عمل المراجع الداخلي . الا أن الاستعاضة المباشرة لعمل المراجع الداخلي محل عمل المراجع الخارجي سينجم عنها وقت أقل بالنسبة للمراجعة الخارجية . أي ان استخدام عمل المراجع الداخلي (مثلا في اعداد بعض اوراق المراجعة) يكون من شأنه تخفيض الوقت المبذول بواسطة المراجع الخارجي . الأمر الذي سيؤدي بدوره الى تخفيض اتعاب عملية المراجعة . ومن ثم تحقيق قدر اكبر من الرضا للعميل (المنشأة محل المراجعة) .

ب - تحسين جودة أداء المراجعة الخارجية : لما كان المراجع الخارجي يقوم بفحص نظام الرقابة الداخلية وابعاد التقارير المالية . بشكل أكثر عمقا ، وعلى نحو أكثر استمرارا ، ولما كان للمراجع الداخلي معرفة أفضل بالعمل ونظامه المحاسبي . فان من المرجح امكانية تحسين جودة

المراجعة الخارجية من خلال الاستفادة من عمل المراجع الداخلي . ويزداد الاتجاه في الوقت الحالي نحو ضرورة الاستعانة بالمراجع الداخلي ، خصوصا في ظل نظم التشغيل الالكترونى للبيانات ، ومع الكم الهائل من العمليات التي تقوم بها المنشأة على مدار العام ، وكثرة الفاطر المصاحبة لأسلوب المعايير الاحصائية ، مما يستلزم على المراجع الخارجي ضرورة الاستفادة من وظيفة المراجعة الداخلية والأدوات المتاحة لها والتقارير الناتجة عنها

(See:

Buchman , 1983 , pp . 92 - 103 Garner , 1985 , pp 39 - 41 Margheim , 1986 , pp . 194 - 205 , Moiaer , et al ., 1986 , pp . 343 - 352 Messier & Schneider , 1988 , pp . 343 - 353 , Edge & Farley , 1991 , pp . 69 - 83).

وبالطبع يجب أن نتذكر دائما أنه على الرغم من أن المراجع الخارجي يستفيد من عمل المراجع الداخلي خصوصا في مجال دراسة وتقييم نظم الرقابة الداخلية ، وأداء بعض اختبارات الالتزام بالسياسات ، إلا أنه مازال يحتفظ بكافة المسؤوليات المتعلقة بإصدار تقرير المراجعة . **وعلى ذلك تتلخص مشكلة البحث في أنه قبل استخدام عمل المراجع الداخلي ، يجب على المراجع الخارجي تقييم ما إذا كانت وظيفة المراجعة الداخلية تفي بمعايير معينة أم لا ؟ بمعنى هل يتوافر في هذه الوظيفة**

عوامل محددة أو اعتبارات معينة الى الدرجة التي يستطيع عندها المراجع الخارجي استخدام عمل المراجع الداخلي والاعتماد عليه ، دون التعرض للمخاطر ذات العلاقة بمسئوليات اعداد تقرير المراجعة .

اهداف البحث وأهميته :

يهدف هذا البحث بصفة أساسية الى :

(١) قياس الأهمية النسبية للعوامل التي يستخدمها المراجع الخارجي عند تقييمه لتوظيف المراجعة الداخلية بقصد الاستفادة منها . فليس ثمة شك أن قياس الأهمية النسبية لتلك العوامل ستكون ذات شأن وأهمية كبيرة لكل من المراجع الداخلي والخارجي على حد سواء ، لأنها ستوفر دليلا عما اذا كان المراجع الخارجي يحدد نفس الأهمية التقييمية للعوامل التي توصي بها منشأة المراجعة والمنظمات المهنية .

(٢) تزويد المراجع الداخلي بالارشادات الخاصة بالعوامل التي تعتبر هامة من قبل المراجع الخارجي . وتأسيسا على افتراض أن المراجع الداخلي يرغب في تحقيق تعاون أكبر مع المراجع الخارجي أو أن الإدارة ترغب فعلا في تحقيق هذا التعاون ، فقد توجه نتائج هذا البحث الى التأكيد على الأعمال المستقبلية بواسطة المراجعين الداخليين .

(٢) يتمثل الهدف الثانوى لهذا البحث فى فحص مدى اتساق وتجانس المراجعين الخارجيين فى اجراء التقييم المتعلق بوظيفة المراجعة الداخلية . وهذا الفحص سيكون هاما خصوصا بالنسبة للمراجع الخارجى .

ولقد أصدرت المنظمات المهنية المعايير والارشادات المتعلقة بمدى اعتماد المراجع الخارجى على عمل المراجعين الداخليين . ومثال ذلك ارشاد المراجعة رقم (١٠) الصادر عن المعهد المصرى للمحاسبين والمراجعين بعنوان : "استخدام عمل المراجع الداخلى" ، فطبقا لهذا الارشاد ينبغي على المراجع الخارجى - اذا ماقرر استخدام عمل وظيفه المراجعة الداخلية - أن يجرى تقييما من جانبين لعمل هذه الوظيفة .

الأول : التقييم العام للمراجعة الداخلية ، ويتضمن مراعاة الاعتبارات أو المعايير كما تلخصها الفقرة التاسعة من ارشاد المراجعة رقم (١٠) وهى : الوضع التنظيمى ، ونطاق الوظيفة ، والمقدرة المهنية ، والعناية المهنية المعتادة .

والثانى : يجب على المراجع الخارجى بعد التقييم العام لوظيفة المراجعة الداخلية تقييم عمل محدد من أعمال المراجعة الداخلية ، بواسطة فحص أوراق عمل المراجع الداخلى المتعلقة بهذا العمل . بالاضافة الى اختيار عمل المراجع الداخلى الذى ينوى استخدامه والاعتماد عليه .

خطة البحث :

يقتصر هذا البحث على دراسة الجانب الأول فقط ، أي التقييم العام لتوظيفة المراجعة الداخلية وتم اختيار هذا الجانب نظرا لأنه يمثل الجانب الأكثر أهمية للتعاون الأساسي بين المراجع الخارجي والداخلي . فلذا أثبت هذا التقسيم الرضا والقناعة من جانب المراجع الخارجي ، فإنه يشرع في الجانب الثاني المتعلق بتقييم أعمال محددة من أعمال المراجعة الداخلية كما سيقت الإشارة .

خطة البحث

تتناول خطة البحث مناقشة وتحليل عدد من الجوانب التي تشكل وتتابع معا لخدمة أهداف البحث ، وتشمل على مايلي :-

(١) استعراض نتائج الدراسات السابقة .

(٢) فروض البحث

(٣) الدراسة الميدانية

٣٣٣ مميزات اختبار منشآت العاسبة والمراجعة ، والمشاركين
على الإيجابية على العزيمة التجريبية (قائمة الاستبيان) .

٣٣٤ الفوائد (التقارير) التي تضمنتها الدراسة .

٣٣٥ المطلوب وأجراءات جمع البيانات
٣٣٦ النتائج والدراسات السابقة

٤/٢ تصميم الحزمة التجريبية .

(٤) أساليب التحليل الإحصائي للأهمية النسبية للعوامل .

(٥) نتائج الدراسة الميدانية .

(٦) خلاصة البحث ونتائجه .

(١) استعراض نتائج الدراسات السابقة :

هناك الكثير من الدراسات والأبحاث السابقة المتعلقة بقضية الحكم الشخصي للمراجع ، ولا سيما فيما يتعلق بتقييم نظام الرقابة الداخلية ، والتقدير الشخصي للأهمية النسبية (Libby 1981 Ashton , 1982) ومع ذلك ، فقد كانت الكتابات محدودة نسبياً ، عن قضية الحكم الشخصي للمراجع الخارجي المتعلق بوظيفة المراجعة الداخلية . والواقع أن جميع الدراسات ذات العلاقة قد انطلقت من الولايات المتحدة ، وبالتالي فإن تلك الدراسات قد أجريت داخل سياق نشرة معايير المراجعة رقم (٩) بعنوان : "أثر وظيفة المراجعة الداخلية على نطاق فحص المراجع المستقل" وتقتضى الفقرة الرابعة من هذه النشرة ، إذا قرر المراجع المستقل ، أن العمل المنفذ بواسطة المراجع الداخلي له علاقة وتأثير على إجراءه ، أنه فعندئذ يشفى مراعاة كفاءة وخوشتومية المراجع الداخلي فضلاً عن فحص وتقدير عمله (AICPA , SAS , NO : 9, 1988) ولذلك ركزت هذه الدراسات على عوامل الكفاءة والموضوعية والأداء ، ويؤدى ذلك إلى اختلاف أسس هذا البحث ، والذي يركز على العوامل التي

تلخصها الفقرة التاسعة من إرشاد المراجعة رقم (١٠) الصادر عن المعهد المصري للمحاسبين والمراجعين وهي : الوضع التنظيمي ، ونطاق الوظيفة ، والمقدرة المهنية ، والعناية المهنية المعتادة .

ويجدر ايضاح نقطة أخرى ، وهي المتصلة بنوع القرار الذي تمت مناقشته بواسطة تلك الدراسات ، فمن ناحية تناولت بعض الدراسات تقييم صلاحية أو قوة وظيفة المراجعة الداخلية ، أما البعض الآخر فقد ناقش القرار المتعلق بمدى أو كمية الاعتماد على وظيفة المراجعة الداخلية ، كما تناول البعض الآخر من الدراسات كلا من القرارين . هذا ويعرض الجدول (١) نتائج الدراسات المتعلقة بالأهمية النسبية للعوامل ودرجة الاجماع (١) من جانب المشاركين في الاستقصاءات .

ولقد تم استعراض الدراسات السابقة ، حسب تتابعها الزمني ، مع بيان أوجه الاختلاف بين تلك الدراسات التي تناولت تقييم صلاحية أو قوة وظيفة المراجعة الداخلية (قرار التقييم) والدراسات التي ناقشت كمية أو درجة الاعتماد على وظيفة المراجعة الداخلية (قرار الاعتماد) .

(١) يقصد بدرجة الاجماع نسبة الاتفاق الموجودة بين كافة المستجوبين فيما يتعلق بالاحكام الشخصية بشأن أمثلة الحالات التي تضمنتها قوائم الاستبيان ، فإذا كانت نسبة الاتفاق ٧٧٪ فأكثر ، فإن ذلك سوف يدل على أن درجة الاجماع مرتفعة ، وأكثر من ٢٢٪ حتى ٦٦٪ ، فإن درجة الاجماع سوف تصنف على أنها متوسطة ، أما إذا كانت النسبة ٢٢٪ أو أقل ، فإنه يتم تفسير هذه النسبة بأن درجة الاجماع منخفضة .

(١) الجدول

ملخص نتائج الدراسات السابقة

درجة الإجماع	الأهمية النسبية للعوامل	دراسة
منخفضة	المستوى التنظيمي الذي ترفع له تقارير هيئة المراجعين الخارجيين ، هو العامل الأكثر أهمية .	عبد الخالق وآخرين Abdel - Khalik , et al. في عام ١٩٨٢ (قرار الاعتماد) . براون Brown
مرتفعة	العوامل المتكاملة في : الاستقلال ، وعمل المراجعة السابق .	في عام ١٩٨٢ (قرار التقييم) . سكندر Schneider
مرتفعة	العمل ، يليه الكفاءة ، ثم الموضوعية	في سنة ١٩٨١ (قرار التقييم) سكندر Schneider
متوسطة	الكفاءة والعمل متساويين في الأهمية ، ثم الموضوعية	في سنة ١٩٨٥ (١) : (قرار التقييم)
متوسطة	الكفاءة والعمل متساويين ، ثم الموضوعية	(قرار الاعتماد) سكندر Schneider
متوسطة - مرتفعة	العمل ، يليه الكفاءة ، ثم الموضوعية	في سنة ١٩٨٥ (ب) : (قرار التقييم)
مرتفعة	الكفاءة ، ثم العمل والأداء معا ، على درجة عالية ومعدنية ، ثم الموضوعية ، التفاعل على درجة قليلة الأهمية (غير معدنية) .	مارجيسيم Mar-gheim في عام ١٩٨٦ (قرار الاعتماد)

وفيما يتعلق بالأهمية النسبية للعوامل ، توصلت كل
 الدراسات - باستثناء دراسة عبد الخالق وآخرين Abdel-Khalik
 et al في عام ١٩٨٢ ، والتي لم تتضمن بالتحديد العمل كأحد
 العوامل - إلى أن العمل يعتبر واحداً من العوامل الأكثر
 أهمية. ومع ذلك ، أوضحت دراسة عبد الخالق وآخرين ، ودراسة
 براون Brown المتغيرات المرتبطة بالموضوعية ، بمعنى المستوى
 التنظيمي الذي ترفع إليه تقارير هيئة المراجعة الداخلية ،
 والاستقلال ، هما بالترتيب أكثر العوامل أهمية . بينما
 توصلت دراسات سكيندر Schneider في عامي ٨٤ ، ٨٥ (أ) ،
 ٨٥ (ب) ودراسة مارجم Margheim في سنة ١٩٨٦ ، إلى النقيض
 تماماً بالنسبة للموضوعية ، حيث كانت العامل الأقل أهمية ،
 وبالمثل أسفرت دراسة براون Brown في عام ١٩٨٢ عن أن
 الكفاءة تمثل العامل الأقل أهمية ، في حين توصلت الدراسات
 الأخيرة لسكيندر Schneider ودراسة مارجم Margheim في
 ١٩٨٦ ، إلى أن الكفاءة تمثل العامل الثاني الأكثر أهمية . ولم
 يكن هناك إختلافاً في النتائج ، سواء تناولت الدراسة قرار
 التقييم أو قرار الإعتماد ، وبصفة خاصة ، تضمنت دراسة
 سكيندر في سنة ١٩٨٥ (أ) كلا من القرارين ، وتوصلت إلى
 نتائج متشابهة .

أما بالنسبة لدرجة الإجماع Consensus الموجودة بين
 المستجوبين ، فيعرض الجدول (١) النتائج في صورة توصيفات
 شخصية ، أي مرتفعة ومتوسطة ومنخفضة . وقد أوضحت
 الدراسات أن درجة الإجماع تراوحت بين متوسطة ومرتفعة ،

مامدا دراسة عبد الخالق وآخرين في سنة ١٩٨٣ ، التي كانت نتيجة الإجماع فيها منخفضة ، وفيها كانت العوامل مختلفة تماماً عن الدراسات الأخرى . وتوصلت دراسة سكيندر Schneider في سنة ١٩٨٥ (١) إلى درجة إجماع متوسطة بالنسبة للإختبارات المتعلقة بكل من قرارى التقييم والإعتماد ، ومن ثم لم يظهر أى تأثير لنوع أو نمط القرار على النتائج .

هذا ، وقام براون Brown بإجراء دراسة استقصائية في عام ١٩٨٣ ، والتي توفر أفضل أساس للمقارنة مع نتائج هذا البحث واستهدفت دراسة Brown بصفة أساسية مايلي :

- ١ - تحديد العوامل التي تعتبر هامة - من قبل المراجعين الخارجيين - في تقييم صلاحية وظيفة المراجعة الداخلية .
- ٢ - فحص الدرجة التي عندها يتم الاستخدام المتسق للعوامل من قبل المراجعين . كما استهدفت أيضا تقدير ما اذا كانت هناك فروق معنوية في الاحكام الشخصية :

- ١ - بين منشآت المراجعة المستخدمة في الدراسة .
- ب - بين مستويات الخبرة داخل كل منشأة .
- ج - بين مستويات الخبرة من جانب كل المنشآت .

وفي دراسة Brown تم توزيع حزم تجريبية Experimental Packages على أفراد العينة في اربع منشآت للمراجعة ، حيث تمثوى على ٤٨ حالة مختلفة (متضمنة ١٦ حالة مكررة) ممثلة

للإجابات "نعم" أو "لا" لست خصائص لعوامل وظيفة المراجعة الداخلية . وأجرى كل مستجوب حكماً شخصياً - على مقياس متدرج ذي سبعة أوزان - بخصوص درجة صلاحية وظيفة المراجعة الداخلية بالنسبة لكل حالة .

كما تم تحليل أهمية العوامل باستخدام تحليل التباين ANOVA Analysis وتقييم الانساق بواسطة حساب ثلاثة مقاييس للإرتباط الإحصائي ، وهى : الإجماع ونفاذ البصيرة والثبات Stability وإستخدمت دراسة Brown إختبارات احصائية لامعلمية Non Parametric تمثلت فى إختبار (U) مان ويتنى Mann-Whitney وإختبار التباين ذي الإتجاه الواحد لكرسكال ويلز Kruskal-Wallis وذلك من أجل تقدير الفروق المعنوية فى الأحكام الشخصية :

أ - فيما بين المنشآت الأربع للمراجعة موضع الإستقصاء .

ب - بين مستويات الخبرة داخل كل منشأة .

ج - وبين مستويات الخبرة من جانب كل المنشآت .

وكانت النتيجة الجوهرية التى توصلت إليها دراسة Brown أن الإستقلال وعمل مراجعة السنة السابقة ، هما العاملان الأساسيان المستخدمان بواسطة المراجعين المشاركين فى الإستقصاء ، وأنفردت هذه الدراسة بالعامل الأخير ، كما تضمنت النتائج الأخرى التالية :

٦ - أظهرت إختبارات الفروق المعنوية - فيما بين المنشآت ، وبين مستويات الخبرة داخل المنشآت ، وبين مستويات الخبرة خلال المنشآت - فرقاً صغيراً خلال هذه الفئات .

٢ - كان متوسط الارتباط الإحصائي لإجماع الحكم الشخصي خلال كافة الأزواج من المراجعين ٠,٧ . وتعتبر هذه النتيجة متسقة مع إحدى الدراسات المتعلقة بفحص نظام الرقابة الداخلية والأهمية النسبية والتي توصلت إلى بيانات يغلب عليها طابع الإجماع (Ashton, 1982, P. 499) .

(٣) كان متوسط الارتباط الإحصائي للحكم الشخصي المتعلق بنفاذ البصيرة ٠,٦٤ . والذي يعتبر منخفضاً نسبياً مقارنة مع دراسات المراجعة الأخرى (Ashton, 1982, P.450) .

(٤) يستحوذ المراجعون الأقل خبرة في كل المنشآت الأربع على نفاذ بصيرة أكبر من المراجعين الأكثر خبرة . بالرغم من أنه لم يكن هناك تبط واضح بين المجموعتين بشأن الإجماع .

(٥) كان متوسط الارتباط الإحصائي لثبات الحكم الشخصي ٠,٧٩ . وهذا يدل على ثبات المراجعين في أحكامهم الشخصية (Ashton, 1982, PP. 450-451) .

(F) فروض البحث :

فى ضوء إستعراض نتائج الدراسات والأبحاث السابقة ، وفى ضوء النشرات الصادرة عن المنظمات المهنية بشأن تقييم المراجع الخارجى لوظيفة المراجعة الداخلية ، يمكن إستنتاج فروض البحث التالية :

(1) **الوضع التنظيمى** ، ينص إرشاد المراجعة رقم (١٠) الفقرة (٩) على أن المراجع الداخلى يعتبر موظفاً لدى الوحدة الإقتصادية ، ولذلك لا يمكن أن يكون مستقلاً عنها (المعهد المصرى للمحاسبين والمراجعين - إرشادات المراجعة) ، وعلى ذلك يجب على المراجع الخارجى قبول طبيعة الحال حينما يكون المراجع الداخلى فى وضع أثنى من الإستقلال الكامل ، وسوف يتعرف المراجع الخارجى على هذه المشكلة عند إستخدام عمل المراجع الداخلى . وعلى ذلك ينص الفرض الأول على أنه من المتوقع ألا يكون عامل الوضع التنظيمى هاماً كالعوامل الأخرى .

(2) **نطاق الوظيفة** ، يعتبر هذا العامل هاماً جداً نظراً لأن طبيعة وعمق العمل المنفذ بواسطة المراجع الداخلى ، يجب بالضرورة أن يتفق مع تلك المهام الخاصة بالمراجع الخارجى حتى يمكن وجود إرتباط فى العمل بينهما . فقد يحاول أى نقص أو قصور فى هذا العامل دون التعاون بين المراجع

الداخلي والخارجي .. وعلى ذلك ، فإن القرار "أ" لهذا العامل يحول دون إستخدام عمل المراجع الداخلي في حين أن القرار "ب" نعم؛ لن يضمن إستخداماً شاملاً لهذه الوظيفة بسبب الحاجة إلى مراعاة العوامل الأخرى أيضاً . وثانياً على ذلك :

يضمن الغرض الثاني على أن عامل نطاق الوظيفة يعتبر هاماً ولكن ليس مستقلاً عن العوامل الأخرى . ولذلك ليس من المتوقع أن تكون قيم التباين (ع) عالية .

(3) المقصود المهنية : لا شك أن المراجع الخارجي يظل مسئولاً عن مهنة ابداء الرأي (Audit Opinion) ، لذلك يجب أن يلتزم بنشرة ارشادات المراجعة رقم (3) ، حيث تقتضى الفقرة رقم (6) من هذه النشرة بأنه يجب على المراجع الخارجي أداء عملية المراجعة واعداد التقرير عنها بالعناية المهنية اللازمة وبالاستعانة بالشخص على درجة كافية من التدريب ولديهم الخبرة والكفاءة المناسبة في المراجعة (المعهد المصري للمحاسبين والمراجعين ، ارشادات المراجعة - ص 5) ، وحتى يكون المراجع الخارجي قادراً على استخدام عمل المراجع الداخلي ، فلا بد وأن يكون راضياً بشأن كفاءة وجدارة العاملين في مجال المراجعة الداخلية ، تلك الكفاءة التي يتم فحصها عن طريق تقييم مؤهلاتهم وخبراتهم السابقة وممارسات العمل المتعلقة باستخدامهم وتدريبهم

والإشراف عليهم . وعلى ذلك ، ينص الفرض الثالث على أن
عامل المقدرة المهنية يعتبر في غاية الأهمية للمراجع
الخارجي ، لذلك فمن المتوقع أن تعكس الأحكام الشخصية
للمستجوبين تلك الأهمية .

(٤) العناية المهنية المعتادة ، يتضمن إرشاد المراجعة رقم (٣)
الفقرة رقم (٦) سالفة الذكر أملاء عامل العناية المهنية
المعتادة . وعلى ذلك ينص الفرض الرابع على أن من المتوقع
أن يكون عامل العناية المهنية المعتادة هاما بدرجة متساوية
مع أهمية عامل المقدرة المهنية .

(٥) عمل المراجعة السابق : من الناحية النظرية ، ينبغي مراعاة
مهمة المراجعة لكل سنة بشكل منفرد مع الأخذ في الاعتبار
السنوات السابقة أو اللاحقة فقط عندما تتداخل الأحداث
أو المعاملات الاقتصادية فيما بين حدود الفترة الحاسبية .
والسبب من وراء ذلك هو أن مهمة المراجعة تؤدي كل سنة
بمسئوليات متعاقبة فيما يتعلق بأعداد التقارير عن
نتائج تلك الفترة بصرف النظر عن نتائج الفترات
الأخرى . ولذلك يجب إنجاز نفس درجة ومستوى أعمال
المراجعة كل فترة . وتأسيسا على ذلك ينص الفرض
الخامس على أن من المتوقع أن يكون عامل عمل المراجعة
السابق هو الأقل أهمية .

هذا ، وفيما يتعلق بتقييم وظيفة المراجعة الداخلية ، فقد
تتغير الظروف من فترة لأخرى ، ومن ثم ينبغي تقييم العوامل

كل فترة بشكل منفصل ، ونتيجة لذلك ، ينبغي توجيه اهتمام بسيط لعمل المراجعة السابق عند تقييم وظيفة المراجعة الداخلية . وعلى الرغم من ذلك ، فمن المتوقع أن تتأثر الأحكام الشخصية بدرجة ما بواسطة عمل المراجعة السابق . والسبب هو أن المستجوبين قد يرون عمل المراجعة السابق بأنه انعكاس لحالة العوامل الأربعة الأخرى في السنوات السابقة . وبالرغم من أن التعليقات في المزمع التجريبي توضح أن نفس القرارات بالنسبة للعوامل قد لا يتم الوصول إليها في السنة الماضية ، إلا أن المستجوبين قد يتأثرون بحالة العوامل في السنة الحالية . وبالتحديد ، نظرا لأن أسئلة العالقات قد تم تصميمها بقرارات "نعم / لا" بالنسبة لكل عامل ، فقد يستخدم المستجوب الاجابة عن عمل المراجعة السابق كمؤشر لدرجة الرضا أو عدم الرضا عن العوامل الأخرى في الفترة الحالية بالاستنتاج من حقيقة أن عمل وظيفة المراجعة الداخلية استخدام أو لم يستخدم ، وكان مرضيا أو غير مرضى في الفترات السابقة .

هذا ، ونخلص الى أنه من المتوقع أن يكون ترتيب الأهمية النسبية للعوامل حسب الترتيب التالي : تاتي القدرة المهنية والعناية المهنية المعتادة في المقدمة بأعلى رتب بالتساوي لكل منهما . ويلى ذلك إما الوضع التنظيمى أو نطاق الوظيفة . ومن المتوقع أن يكون العامل الأقل رتبة هو عمل المراجعة السابق .

وكما سبق أن لخصنا بالقسم (١) ما توصلت إليه الدراسات والأبحاث السابقة من إرشادات متاحة في هذا الخصوص ، والتي يرى الباحث أنها غير حاسمة نوعاً ما . بشأن الأهمية النسبية للعوامل فكل الدراسات باستثناء دراسة عبد الخالق وأخريين (Abdel-Khalik, et al., 1983) قد توصلت إلى أن عامل المراجعة السابق يعتبر واحداً من العوامل الأكثر أهمية . وعلى أساس أن العناية المهنية المعتادة انعكاساً للعمل ، إذن تتسق التوقعات مع الدراسات السابقة ولكن لمدى كون عمل المراجعة السابقة انعكاساً للعمل . فإن التوقعات تكون متناقضة مع تلك الدراسات وفيما يتعلق بعامل الموضوعية والكفاءة فقد توصل أدب المراجعة إلى نتائج متعارضة ، ولذلك فإنه يوفر إرشادات محدودة في هذا الصدد .

وتشمل العوامل الخمسة محل القمص ، العوامل التي أكدت عليها نشرة إرشاد المراجعة رقم (١٠) الصادرة عن المعهد المصري للمحاسبين والمراجعين ، وقد ذكرت العوامل بمصطلحات عامة متضمنة اعتبارات كثيرة . ولذلك نعتقد أنه لم نستعبد أي جانب للأهمية من هذا البحث . وكما سبق وأن أشرنا إلى أنه من المتوقع أن تكون عوامل نطاق الوظيفة ، والمقدرة المهنية ، والعناية المهنية المعتادة ، على درجة كبيرة من الأهمية بصورة منفردة . وعلى ذلك ، فمن المتوقع تبرير النسبة المثوية الهامة للثباتين في أحكام المستجوبين بواسطة التأثيرات الرئيسية .

وعلى ذلك ، فإن الثباين الذي يرجع للتأثيرات الرئيسية سوف يكون محدودا بسبب وجود التفاعلات التي تفسر أيضا نسبة هامة من الثباين في احكام المستجوبين . كما أن عملية الحكم الشخصي يجب أن تتضمن مراعاة العوامل بصورة كلية ، وليس بشكل منفصل . وأكدت على ذلك إحدى الدراسات السابقة (Milton, 1979, p. 230) وعلى سبيل المثال ، فقد لوحظ بالفعل أنه في أغلب الأحيان يتم مراعاة عاملى المقدرة المهنية والعناية المهنية المعتادة معا ، ويعتبر عمل المراجعة السابقة بدلا ومؤشرا للعوامل الأخرى ، بالإضافة الى أن أثر نطاق وظيفة المراجعة الداخلية يعتمد على العوامل الأخرى .

(3) الدراسة الميدانية

الهدف الرئيسى من اجراء الدراسة الميدانية هو محاولة اختيار صحة الفروض الأساسية للبحث بالإضافة الى محاولة التوصل الى تصور عام عن الأهمية النسبية للعوامل المستخدمة عند تقييم وظيفة المراجعة الداخلية . وتشابه هذه الدراسة مع تلك الدراسة التي قام بها الأستاذ براون Brown فى عام ١٩٨٢ ، ولذلك سيقوم الباحث بأجراء المقارنات بين منهجية البحث والنتائج الخاصة بدراسة براون Brown مع تلك المتعلقة بهذه الدراسة ، فضلا عن القاء الضوء على الفروق المعنوية .

٣/ اصعبار اختيار منشآت المحاسبة والمراجعة ، والمشاركين فى الاجابة على الحزمة التجريبية

المجتمع الذى تم اجراء الدراسة الميدانية عليه هو مجتمع المراجعين الخارجيين الذين يعملون بمنشآت المحاسبة والمراجعة الكبيرة^(١) فى جمهورية مصر العربية ، وبصفة خاصة فى محافظتى القاهرة والجيزة . ولقد اقتصر الباحث على المراجعين فى هاتين المحافظتين . نظرا لأن عددهم يمثل ٧٠٪ تقريبا من اجمالى عدد المحاسبين والمراجعين على مستوى الجمهورية كلها (سجل المحاسبين والمراجعين ممارسى المهنة الصرة، نقابة التجاريين - القاهرة) ، وهذا التركيز لهذا العدد الكبير من المراجعين الخارجيين ، سهل على الباحث اجراء المقابلات الشخصية مع العينة المختارة منهم (٤٠٦ مستجوب) . وهذه العينة تمثل ٣٢٪ تقريبا من اجمالى عدد المراجعين مزاولى مهنة المراجعة فى محافظتى القاهرة والجيزة ، كما تمثل ٤٠٪ من مجتمع المراجعين العاملين فى منشآت المراجعة التى يبلغ عدد المراجعين فيها عشرين مراجعا فاكثر ، ويشمل عدد المستجوبين تقريبا كل المراجعين العاملين بالمنشآت الأربع التى تم اختيارها .

(١) من أهم الأسس لتقرير حجم منشأة المراجعة - كبيرة أو متوسطة أو صغيرة - هو عدد المراجعين العاملين فيها ، وعلى ذلك حدد الباحث منشآت المراجعة الكبيرة بالمنشآت التى يبلغ عدد المراجعين العاملين فيها أكثر من خمسين مراجعا .

بالإضافة لما سبق ، فقد تم اختيار منشآت المراجعة من بين المنشآت الكبرى للمحاسبة المراجعة ، نظرا لأنها تتولى مراجعة حسابات أغلبية الشركات والمؤسسات الاقتصادية الكبيرة ، فضلا عن أنها تضم عدد كبير من المراجعين ذوي الخبرة والكفاءة ، وهذا يساهم في تحقيق أهداف البحث بدرجة كبيرة ، سواء من حيث حجم العينة المطلوب أو الكفاءة المطلوبة لحله الصيغة التجريبية (قائمة الاستبيان) ، كما أنه من الضروري أن يكون لدى المستجوب خبرة مع العملاء (المنشآت موضع المراجعة) الذين لديهم وظيفة المراجعة الداخلية ، فمن المرجح بدرجة كبيرة ، أن يكون لدى منشآت المراجعة الكبيرة عملاء كبار بدرجة تكفي لأن يكون لديهم وظيفة المراجعة الداخلية في هيكلهم التنظيمي .

وبناء على ما تقدم ، فقد خضعت أربعة منشآت للمراجعة في البيئة المصرية ، للدراسة الميدانية ، ويمكن أن نتوقع بشكل معقول ، أنهم يشبهون مناهج مراجعة معاملة تماما . ويعكس إرشاد المراجعة رقم (١٠) إجماع مهنة المراجعة ، لذلك من المفترض أن يتسق هذا الإرشاد مع مناهج الفحص التي تشهناها منشآت المراجعة الكبيرة موضع الدراسة الميدانية . وسوف تسهل المقارنة بين منشآت المراجعة تقدير ما إذا كان إرشاد المراجعة المشار إليه يعكس الإجماع في الرأي بين أعضاء هذه المنشآت أم لا ، وذلك كعينة ممثلة لمهنة المراجعة الخارجية ، بالإضافة إلى تحديد ما إذا كانت مناهج المراجعة المختلفة لكل

منشأة تؤدي إلى اختلافات في تطبيق معايير وإرشادات
المراجعة الصادرة عن المنظمات المهنية ، وخاصة المعهد المصري
للمحاسبين والمراجعين .

٢/٣ العوامل (المتغيرات) التي تضمنتها الدراسة :

تتمثل العوامل موضع اهتمام هذا البحث فيما يلي :

- ١ - الوضع التنظيمي .
- ٢ - نطاق الوظيفة .
- ٣ - المقدرة المهنية (الكفاءة الفنية) .
- ٤ - العناية المهنية المعتادة .
- ٥ - عمل المراجعة السابق .

وتعتبر العوامل الأربعة الأولى هامة ، ويجب أن تؤخذ بعين
الاعتبار عند التفهيم العام الذي يقوم به المراجع الخارجي
لوظيفة المراجعة الداخلية ، وذلك وفقا لإرشاد المراجعة رقم
(١٠) بعنوان "استخدام عمل المراجع الداخلي" والصادر عن
المعهد المصري للمحاسبين والمراجعين (إرشادات المراجعة ،
ص ٤٩ - ٥٢) هذا ، وقد تمت إضافة العامل الخامس ، نظرا لأن
دراسة Brown ، قد خلصت إلى الحكم بأن الاستقلال وعمل
المراجعة السابق أكثر العوامل أهمية . ويقصد بالوضع
التنظيمي الدرجة التي تكون عندها وظيفة المراجعة الداخلية
موضوعية في أداء عملها . وعلى الرغم من أن العاملين في

مجال المراجعة الداخلية لدى العميل قد يتأولون استقلالا تنظيميا كاملا . الا انهم لازالوا مستخدمين لدى العميل . ولهذا فان المراجع الداخلي لا يتوفر له ذلك المستوى من الاستقلال المطلوب طبقا لمعايير المراجعة المتعارف عليها . ويؤكد ذلك ارشاد المراجعة رقم (١٠) . حيث يقرر ان المراجع الداخلي يعتبر موظفا لدى المنشأة ولذلك فانه لا يمكن أن يكون مستقلا تماما عنها (المعهد المصري للمحاسبين والمراجعين ، ارشادات المراجعة ، ص ٥١) وعلى ذلك مستضمن اعتبار المستجوبين للوضع التنظيمي مراعاة الاستقلال على أساس المستوى التنظيمي الذي يرفع المراجعين الداخليين له تقاريرهم . وهذا قد يتم بالرجوع الى الخريطة التنظيمية للعميل ودراستها . فضلا عن فحص توصيات المراجعين الداخليين في التقارير السابق اصداها .

وفيما يتعلق بالعامل الخامس - عمل المراجعة السابق - فانه يعتبر فريدا في دراسة برون Brown ولم يتضمنه اي عامل اشار اليه انشاء المراجعة رقم (١٠) سالف الذكر . ولهذا فعلى أساس نتائج دراسة Brown ، تم تناول عمل المراجعة السابق Previous Audit Work كأحد العوامل موضع الاستقصاء لضمان ان كل العوامل الهامة والممكنة قد أخذت في الحسبان .

٣/٣ أسلوب واجراءات جمع البيانات

اعتمد الباحث على تصميم حزمة تجريبية (قائمة استبيان) تم ملئها من خلال المقابلات الشخصية مع المراجعين المسئولين في أربع منشآت للمحاسبة والمراجعة في جمهورية مصر العربية .

وبعد تصميم الحزمة التجريبية فإن الخطوة التالية كانت جمع البيانات لاختبار فروض البحث . ولقد تمت عملية جمع البيانات على ثلاث مراحل أساسية وهي : الاتصال الأولي بمنشآت المحاسبة والمراجعة للحصول على موافقتها لاجراء الدراسة . ثم الاتفاق على مواعيد المقابلات ، وأخيراً إجراء المقابلات ذاتها للحصول على البيانات .

٤/٣ تصميم الحزمة التجريبية :

EXPERIMENTAL PACKAGE DESIGN

قام الباحث بتصميم حزمة تجريبية تتطلب من المراجعين الفارحين إعطاء أحكامهم الشخصية عن أسئلة حالات متنوعة للأشكال المختلفة لعوامل وظيفة المراجعة الداخلية . ويوضح ملحق البحث نموذج الحزمة التجريبية المستخدمة في جمع البيانات .

وإشتملت الحزمة التجريبية على مقدمة مختصرة تشير إلى أن المستجوب يمثل المراجع المسئول (الأول) للتعامل (المتشابة موضع المراجعة) . والذي أجرى تقييم وظيفة المراجعة الداخلية.

ولقد تم أداء التقييم باستخدام خمسة عوامل هي: الوضع التنظيمي ، ونطاق الوظيفة ، والمقدرة المهنية ، والعناية المهنية المعتادة ، وعمل المراجعة السابق . وطلب من المستجوب بأن يفترض أنه قد توصل إلى قرار بشأن ما إذا كانت وظيفة المراجعة الداخلية قد أوفت بكل عوامل (نعم) تشير إلى أنها أوفت ، بينما "لا" تدل على أنها لم توف .

وعلى ذلك عرضت العزلة التجريبية على المستجوبين كل التوليفات الممكنة لقرارات "نعم/لا" (2⁵) أي 32 توليفة ، بالإضافة إلى 16 توليفة مكررة ، حيث يمكن استخدام التوليفات المكررة في تقدير ثبات إجابات كل مستجوب ، وبناء على ذلك ، فهناك 48 توليفة من القرارات (أمثلة الحالات) التي تم ترتيبها بشكل عشوائي .

وجدير بالذكر ، أن هذا الشكل من العرض لأسئلة الحالة يختلف عما استخدمته دراسة Brown حيث لم تقدم أمثلة الحالة بشكل مباشر على أساس ثلاثة ، وأمل هي : الكفاءة والموضوعية والأداء ، ولكنها قدمت في شكل سؤال ، مستخدمة ستة أسئلة كي تشعل العوامل الثلاثة المشار إليها . وقد تضمنت الدراسة الأخيرة اختباراً لكيفية إدراك المستجوبين لستة أسئلة متعلقة بالعوامل الثلاثة ، وتوصلت من محاورات المستجوبين لمقابلة الأسئلة الستة بالعوامل ، إلى نتيجة مؤداها أن المستجوبين وجدوا صعوبة في فصل أو عزل العوامل (Brown, 1983, P.452)

ونتيجة لذلك ، تعرض هذه الدراسة أمثلة الحالة بشكل مباشر ، على أساس العوامل ، حتى لا تتأثر النتائج بواسطة عجز المستجوبين عن فصل العوامل التي قد تعرض في أي شكل آخر .

كما تمتوى العزلة التجريبية على ملاحظة محددة للمستجوب ، بأنه قد لا يتم الوصول إلى نفس القرارات السنية الماضية ، وذلك حتى لا يجرى المستجوبون إستنتاجات تربط عمل المراجعة السابق ، مع العوامل الأخرى ، ولكن يتم معالجة عمل المراجعة السابق كعامل مستقل عن العوامل الأخرى .

وبالنسبة لكل من أمثلة الحالات البالغة 18 حالة ، طلب من المستجوب إتخاذ قرار يتعلق بدرجة الإستخدام الممكنة لوظيفة المراجعة الداخلية . وتم وضع الأحكام الشخصية على مقياس ليكرت Likert Scale ذي السبع نقاط ، وتم إعتبار أن المستجوب سيكون على درجة معقولة من الكفاءة في إستخدام هذا المقياس ، كما هو الحال في إستخدام مقاييس مماثلة على أساس منظم في عملية المراجعة العادية . وتشير الرتب 1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 إلى توصيفات : عدم إستخدام ، وإستخدام متوسط ، وإستخدام واسع على التوالي . ويوضح الجدول (2) عينة لمثال الحالة التي تضمنتها العزلة التجريبية للبحث .

الجدول (٢)
عينة مثال الحالة

التقييم العام	العوامل (الإختيارات)
نعم	الوضع التنظيمي
نعم	نطاق الوثيقة
لا	المقدرة الفنية
لا	العناية المهنية المعتادة
نعم	عمل المراجعة السابق
<p>درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية - يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي.</p> <p>عدم إستخدام إستخدام متوسط إستخدام واسع</p> <p>٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p>	

وتم توزيع العزمة التجريبية على كل أعضاء هيئة المراجعة ، بإستثناء من يعملون في قسم مراجعة الحسابات المعدة إلكترونياً وذلك في أربعة منشآت للمحاسبية والمراجعة، وقد تم إستبعاد أعضاء قسم مراجعة الحسابات المعدة إلكترونياً في منشآت المراجعة من الدراسة ، نظراً لأن تقييمهم لوظيفة المراجعة الداخلية قد يتضمن تأكيداً مطلقاً على عامل المقدرة والكفاءة الفنية . فهؤلاء الأعضاء قد يستخدمون عمل وظيفة المراجعة الداخلية فقط في المجالات المتصلة بمراجعة الماسب الإلكتروني ، ولذلك يحتاجون للمراجعين الداخليين للحصول على المهارات الهامة المتصلة بالماسب ، بإعتبارها من المقدرة الفنية ، وهذا ، قديماً إلى إعطاء وزن للمقدرة المهنية والذي قد لا يتسق مع ما تخصصه هيئة المراجعة العامة ، وعلى الرغم من أنه يمكن إجراء اختبار المعنوية Test of Significance للغسروق في الأوزان ، إلا أن هذا الجانب الخاص يخرج عن الأهداف العامة للبحث ، وبالتالي يرى الباحث أنه ليس ضرورياً فيما يتعلق بمجال هذا البحث .

كما تم المصنوع على بيانات تفصيلية عن حالة كل مستجوب، وذلك من أجل تسهيل المقارنات ، وتمثلت هذه البيانات في : مستوى هيئة المراجعة ، وسنوات خبرة المراجعة الخارجية ، وعدد العملاء الذين لديهم وظيفة المراجعة الداخلية وقام المستجوب بتقييمها ، وعدد العملاء الذين لديهم وظيفة المراجعة الداخلية وكان المستجوب عضواً في فريق المراجعة .

وتجدر الإشارة - إلى أنه قد تم توجيه سؤالين إضافيين للمستجوبين وهما :

السؤال الإضافي (أ) : وتضمن الطلب من كل مستجوب أن يخصص مائة نقطة على العوامل التي تعكس الأهمية النسبية من وجهة نظره بالنسبة لكل عامل . ويمكن للمستجوب أن يضيف أية عوامل مناسبة أخرى والهدف من هذا السؤال هو أن يمكننا من حساب مقياس لنفاذ البصيرة (كما سيتم وصفها في القسم التالي من هذا البحث) وتحديد ما إذا كان المستجوب يعتقد بأن هناك عوامل ذات صلة لم يشملها هذا البحث .

السؤال الإضافي (ب) : وطلب من كل مستجوب تخصيص مائة نقطة على العوامل بخلاف عمل المراجعة السابق . كما يعكس إمتقاده للأهمية النسبية لكل عامل في مساهمته لقرار "نعم" بالنسبة لعمل المراجعة السابق . ويمكن ذكر أية عوامل مناسبة أخرى ، ويهدف هذا السؤال إلى تحديد ما إذا كان القرار المتعلق بعمل المراجعة السابق يعتمد تماماً على العوامل

الأخرى ، وذلك كما يتضح من الجزء الثالث بالحزمة التجريبية للبحث (انظر ملحق البحث).

(٤) أساليب التحليل الإحصائي للأهمية النسبية للعوامل :

قام الباحث بتحليل الأهمية النسبية للعوامل باستخدام أسلوب تحليل التباين ، وحساب قيمة التباين الإحصائية لكل عامل (ع^٢) ، وذلك من التقديرات الشخصية للممتحون بالنسبة لعدد ٣٢ حالة رئيسية ، وحساب قيم متوسط التباين (ع^٢) لجميع المستجوبين ، كما تم حساب هذه القيمة فيما بين المنشآت ، وبين مستويات الخبرة ، هذا وتوفر قيمة (ع^٢) الإحصائية مقياساً لدى التباين في الحكم الشخصي لكل مستجوب بشأن وظيفة المراجعة الداخلية ، والذي يمكن تفسيره بواسطة كل عامل من العوامل موضع التقييم . وكذلك تم حساب الانحرافات المعيارية لغرض توفير مقياس للتشتت بين قيم المتوسطات الفردية (ع^٢) بالإضافة إلى تحليل العوامل بشكل منفرد ، وتم أيضاً حساب قيم متوسط (ع^٢) للتفاعلات بين العوامل على مستوى ثنائي وثلاثي ورباعي وخماسي الإنجازات وذلك كمقياس لنسبة التباين في الحكم الشخصي لكل مستجوب والتي يمكن أرجاعها إلى التفاعل بين العوامل وكذلك التباين بسبب العوامل الفردية (بشكل منفصل) ومن الممكن أن تعكس قيم متوسط (ع^٢) القيم المتطرفة (ع^٢) بالنسبة لكل مستجوب على حده . وكذلك لتحديد ما إذا كان هناك تمييز في

الاجابات ، فقد تم حساب قيم المتوسط لرتب العوامل بواسطة كل مستجوب ، بالاضافة الى الانحرافات المعيارية ، من اجل توفير مقياس للتشتت وتقتصر امكانية هذا التحليل فقط بالنسبة للعوامل الفردية ، وليس للتفاعلات نظرا لعدم امكانية اعطاء رتب للتفاعلات بين العوامل المختلفة .

١/٤ الاتساق .

تم اختيار اتساق الاحكام الشخصية للمستجوبين بواسطة حساب ثلاثة معاملات للارتباط الاحصائي هي : الاجماع ، وتغاذ البصيرة ، والثبات ، وبالنسبة لكل جانب تتمثل المقاييس الاحصائية المصوبة في معامل الارتباط لكل مستجوب ومتوسط معاملات الارتباط لكل المستجوبين ، ويفترض بشكل معقول ان الدرجات أو المعدلات صحيحة على مقياس الفترة Interval Scale وبالتالي فقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation coefficient كمقياس ملائم لدرجة الارتباط بالاضافة الى الانحرافات المعيارية كمقياس للتشتت .

١/١/٤ الاجماع .

يتمثل الهدف من حساب مقياس لنسبة الاجماع في معرفة درجة الاتفاق الموجودة بين كافة المستجوبين فيما يتعلق بالاحكام الشخصية بالنسبة لكل حالة من امثلة الحالات المعروضة . ولذلك فقد تم تحديد درجة الاجماع خلال المستجوبين بواسطة ربط الاحكام الشخصية لكل زوج من المراجعين على امثلة

الحالات الرئيسية البالغة ٢٢ حالة (أى ماعدا أمثلة الحالات
المكررة) .

٢/١/٤ نفاذ البصيرة .

ويهدف حساب مقياس نفاذ البصيرة الى تحديد الدرجة
التي عندها تعكس الاحكام الشخصية المتعلقة بأمثلة الحالات .
وتقديرهم الشخصي لاهمية العوامل النسبية ولذلك تم تحليل
نفاذ البصيرة للمستجوبين بواسطة اقامة علاقة متبادلة أربط
الاوزان الاحصائية (قيم ع ٢ المسوبة) لكل مستجوب مع تقييمه
الشخصي وتخصيصه لمائة نقطة على العوامل الطلقة .

٣/١/٤ الثبات (الاستقرار) .

وكان الهدف من حساب مقياس الثبات هو تحديد مقدرة
المستجوب على اجراء احكام متسقة على أمثله الحالة المكررة
وتم تحليل الثبات عن طريق ربط الاحكام الشخصية لكل
مستجوب بخصوص الحالات المكررة (١٦ حالة) مع الحالات
الرئيسية الماثلة والمقابلة لها .

٢/٤ التصنيفات الفرعية بالتحليل :

تحقيقاً لهدف تسهيل اجراء المقارنات بين اجابات
المستجوبين التي تعرض خصائص مختلفة . تم القيام بتحليل
احصائي من أجل تحديد الاهمية النسبية للعوامل وكذلك فحص
اتساق الاحكام الشخصية للمستجوبين وذلك بالنسبة لكل من
التصنيفات الفرعية التالية :

- 1 - حسب جميع المستجوبين .
- ب - حسب كل منشأة مراجعة على حده .
- ج - حسب مستويات الخبرة داخل المنشآت ، وتم تصنيف مستوى الخبرة وفقاً لأربعة أسس مختلفة ، هي :
- ١ - حسب مستوى هيئة المراجعة .
- ٢ - حسب سنوات خبرة المراجعة الخارجية .
- ٣ - حسب عدد العملاء الذين لديهم وظيفة المراجعة الداخلية ، وكان المستجوب المسئول الرسمى عن تقييمها .
- ٤ - حسب عدد العملاء الذين لديهم وظيفة المراجعة الداخلية وكان المستجوب عضواً فى فريق مراجعة هؤلاء العملاء .
- د - حسب مستويات الخبرة (كما تم تصنيفها فى البند ج) خلال منشآت المراجعة .
- وقد تم استخدام اختبار كرسكال ويلز Kruskal - Wallis (See: Siegel , 1956 , pp . 125 - 136 , Winkler & Hays , 1975 , pp . 862 - 864) وذلك من أجل تقدير ما اذا كانت توجد أية فروق معنوية فى الاحكام الشخصية بين منشآت المراجعة الأربعة وكذلك بين مستويات الخبرة من جانب كل المنشآت .

٣/٤ عمل المراجعة السابق :

كان الهدف من السؤال الاضافى (ب) تحديد ما اذا كان عمل المراجعة السابق عاملا مستقلا عن العوامل الاخرى أم انه يعكس فقط العوامل الاخرى فى الفترات السابقة . ولتحقيق ذلك تم اجراء اختبارين :

الاول : فحص الاجابات لتحديد ما اذا كان هناك اى عامل (بخلاف تلك العوامل التى تضمنها هذا البحث) . يساهم فى قرار مقبول بالنسبة لعمل المراجعة السابق .

الثانى : قياس الارتباط بين التقديرات المعطاة للعوامل الاربعة بخلاف عمل المراجعة السابق . وذلك بالنسبة للسؤال الاضافى (أ) (تقديرات شخصية للعوامل الضمنية) وبين التقديرات المعطاة لنفس العوامل الاربعة بالنسبة للسؤال الاضافى (ب) وذلك لتوفير معامل الارتباط بالنسبة لكل مستجوب ، ومتوسط معامل الارتباط لجميع المستجوبين . وتم تصنيف متوسطات معاملات الارتباط حسب متشاة المراجعة ، وحسب مستوى الخبرة كما هو متبع فى التحليلات السابقة . كما حسبت الانحرافات المعيارية لتوفير مقياس التشتت بين معاملات الارتباط - والهدف من قياس الارتباط بين هذه الاجابات هو توفير مقياس للدرجة التى عندها كانت الاجابة "نعم" لعمل المراجعة السابق . تعشيل مباشر للعوامل الاربعة الاخرى فى

الفترات السابقة . وقد يدل معامل الارتباط المرتفع على ان عمل المراجعة السابق هو العامل الخامس المعثل للعوامل الاربعة الاخرى في الفترات السابقة . وذلك بنفس الاهمية النسبية - التي يقدرها المستجوب على اساس شخصي للعوامل الاربعة الاخرى في الفترة العالية

(5) نتائج الدراسة الميدانية :

0 / نسبة الاستجابة

قام الباحث بتوزيع ٤٠٦ قائمة استبيان . وبلغ عدد القوائم التي تلقاها الباحث ٢٠٥ قائمة . وذلك بنسبة استجابة تقدر ب ٥٠,٥٪ هذا . وكانت القوائم غير الصالحة ٢١ قائمة . والقوائم الصالحة للتحليل ١٨٤ قائمة . وذلك يمثل نسبة ٤٥,٣٪ من اجمالي القوائم الموزعة . وهذا يمثل نسبة استجابة مرضية جدا . وبشكل اكثر تحديدا كانت النسبة المثوية للاجابات الصالحة من اجمالي القوائم الموزعة ٥٧,٦٪ . ٥٣,٧٪ . ٣٣,٧٪ . ٣٨,٩٪ . وذلك بالنسبة لمنشآت المراجعة (أ . ب . ج . د) على التوالي .

وترجع الاسباب الرئيسية لوجود اجابات غير صالحة للتحليل الى مايلي :

١ - وجود قوائم استبيان غير كاملة اما بامثلة الحالات أو بحذف الخصائص الشخصية .

٢ - فشل المستجوبين في التعرف على ان امثلة العاليتين رقم (١) ، (٢) هما الافضل والاسوأ على التوالي ، ومن ثم يجب اعطاهما على الاقل الرتب العليا والدنيا بالترتيب . والاضفاق في التعرف على ذلك ، يفضى بوضوح الى احكام شخصية غير منطقية ، والتي - نتيجة لذلك - تجعل الاجابات متحيزة . وعلى ذلك تم استبعاد تلك القوائم من التحليل .

٣/٥ تمييز عدم الاستجابة Non - Response Bias

لاشك ان هناك امكانية تمييز عدم الاستجابة في أى دراسة استقصائية تكون فيها نسبة الاستجابة أقل من ٦٠٪ أى ينشأ تمييز عدم الاستجابة نتيجة عدم الحصول على جميع البيانات من جميع الافراد (عبد اللطيف عبد الفتاح ، احمد محمد عمر ، ص ١٤٦) وفي هذا البحث قد نتأثر النتائج اذا لم يتم مقابلة خصائص المستجوبين مع خصائص غير المستجوبين وتتعلل الخصائص التي قد تؤثر في تقييم وظيفة المراجعة الداخلية فيما يلي :

- مستوى هيئة المراجعة بمعنى الشريك ، والمدير الاول ، والمشرف ، والمراجع الاول ، والمراجع تحت التمرين الخ .

- سنوات خبرة المراجعة الخارجية .

- عدد العملاء الذين لديهم وظيفة المراجعة الداخلية . وكان
المستجوب المسئول الاول عن تقييما .

- عدد العملاء الذين لديهم وظيفة المراجعة الداخلية . وكان
المستجوب عضوا بفريق المراجعة .

ولضمان عدم تشويه نتائج هذا البحث من قبل غير
المستجيبين الذين لديهم خصائص مختلفة عن المستجيبين فقد
تم تحليل النتائج في شكل منفرد وليس اجماليا . وسوف يتم
تفسير النتائج طبقا لخصائص المستجوبين وبالتحديد
ستجرى اختبارات المعنوية Tests of Significance لتحديد ما اذا
كانت هناك أية فروق معنوية بين المستجوبين ذوي الخصائص
المختلفة .

وعلى ذلك ، ينبغي التأكيد على ان النتائج الاجمالية سوف
تطبق فقط على المجتمعات التي لها نفس الخصائص كما هو في
عينة الاجابات الصالحة للتحليل في هذه الدراسة . أما لو كان
للمجتمع خصائص مختلفة اذن ينبغي ان تستخدم النتائج
المنفردة (غير الاجمالية) لاجراء استنتاجات بشأن ذلك المجتمع .
ويعرض الجدول (٢) العدد الكلي للمستجوبين ذوي الخصائص
المناسبة كما سبق ان اشرنا اليها .

وهناك ايضا شكل يسهل لتحيز عدم الاستجابة ،
عند ما يستخدم المستجوبون وغير المستجيبين ذوي الخصائص
المماثلة ، نموذجا مختلفا لقياس الارتباط بين العوامل والاحكام

الشخصية . ويمكن فقط اختبار هذا الشكل لتحيز عدم الاستجابة بواسطة الحصول على الاجابات من غير المستجيبين ، وهذا بالطبع ليس حلا عمليا بشكل واضح .

٣/٥ نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية :

قبل عرض النتائج التي توصل اليها الباحث من الدراسة الميدانية ، فإنه من الضروري أن نأخذ في الحسبان الأهمية النسبية المتوقعة للعوامل كما تم إضاحتها في فروض البحث . وذلك كنساس للمقارنة مع النتائج الإحصائية . والآن سنضع النتائج التي أسفر عنها التحليل الإحصائي في الجدول (٤) ، ونتناول فيما يلي مناقشة العوامل حسب درجة أهميتها النسبية كما تعكسها النتائج الإحصائية .

١- المقدرة المهنية والعناية المهنية المعتادة :

أظهرت نتائج هذا البحث أن أهم عاملين هما : المقدرة المهنية والعناية المهنية المعتادة نظرا لأن متوسط التباين في الأحكام الشخصية من جانب كل المراجعين المستجوبين كان: ٢٥,٧٥٪، ١٧,٥١٪ على التوالي . ويتفق ذلك مع التوقعات المشار إليها سابقا . ولكن نناقش بشكل مباشر مع نتائج دراسة براون (Brown . 1983.p. 454) والتي أظهرت العاملين اللذين يعكسان المقدرة المهنية (العاملان ١ ، ٤) بنسبة ٢ / ٤ ، فقط على التوالي للتباين في الحكم الشخصي . كما يفسر العاملان اللذان يعكسان العناية المهنية المعتادة (العاملان ٦،٥)

الجدول (٢)

التصنيف الفرعي للاجابات الصالحة للتحليل

المجموع		البيان
النسبة المئوية	العدد	
١٠٠	١٨٤	قوائم الاستبيان الصالحة للتحليل
١٤	٢٦	<u>١ - مستوى هيئة المراجعة :</u>
٢٦	٤٨	الشريك
١٩	٣٤	المدير الاول والمدير
١٧	٣١	المشرف والمدير المساعد
٢٤	٤٥	المراجع الاول
		اقل من المراجع الاول
		<u>٢ - خبرة المراجعة :</u>
٢٥	٤٦	اقل من ٢ سنوات
٢٠	٣٧	من ٢ - ٥ سنوات
٢٢	٤٢	من ٥ - ٧ سنوات
٢٢	٤١	اكثر من ٧ سنوات
		<u>٣ - عدد عملاء المراجعة محل التقييم</u>
		<u>باعتبارك المسئول الاول:</u>
٢٥	٤٦	صفر
٥٩	١٠٨	١ - ٥
١٢	٢٥	٦ - ١٠
١	٢	١١ - ١٥
٢	٣	اكثر من ١٥
		<u>٤ - عدد عملاء المراجعة محل التقييم</u>
		<u>باعتبارك عضوا في فريق المراجعة :</u>
١٢	٢٤	صفر
٦١	١١٣	١ - ٥
١٨	٣٣	٦ - ١٠
٢	٣	١١ - ١٥
٦	١١	اكثر من ١٥

١٦٠ ، ١١٢ / للتباين على التوالي . وأحد التفسيرات الممكنة للاختلاف في النتائج هو أسلوب عرض العوامل بدراسة براون Brown حيث عرضت العوامل في صيغة السؤال ، فيمثل كل سؤال خاصية محددة لوظيفة المراجعة الداخلية ، وذلك بدلا من الطبيعة العامة للعامل . وربما لا تحوز الأسئلة المحددة الأهمية الحقيقية للعامل ، ونتيجة لذلك فقد تكون النتائج متحيزة .

٢ - عمل المراجعة السابق :

يفسر هذا العامل متوسط تباين في الحكم الشخصي خلال كل المراجعين ، والذي يقدر بـ ١٢,٦٦٪ بينما توصلت دراسة براون (Brown , 1983) التي أن عمل المراجعة السابق هو العامل المتحكم حيث يفسر متوسط التباين في الحكم الشخصي بين كل المراجعين ، والذي بلغ ٢٥٪ وتوضح هذه الدراسة أن هذه النتيجة فريدة ، نظرا لأن هذا العامل لم تتناوله الدراسات السابقة (Brown 1983 , p. 451) وكما سبق أن أوضحنا أنه ليس من المتوقع أن يكون عمل المراجعة السابق عاملا جوهريا بالرغم من إمكانية وجود بعض التأثير لهذا العامل . وتتفق نتائج هذا البحث مع هذه التوقعات . ولذلك فإن نتائج دراسة Brown غير متسقة مع التوقعات المشار إليها .

ويرجع أساسا تثبيد التوقع بأن عمل المراجعة السابق سوف يكون له بعض التأثير ، إلى حقيقة أنه يعكس العوامل الأخرى في الفترات السابقة ، وسوف نناقش النتائج ذات العلاقة بهذا العامل في القسم (٧/٥) .

٣ - الوضع التنظيمي :

يقسر عامل الوضع التنظيمي متوسط تباين في الحكم الشخصي من جانب كل المراجعين . والذي يقدر $9,64\%$ فقط . ويتسق ذلك مع التوقعات المشار إليها سابقا . ولكنه يتناقض مع نتائج دراسة Brown في عام ١٩٨٢ . حيث توصلت الى ان الاستقلال يقسر متوسط 19% للتباين في الحكم الشخصي من جانب كل المراجعين . ويأتي في المرتبة الثانية من حيث الأهمية بعد عمل المراجعة السابق . ويجادل براون Brown بان الاستقلال يعتبر عاملا حاسما للقائية تطبيق وظيفة المراجعة الداخلية . وليس من المستغرب . ان يتحصل عامل الاستقلال وزنا معنويا (Brown . p . 451) وعلى أية حال . ففي حين ان من المتسق عليه ان الاستقلال يعتبر عاملا هاما . الا ان أوجه القصور ذات الصلة بالاستقلال يمكن في الغالب التجاوز عنها . هذا وتؤيد نتائج هذه الدراسة التوقع بان لهذا العامل أهمية أقل من العوامل الأخرى .

٤ - نطاق الوظيفة :

أظهرت النتائج ان عامل نطاق الوظيفة كان العامل الأقل أهمية . حيث كان متوسط التباين في الأحكام الشخصية للمستجوبين من قبل كل المراجعين $8,67\%$ فقط . وهذا يتسق مع التوقعات التي سبق أن أشرنا إليها .

5 - التأثيرات الرئيسية :

وكما هو متوقع ، كان متوسط التباين في الاحكام الشخصية للمستجوبين من كل المراجعين ، والذي يبرر التأثيرات الرئيسية للعوامل هو 74.23% . وهذه النتيجة مماثلة لما توصلت اليه دراسة براون Brown حيث اظهرت نسبة التباين الاجمالي للتأثيرات الرئيسية بـ 72% .

6 - التفاعلات بين العوامل :

يعرض الجدول (1) ايضا المتوسطات الاحصائية المتعلقة بالتفاعلات ثنائية وثلاثية ورباعية وخماسية الاتجاهات بين العوامل :

ويمكن انتقاد دراسة Brown بانها فحصت فقط التفاعلات ثنائية الاتجاهات (بين عاملين فقط) وانفصلت التفاعلات ذات الترتيب الاعلى . وتوصلت الى وجود اثار متفاعلة صغيرة ، حيث تفسر التأثيرات المتفاعلة 5% فقط من التباين الاجمالي الموضح (Brown , 1983 , p . 499) في حين كانت توقعات هذا البحث ان التفاعلات قد تفسر نسبة هامة من التباين في الاحكام الشخصية للمستجوبين هذا وقد فسرت التفاعلات ثنائية الاتجاه متوسط تباين في الحكم الشخصي من قبل كل المراجعين يقدر بـ 74.81% وهذا الرقم اعلى منه بالنسبة لثلاثة من العوامل الفردية ، ويكون مؤشرا للدرجة التي يتخذ

فيها المراجعون الاحكام الشخصية على اساس توليفة من
العوامل ، بدلا من كونها على اساس العوامل الفردية .

ويؤيد هذا الافتراض ايضا بواسطة حقيقة ان التفاعلات
ثلاثية الاتجاهات تفسر في المتوسط 7.14٪ للتباين في الحكم
الشخصي وتفسر التفاعلات رباعية الاتجاهات 3.20٪ . كما
تبرر التفاعلات خماسية الاتجاهات 6.0٪ للتباين في الحكم
الشخصي . وعلى الرغم من ان هذه النسب اقل . الا ان هذه
الارقام تمثل متوسطات من جانب كل المراجعين . وتعنى انه
بالنسبة لبعض المراجعين الفرديين . تكون الارقام اكبر . ومثلة
بوضوح لأهمية تفاعلات العوامل المتعددة

V-الترتيب Rankings

والآن سنعرض بالجدول (5) متوسط الترتيب والانحرافات
المعيارية للترتيب بالنسبة لكل المستجوبين من المراجعين وذلك
بمئات العوامل الواجب مراعاتها عند التطبيق العام لوظيفة
المراجعة الداخلية .

الجدول (٥)

متوسط الرتب والانحراف المعياري للرتب بالنسبة لكل
المستجوبين

العوامل					
الوضع التطبيقات	نطاق الوظيفة	المقدرة الفنية	العناية المهنية المعاداة	عمل التراجعة السابق	
س ر ع ر	س ر ع ر	س ر ع ر	س ر ع ر	س ر ع ر	
١,١٥ ٣,٥	١,١٧ ٣,٦٦	١,٠٢ ١,٩٢	١,١٤ ٢,٥٥	١,٤٦ ٣,٣٧	

س ر : متوسط الرتب ع ر : الانحراف المعياري للرتب

* يلاحظ ان متوسط الرتب الأقل يكون لأعلى العوامل رتبة،
بينما ان متوسط الرتب الأكبر يكون لأقل العوامل رتبة .

وفيما يتعلق بالأهمية النسبية للعوامل عند قياسها من
جانب كل المستجوبين ، نجد ان ترتيب العوامل حسب متوسط
الرتب متسقاً مع ترتيبها في النتائج السابقة باستخدام قيم
متوسط التباين وهذا يؤكد ان النتائج السابقة في هذا البحث
لم تتأثر بالإجابات المشترقة من المستجوبين بصورة فردية
وبالتحديد ، كان العامل الأول الذي نال أعلى رتبة في المتوسط

من جميع المستجوبين ، هو المقدرة المهنية حيث حصل على متوسط رتب بلغ ١.٩٢ . والعامل الثاني هو العناية المهنية المعتادة ، وحصل على متوسط رتب قدره ٢.٥٥ . وجاء عمل المراجعة السابق في المرتبة الثالثة ، وحصل على متوسط رتب ٢.٣٧ ، وثلى ذلك عامل الوضع التنظيمي بمتوسط رتب قدره ٢.٥ ، واخيرا عامل نطاق الوظيفة بمتوسط رتب ٢.٦٦ .

٤/٥ الاتساق في النتائج ،

ولقياس الاتساق في النتائج بالنسبة لكل المستجوبين ، يعرض الجدول (٦) متوسط معاملات الارتباط والانحرافات المعيارية . وذلك لثلاثة اختيارات للاتساق وهي : الاجماع ، ونفاذ البصيرة ، بالإضافة الى الثبات .

الجدول (٦)

بيانات الاجماع ونفاذ البصيرة والثبات بالنسبة لكل المستجوبين من المراجعين

الثبات		نفاذ البصيرة		الاجماع	
٧٢٤	٧٣	٧٣٤	٧٣	٧٢٤	٧٣
١٩	٧٥	٢١	٧٢	٧	٦٨

س م : متوسط معامل الارتباط

م ع : الانحراف المعياري لمعامل الارتباط

تضمنت نشرة إرشاد المراجعة رقم (١٠) الفقرة رقم (٩) أربعة من العوامل المستخدمة في هذا البحث . وتم إضافة عمل المراجعة السابق نظرا لأهميته في دراسة براون Brown . هذا ويمثل هذا الإرشاد وجهة نظر المنظمات المهنية للمحاسبة والمراجعة ، والتي تعتمد على أسلوب المشاركة في صياغة تلك الإرشادات والمعايير فضلا عن الموافقة عليها . ولاشك ان ذلك يعكس بصفة عامة الإجماع داخل مهنة المراجعة . ولذلك فمن المتوقع ان تعكس نسبيا وجهات نظر العاملين في أربعة من منشآت المراجعة الكبرى في مصر درجة عالية من الإجماع . وتوفر الدراسات السابقة - كما سبق استعراضها في القسم (٢) من هذا البحث - دليلا للإجماع تراوحت درجته من متوسطة الى عالية . بواسطة المراجعين الخارجيين عند إصدار الحكم الشخصي المتعلق بوظيفة المراجعة الداخلية . كما تؤيد تلك الدراسات توقع حدوث إجماع مرتفع في هذا البحث . فكان متوسط معامل الارتباط للأحكام الشخصية لجميع الأزواج من المستجوبين ، بخصوص (٢٢) مثلا للحالات الرئيسية ، هو ٠.٦٨ . وتعتبر هذه القيمة نتيجة عالية ومتسقة مع التوقعات بشكل معقول . كما تتفق هذه النتيجة مع ما أظهرته دراسة Brown حيث سجلت متوسط ارتباط قدره ٠.٧٠ .

لما كان تصميم امثله الحالات بسيطاً ، فإنه من المتوقع أن تعكس احكام المستجوبين تقديرهم الشخصي للاهمية النسبية للعوامل (التي تؤخذ في الاعتبار عند التقييم العام لوظيفة المراجعة الداخلية) وربما تحدث فروق غير معنوية بين المستجوبين عند اعطاء التقديرات الشخصية عن السؤال الاضافي (أ) في العزمة التجريبية ويعكس هذا متوسط معامل ارتباط بلغ ٧٣ ، من جانب كل المستجوبين ، والذي يعتبر مرتفعاً بصورة معقولة ، وبالتأكيد فهو اكبر من متوسط معامل الارتباط الذي توصلت اليه دراسة Brown حيث بلغ ٦٤ .

Stability ٣/٤/٠ الثبات

لاشك ان الطبيعة المتكررة للعزمة التجريبية والبساطة النسبية للتصميم يؤديان الى التوقع بأن المستجوبين سوف يظهرون اتساقاً معقولاً في الاحكام المتعلقة بست عشرة حالة مكررة - وكذلك من المتوقع ان يلاحظ بعض المستجوبين الحالات المكررة - ويتأكدون من أن إجاباتهم مرتبطة تماماً ، وأظهر فحص الاجابات الفردية ان هناك ثلاثة عشرة من المستجوبين ، لديهم معامل ارتباط بلغ (١) . وهذا عدد صغير نسبياً من المستجوبين ، وعلى ذلك فإنه يوضح ان اغلبية المستجوبين اكملوا العزمة التجريبية بشكل صحيح ومنطقي بدون مقارنة الحالات الرئيسية والمكررة .

وتنعكس هذه التوقعات في متوسط متعامل ارتباط
من جانب كل المراجعين ، بلغ ٧٥ . والذي يدل على ثبات
المستجوبين في أحكامهم الشخصية . وتتمق هذه النتيجة
مع دراسة Brown حيث بلغ فيها متوسط ثبات الحكم
الشخصي ٧٩ .

٥/٥ اختبارات المعنوية: Tests of Significance

والآن ، سنعرض في الجدول (٧) نتائج اختبارات
كرسكال ويلز Kruskal - Wallis (Siegel , 1956 , pp . 132- 136)
لمعنوية الفروق (عند مستوى ثقة ٥ . .) في الأحكام الشخصية
للمستجوبين من المراجعين وذلك كما يلي :

(أ) بين منشآت المراجعة الأربع .

(ب) بين مستويات الخبرة من جانب كل منشآت المراجعة .

هذا ، ولم يكن من المتوقع أن تكون هناك أية فروق معنوية
في الأحكام بين المنشآت الأربع ، نظرا لأن العوامل التي
تضمنها البحث مبنية على نشرة إرشاد المراجعة رقم (١٠)
الصادرة عن المعهد المصري للمحاسبين والمراجعين ، والتي تمثل
اجماع المهنة ، ولم تظهر المنشآت الأربع فروقا في المنهج
الرئيسي أو هيئة المراجعين ولذلك فمن المتوقع أن تكون
أحكامهم متسقة . وقد توصل براون Brown إلى عدم وجود
فروق هامة بين منشآت المراجعة المشاركة في دراسته . وكان

الفرق المعنوي الوحيد في دراسته بالنسبة لعمل المراجعة السابق (Brown, 1983, p.449) وفي المتوسط يعتقد المستجوبون من منشأة المراجعة (د) بأن عامل عمل المراجعة السابق أقل أهمية بدرجة كبيرة عما هو مع المستجوبين في منشآت المراجعة الثلاث الأخرى (أ، ب، ج) وتتسق هذه النتيجة مع التوقع بأن عمل المراجعة السابق سيكون العامل الأقل رتبة في الأهمية. ولكن قد يؤثر في أحكام المستجوبين بسبب الطريقة المختلفة التي تم بها التفسير. ولذلك فعن المرجح أن تكون الفروق في الأحكام بين المستجوبين من المنشآت المختلفة بسبب الاختلافات في التفسير للعامل ذي العلاقة.

وكان من المتوقع أن توجد فروق في الأحكام بين مستويات الخبرة من جانب كل المنشآت. وعلى الرغم من أن براون (Brown, 1983, p.449) لا أنه كان من المتوقع أن تتأثر أحكام المراجعين ذوي الخبرة عن طريق إعادة تجميع خبراتهم. ومع ذلك كانت طبيعة التأثير غير مؤكدة حيث وجدت فروق معنوية منفصلة واختلفت الأحكام المتخذة بشأن الوضع التنظيمي بدرجة معنوية. وذلك في فئات مستوى هيئة المراجعة ومستوى الخبرة. هذا بالرغم من أن الاتجاه المتسق لم يكن واضحاً. لذا فإن التفسير الواضح غير ممكن.

وبالنسبة لعامل عمل المراجعة السابق - فقد اختلفت احكام المستجوبين بدرجة معنوية حسب عدد عملاء المراجعة الذي خضع
الجدول (٧)

نتائج اختبارات المعنوية للفروق في احكام المستجوبين

عدد العملاء مضروفاً بالفريق (٢٤٠ - ٢)	عدد العملاء تم تقييمهم (٢٤٠ - ١)	مستوى القسرة (٢ ج - ٤)	مستوى هيئة المراجعة (١ ج - ٤)	متشابهة المراجعة (٢ ج - ٤)	الفئة درجات العربية العوامل
١.٣٣	١.٨٩	* ١.٩٢	* ١٤.٥٩	.٨٧	الوضع التنظيمي
١.١٢	.١٥	٢.٨١	١.٢٦	٢.٤٦	نطاق الوظيفة
٢.٧٨	٢	١.٢٤	٢.٨٩	٥.٢٥	القدرة المهنية
٢.٠٣	٢.١٨	١.٥٢	٢.٥١	١.٢٨	العناية المهنية المعتادة
١.٤٥	٩.٢٦	٢.٧١	١.٢٥	٩.١٥	عمل المراجعة السابق
التفاعلات :					
١.٠٥	* ٩.٤٩	٥.٤٧	٧.١٠	٦.٩٤	ثنائية الاتجاه
١.١١	٢.١٨	.٧٥	٥.٤٧	٢.٤٩	ثلاثية الاتجاه
٢.٦٠	١.٢٧	١.٠٥	٧.٨١	٢.٢٦	رباعية الاتجاه
١.٦١	١.١٧	١.٨٦	١.٥٢	١.١٩	خماسية الاتجاه
٢.٤٨	١.٧٢	١.١٧	٢.٠١	٥.٢٨	الاجماع
.٠٨	٢.٦٥	١.٢٩	٢.١٦	.٦٠	الثبات
.٦٠	٥.٠٨	٢.٠١	١.٢١	١.٥٢	نفاذ البصيرة

* عند مستوى معنوية ٥٪ باستخدام (X^2) وهي للتغير الاحصائي المعروف كما

Chi - Square (Winkler & Hays, p.863)

للتقييم بواسطة المستجوبين . فنجد أن المستجوب الذي قام بتقييم عدد أكبر من العملاء . يعتقد بأن عمل المراجعة السابق أقل أهمية . وربما يعكس هذا مقدرته على فصل تعليقات المراجعة في سنة ما عن تلك المتعلقة بسنة أخرى . ويتسق هذا مع الشواهد التي سبق أن أوضحناها في فروض البحث . فضلا عن أنه يجادل بأن عملية اتخاذ القرار للمراجع الذي لديه خبرة في تقييم وظائف المراجعة الداخلية سيكون أفضل عما هو بالنسبة للمراجع الذي ليس لديه خبرة مماثلة . كما يمكن تأييد هذا الجدل عن طريق حقيقة أن هناك أيضا فرقا معنويا في الشواهد ثنائية الاتجاه حسب عدد عملاء المراجعة الذي تم تقييمه بواسطة المستجوبين . فنجد أن المستجوبين الذين قاموا بتقييم عدد أكبر من العملاء . يظهرون تفاعلات ثنائية أعلى . والتي قد تكون أيضا انعكاسا لعملية اتخاذ القرارات العليا . وعلى ذلك ينبغي تفسير هذه التعليقات بعناية . نظرا لأن معظم الاختبارات المعنوية لم تظهر فروقا معنوية في الأحكام الشخصية بين مستويات الخبرة .

7/0 عوامل إضافية :

جدير بالذكر ، أن هذا البحث قد تناول كافة العوامل ذات العلاقة بالتقييم العام لوظيفة المراجعة الداخلية . بعد استعراض أدب الدراسات السابقة والنشرات المهنية بالإضافة

الى المناقشات مع مزاولة مهنة المراجعة الخارجية . ولهذا لم
يكن من المتوقع ان يذكر المستجوبون إشغال البحث لاي من
العوامل المناسبة .

ولقد تم فحص التعليقات المطروحة من قبل المستجوبين
بشأن السؤال الاضافى (1) لتحديد ما اذا كان البحث قد استبعد
أية عوامل تعتبر هامة من وجهة نظرهم . والعقيقة أنه قد
اختار ستة عشر مستجوب فقط عرش تعليق يوضح أن أغلبية
المستجوبين (عدهم ١٦٨ مستجوباً يمثلون ٧٩٪) . يعتقدون
بأن العوامل التى اشتملها البحث هي العوامل المناسبة فقط
عند أداء التقييم العام لوظيفة المراجعة الداخلية . وبالإضافة لما
سبق . لم يوضح فحص التعليقات والاوزان المعروضة بواسطة
ستة عشر مستجوب . عن أن هناك عاملاً اضافياً آخر ينبغي
أخذ في الحسبان . فنظراً لأنه ليس لاي تعليق وزن اكبر من
(٣٠) فضلاً عن عدم وجود أى اجماع بشأن أى عامل آخر لم
يتناوله البحث . وعلى ذلك يمكن ان نخلص الى ان هذا البحث
قد ناقش معظم العوامل الهامة والمناسبة عند أداء التقييم
العام لوظيفة المراجعة الداخلية .

٧/٥ عمل المراجعة السابق :

كما سبق أن اشرنا في فروض البحث انه من المتوقع الا
يرى المستجوبون عمل المراجعة السابق كعامل مستقل عن
العوامل الاخرى . ولكن على الاحرى كانعكاس للعوامل الاخرى
في الفترات السابقة ونسوق فيما يلى نتائج الاختبارات لتأكيد
هذا التوقع .

١ - يهدف السؤال الإضافي (ب) إلى الحصول على تعليقات كل مستجوب ، عما إذا كان هناك عامل آخر - بخلاف العوامل الأربعة الأخرى - يساهم في القرار "نعم" بالنسبة لعمل المراجعة السابق هذا وقد اختار اثناعشر مستجوباً فقط من بين الذين أجابوا عن هذا السؤال ، تقديم تعليق ، ويعنى هذا المستوى المنخفض للاستجابة أن معظم المستجوبين (١٧٢ مستجوباً بنسبة ٩٢٪) يعتبرون أن عمل المراجعة السابق انعكاساً للعوامل الأربعة الأخرى في الفترات السابقة ولم يشر تحليلاً الاثنى عشرية إجابة إلى وجود عامل آخر ، على نحو متسق .

٢ - كان متوسط معامل الارتباط بالنسبة لعلاقة التقدير المعطى بواسطة المستجوبين عن السؤال الإضافي (أ) بشأن العوامل الأربعة بخلاف عمل المراجعة السابق ، والتقدير المعطى لنفس العوامل الأربعة للسؤال الإضافي (ب) - ٨٨ - من جانب كل المستجوبين . وهذا يعتبر معامل ارتباط مرتفعاً بشكل واضح ، كما يؤكد أن المستجوبين يعتقدون أن العوامل الأربعة المشاركة في عمل المراجعة السابق المرضي بنسبة مماثلة تماماً مثل أهميتها النسبية في التقدير الكلي لتوظيفة المراجعة الداخلية . ويعتبر ذلك دليلاً آخر من أن عمل المراجعة السابق ماهو الا انعكاس حقيقي للعوامل الأربعة الأخرى في الفترات السابقة .

٨/٥ الانحرافات المعيارية :

تعرض الجداول السابقة (٤ ، ٤ ، ٦) الانحرافات المعيارية بالنسبة لكل المقاييس الاحصائية المناسبة وذلك كمتباين للتشتمت أى درجة التجانس أو عدم التجانس بين مفردات العينة . ويوفر فحص حجم الانحرافات المعيارية وبصفة خاصة بالمقارنة مع الحجم الاحصائي المناسب ، نتائج متمسقة ومعقولة ولذلك فهذه النتيجة تزيد النتائج بشأن الاجماع .

٦ - خلاصة البحث ونتائجه :

استهدف هذا البحث أساسا قياس الاهمية النسبية للعوامل المستخدمة من قبل المراجعين الخارجيين في التقييم العام لوظيفة المراجعة الداخلية . وكذلك استهدف بصفة ثانوية فحص مدى اتساق وثبات هؤلاء المراجعين في أداء هذا التقييم . هذا ويمثل هذا البحث الى حد كبير ، تلك الدراسة التي قام بها براون Brown سنة ١٩٨٣ ، لذلك فقد اجريت مقارنات مباشرة مع هذه الدراسة .

ومن خلال التحليل الاحصائي لفروض البحث التي خضعت للدراسة الميدانية ، فقد تم التوصل الى النتائج التالية :

١ - أن العاملين الاكثر أهمية هما : المقدرة المهنية (الكفاءة الفنية) والعناية المهنية المعتادة وتتسق هذه النتيجة مع الشوقعات التي أوردتها الباحثة بالطرهين الثالث والرابع ولكنها تتناقض بشكل مباشر مع نتائج دراسة

براون Brown حيث توصلت الى أن العوامل التي تعكس المقدرة المهنية والعوامل التي تعكس العناية المهنية المتعادلة كانت غير هامة نسبياً .

٢ - ان العامل التالي في الأهمية هو عمل المراجعة السابق . وجاء ذلك متسقاً مع التوقعات بالفرض الخامس ولكنه يتعارض مع ما توصلت اليه دراسة براون Brown حيث أظهرت ان عمل المراجعة السابق هو العامل المسيطر والمتحكم عند التقييم العام لوظيفة المراجعة الداخلية .

٣ - نال عامل الوضع التنظيمي المرتبة الرابعة في الأهمية . وجاءت هذه النتيجة متفقة أيضاً مع توقعات الفرض الأول ولكنها على عكس نتائج دراسة Brown التي توصلت الى ان الاستقلال هو العامل الثاني الأكثر أهمية بعد عمل المراجعة السابق .

٤ - جاء عامل نطاق الوظيفة في المرتبة الأخيرة . فكان هو العامل الأقل أهمية . وتتنسق هذه النتيجة ايضاً مع التوقعات . وبالتالي تثبت صحة الفرض الثاني من فروض البحث .

٥ - بلغ متوسط التباين في أحكام المستجوبين من جانب كل المراجعين ٧٤.٢٢٪ وهو يدل على التأثيرات الرئيسية

للعوامل . وهذا التباين معادل تماماً للنتيجة التي أسفرت عنها دراسة Brown حيث بلغ فيها 74٪ كما أسفر البحث عن أن نسبة معنوية للتباين في أحكام المستجوبين ترجع إلى التفاعلات ثنائية الاتجاه (بين عاملين من العوامل محل الفحص) . في حين توصلت دراسة Brown إلى أن أثر هذه التفاعلات غير معنوي بشكل نسبي . وكذلك أظهر البحث أن نتائج التفاعلات الثلاثية والرابعة والخماسية الاتجاهات . جديرة بالملاحظة والاهتمام . بينما أغفلت دراسة Brown تلك التفاعلات ذات الترتيب الأعلى .

٦ - أظهر فحص ترتيب العوامل حسب متوسط الرتب للتباين (ع^٢) أنه من جانب كل المراجعين المستجوبين كانت النتائج متفقة مع ترتيب العوامل باستخدام قيم متوسط التباين (ع^٢) وهذا يؤكد أن النتائج السابقة في هذا البحث لم تتأثر بالإجابات المتطرفة بواسطة المستجوبين القديين .

٧ - أن هناك درجة عالية من الإجماع من جانب المستجوبين بخصوص التقييم العام لوظيفة المراجعة الداخلية وتنسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة Brown ومع ذلك أوضح المستجوبون في هذا البحث درجة أكبر لتفاد البصيرة . مما هو في دراسة Brown وذلك كما كان متوقفاً . كما اتفق هذا البحث مع بحث Brown في نتيجة ثبات

واستقرار المستجوبين قسى احكامهم بشأن العوامل
التي تؤخذ فى الحساب عند التقييم العام لوظيفة
المراجعة الداخلية .

٨ - ان هناك فقط فروقا معنوية منفصلة فى الاحكام بين
منشآت المراجعة الاربع . وبين مستويات الخبرة فى كل
المنشآت . هذا ولا يمكن الوصول الى نتائج مطلقة وواضحة
فى هذا الخصوص .

٩ - اوضح السؤال الاضافى للمستجوبين بشكل واضح ان هذا
البحث قد تناول معظم العوامل المناسبة والاكثر أهمية
فيما يتعلق بالتقييم العام لوظيفة المراجعة الداخلية .

كما اكدت اختيارات اخرى امتداد المستجوبين بأن عمل
المراجعة السابق لا يعد عاملا مستقلا عن العوامل الاخرى (المقدرة
المهنية ، العناية المهنية المعتادة ، الوضع التنظيمى ، نطاق
الوظيفة) ولكنه على الاخرى يعتبر انعكاسا لهذه العوامل فى
الغترات السابقة .

١٠ - ليس ثمة شك ان هذا البحث قد خلص الى نتائج تختلف
عن تلك النتائج التي توصلت اليها دراسة Brown والتي
توفر لمهنة المراجعة الخارجية والباحثين بيانات مفيدة
وقيمة بخصوص تقييم المراجع الخارجى لوظيفة المراجعة
الداخلية .

ملحق البحث

نموذج الحزمة التجريبية (قائمة الإستبيان)
تقييم المراجع الخارجي لوظيفة المراجعة الداخلية
دراسة ميدانية

إعداد

دكتور / صادق شامه مصطفى

أستاذ مساعد بقسم المحاسبة

كلية التجارة - جامعة القاهرة

بسم الله الرحمن الرحيم

عزيزي المستخلص منه ...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تجرى هذه الدراسة بهدف تحديد الأهمية النسبية للعوامل المستخدمة من قبل المراجعين الخارجيين في التقييم العام لوظيفة المراجعة الداخلية.

وتشبع لك هذه الدراسة الفرصة لإعطاء حكمك الشخصي حول هذا الموضوع بدرجة كبيرة من الصراحة والموضوعية طالما أنها لن تكشف إطلاقاً عن شخصتك أو هوية المنشأة التي تعمل بها. وفي هذا الصدد أود أن أؤكد لكم إن إجاباتكم على هذه الحزمة التجريبية سوف تعامل بنوع من السرية المطلقة. وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

هذا. ونأمل من سيادتكم الإجابة عن هذه الحزمة التجريبية. فهي فرصة للتعاون بين مزاوي المهنة والأكاديميين. وإذا أردت عزيزي المشاركة نمطية من الدراسة النهائية يرجى التكرم بإستكمال البيانات الواردة في نهاية الحزمة.

وانسى إذ أشكر لكم سلفاً حسن تعاونكم وإنفاق جزء من وقتكم لخدمة البحث العلمي. أرجو أن تقبلوا خالص التحية.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

الباحث

د. صادق حامد مصطفى

كلية التجارة - جامعة القاهرة

الجزء الأول

بيانات متعلقة بالمستقصى منهم :

مستوى هيئة المراجعة :

الشرك المدير الأول المبرر والتبرر المساهم المراجع الأول أكثر من المراجع الأول

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

سنوات خبرة المراجعة الخارجية :

أقل من 2 سنوات من 2-5 سنوات من 5-7 سنوات أكثر من 7 سنوات

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

عدد العملاء الذين لديهم وظيفة المراجعة الداخلية ، وكنت
المستول الأول عن التقييم :

صفر 1-5 6-10 11-15 أكثر من 15 عميلا

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

عدد العملاء الذين لديهم وظيفة المراجعة الداخلية ، وكنت عضواً
في فريق المراجعة :

صفر 1-5 6-10 11-15 أكثر من 15 عميلا

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

الجزء الثاني

ملاحظات متعلقة بالزمة التجريبية :

- (١) بإعتبارك المراجع المسئول (الأول) للتعديل أى المنشأة محل المراجعة ، وقمت بإجراء التقييم العام لوظيفة المراجعة الداخلية ، وذلك بإستخدام خمسة عوامل هي : الوضع التنظيمي ، ونطاق الوظيفة ، والمقدرة المهنية ، والعناية المهنية المعتادة ، بالإضافة إلي عمل المراجعة السابق . وبناء على ذلك التقييم ، يفترض أنكم توصلتم إلي قرار بشأن ما إذا كانت وظيفة المراجعة الداخلية قد أوفت بكل عامل أم لا ("نعم" تشير إلي أنها أوفت ، بينما "لا" تدل على أنها لم تف) .
- (٢) يلاحظ أنه قد لا يتم الوصول إلي نفس القرارات السنة السابقة ، ولذلك يجب أن يتم النظر إلي عمل المراجعة السابق كعامل مستقل عن العوامل الأخرى .
- (٣) تتكون هذه الزمة من ٤٨ توليفة من القرارات (أمثلة الحالات) والمطلوب إتخاذ قرار يتعلق بدرجة الإستفادة الممكنة (الإستخدام) من وظيفة المراجعة الداخلية . وذلك على مقياس التدرج أسفل كل حالة .
- (٤) برجاء قراءة كل حالة بدقة وعناية ، ووضع دائرة حول الرقم المعبر تعبيراً دقيقاً عن حكمك الشخصي ، مع ملاحظة أن وضع الدائرة حول الرقم (٧) يشير إلي أن درجة الإستفادة

من وظيفة المراجعة الداخلية كبيرة وواسعة ، ووضع دائرة
حول الرقم (٤) تدل على استفاضة أو استخدام متوسط ، كما
أن وضع الدائرة حول الرقم (١) معناه عدم الإستفاضة من
وظيفة المراجعة الداخلية

١
٢
٣
٤
٥
٦
٧
٨
٩
١٠
١١
١٢
١٣
١٤
١٥
١٦
١٧
١٨
١٩
٢٠
٢١
٢٢
٢٣
٢٤
٢٥
٢٦
٢٧
٢٨
٢٩
٣٠
٣١
٣٢
٣٣
٣٤
٣٥
٣٦
٣٧
٣٨
٣٩
٤٠
٤١
٤٢
٤٣
٤٤
٤٥
٤٦
٤٧
٤٨
٤٩
٥٠
٥١
٥٢
٥٣
٥٤
٥٥
٥٦
٥٧
٥٨
٥٩
٦٠
٦١
٦٢
٦٣
٦٤
٦٥
٦٦
٦٧
٦٨
٦٩
٧٠
٧١
٧٢
٧٣
٧٤
٧٥
٧٦
٧٧
٧٨
٧٩
٨٠
٨١
٨٢
٨٣
٨٤
٨٥
٨٦
٨٧
٨٨
٨٩
٩٠
٩١
٩٢
٩٣
٩٤
٩٥
٩٦
٩٧
٩٨
٩٩
١٠٠

أمثلة الحالات

التقييم العام	العوامل (الإختارات)					
نعم	الوضع التنظيمي					
نعم	نطاق الوظيفة					
نعم	المقدرة المهنية					
نعم	العناية المهنية المتبادلة					
نعم	عمل المراجعة السابق					
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)						
إستخدام واسع	إستخدام متوسط	عدم إستخدام				
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١

التقييم العام	العوامل (الإختارات)					
٧	الوضع التنظيمي					
٧	نطاق الوظيفة					
٧	المقدرة المهنية					
٧	العناية المهنية المتبادلة					
٧	عمل المراجعة السابق					
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)						
إستخدام واسع	إستخدام متوسط	عدم إستخدام				
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١

التقييم العام	العوامل (الإختارات)					
٧	الوضع التنظيمي					
٧	نطاق الوظيفة					
نعم	المقدرة المهنية					
٧	العناية المهنية المتبادلة					
٧	عمل المراجعة السابق					
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)						
إستخدام واسع	إستخدام متوسط	عدم إستخدام				
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١

التقييم العام	العوامل (الإعيارات)					
لا	الوضع التنظيمي					
لا	نطاق الوظيفة					
لا	القدرة المهنية					
لا	العناية المهنية المتأثرة					
نعم	عمل المراجعة السابق					
درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

التقييم العام	العوامل (الإعيارات)					
نعم	الوضع التنظيمي					
نعم	نطاق الوظيفة					
لا	القدرة المهنية					
لا	العناية المهنية المتأثرة					
نعم	عمل المراجعة السابق					
درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

التقييم العام	العوامل (الإعيارات)					
لا	الوضع التنظيمي					
نعم	نطاق الوظيفة					
نعم	القدرة المهنية					
نعم	العناية المهنية المتأثرة					
لا	عمل المراجعة السابق					
درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

التقييم العام	العوامل (الإختبارات)
نعم	الوضع التنظيمي
نعم	نطاق الوظيفة
نعم	المقدرة المهنية
لا	العناية المهنية المعتادة
نعم	عمل المراجعة السابق
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)	
عدم إستخدام	إستخدام متوسط
٧	٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١

التقييم العام	العوامل (الإختبارات)
لا	الوضع التنظيمي
لا	نطاق الوظيفة
لا	المقدرة المهنية
نعم	العناية المهنية المعتادة
لا	عمل المراجعة السابق
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)	
عدم إستخدام	إستخدام متوسط
٧	٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١

التقييم العام	العوامل (الإختبارات)
لا	الوضع التنظيمي
نعم	نطاق الوظيفة
لا	المقدرة المهنية
نعم	العناية المهنية المعتادة
نعم	عمل المراجعة السابق
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)	
عدم إستخدام	إستخدام متوسط
٧	٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١

العوامل (الإختارات)		التقييم العام
الوضع التنظيمي		نعم
نطاق الوظيفة		لا
المقدرة المهنية		نعم
العناية المهنية المتعارفة		نعم
عمل المراجعة السابق		نعم
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)		
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع
١	٢	٣
٤	٥	٦
٧		

العوامل (الإختارات)		التقييم العام
الوضع التنظيمي		لا
نطاق الوظيفة		لا
المقدرة المهنية		نعم
العناية المهنية المتعارفة		لا
عمل المراجعة السابق		نعم
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)		
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع
١	٢	٣
٤	٥	٦
٧		

العوامل (الإختارات)		التقييم العام
الوضع التنظيمي		نعم
نطاق الوظيفة		نعم
المقدرة المهنية		لا
العناية المهنية المتعارفة		نعم
عمل المراجعة السابق		لا
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)		
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع
١	٢	٣
٤	٥	٦
٧		

العوامل (الإختبارات)	التقييم العام					
الوضع التنظيمي	نعم					
نطاق الوظيفة	نعم					
المقدرة المهنية	نعم					
العالية المهنية المعتادة	نعم					
عمل المراجعة السابق	ن					
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

العوامل (الإختبارات)	التقييم العام					
الوضع التنظيمي	نعم					
نطاق الوظيفة	نعم					
المقدرة المهنية	نعم					
العالية المهنية المعتادة	ن					
عمل المراجعة السابق	ن					
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

العوامل (الإختبارات)	التقييم العام					
الوضع التنظيمي	ن					
نطاق الوظيفة	نعم					
المقدرة المهنية	نعم					
العالية المهنية المعتادة	ن					
عمل المراجعة السابق	ن					
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

التقييم العام	العوامل (الإختيارات)					
لا	الوضع التنظيمي					
لا	نطاق الوظيفة					
نعم	القدرة المهنية					
نعم	العناية المهنية المعتادة					
لا	عمل المراجعة السابق					
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

التقييم العام	العوامل (الإختيارات)					
لا	الوضع التنظيمي					
نعم	نطاق الوظيفة					
لا	القدرة المهنية					
لا	العناية المهنية المعتادة					
لا	عمل المراجعة السابق					
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

التقييم العام	العوامل (الإختيارات)					
نعم	الوضع التنظيمي					
نعم	نطاق الوظيفة					
نعم	القدرة المهنية					
لا	العناية المهنية المعتادة					
لا	عمل المراجعة السابق					
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

التقييم العام	العوامل (الإشارات)					
نعم	الوضع التطبيقي					
لا	نطاق الوظيفة					
لا	القدرة المهنية					
لا	العناية المهنية المعتادة					
نعم	عمل المراجعة السابق					
درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١

التقييم العام	العوامل (الإشارات)					
نعم	الوضع التطبيقي					
لا	نطاق الوظيفة					
نعم	القدرة المهنية					
لا	العناية المهنية المعتادة					
لا	عمل المراجعة السابق					
درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١

التقييم العام	العوامل (الإشارات)					
نعم	الوضع التطبيقي					
لا	نطاق الوظيفة					
نعم	القدرة المهنية					
لا	العناية المهنية المعتادة					
نعم	عمل المراجعة السابق					
درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١

التقييم العام	العوامل (الإختبارات)					
الوضوح التنظيمي	٧					
نطاق الوظيفة	نعم					
القدرة المهنية	٧					
العناية المهنية المتأداة	٧					
عمل المراجعة السابق	نعم					
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تلم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

التقييم العام	العوامل (الإختبارات)					
الوضوح التنظيمي	٧					
نطاق الوظيفة	نعم					
القدرة المهنية	نعم					
العناية المهنية المتأداة	٧					
عمل المراجعة السابق	٧					
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تلم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

التقييم العام	العوامل (الإختبارات)					
الوضوح التنظيمي	نعم					
نطاق الوظيفة	٧					
القدرة المهنية	٧					
العناية المهنية المتأداة	نعم					
عمل المراجعة السابق	نعم					
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تلم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

التقييم العام	العوامل (الإشارات)
نعم	الوضع التنظيمي
نعم	نطاق الوظيفة
لا	المقدرة المهنية
لا	العناية المهنية المعتادة
لا	عمل المراجعة السابق
درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في الشرح التالي)	
عدم إستخدام	إستخدام متوسط
١	٢
٢	٣
٣	٤
٤	٥
٥	٦
٦	٧
٧	

التقييم العام	العوامل (الإشارات)
نعم	الوضع التنظيمي
لا	نطاق الوظيفة
لا	المقدرة المهنية
لا	العناية المهنية المعتادة
لا	عمل المراجعة السابق
درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في الشرح التالي)	
عدم إستخدام	إستخدام متوسط
١	٢
٢	٣
٣	٤
٤	٥
٥	٦
٦	٧
٧	

التقييم العام	العوامل (الإشارات)
نعم	الوضع التنظيمي
نعم	نطاق الوظيفة
لا	المقدرة المهنية
نعم	العناية المهنية المعتادة
لا	عمل المراجعة السابق
درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في الشرح التالي)	
عدم إستخدام	إستخدام متوسط
١	٢
٢	٣
٣	٤
٤	٥
٥	٦
٦	٧
٧	

التقييم العام	العوامل (الإختيارات)
نعم	الوضع التنظيمي
نعم	نطاق الوظيفة
لا	القدرة المهنية
نعم	العناية المهنية المعتادة
نعم	عمل المراجعة السابق
<p>درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)</p> <p>عدم إستخدام إستخدام متوسط إستخدام واسع</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧</p>	

التقييم العام	العوامل (الإختيارات)
٧	الوضع التنظيمي
٧	نطاق الوظيفة
٧	القدرة المهنية
لا	العناية المهنية المعتادة
نعم	عمل المراجعة السابق
نعم	
<p>درجة إستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)</p> <p>عدم إستخدام إستخدام متوسط إستخدام واسع</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧</p>	

التقييم العام	العوامل (الإختيارات)
لا	الوضع التنظيمي
٧	نطاق الوظيفة
نعم	القدرة المهنية
نعم	العناية المهنية المعتادة
نعم	عمل المراجعة السابق
نعم	
<p>درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)</p> <p>عدم إستخدام إستخدام متوسط إستخدام واسع</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧</p>	

التقييم العام	العوامل (الإشارات)					
لا	الوضع التنظيمي					
نعم	نطاق الوظيفة					
نعم	القدرة المهنية					
نعم	العناية المهنية المعتادة					
نعم	عمل المراجعة السابق					
درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في النسخ التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط					
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

التقييم العام	العوامل (الإشارات)					
لا	الوضع التنظيمي					
نعم	نطاق الوظيفة					
لا	القدرة المهنية					
نعم	العناية المهنية المعتادة					
لا	عمل المراجعة السابق					
درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في النسخ التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط					
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

التقييم العام	العوامل (الإشارات)					
لا	الوضع التنظيمي					
نعم	نطاق الوظيفة					
نعم	القدرة المهنية					
لا	العناية المهنية المعتادة					
نعم	عمل المراجعة السابق					
درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في النسخ التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط					
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

التقييم العام	العوامل (الإعتمادات)
✓	الوضع التنظيمي
✓	نطاق الوثيقة
✓	المقدرة المهنية
نعم	العناية المهنية المعتادة
✓	عمل المراجعة السابق
✓	✓
درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من 1 - 7 في التدرج التالي)	
إستخدام واسع	إستخدام متوسط
7	6 5 4 3 2 1

التقييم العام	العوامل (الإعتمادات)
نعم	الوضع التنظيمي
✓	نطاق الوثيقة
✓	المقدرة المهنية
✓	العناية المهنية المعتادة
نعم	عمل المراجعة السابق
✓	✓
درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من 1 - 7 في التدرج التالي)	
إستخدام واسع	إستخدام متوسط
7	6 5 4 3 2 1

التقييم العام	العوامل (الإعتمادات)
نعم	الوضع التنظيمي
✓	نطاق الوثيقة
✓	المقدرة المهنية
نعم	العناية المهنية المعتادة
نعم	عمل المراجعة السابق
✓	✓
درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من 1 - 7 في التدرج التالي)	
إستخدام واسع	إستخدام متوسط
7	6 5 4 3 2 1

التقييم العام	العوامل (الإختبارات)
نعم	الوضع التنظيمي
لا	نطاق الوظيفة
لا	القدرة المهنية
لا	العناية المهنية المعتادة
لا	عمل المراجعة السابق
<p>درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)</p> <p>عدم إستخدام إستخدام متوسط إستخدام واسع</p> <p>٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p>	

التقييم العام	العوامل (الإختبارات)
نعم	الوضع التنظيمي
لا	نطاق الوظيفة
نعم	القدرة المهنية
نعم	العناية المهنية المعتادة
نعم	عمل المراجعة السابق
<p>درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)</p> <p>عدم إستخدام إستخدام متوسط إستخدام واسع</p> <p>٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p>	

التقييم العام	العوامل (الإختبارات)
نعم	الوضع التنظيمي
نعم	نطاق الوظيفة
نعم	القدرة المهنية
لا	العناية المهنية المعتادة
نعم	عمل المراجعة السابق
<p>درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)</p> <p>عدم إستخدام إستخدام متوسط إستخدام واسع</p> <p>٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p>	

التقييم العام	العوامل (الإشارات)
لا	الوضع التنظيمي
لا	نطاق الوظيفة
نعم	القدرة المهنية
نعم	العناية المهنية المتأخرة
لا	عمل المراجعة السابق
<p>درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)</p> <p>عدم إستخدام إستخدام متوسط إستخدام واسع</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧</p>	

التقييم العام	العوامل (الإشارات)
نعم	الوضع التنظيمي
لا	نطاق الوظيفة
نعم	القدرة المهنية
لا	العناية المهنية المتأخرة
لا	عمل المراجعة السابق
<p>درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)</p> <p>عدم إستخدام إستخدام متوسط إستخدام واسع</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧</p>	

التقييم العام	العوامل (الإشارات)
نعم	الوضع التنظيمي
نعم	نطاق الوظيفة
لا	القدرة المهنية
نعم	العناية المهنية المتأخرة
نعم	عمل المراجعة السابق
<p>درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وطريقة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التدرج التالي)</p> <p>عدم إستخدام إستخدام متوسط إستخدام واسع</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧</p>	

التقييم العام	العوامل (الإعتمادات)					
✓	الوضع التنظيمي					
✓	نطاق الوظيفة					
✓	المقدرة المهنية					
نعم	العناية المهنية المعتادة					
✓	عمل المراجعة السابق					
درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من 1 - 7 في التدرج التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
1	2	3	4	5	6	7

التقييم العام	العوامل (الإعتمادات)					
✓	الوضع التنظيمي					
✓	نطاق الوظيفة					
✓	المقدرة المهنية					
نعم	العناية المهنية المعتادة					
نعم	عمل المراجعة السابق					
درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من 1 - 7 في التدرج التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
1	2	3	4	5	6	7

التقييم العام	العوامل (الإعتمادات)					
✓	الوضع التنظيمي					
نعم	نطاق الوظيفة					
✓	المقدرة المهنية					
✓	العناية المهنية المعتادة					
✓	عمل المراجعة السابق					
درجة الاستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من 1 - 7 في التدرج التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
1	2	3	4	5	6	7

التقييم العام	العوامل (الإختيارات)					
نعم	الوضع التنظيمي					
نعم	نطاق الوظيفة					
لا	القدرة المهنية					
لا	العناية المهنية المعتادة					
نعم	عمل المراجعة السابق					
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التشرح التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

التقييم العام	العوامل (الإختيارات)					
لا	الوضع التنظيمي					
نعم	نطاق الوظيفة					
نعم	القدرة المهنية					
لا	العناية المهنية المعتادة					
نعم	عمل المراجعة السابق					
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التشرح التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

التقييم العام	العوامل (الإختيارات)					
لا	الوضع التنظيمي					
نعم	نطاق الوظيفة					
لا	القدرة المهنية					
نعم	العناية المهنية المعتادة					
نعم	عمل المراجعة السابق					
درجة الإستخدام (الإستفادة) التي تتم من عمل وظيفة المراجعة الداخلية (يرجى وضع دائرة حول الرقم الذي يعكس وجهة نظرك من ١ - ٧ في التشرح التالي)						
عدم إستخدام	إستخدام متوسط	إستخدام واسع				
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

الجزء الثالث

السؤال الإضافي (1) :-

** يرجى تخصيص مائة نقطة على العوامل التي تعكس

الأهمية النسبية من وجهة نظرك بالنسبة لكل عامل :

الوضع التنظيمي

نطاق الوظيفة

القدرة المهنية

العناية المهنية المعتادة

عمل المراجعة السابق

عوامل أخرى يرجى تحديدها

السؤال الإضافي (ب) :-

** يرجى تخصيص مائة نقطة على العوامل التي تعكس

الأهمية النسبية من وجهة نظرك بخلاف عمل المراجعة

السابق :

الوضع التنظيمي

نطاق الوظيفة

القدرة المهنية

المراجع

المعهد المصري للمحاسبين والمراجعين . إرشادات المراجعة .
القاهرة . غير معلوم سنة النشر .

عبد اللطيف عبد الفتاح . أحمد محمد عمر . المدخل في
الإحصاء ورياضيات . مكتبة غريب . القاهرة ١٩٧٣ .

Abdel-Khalik, A.R., Snowball, D. and Wragge, J.H. (1983)

: "The effects of certain internal audit variables on the
planning of external audit programs", The
Accounting Review, April, PP. 215 - 227.

American Institute of Certified Public Accountants (1975)

Statement on Auditing Standards No. 9, The Effect
of an Internal Audit Function on the Scope of the
Independent Auditor's Examination, New York,
AICPA.

(1991) Statement on Auditing Standards No. 65,

The Auditor's Consideration of the Internal Audit
Function in Audit of Financial Statements, New
York.

Ashton, R.H. (1982) Human Information Processing in Accounting

: Studies in Accounting Research no. 17.

Sarasota Florida, American Accounting
Association (AAA).

- Brown, P.R. (1983), "Independent auditor judgment in the evaluation of internal audit function", *Journal of Accounting Research*, Autumn, PP. 444 - 455.
- Edge, A and Farley, A. (1991): "External auditor evaluation of the internal audit function", *Accounting and Finance*, May, PP. 69 - 83.
- Libby, R. (1981): *Accounting and Human Information Processing. Theory and Applications*, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice - Hall.
- Margheim, L.L. (1986), "Further evidence of external auditors' reliance on internal auditors", *Journal of Accounting Research*, Spring PP. 194 - 205.
- Messier, W.F. and Schneider, A., (1988), "A hierarchical Approach to the external auditor's evaluation of the internal auditing function", *Contemporary Accounting Research*, Spring, PP. 343 - 353.
- Milton, J.O. (1979), "Discussant's response to evaluating the competence of internal audit departments". In

- Symposium on Auditing Research III, PP. 226 - 231, Urbana, University of Illinois.
- Moizer, P. Turley, S. and Walker D. (1986), "Reliance on other auditors: A U.K. study", *Accounting and Business Research*, Autumn, PP. 343 - 352.
- Schneider, A., (1984), "Modeling external auditors' evaluations of internal auditing", *Journal of Accounting Research*, Autumn, PP. 657 - 678.
- Schneider, A., (1985a), "The reliance of external auditors on the internal audit function", *Journal of Accounting Research*, Autumn, PP. 911 - 919.
- Schneider, A., (1985b), "Consensus among auditors in evaluating the internal audit function", *Accounting and Business Research*, Autumn, PP. 297 - 301.
- Siegel, S. (1956) ; *Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences*, New York, John Wiley & Sons.
- Whittington, R. and Margheim, L. (1993), "The effects of risk, materiality, and assertion subjectivity on external auditors' reliance on internal auditors",

Auditing : A Journal of Practice & Theory,
(Spring), pp. 50 - 64.

White, K.R., and Xander, J.A. (1984): Survey of Internal
Auditing : Trends and Practices. Altamonte
Springs, Florida, Institute of Internal Auditors.

Winkler, R.L. and Hays, W.L. (1975): Statistics : Probability,
Inference and Decision, Second Edition, New
York, Holt, Rinehart and Winston.