

العنوان:	إطار مقترح لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين : دراسة استطلاعية
المصدر:	الفكر المحاسبي
الناشر:	جامعة عين شمس - كلية التجارة - قسم المحاسبة والمراجعة
المؤلف الرئيسي:	هاشم، محمد صالح
المجلد/العدد:	مج19, ع4
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2015
الشهر:	ديسمبر
الصفحات:	61 - 107
رقم MD:	753719
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EcoLink
مواضيع:	مهنة المحاسبة ، المراجعة الداخلية، المعهد المصري للمراجعين الداخليين
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/753719

إطار مقترح لإنشاء معهد مصري

للمراجعين الداخليين -

دراسة استطلاعية

د/محمد صالح هاشم

أستاذ المحاسبة المساعد

عميد مركز التدريب

أكاديمية السادات

إطار مقترح لإنشاء معهد مصري

للمراجعين الداخليين

ملخص الدراسة:

في ظل ما تعانيه مهنة المحاسبة والمراجعة في مصر من قصورا واضحا عن مسايرة التطورات الدولية والإقليمية في مجالات المحاسبة والمراجعة، لذا فقد ظهرت فكرة هذا البحث الذي يهدف إلى تقديم إطار مقترح لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين لمواكبة التطورات الدولية والإقليمية في مجال المراجعين الداخليين، ولتحقق هذا الهدف تكونت الدراسة من أربعة أقسام حيث تناول القسم الأول الإطار المنهجي للدراسة، واحتوي القسم الثاني على تجارب الدول الغربية والعربية حول إنشاء منظمة مهنية للمراجعين الداخليين، واشتمل القسم الثالث على الإطار المقترح لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين، وأخيرا احتوي القسم الرابع على الدراسة الاستطلاعية.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك قصورا واضحا في تطور وظيفة المراجعة الداخلية في البيئة المصرية، كما أن هناك حاجة ملحة لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين كأحد أبرز مظاهر التطور الحديث في البيئة التنظيمية لمهنة المراجعة على المستوى الدولي، وأن إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين يضيف للمراجعة الداخلية أهدافا جديدة، ويحسن من قيمتها المضافة، مما يؤدي إلى تحقيق العديد من المنافع لكافة الأطراف المرتبطة بعملية المراجعة ومهنة المحاسبة والمراجعة بصفة خاصة.

كما أوضحت الدراسة الاستطلاعية أن المراجعين الداخليين في البيئة المصرية لديهم إدراك جيد للمنافع التي يمكن تحقيقها من إنشاء المعهد المصري للمراجعين الداخليين، خاصة فيما يعلق بتحسين جودة المراجعة الخارجية ودعم قدرات المراجعين الداخليين على مكافحة الفساد والحد منه.

لذلك يوصي الباحث بضرورة تبنى الدولة متمثلة في وزارة الاستثمار، والمنظمات المهنية المعنية مثل جمعية المحاسبين والمراجعين المصرية، والمعهد المصري للمحاسبين والمراجعين بفكرة إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين لمواكبة التطورات الغربية والعربية في هذا الشأن.

الكلمات الافتتاحية:

المراجعة الداخلية، معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية، الارشادات المهنية، مبادئ المراجعة الداخلية، المراجعين الداخليين، المعايير المهنية، شهادات الممارسة، المعايير الفنية، منظمة مهنية (جمعية أو نقابة أو معهد..... الخ)، كيان مهني للمراجعة الداخلية.

القسم الأول : الإطار المنهجي للدراسة

١/١ : مقدمة الدراسة

اهتم المشرع المصري خلال العقود الأخيرة بتحسين بيئة الاستثمار لجذب الاستثمارات الأجنبية، وتم إهمال بيئة المحاسبة والمراجعة المصرية رغم أهميتها القصوى والاستراتيجية في جذب الاستثمارات الأجنبية.

فعلى الصعيد المحاسبي مازالت مصر من الدول القلائل التي لم تلتزم بتطبيق معايير التقارير المالية الدولية IFRS على الرغم من التزام العديد من الدول الإفريقية والعربية بتطبيقها، مثل جنوب إفريقيا، نيجيريا، غانا، كينيا، تنزانيا، زيمبابوي، موريشيوس، زامبيا، روندا، النيجر، البحرين، الإمارات وسلطنة عمان (Hass, 2011)

ولقد قامت أمريكا بإنشاء معهد المراجعين الداخليين والذي تحول بعدها إلي المعهد الدولي للمراجعين الداخليين IIA منذ عام ١٩٤١ (black, rayan, 2010)

وعلى صعيد المراجعة لا يختلف الأمر كثيرا، حيث سارعت العديد من دول العالم إلي إنشاء مثل هذا المعهد للقيام بدور هام وحيوي في إطار تفعيل وظيفة المراجعة الداخلية، وعلى الرغم من أن العديد من الدول العربية أيضا قد سارعت في مواكبة هذا التوجه مثل الإمارات، قطر، السعودية واليمن.

إلا أن هذا الأمر لم ينل أي قدر من الاهتمام في مصر رغم أهميته البالغة في بيئة الأعمال المعاصرة وذلك على الرغم من أن مهنة المحاسبة والمراجعة من أقدم المهن في مصر والمنطقة العربية بصفة خاصة، والذي يعود إلي عام ١٩٤٦ حين تم تأسيس جمعية المحاسبين والمراجعين المصرية.

وفي بيئة الأعمال المعاصرة زادت أهمية المراجعة الداخلية في إدارة الموارد والرقابة عليها والذي انعكس على اهتمام هذه الدول بإنشاء منظمات مهنية للمراجعة الداخلية (Christopherm, 2007 , philmona, 2012,) (martina,2011)

إلا أن المراجعة الداخلية في مصر لم تجد الاهتمام الكافي من قبل المنظمات المهنية والمتخصصين مقارنة بالمراجعة الخارجية، وهو ما أثر على كفاءة وفعالية القرارات الإدارية وإدارة موارد المنظمة والرقابة عليها وانتشار الفساد المالي في المنظمات المصرية، الأمر الذي انعكس على الأداء المالي للمنشأة، وقد ساهمت تلك العوامل في تبرير أهمية وضع رؤية متكاملة لإنشاء معهد متخصص للمراجعين الداخليين بمصر، يقوم على رعاية أمور المراجعين الداخليين ويضع الضوابط التي تنظم مهنة المراجعة الداخلية ويحد من الآثار السلبية المتعددة نتيجة قصور أداء وظيفة المراجعة الداخلية في بيئة الأعمال المصرية.

٢/١: مشكلة البحث:

رغم اهتمام العديد من الدول وفي مقدمتها الولايات المتحدة الأمريكية التي قامت بإنشاء معهد للمراجعين الداخليين عام ١٩٤١م، ومع تعدد إيجابيات التجربة، انتشرت فكرة إنشاء معهد أو جمعية أو نقابة للمراجعين الداخليين في العديد من الدول الغربية أيضا، فرغم تعدد وتنوع انعكاسات المراجعة الداخلية على الأداء المالي والإداري خاصة في بيئة الأعمال المعاصرة، إلا أن فكرة إنشاء معهد متخصص لمهنة المراجعة الداخلية لم يلقي الاهتمام الكافي من قبل الحكومة والمراجعين والمختصين والمنظمات المهنية في مصر.

إن عدم وجود منظمة مهنية تهتم بأمور المراجعين الداخليين في مصر قد أثر بالسلب على كفاءة وفعالية المراجعين الداخليين المصريين ويرجع ذلك إلى عدم وجود منظمة مهنية مستقلة مختصة تنظم عمل مهنة المراجعة الداخلية وتقوم بإصدار المعايير والارشادات المهنية اللازمة، وتحدد المؤهلات اللازمة لممارسي المهنة وتتولي التدريب والتعليم المهني المستمر وتقوم بمنح الشهادات اللازمة، وتسعى للتواصل مع المنظمات المهنية المشيلة في الدول الأخرى للوصول إلى أحدث المستجدات الخاصة بمهنة المراجعة الداخلية.... الخ وجميعها أموراً ترتب عليها تخلف المراجعة الداخلية في مصر مقارنة بنظائرها في الدول العربية والغربية، كما ترتب على عدم وجود كيان مهني ينظم كافة أمور المراجعين الداخليين حرمان العديد من الفئات المرتبطة بالمراجعة الداخلية من العديد من المنافع التي يمكن أن تتحقق من وجود كيان مهني يحكم وينظم عمل المراجعين الداخليين في بيئة الأعمال المصرية، وجميع هذه الأمور تتطلب وضع إطاراً مقترحاً لإنشاء معهد للمراجعين الداخليين المصريين، ومن هنا تبرز مشكلة البحث.

٣/١: أهداف البحث:

يهدف البحث بشكل عام إلى وضع إطار متكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين، وينبثق من هذا الهدف العام مجموعة من الأهداف الفرعية التي تساهم معا في تكامل الإطار الفكري والتنظيمي للمعهد، وهذه الأهداف هي:

١. تناول تجارب الدول الأخرى الغربية والعربية في إنشاء منظمات مهنية للمراجعة الداخلية.
٢. تحديد مقومات إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين.
٣. تحديد الإطار القانوني والتنظيمي اللازم لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين.
٤. تحديد آلية تمويل معهد مصري للمراجعين الداخليين في بداية نشأته.
٥. تحديد الشهادات وبرامج التدريب وشروط العضوية المقترحة للمعهد المصري للمراجعين الداخليين.
٦. تحديد دور المعهد المصري للمراجعين الداخليين على المستوى المهني وفي بيئة الأعمال.
٧. استطلاع رأي المهتمين بالمراجعة الداخلية في البيئة المصرية حول محاور إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين.

٨. استطلاع الراي حول المنافع المتوقعة من إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين على الأطراف المختلفة المرتبطة بالمراجعة الداخلية.

٤/١ : أهمية البحث:

تحتاج العالم ظاهرة إنشاء كيان مهني للمراجعة الداخلية، لذا ظهرت العديد من هذه الكيانات في الدول الغربية منذ زمن بعيد، كما أظهرت أيضا في بعض الدول العربية منذ ربع قرن، مما يلزم معه ضرورة دراسة فكرة إنشاء كيان مهني لتنظيم ممارسات المراجعة الداخلية في مصر، ويمكن توضيح أهمية البحث فيما يلي:

١. الندرة الشديدة في الدراسات المصرية التي تتناول الإطار العام لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين.
٢. يعد إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين هو الركيزة الرئيسية في تنظيم مهنة المراجعة الداخلية، حيث يتولى إعداد إطار للممارسات المهنية يحدد مسؤوليات وواجبات كافة الأطراف المرتبطة بالمراجعة الداخلية ويحدد المقومات الرئيسة لبناء وإدارة المراجعة الداخلية وتنفيذ عمليات المراجعة بما يتضمنه ذلك من إصدار المعايير والارشادات المهنية اللازمة، كما يعتبر المعهد هو الجهة المهنية العلمية المنظمة لممارسات المراجعة الداخلية، وكافة الأمور المرتبطة بها.
٣. مواكبة التطورات المهنية والعلمية علي المستويين الغربي والعربي والتي اهتمت منذ سنوات طويلة بإنشاء معهد أو مؤسسة مهنية للمراجعين الداخليين، وهو ما انعكس إيجابيا علي تطور مهنة المراجعة الداخلية.
٤. زيادة الحاجة إلي منظمة مهنية تتولي وضع إرشادات ومعايير عمل المراجعة الداخلية تتلائم مع البيئة المصرية المعاصرة لترشيد الإنفاق والحد من الفساد المالي.
٥. هناك ضرورة لإنشاء كيان مصري متخصص في تنظيم شئون المراجعين الداخليين في البيئة المصرية، حيث يحتاج المراجعين الداخليين إلي كيان مهني متخصص يرعي مصالحهم ويطور من أداءهم.
٦. إن إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين يدعم كفاءة وفعالية إدارة المراجعة الداخلية حيث يساهم في توفير الإرشادات والمعايير المهنية التي تدعم دورها في تقييم وتحسين فعالية إدارة المخاطر وتوفير التأكيدات على كفاية وفعالية الإجراءات والأساليب الرقابية المستخدمة بما يحقق المصدقية في دور المراجعة الداخلية.
٧. يقدم البحث إطارا عاما لمعهد مصري للمراجعين الداخليين وبالتالي تحديد دور ومسئولية المراجع الداخلي بدقة مما يساهم في تفعيل وظيفة المراجعة الداخلية في البيئة المصرية.
٨. تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية إنشاء جهة مهنية مستقلة للمراجعة الداخلية ودورها في الحفاظ على موارد الشركة وتقوية وتدعيم هيكل الرقابة الداخلية.
٩. رفع كفاءة الأداء المهني لمؤسسات المراجعة الداخلية والخارجية في مصر حيث تنعكس كفاءة وفعالية أداء وظيفة المراجعة الداخلية بالتبعية على المراجعة الخارجية.

٥/١: فروض البحث:

تسعي الدراسة إلى اختبار مدي صحة الفروض التالية:

١. توجد ضرورة لوضع إطار متكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين.
٢. يؤدي الالتزام بالإطار المتكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلى تحقيق العديد من المنافع لكافة الأطراف المرتبطة بالمراجعة الداخلية والخارجية.

٦/١: منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة على الجمع بين كلا من المنهج الاستقرائي والمنهج الاستنباطي والدراسة الاستطلاعية، حيث يتم استقراء الآراء والأفكار والكتابات العربية والأجنبية- وهي نادرة للغاية - التي تناولت بالدراسة والتحليل تجارب الدول الأخرى في إنشاء منظمة مهنية للمراجعة الداخلية سواء كانت في شكل معهد أو جمعية أو غيرها، وذلك للتعرف على المحاور المختلفة في تجارب هذه الدول ومدي التباين والاختلاف والتشابه فيما بينها واستخلاص أهم الدروس المستفادة من تقديم إطار لمعهد مصري للمراجعين الداخليين.

كما يتم الاعتماد على الدراسة الاستطلاعية لاختبار مدي معنوية فروض الدراسة من خلال قوائم استقصاء تم توزيعها على الأطراف المختلفة المتعلقة بالموضوع وهم الإدارة العليا، المراجعين الداخليين، المراجعين الخارجيين، هيئة الرقابة المالية، حيث تم استطلاع آراء هذه الفئات حول المقترح الخاص بإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين من خلال جوانبه المختلفة وتحليل الاقتراحات الواردة من هذه الفئات، وأيضاً الوقوف على مدي قبول هذه الأطراف لفكرة ومقترح إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين.

٧/١: مجتمع وعينة البحث:

لتحقيق هدف الدراسة فإن مجتمع الدراسة يشمل جميع المراجعين الداخليين بالشركات المصرية وجميع الأطراف المؤثرة بعمل المراجعة الداخلية وبصفة خاصة مكاتب المحاسبة والمراجعة الكبرى، والهيئة العامة للرقابة المالية، ومراقبي الجهاز المركزي للمحاسبات، ونظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة فإن عينة الدراسة ستقتصر على المراجعين الداخليين بالشركات المدرجة بالبورصة المصرية تحت مؤشر EGX 30 وقت إجراء الدراسة، وكذلك عينة من كلا من : مكاتب المراجعة التي تقوم بمراجعة هذه الشركات، المحاسبين والمراجعين بالهيئة العامة للرقابة المالية، والجهاز المركزي للمحاسبات، وشعبة المحاسبة والمراجعة بنقابة التجاريين، والمعهد المصري للمحاسبين والمراجعين ، جمعية المحاسبين والمراجعين وأساتذة المحاسبة والمراجعة بالجامعات المصرية.

٨/١: خطة البحث:

لتحقيق أهداف البحث قام الباحث بتقسيمه على النحو التالي:

القسم الأول: الإطار المنهجي للدراسة.

القسم الثاني: الدراسات السابقة وتجارب الدول في إنشاء منظمة مهنية للمراجعين الداخليين.

القسم الثالث: الإطار المقترح لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين.

القسم الرابع: الدراسة الاستطلاعية، النتائج والتوصيات.

القسم الثاني: الدراسات السابقة وتجارب الدول في إنشاء كيانات مهنية خاصة بالمراجعين الداخليين:

مع تعدد حالات الفشل المالي التي حدثت في بداية الأربعينيات من القرن الماضي، فقد تم الاعتراف بالمراجعة الداخلية كمهنة مستقلة، وسارعت العديد من الدول الغربية إلى إنشاء جمعيات أو معاهد أو نقابات أو كيانات مهنية لتنظيم مهنة المراجعة الداخلية، ووضع المعايير والمبادئ والإرشادات المهنية اللازمة، ورغم اهتمام العديد من الدول العربية بإنشاء كيانات مهنية للمراجعة الداخلية، حيث كانت دولة الإمارات سباقة في هذا الأمر حيث أنشأت الجمعية الإماراتية للمراجعين الداخليين منذ عام ١٩٩٦م، إلا أن هذا الأمر لم ينل أي اهتمام والدراسات المصرية مازالت محدودة جداً، وتعتبر دراسة (معتز حسين، ٢٠١٣) من أفضل الدراسات المصرية الحديثة في هذا الأمر ويمكن تناول تجارب الدول السابقة على النحو التالي:

١/٢: الدراسات السابقة وتجارب الدول الأجنبية في إنشاء منظمة مهنية للمراجعين الداخليين

٢/٢: الدراسات السابقة وتجارب الدول العربية في إنشاء منظمة مهنية للمراجعين الداخليين ويمكن تناول تجارب

هذه الدول في إنشاء كيانات مهنية للمراجعين الداخليين على النحو التالي:

١/٢: الدراسات السابقة وتجارب الدول الأجنبية في إنشاء منظمة مهنية للمراجعين الداخليين:

تعتبر الدول الأجنبية وفي مقدمتها الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وأستراليا من الدول التي سارعت في إنشاء منظمات مهنية تهتم بالمراجعة الداخلية، ولها إسهامات متعددة في مجال التنظيم المهني للمراجعة الداخلية، ويمكن تناول تجارب هذه الدول على حسب تسلسل ظهورها زمنياً على النحو التالي:

١/٢ - معهد المراجعين الداخليين في الولايات المتحدة الأمريكية

تم إنشاء معهد المراجعين الداخليين في الولايات المتحدة (IIA) في عام ١٩٤١ والذي يعتبر النواة الحقيقية للمعهد

الدولي للمراجعين الداخليين، وكانت رؤية المعهد حينها هو تقديم قيادة ديناميكية لمهنة المراجعة الداخلية.

ويسعى المعهد إلى تحقيق الأهداف التالية: (IIA, 2008)

- دعم وتطوير الممارسات المهنية للمراجعة الداخلية في المنشآت التي يعمل بها المراجعون الداخليون.

- تقديم إطار مهني متكامل يساهم في تطوير معايير وإرشادات وبرامج مهنة المراجعة الداخلية.

- الترويج لمهنة المراجعة الداخلية، وإبراز دورها كوظيفة في إدارة الخطر والحوكمة.

- تدريب المراجعين الداخليين الممارسين.

- نشر وتبادل خبرات المراجعين الداخليين في جميع أنحاء العالم.

وقد تطور الهيكل التنظيمي للمعهد الدولي (الأمريكي) للمراجعين الداخليين حيث تشكل عند نشأته من رئيس للمعهد ونائبة وأمين للخزينة، وعضوية ٢٤ عضو مهني، وفي عام ١٩٥٧ وصل عدد الأعضاء إلى ٣٧٠٠ عضواً، وفي عام ٢٠٠٨ وصل عدد الأعضاء إلى ١٥٠ ألف عضواً في ١٦٥ دولة حول العالم (Fedzil, 2010)، وقد وصل عدد الأعضاء الحاليين حوالي ٢٠٠ ألف عضو، ويمثل المعهد الدولي للمراجعين الداخليين مكاتب محلية في أكثر من ١٩٠ دولة حول العالم.

ويقدم المعهد الشهادات المهنية التالية : (IIA, 2010)

- شهادة المراجع الداخلي المعتمد (CIA) Certified Internal Audit

- شهادة التقييم الذاتي في مجال الرقابة (CCSA) Certified in control Self- Assessment

- شهادة المراجع الداخلي الحكومي (CCAP) Certified Government Auditing Professional

- شهادة المراجع الداخلي للمؤسسات المالية (CFSA) Certified Financial Services Auditor

وقد قام المعهد في عام ٢٠٠١ بإصدار مجموعة من معايير المراجعة الداخلية التي تنظم مهنة المراجعة الداخلية وتتضمن : (Jenny, 2006)

قواعد وأخلاقيات المهنة وتتضمن النزاهة، الموضوعية، السرية، الكفاءة المهنية.

أ. المتطلبات الأساسية للمعايير وهي :

- الهدف من المعايير.
- معايير الصفات لمهنة المراجعة الداخلية (معايير المسؤولية - معيار الاستقلالية - معيار بذل العناية المهنية - معيار تأكيد الجودة)
- معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية (معايير إدارة نشاط المراجعة الداخلية - معيار طبيعة أنشطة المراجعة الداخلية - معيار تخطيط المراجعة الداخلية - معيار توصيل نتائج المراجعة الداخلية - معيار متابعة الإنجاز في مهام المراجعة الداخلية - معيار إدارة المخاطر)

٢/١/٢ - معهد المراجعين الداخليين الأسترالي:

في عام ١٩٥٢ تم إنشاء معهد المراجعين الداخليين الأسترالي (IIAAU) Institute of Internal Auditors Australia، كمعهد تابع للمعهد الدولي للمراجعين الداخليين، وفي عام ١٩٨٦ أصبح معهد مستقلاً قومياً تابعاً لمنطقة جنوب الباسفيك (IIAAU, 2008) ويعتبر المعهد شركة محدودة غير هادفة للربح (بدون حصص لرأس المال)، ومسجل وفقاً لقانون الشركات، ويخضع لأحكام قانون الشركات (Harmanson, 2003)

واعتماداً على رؤية المعهد التي تتمثل في دعم الالتزام بأخلاقيات مهنة المراجعة الداخلية فإن المعهد يسعى لتحقيق

الأهداف التالية (Arena, 2006)

أ. تطوير المعرفة في مجال المراجعة الداخلية.

ب. ترويج وتشجيع تعليم المراجعين الداخليين.

ت. إعداد المواد التعليمية للأعضاء.

ث. إصدار دوريات ونشرات علمية.

٣/١/٢ - المعهد الألماني للمراجعين الداخليين:

في عام ١٩٥٨ تم إنشاء المعهد الألماني للمراجعين الداخليين (GIIR) German Institute For Internal Auditors والذي قام بإصدار معايير المراجعة الداخلية الألمانية، وتمثل رؤية المعهد في تطوير مبادئ وطرق المراجعة الداخلية بما يتماشى مع التطورات الاقتصادية والتكنولوجية (Li, 2007)

ويهدف المعهد إلي:

أ. تقديم المعلومات اللازمة عن مهنة المراجعة الداخلية.

ب. القيام بالأبحاث اللازمة في مجال المراجعة الداخلية.

ت. التدريب العملي والعلمي لموظفي المراجعة الداخلية.

ث. الحفاظ على علاقات اتصال مع معاهد المراجعة الداخلية الدولية.

ويتكون الهيكل التنظيمي للمعهد من مجلس الإدارة وعضوية ٢٠٠٠ عضو من القطاعات الخاصة والحكومية فقط،

ويخضع لإشراف وزير الاقتصاد، كما يقدم المعهد شهادة CIA بالتعاون مع المعهد الأمريكي للمراجعين الداخليين، كما

قام المعهد بإصدار معايير للمراجعة الداخلية.

٤/١/٢ - معهد المراجعين الداخليين الإيطالي:

في عام ١٩٧٢ تم إنشاء معهد المراجعين الداخليين الإيطالي (IIAI) Institute of Internal Auditors Italu

وهو عضو في المعهد الدولي للمراجعين الداخليين، وقدم إسهامات في تطوير آليات الحوكمة، إدارة المخاطر،

نظم الرقابة الداخلية (IIAI, 2013)

وتتبلور رؤية المعهد في تطوير ممارسة مهنة المراجعة الداخلية وصياغة المعايير المهنية اللازمة، كما يسعى المعهد إلى

تحقيق الأهداف التالية: (Arena, 2007)

- دعم الأبحاث، وتوصيل المعرفة الخاصة بمهنة المراجعة الداخلية.

- التدريب المهني من خلال تقديم دورات تدريبية.

- توفير برامج الإعداد المهني والتدريب اللازم لأعضاء المعهد.

- دعم تبادل المعرفة المهنية وتشجيع التطوير المهني للمراجعين الداخليين.

ويعتبر معهد المراجعين الداخليين الإيطالي مؤسسة غير هادفة للربح وتخضع لأحكام قانون الشركات غير الهادفة للربح، ويقدم المعهد دورات وشهادات متخصصة في الرقابة الداخلية، والمراجعة الداخلية، علاوة على شهادة CIA (Mazlina, 2006)

٥/١/٢ - المعهد الماليزي للمراجعة الداخلية:

في عام ١٩٧٧ تم إنشاء المعهد الماليزي للمراجعة الداخلية (IIAM) Institute of Internal Auditors (IIAM) Malisia، وفي عام ١٩٨٨ تم تغيير اسمه إلى المعهد القومي للمراجعين الداخليين، ويقدم المعهد تدريب مهني وأكاديمي ومعايير وإرشادات للممارسة المهنية، وتتمثل رؤية المعهد في رفع الكفاءة المهنية في مجال المراجعة الداخلية (IIAM, 2011)

ويتكون المعهد من مجلس الإدارة وأمين الخزينة وأعضاء المجلس ويخضع لإشراف الوزير المختص، ويسعى المعهد إلى تحقيق الأهداف التالية (AL- twijry, 2004) تقديم إرشادات تحدد نطاق عمل المراجعة الداخلية.

- رفع مهارة ممارسي مهنة المراجعة الداخلية عن طريق الدورات والدوريات العلمية.
- إصدار المعايير اللازمة لممارسة مهنة المراجعة الداخلية.

٦/١/٢ - المعهد البريطاني للمراجعين الداخليين:

في عام ١٩٧٨ تم إنشاء المعهد الملكي للمراجعين الداخليين في المملكة البريطانية Institute of Internal Auditors in the UK (IIA -UK) والذي قام بإصدار معايير المراجعة البريطانية في عام ٢٠٠٩ وتضمنت رؤية المعهد الحفاظ على أخلاقيات مهنة المراجعة الداخلية، ومعايير الممارسة (IIA- UK, 2010)

ويسعى المعهد لتحقيق الأهداف التالية (Allegrini, 2003):

- دعم الثقافة الأخلاقية في مهنة المراجعة الداخلية.
- إصدار إرشادات الممارسة الخاصة بإدارة المخاطر والرقابة الداخلية وحوكمة الشركات.
- إصدار المعايير اللازمة لتنظيم عمل المراجعين الداخليين.
- تقديم الشهادات الملائمة لرفع مستوى المراجعين الداخليين.
- وقام المعهد البريطاني بإصدار نوعين من المعايير هما (George, 2009):
- معايير المراجعة الداخلية الخاصة بالصفات وهي نفس المعايير الأمريكية.
- معايير المراجعة الداخلية الخاصة بالأداء وهي نفس المعايير الأمريكية.

٧/١/٢ - معهد المراجعين الداخليين الجنوب إفريقي:

في عام ١٩٨٥ تم إنشاء معهد المراجعين الداخليين الجنوب إفريقي (IIA- SA) Institute of Internal Auditors South Africa، كمعهد تابع للمعهد الدولي للمراجعين الداخليين ويساهم في تقديم برامج تدريبية، وتدريب مهني، وشهادات أكاديمية، ويحتل المركز الثالث من حيث الأهمية بعد معهد الولايات المتحدة والمملكة المتحدة (معتز حسين، ٢٠١٤)

وتتمثل رؤية المعهد في دعم مهنة المراجعة الداخلية والالتزام بمعايير المراجعة الداخلية الدولية وأخلاقيات المهنة، كما يهدف المعهد إلى (IIA-SA, 2010)

- دعم مكانة مهنة المراجعة الداخلية في جنوب أفريقيا.

- تقديم برامج التدريب والتطوير المهني المستمر.

- تقديم شهادات مهنية ملائمة.

ويتكون المعهد من رئيس مجلس الإدارة ونائبه وأعضاء المجلس الحاصلين على شهادة CIA أو CA بجانب خبرة أكثر من ٥ سنوات في مجال المراجعة الداخلية، ويقدم المعهد الشهادات المهنية الملائمة علاوة على شهادتي CIA و CA.

٨/١/٢ - معهد المراجعين الداخليين النيوزيلندي

في عام ١٩٨٦ تم إنشاء معهد المراجعين الداخليين النيوزيلندي (IIANZ) Institute of Internal Auditors New Zealand وينتمي لمجموعة المعاهد التابعة للمعهد الدولي للمراجعين الداخليين، ويشمل في عضويته مؤسسات عامة وخاصة، وكذلك الأفراد الحاصلين على شهادات معتمدة (IIANZ, 2008)، ويعتبر المعهد مؤسسة مستقلة تخضع لإشراف وزير المالية الذي يقوم بتعيين مجلس الإدارة الخاص بالمعهد وتحديد صلاحياته والسلطات المخولة له .

واعتمادا على رؤية المعهد التي تتمثل في تطوير الممارسة والشهادات المهنية الخاصة بمهنة المراجعة الداخلية، فإن المعهد يسعى لتحقيق الأهداف التالية (Bloom, 2009) :

- تقديم مدي واسع من أنشطة التطوير المهني ومعايير الممارسة المهنية والشهادات الخاصة بمهنة المراجعة الداخلية.

- القيام بالأبحاث والتطوير وتوصيل المعلومات الخاصة بمهنة المراجعة الداخلية وهيكل الرقابة الداخلية.

- تعليم الأعضاء والأخرين مهنة المراجعة الداخلية في نيوزيلندا.

- مشاركة المعلومات والخبرات في مجال مهنة المراجعة الداخلية.

٩/١/٢ - المعهد الكندي للمراجعين الداخليين:

في عام ٢٠٠٦ تم إنشاء المعهد الكندي للمراجعين الداخليين كإتحاد مهني يشتمل على ١٢ فرع لتقديم التدريب في مجالات المراجعة الداخلية، الحوكمة، إدارة المخاطر، الرقابة الداخلية، وتعتمد رؤية المعهد على تشجيع ودعم الارتقاء بمهنة المراجعة الداخلية (Burnaby, 2011)

ويتكون الهيكل التنظيمي للمعهد من رئيس المعهد ونائبين وأمين للخزينة وأعضاء من كندا فقط ويخضع لإشراف وزارة المالية، ويسعى المعهد إلى تحقيق الأهداف التالية (Massey, 2006)

- بناء وعي وفهم عام بقيمة مهنة المراجعة الداخلية للمنظمات الكندية.

- الحفاظ والتأكيد على مهنية وقيمة ومصداقية العاملين بمهنة المراجعة الداخلية.

- تقديم خدمات مهنية مميزة لأعضاءها.

ولم يقدم المعهد الكندي معايير خاصة للمراجعة الداخلية حيث يعتمد على المعايير الدولية للمراجعة الداخلية، كما يمنح المعهد نفس الشهادات التي يمنحها معهد المراجعين الداخليين الأمريكي.

٢/٢: الدراسات السابقة وتجارب الدول العربية إنشاء معاهد مهنية للمراجعين الداخليين:

بدأ الاهتمام بإنشاء منظمة مهنية مستقلة للمراجعة الداخلية في المنطقة العربية في نهايات القرن الماضي، ويمكن تناول أهم التجارب العربية على النحو التالي:

١/٢/٢ - الجمعية الإماراتية للمراجعين الداخليين:

تم إنشاء الجمعية الإماراتية للمراجعين الداخليين في عام ١٩٩٦ والتي قامت بدورها بإصدار العديد من الإصدارات التي تحدد:

- مفهوم المراجعة الداخلية.

- نظريات المراجعة الداخلية.

- علاقة المراجعة بالحوكمة.

- علاقة المراجعة الداخلية بإدارة المخاطر.

وتتمثل رؤية المعهد في رسم الخطوط الرئيسية لمهنة المراجعة الداخلية والحفاظ على مبادئها الأساسية، وعلى ضوء ذلك تم صياغة أهداف الجمعية على النحو التالي (IIAUAE, 2013)

- تلبية متطلبات مهنة المراجعة الداخلية لمواكبة التغيرات الحديثة.

- إصدار المعايير اللازمة لممارسة المهنة.

- إصدار التوصيات اللازمة لتفعيل تطبيق حوكمة الشركات ومتطلبات الشركات ومتطلبات إدارة الحوكمة.

تتكون جمعية المراجعين الداخليين الإماراتية من رئيس مجلس الإدارة ونائبه وأمين للخزينة وعدد من الأعضاء، وتخضع لأشراف وزير التجارة، كما تقدم الجمعية الشهادات المهنية اللازمة لأعضائها.

٢/٢/٢ الجمعية القطرية للمراجعين الداخليين:

بدأ إنشاء جمعية للمراجعين الداخليين بقطر في يونيو ٢٠٠٣، حيث تم تكوين الجمعية القطرية للمراجعين القطريين (IIAQ)، وفي ٣١ ديسمبر من نفس العام بلغ عدد أعضاء الجمعية ٣٨ عضواً يمثلون شركات القطاع الخاص والبنوك والقطاعات العامة والخاصة، ويبلغ حالياً أعضاء المعهد أكثر من ٤٠٠ عضو (IIAQ, 2013)، وتمثل رؤية المعهد في أن تصبح المراجعة الداخلية مهنة متخصصة رائدة في دولة قطر، أما رسالة المعهد فتتمثل في:

- توفير المعلومات اللازمة للإدارة التنفيذية، مجالس الإدارات، لجان المراجعة، المراجعين الداخليين.
- دعم تطبيق حوكمة الشركات وتفعيل الرقابة الداخلية.
- تقديم التوجيه والتدريب للمراجعين الداخليين.
- تحديد مسؤوليات وواجبات المراجع الداخلي.

وتتمثل أهداف المعهد في :

- المساعدة في التعرف على مهنة المراجعة الداخلية باعتبارها مهنة دولية.
 - إصدار إرشادات مهنية لأفضل الممارسات الأخلاقية وكذلك الرقابة الداخلية السليمة.
 - تعزيز وتحقيق الامتثال للمعايير والمؤهلات المهنية للجمعية.
 - نشر المعرفة في مجالات مثل المراجعة الداخلية، حوكمة الشركات، وإدارة المخاطر.
 - تقديم خدمة متميزة للأعضاء في مجال التدريب والاستشارات.
- وتسعى الجمعية أن توفر فرصاً للعاملين في المراجعة الداخلية لتبادل أحدث التقنيات والأساليب في مجال المراجعة الداخلية، وتحديث معارفهم بما يواكب تحديث مهنة المراجعة الداخلية في القرن الحادي والعشرين، بالإضافة إلى ذلك فإن الجمعية مصدراً للمعلومات للإدارة وأعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين وللمؤسسات القطاعية العام والخاص في الاقتصاد القطري، ومنحهم فرصة لتقييم فعالية وكفاءة المراجعة الداخلية في إدارتهم. وتتمتع الجمعية منذ إنشائها بتنظيم سلسلة من الاجتماعات المهنية ذات الصلة للتواصل وتبادل الأفكار مستفيدة من المراجعين الداخليين الكبار في منطقة الخليج ومن جميع أنحاء العالم.

كما تقدم الجمعية شهادة المراجع الداخلي المعتمد (CIA) علاوة على نفس الشهادات التي يمنحها المعهد الدولي للمراجعين الداخليين وهي:

- شهادة المراجع الداخلي المعتمد (CIA)
- شهادة التقييم الذاتي في مجال الرقابة (CCSA)

- شهادة المراجع المهني الحكومي الحكومي (CCAP)

- شهادة مراجع خدمات مالية معتمد (CFSA)

٣/٢/٢ - الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين:

تم إنشاء الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين (IIAKSA) في عام ٢٠٠٩ وهي جمعية مهنية تهدف إلى النهوض بمهنة المراجعة الداخلية في المملكة العربية السعودية وتعزيزها، كما أنها جزء من الشبكة الدولية التي تمثل المراجعين الداخليين في جميع أنحاء العالم، وتقدم الجمعية الدعم من خلال توفير الإرشادات المهنية وبرامج التدريب المهني والتعليم المستمر والمؤتمرات وفرص العمل حيث قامت بإصدار إرشادات إلزامية تتضمن (قواعد أخلاقية- معايير المراجعة الداخلية السعودية) وإرشادات غير إلزامية تتضمن (إرشادات الممارسة- المواقف المهنية- أدلة الممارسة).

وتتمثل رؤية الجمعية في النهوض بمهنة المراجعة الداخلية في المملكة السعودية وتعزيزها، وعلى ضوء ذلك تسعى

الجمعية لتحقيق الأهداف التالية (IIAKSA, 2014)

- تقديم الدعم اللازم لأعضاء الجمعية.

- توفير الإرشادات المهنية وبرامج التدريب المهني والتعليم المستمر.

- عقد المؤتمرات العلمية والمهنية لأعضاءها.

- دعم التواصل بين أعضاء الجمعية والمنظمات الدولية.

وتعتبر جمعية المراجعين الداخليين السعودية هيئة مستقلة تخضع لإشراف وزير التجارة والصناعة بموجب قرار مجلس

الوزراء بتاريخ ٢٠٠٨، ويقوم وزير التجارة والصناعة بتعيين وعزل مجلس إدارة الجمعية.

كما تقدم الجمعية الشهادات المهنية اللازمة لأعضاءها، وتقدم نظام تعليمي للمراجع الداخلي المعتمد (CIA) لمن

يرغب في الحصول على الشهادة الدولية للمراجع الداخلي معتمد بالمملكة العربية السعودية، حيث تقدم الجمعية شهادة

المراجع الداخلي المعتمد (CIA) علاوة على نفس الشهادات التي يمنحها المعهد الدولي للمراجعين الداخليين وهي

:(Balkaran, 2012)

- شهادة المراجع الداخلي المعتمد (CIA)

- شهادة التقييم الذاتي في مجال الرقابة (CCSA)

- شهادة المراجع المهني الحكومي المعتمد (CGSA)

- شهادة مراجع خدمات مالية معتمد (CFSA)

٤/٢/٢ - الجمعية اليمنية للمراجعين الداخليين:

في عام ٢٠١٣ تم إنشاء الجمعية اليمنية للمراجعين الداخليين (YAIA) حيث اهتمت بالشق التنظيمي للجمعية والشق التنظيمي للممارسة المهنية، وتمثل رؤية الجمعية في تطوير الارتقاء بأداء ومكانة المراجعين الداخليين ومهنة المراجعة الداخلية.

وتهدف الجمعية إلى (YAIA, 2015)

- رفع مستوى مهنة المراجعة الداخلية.
 - إقامة الندوات والمؤتمرات وعمل النشرات اللازمة.
 - مساعدة ودعم الأعضاء للحصول على شهادة المراجع الداخلي المعتمد.
 - نشر الوعي بأهمية تطبيق الحوكمة.
 - إعداد الدراسات والبحوث ذات الصلة بالمراجعة الداخلية.
- وتتكون جمعية المراجعين الداخليين اليمنية من رئيس مجلس الإدارة والأمين العام وثلاثة أعضاء وتخضع لإشراف الوزير المختص.

كما توجد محاولات أخرى لإنشاء كيان مهني مستقل للمراجعين الداخليين في بعض البلدان العربية مثل الجمعية العمانية للمراجعين الداخليين، ونقابة المراجعين الداخليين الأردنية ولكن إصدارات هذه الدول مازالت في المهد ولم تنضج مثل الدول التي تم ذكرها في الجزء السابق من البحث.

مما سبق يتضح أن الدول الغربية والعربية سارعت منذ سنوات عديدة بإنشاء كيان مهني مستقل للمراجعين الداخليين بهدف تفعيل دور المراجعة الداخلية والارتقاء بمستوى المراجعين الداخليين وتحديد مسؤولياتهم وواجباتهم، أن وظيفة المراجعة الداخلية تطورت وأصبحت تتمثل في :

- أنها وظيفة مهنية ومستقلة تمثل نافذة الوحدة الاقتصادية وعين الإدارة، حيث يمكن من خلالها تقديم تأكيد موضوعي حول فعالية إدارة المخاطر وعمليات الرقابة عليها وتطبيق حوكمة الشركات، كما أنها تقدم النصح والمشورة اللازمة للارتقاء بمستوى الأداء .
- أنها تساعد كل من مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية ولجان المراجعة في القيام بمسئولياتهم من خلال تزويدهم بالمعلومات التفصيلية التي يحتاجون إليها من واقع التقرير الذي تعده والنصح والمشورة التي تقدمها إليهم.
- أنها تساعد الإدارة التنفيذية في تطبيق الحوكمة من خلال تأكيدها على الالتزام بالتشريعات والتنظيمات والقوانين.
- أنها تساعد في دعم الهيكل الرقابي للوحدة الاقتصادية، ورفع كفاءة التشغيل والتحقق من الالتزام بالسياسات والإجراءات المحاسبية والإدارية من جانب الإدارة التنفيذية؟

وكذلك التحقق من توافق النتائج مع الأهداف وتقييم نظام الرقابة الداخلية والتأكد من فعاليتها وتطبيقه.

٥/٢/٢ - الوضع في مصر بشأن التنظيم المهني للمراجعين الداخليين:

لا شك أن عدم التطور المحاسبي في بيئة الأعمال المصرية لمواكبة التطورات المحاسبية على الصعيدين الدولي والإقليمي، قد انعكس بالسلب على تخلف مهنة المراجعة عن مواكبة التطورات الدولية في مجال المراجعة، مما كان له عظيم الأثر سلبيًا على تدفق الاستثمارات الأجنبية وانخفاض قدرة المحاسبين والمراجعين المصريين على المنافسة في سوق العمل الدولي والعربي .

على الرغم من أن الدراسات المصرية التي تتناول التنظيم المهني للمراجعة الداخلية مازالت محدودة للغاية (معتز حسين، ٢٠١٣) (أحمد محمد أبو طالب، ٢٠١٣)، كما أن المحاولات الجادة لتقديم إطار مقترح للتنظيم المهني والتشريعي لوظيفة المراجعة الداخلية من قبل الجهات المختصة لم يلقي الاهتمام المناسب حتي الان، إلا أنه يعاب على هذه الدراسة أنها اهتمت بتنظيم وظيفة المراجعة الداخلية داخل المنظمات الخاضعة للمراجعة أكثر من اهتمامها بتقديم إطار متكامل للمعهد المصري للمراجعين الداخليين ككيان مهني يقوم على رعاية كل ما يتعلق بالمراجعين الداخليين، وبالتالي فهي لم تقدم تصورا عن رؤية ورسالة أهداف ودور المعهد وكل ما يتعلق بالدور المتكامل والانعكاسات الناتجة عن نشأة المعهد عن نشأة المعهد وعلاقته بالأطراف الأخرى المرتبطة والمنافع التي يمكن تحقيقها لكافة الأطراف المرتبطة بالمراجعة الداخلية وكيفية تمويل وتنظيم المعهد.... الخ، مثل هذه المحاور التي يحاول أن يقدمها هذا البحث.

وعلى الرغم من هذا التطور الكبير والاتجاه بجدية على الصعيدين الغربي والعربي لإنشاء كيان مهني مستقل ينظم شؤون المراجعة الداخلية ويقوم على مصالح المراجعين الداخليين، إلا أن هذا الأمر لم ينال أي قدر من الاهتمام في مصر ولم تقدم محاولات جادة أو تصورات متكاملة أو بحوث ودراسات علمية لإنشاء كيان مهني مصري للمراجعين الداخليين، وجميع هذه الأمور تزيد من أهمية البحث لذا لزم تقديم إطار متكامل للمعهد المصري للمراجعين الداخليين، وهو ما يتم تناوله في الجزء التالي من البحث.

القسم الثالث: الإطار المقترح للمعهد المصري للمراجعين الداخليين IIAEG

توجد خطوات عديدة وجادة تم اتخاذها من قبل العديد من الدول الغربية والعربية نحو إنشاء كيان مهني ينظم أعمال المراجعين الداخليين، حيث تعددت أشكال هذه الكيانات، فقد أطلق عليها معهد أو جمعية أو نقابة..... الخ، إلا أن هدفها الأساسي هو الارتقاء بمهنة المراجعة الداخلية وتفعيل دورها ورعاية وتنظيم مصالح المراجعين الداخليين، كما تبين أن أنشطة هذه الكيانات المهنية المرتبطة بالمراجعة الداخلية قد انعكس بشكل واضح على تطوير الأداء المهني لأعمال المراجعة بصفة عامة وتطوير قدرات المراجعين الداخليين بصفة خاصة، كما أنه قد أثر على كافة الأطراف المرتبطة بعملية المراجعة بصفة عامة والمراجعين الداخليين بصفة خاصة.

وفي ظل ما تعانيه بيئة الأعمال المصرية المعاصرة من قصورا واضحا في أنظمة الرقابة والمراجعة الداخلية، والحاجة الملحة والعاجلة إلي ترشيد الإنفاق العام والخاص، وتحسين وتطوير أعمال المراجعة بصفة عامة والمراجعة الداخلية بصفة

خاصة، من هذا المنطلق يتضح أن هناك ضرورة عاجلة لإنشاء كيان - يفضّل الباحث أن يطلق عليه معهد - لتنظيم أعمال المراجعين الداخليين في البيئة المصرية .

ومراجعة تجارب إنشاء كيان أو تنظيم مهني للمراجعة الداخلية اتضح أنه ربما يكون الباعث لإنشاء معهد للمراجعين الداخليين هو مبادرة حكومية لتقديم مدخل وطني لتنظيم المهنة أو ربما يكون مبادرة من مجموعة مراجعين داخليين مهنيين يرغبون في إنشاء منظمة لإبراز نشاطاتهم، وقد تتراوح هذه النشاطات ما بين إيجاد شبكة معلومات بين الزملاء، تقديم المعلومات والتعليم، إصدار وتنفيذ معايير مهنية فنية ومرتبطة بأداب المهنة أو وضع معيار قياسي للمراجعين الداخليين داخل الدولة.

وعلى الرغم من أن النشاطات التي يقوم بها معهد مهني جديد للمراجعة الداخلية يعتمد على الموارد المتوفرة، إلا أن الهدف الأساسي للمعهد يجب أن يكون متسقاً مع أهداف المعهد الدولي للمراجعين الداخليين، والتي تتركز أساساً في تطوير ودعم مهنة المراجعة الداخلية لتكون قادرة على تقديم خدمات ذات جودة عالية تتوافق مع المصلحة العامة، إن هذا الدور المهم والأساسي في العمل على تحقيق المصلحة العامة يجب أن يتم إبلاغه للأعضاء المرتقبين للمعهد المصري للمراجعين الداخليين، وللحكومة وللجمهور عموماً على النحو الذي يجعل هذه الأطراف تدرك بوضوح مدي الحاجة لدعم المعهد بعد تأسيسه.

وفي ضوء تحليل ودراسة بعض التجارب السابق عرضها على الصعيدين العربي والأجنبي حول بناء هيكل يمثل كيان للمراجعين الداخليين، وفي ضوء طبيعة البيئة المصرية الحديثة، يمكن تناول مقترح إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين بجوانبه المتنوعة على النحو التالي:

١/٣ - رؤية المعهد المصري للمراجعين الداخليين:

تختلف رؤية المعهد من بلد لآخر، وترجع أهمية تحديد الرؤية حيث يتم على أساسها صياغة الأهداف التي يسعى المعهد لتحقيقها، ومن واقع الرؤى المختلفة التي تم تناولها في القسم السابق ومع بداية إنشاء المعهد وممارسة نشاطه يمكن صياغة رؤية لإنشاء المعهد المصري للمراجعين الداخليين تتمثل في : الريادة والاعتماد الدولي للمراجعين الداخليين في مصر تطوير ممارسة مهنة المراجعة الداخلية والترويج والارتقاء بها بين أوساط المهن الأخرى ورعاية مصالح المراجعين الداخليين.

٢/٣ - رسالة المعهد المصري للمراجعين الداخليين:

يمكن صياغة رسالة المعهد المصري للمراجعين الداخليين على النحو التالي: دعم ورفع مستوى مهنة المراجعة الداخلية في تقديم الدعم الفني للمراجعين الداخليين في كافة المؤسسات المصرية العامة والخاصة ومساعدة المراجعين الداخليين على أداء مهامهم وفقاً للتشريعات والضوابط الدولية والمحلية المرتبطة بالمراجعة الداخلية، والعمل على تأهيل وإعداد كوادر متخصصة في المراجعة الداخلية ورعاية شئون المراجعين الداخليين.

٣/٣ - أهداف المعهد المصري للمراجعين الداخليين:

على ضوء رؤية ورسالة المعهد وأهداف المعاهد الأخرى يمكن تركيز أهداف المعهد المصري للمراجعين الداخليين في التالي:

- تقديم معايير وإرشادات مهنية وبرامج علمية لدعم تطوير مهنة المراجعة الداخلية.
- عقد المؤتمرات، والمناقشات، وإصدار الدوريات والنشرات اللازمة لرفع مهارة ممارسي مهنة المراجعة الداخلية.
- دعم تبادل الخبرات والمعرفة والمعلومات مع الجهات المهنية الأخرى علي الصعيدين العربي والدولي في مجال المراجعة الداخلية .

- إصدار التوصيات اللازمة لتفعيل دور المراجعة الداخلية والوصول بها إلي مصاف المهن الدولية.
- الحفاظ على قيم ومهنية ومصداقية وأخلاقيات المراجعة الداخلية.
- رفع مستوى مهنة المراجعة الداخلية وتطويرها والنهوض بها.
- زيادة مستوى الوعي بقيمة وأهمية مهنة المراجعة الداخلية.
- تطوير ونشر المفاهيم والمعايير والإرشادات المستحدثة في مجال المراجعة الداخلية.

٤/٣ : الأمور الواجب مراعاتها عند إنشاء المعهد المصري للمراجعين الداخليين:

لكي تنجح أي منظمة مهنية خاصة بالمراجعة الداخلية يجب أن يكون لديها إدراك واضح لتوجهاتها وأن تكون واثقة من أهدافها والكيفية التي يمكن أن تحقق بها هذه الأهداف، مثل هذه القرارات يلزم أن تأخذ في الحسبان مرحلة تطور المهنة والموارد المالية والبشرية التي يمكن أن تتوفر للمعهد وكذلك الأعضاء الذين يعملون في كافة الجوانب الأخرى المرتبطة بمهنة المراجعة الداخلية مثل: المحاسبين، المراجعين الخارجيين، المستشارين الإداريين، مجلس الإدارة، مسعولي الحكومة، إدارة المخاطر،..... الخ (Mulig, 2004)، هذه الاعتبارات يجب مراعاتها عند إنشاء المعهد المصري للمراجعين الداخليين، وهي تنشأ من المصلحة العامة التي تتعلق على نحو خاص بعمل المراجعين ومن معايير المراجعة الدولية والوطنية المصممة للمحافظة على جودة التقارير المالية وتحسينها.

ومن العوامل التي يلزم أخذها في الاعتبار عند إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين (IIA-EG):

- الغرض من إنشاء المعهد
- الإطار القانوني الحالي لتنظيم مهنة المحاسبة والمراجعة في مصر.
- عدد المراجعين المؤهلين بالدولة وطبيعة مؤهلاتهم عموماً، ويشمل ذلك نوع (أنواع) اللقب المهني الذي حصلوا عليه.
- الحماية القانونية، إن وجدت، لمسميات مهنية معينة (مثلاً مراجع قانوني، محاسب، مراقبي وزارة المالية، مراقبي الجهاز المركزي للمحاسبات، هيئة الرقابة المالية، مراقبي البنك المركزي،..... الخ)
- طبيعة المهام المحددة بصفة خاصة للمراجعين الداخليين المهنيين، إن وجدت.
- الكيفية التي يرجح أن يتفاعل بها المعهد والحكومة والجهات الأخرى ذات الصلة.
- معايير المحاسبة والمراجعة التي يتبعها عادة المراجعون المهنيون في مراجعة القوائم المالية.
- احتياجات المهنة بالنسبة لبرامج التعليم المستمر.
- حجم الطلب المستقبلي المقدر للمراجعين الداخليين المهنيين بكافة القطاعات داخل الدولة.
- حجم ونوعية النظام التعليمي الخاص بتطوير المراجعين الداخليين المهنيين.

- النشاطات والبرامج المحددة التي سيقوم المعهد بإنجازها وتلك التي تقوم بإنجازها الهيئات المهنية والهيئات الحكومية والهيئات الأخرى التابعة لها.
 - الموارد التي من المرجح أن تتوفر لتمويل نشاطات المعهد المقترحة.
 - نسبة المراجعين بالدولة الذين لديهم عضوية بهيئة مهنية خارج تلك الدولة.
- ومن المهم إدراك أن العديد من المهام تحتاج إلي أن يتم تنفيذها على أساس تطوعي من قبل الأعضاء إلي أن تسمح الموارد بتوظيف عددا كافيا من الموظفين المؤهلين، حيث قد تهمد الموارد المالية الضعيفة استمرارية أي كيان مهني يقوم أساسا بدور اجتماعي وخدمي لأعضاء أي مهنة مثل المراجعين الداخليين (Neu, 2013)

٣/٥ - الإطار التنظيمي والقانون لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين:

لكي تزدهر مهنة المراجعة الداخلية في مصر وتحصل على اعتراف الجمهور، فمن الضروري تواجد إطارا قانونيا وتنظيميا يحكم المهنة، وبالطبع فإن ذلك الإطار يجب أن يكون متسقا مع القوانين والتشريعات واللوائح التي تنظم مهنة المحاسبة والمهن الأخرى، وعلى المجموعة التي تقوم بتأسيس معهد مصري للمراجعين الداخليين أن تعمل من البداية وعلى نحو وثيق مع الحكومة والجهات المختصة، والجهات المنظمة للمحاسبة والمراجعة لتطوير إطار عمل ملائم. وللنجاح في هذا المسعى، يجب أن يكون أعضاء مجموعة التأسيس للمعهد المصري للمراجعين الداخليين هم جهة الاتصال الأساسية مع الحكومة، ومن المهم أيضا أن يستخدم هؤلاء خدمات قانونيين ومتخصصين لإعداد مسودة التشريع المطلوبة أو مراجعتها، وبعد الانتهاء من عملية وضع القوانين وأساليب العمل المنظمة للمعهد المصري للمراجعين الداخليين فإنها تحتاج إلي أن يتم تحديثها باستمرار، حسب تطور المهنة وظروفها وبيئة العمل في مصر.

ولتحقيق الأهداف المختلفة للمهنة وأعضائها، يجب أن يتوافر للمعهد القدرة والفعالية التي تجعله الجهة الناطقة باسم مهنة المراجعة الداخلية في مصر فيما يتعلق بأمر المراجعة الداخلية، ويكون ذلك مهما عند النظر في إجراء تعديلات أساسية وبصفة خاصة في بداية نشأة المعهد وممارسة دوره.

٣/٥/١ متطلبات التنظيم الجيد للمعهد المصري للمراجعين الداخليين:

يتطلب التنظيم الجيد عند إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين مراعاة ما يلي:

١. **ضرورة وجود قانون للمراجعين الداخليين** : أو تشريع آخر يقر المعهد ككيان قانوني يمثل المهنة ويجوز أن يعطيها صلاحيات تنظيم أعضائها، ويمكن للقائمين على تأسيس المعهد بالتعاون مع الجهات القانونية المختصة تقديم مشروع قانون للحكومة أو لمجلس الشعب ينظم مهنة المراجعة الداخلية، ويحدد الوضع القانوني للمعهد المصري للمراجعين الداخليين وتبعته القانونية.
٢. **ضرورة وجود لائحة ونظام داخل بالمعهد** : يحدد العلاقات بين الأعضاء وبعضهم البعض والعلاقات بين الأعضاء وجهات عملهم، ويحدد العلاقات بين الأعضاء والجهات الخارجية، ويوضح التكاليفات والمهام التي تقع علي عاتق المراجع الداخلي من قبل المعهد ككيان مهني منظم لأعمال المراجعة الداخلية وكذلك العقوبات والجزاء الخاصة بالمراجع الداخلي، ويمكن وضع هذه اللائحة الداخلية بالمعهد عن طريق الجمعية العمومية للمعهد أو مجلس الإدارة المسئول عن المعهد بعد تأسيسه.

٣. تحديد متطلبات الانضمام وسجل الأعضاء: ويجدد مجلس الإدارة متطلبات العضوية وسجل بالأعضاء الجدد، سوف يتم الإشارة إلى هذه النقطة تفصيلاً في موضعه من البحث.

٤. الاهتمام بوضع قواعد سلوك وآداب مهنة المراجعة الداخلية: التي تتعدى الإطار القانوني (مثل أحكام الاستقلال)، يجب أن يكون هذه القواعد مبنية على قواعد سلوك وآداب المهنة الصادرة من المعهد الدولي للمراجعين الداخليين مع وضع إطار زمني للالتزام الكامل بهذه القواعد.

٥. تنبي معايير المراجعة الداخلية الدولية: ومن الممكن أن يبنى المعهد تطبيق معايير المراجعة الداخلية الدولية من بداية نشأة المعهد حين تشكيل لجنة مسئولة عن صياغة معايير وطنية محلية للمراجعة الداخلية.

٦. ضرورة وضع نظم تأديبية: خاصة بالأعضاء الذي يخالفون أحكام المعهد أو قواعد آداب وسلوك مهنة المراجعة الداخلية ويمكن أن تدرج النظم التأديبية ضمن اللائحة والنظام الداخلي للمعهد.

٢/٥/٣ - عضوية المعهد المصري للمراجعين الداخليين:

يقترح أن يضم المعهد المصري للمراجعين الداخليين جميع المراجعين الداخليين الحاصلين على عضوية المعهد، بالإضافة إلى مجموعة من المهنيين المتخصصين في مجال المحاسبة والمراجعة، وبصفة خاصة الحاصلين على شهادات عالمية، ومن هذه الفئات الجديدة بالحصول على عضوية المعهد المصري للمراجعين الداخليين:

- الحاصلين على شهادة المراجع الداخلي المعتمد الدولي CIA
- الحاصلين على زمالة وعضوية وشهادة المعهد الأمريكي للمحاسبين المعتمدين.
- الحاصلين على زمالة وعضوية وشهادة جمعية المحاسبين القانونيين المعتمدين في بريطانيا .
- الحاصلين على درجة الدكتوراه في المحاسبة والمراجعة.

٢/٥/٣ - الجمعية العمومية للمعهد المصري للمراجعين الداخليين:

تكون الجمعية العمومية مسئولة عن قيادة المعهد للتأكد من تحقيق أهدافه ومن أنه يعمل بكفاءة وفعالية. وتكون الجمعية العامة مسئولة عن استراتيجية المعهد والسياسات العامة وعن مراقبة نشاطاته.

أعضاء الجمعية العمومية للمعهد المصري للمراجعين الداخليين هم من تتوافر فيهم شروط عضوية المعهد السابق الإشارة إليها، ويجب أن يمثلوا على نحو مناسب نطاق قطاعات العضوية، وإذا تم اختيار أعضاء الجمعية العمومية بشكل جيد فإنه يمكن لهؤلاء الأشخاص أن يوفر الشفافية والمهنية ويضمنوا استمرار المعهد في العمل لتحقيق المصلحة العامة إلى جانب تحقيق مصالح أعضائه، وتشمل مهام ووظائف الجمعية العمومية للمعهد المصري للمراجعين الداخليين مايلي:

١. انتخاب مجلس إدارة المعهد يقوم بدورة بانتخاب الرئيس والنائب.
٢. تشكيل لجان نوعية متخصصة لأداء المهام الفنية والإدارية للمعهد.
٣. اعتماد الخطة الاستراتيجية والمبادرات الرئيسية للمعهد.
٤. اعتماد السياسة العامة للمعهد في المجالات الرئيسية .
٥. اعتماد ميزانية المعهد وتقريره السنوي.
٦. إعداد اللائحة الداخلية واللوائح ونظم العمل بالمعهد.

٣/٥/٣ - رئيس المعهد:

هو قائد المعهد، يختاره مجلس إدارة المعهد، لمدة محددة يمكن تحديدها بأربع سنوات، ويجوز للرئيس الترشح لدورتان متتاليتين فقط.

إن وظيفة رئيس المعهد تشمل القيادة، التمثيل، الاتصالات، وتطوير المعهد ويتمثل دوره في التأكد من تطور المعهد واحتفاظه بوضع قوي كمنظمة مسؤولة أمام الرأي العام وأعضائها والمجتمعات التي تخدمها.

وكقائد للمعهد فإنه يترأس اجتماعات الجمعية العامة واجتماعات اللجنة التنفيذية (بعد تكوينها)، وباعتباره الممثل الرئيسي للمعهد، فإن الرئيس يقوم بالاتصالات مع الحكومة، الجهات التنظيمية، الجهات التعليمية، وهيئات والوكالات الأخرى الوطنية أو الإقليمية أو الدولية، لتحقيق أهداف المعهد على المستوى المحلي والدولي، ويتطلب دور الرئيس التواصل مع أعضاء المعهد الحاليين، والمرقبين، الجمهور، الحكومة والجهات التنظيمية.... الخ (Ryvkin, 2012)

٣/٥/٤ - اللجان الدائمة للمعهد المصري للمراجعين الداخليين:

اللجان الدائمة هي لجان تعينها الجمعية العامة أو مجلس الإدارة للمعهد وتقوم بصياغة السياسات، في السنوات الأولى للمعهد تحتاج هذه اللجان في أحيان كثيرة للحصول على موافقة الجمعية العامة للسياسات التي تؤيدها، حتى يتم الوصول إلى قبول عام بشأن اتجاه المعهد، وحيثما يكون اللجان الدائمة استقلالا ذاتيا كاملا يكون من الملائم عادة أن تحظر الجمعية العامة بالتطورات الجديدة الهامة، ومع مرور الوقت يمكن تطوير خطة بسيطة للتفويض تميز بوضوح بين صلاحيات الجمعية العامة من جهة وصلاحيات اللجان المتخصصة من جهة أخرى (Sarens, 2011)

ويكفي عددا محدودا من اللجان الدائمة لتناول الجوانب التالية (Stewart):

- لجنة العضوية: وتختص بوضع متطلبات القبول من العضوية، والخدمات التي تقدم للأعضاء.
- لجنة التعليم والتدريب: وتختص بوضع معايير التعليم والتدريب الخاص بالأعضاء، تطوير برنامج للاعتماد، والإشراف على عملية الاختبار، وفي الحالات التي يقوم فيها المعهد بتعليم وتدريب واختبار الطلاب يلزم أن يتم تأسيس لجنة منفصلة للاختبارات.
- لجنة المعايير والأمور الفنية: وهي تختص بصياغة السياسات المتعلقة بتطوير معايير فنية، أخلاقية ومهنية، ويشمل ذلك معايير المراجعة، هذه اللجنة (أو اللجان) يجب أن تتبنى عملية التقارب مع المعايير الدولية للمراجعة الداخلية وآداب المهنة وأن تعمل في اتجاه تبني وتطبيق هذه المعايير الدولية للمراجعة الداخلية.
- لجنة السلوك والآداب: وهي تختص بالعمل على أنفاذ الالتزام بقواعد سلوك وآداب المهنة، المعايير، النظم والقوانين وإصدارات الهيئة الأخرى لتحقيق الشفافية وثقة الجمهور بالإجراءات النظامية يتوجب على المعهد أن يعين لجنة تهتم بتطبيق النظام الخاص به.

ويمكن أيضا تشكيل مجموعات عمل لتساهم في تطوير المعهد وتهتم بالآتي:

- العلاقات الحكومية.
- خدمات الأعضاء .
- التطوير المهني المستمر.

• التسويق والاتصالات.

ويجوز إنشاء لجان أخرى مثل لجنة تطوير المناهج، لجنة العلاقات العامة،..... الخ

٦/٣ - تمويل المعهد المصري للمراجعين الداخليين:

تعتبر مشكلة التمويل اللازم لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين من أهم المشكلات التي تحول دون إنشاء المعهد، خاصة في حالة عدم تبني الدولة لفكرة إنشاء المعهد. حيث يحتاج المعهد لأن يكون له مبني مستقل ومكاتب متعددة وهي تتطلب قدرا كبيرا من الموارد ويفضل عدم الدخول في عقود إيجار طويلة الأمد والتي قد يكون إنهاؤها مكلفا عند الحاجة إلى الانتقال إلى مساحة أوسع فالمباني الصغيرة المؤجرة لمدي قصير توفير المرونة المطلوبة في مثل هذه الحالات. علي الرغم من أن الحصول على تمويل من موارد خارج أعضاء المعهد قد يكون مطلوبا خلال السنوات الأولى، إلا أن المعهد يتوجب عليه في النهاية أن يوفر موارد كافية لتغطية كافة تكاليف التشغيل الخاصة به وبما يسمح بنمو واستمرار المعهد ويجب أن يلتزم أعضاء المعهد بتوفير قدر معين من التمويل في كل مرحلة من مراحل تطوره، ويمكن توفير التمويل اللازم عن طريق المنح الحكومية، رعاية مبادرات معنية، الهبات، وكالات الدعم الخارجية، المصادر الخيرية والتبرعات، الإعلان، مكاتب المراجعة، تبرعات المؤسسين

٧/٣ - تسجيل الأعضاء للمعهد المصري للمراجعين الداخليين:

مع التطورات الحديثة في وسائل الاتصالات، أصبح الاتصال والتواصل بين الأعضاء المقيدين وغير المقيدين بالمعهد من الوسائل الهامة في تفعيل أنشطة المعهد من جهة وفي ضم أعضاء جدد للمعهد من جهة أخرى، لذا فمن الضروري توفير قاعدة بيانات تستخدم كسجل للأعضاء ويمكن أن تكون استمارة تسجيل الأعضاء على النحو التالي: اسم العضو، العنوان السكني، عنوان العمل، العنوان البريدي، المؤهلات، تاريخ الميلاد، تاريخ الالتحاق بالعضوية، فئة العضوية، بيانات الترخيص، الرقم، تاريخ الإصدار.

٨/٣ - تحديد العلامة التجارية للمعهد المصري للمراجعين الداخليين:

تعد العلامة التجارية وسيلة قوية لتوصيل قيم المعهد لأعضاء والمجتمع العريض وللأعمال التجارية ويمكن للمعهد أن يحدد علامته التجارية مع بداية إنشاء المعهد، فالصورة المتسقة للعلامة التجارية تساعد في زيادة وعي وإدراك المجتمع بوجود المعهد وتدعم إدراكه لما تنطوي عليه خدماته من جودة وكفاءة مهنية ومكونات العلامة التجارية التي يمكن تنفيذها بسهولة تشمل:

١. الاسم الذي يعرف المجتمع بالأعمال التي يقوم بها المعهد والأهداف التي يسعى لتحقيقها.
٢. قيم العلامة التجارية التي تتسق مع أهداف المعهد.
٣. شعار بارز وواضح وبسيط ومعبر يتم استخدامه باتساق بكافة المراسلات والمخاطبات.
٤. تصميم وأسلوب متسق يتم استخدامه في جميع المراسلات، والإصدارات وعلى الموقع بالشبكة.
٥. توظيف وتدريب أشخاص لديهم قدرات ملائمة لقيم العلامة التجارية للهيئة.

٩/٣ - التعليم والتدريب:

إن أحد الأهداف الأساسية من نشأة المعهد هو المساهمة في التعليم والتدريب والتطوير المستمر لأعضاء المعهد المختلفين، كما أن إعداد خطة تدريبية للمعهد تمكن من الإلمام بأحدث المستجدات في مجال اهتمام أعضاء المعهد، ويستلزم ذلك تحديد آليات تمكن من (Allegri, 2011):

١. تحديد كيفية المراقبة والتأكد من صحة التدريب وتقييم نتائجه.
٢. تحديد ترتيبات التقويم والكيفية التي يتم بها لتحديد المهارات الملائمة لاحتياجات المجتمع ولتأمين الكفاءة المهنية.
٣. تحديد متطلبات الالتحاق بالمعهد في الدورات التدريبية المختلفة.
٤. تحديد الكيفية التي سيتم بها تطوير ودعم احتياجات المراجعين الداخليين.
٥. تحديد مجالات ومحاور تدريب الأعضاء.
٦. إيجاد آليات حديثة تربط المعهد بالبيئة المحيطة.
٧. التقييم المستمر للأعضاء.
٨. تحديد الفئات المستهدفة من البرامج التدريبية.
٩. إعداد خطة تدريبية متخصصة للمعهد تمكن من الإلمام بأحدث المستجدات في مجالات اهتمام أعضاء المعهد.

١٠/٣ - الإرشادات والمعايير المهنية:

تعتبر الإرشادات والمعايير المهنية التي ستصدر عن المعهد المصري للمراجعين الداخليين هي بمثابة الآداة التي يمكن من خلالها أن يتم ضبط سلوك أعضاء المعهد وتنظيم العلاقة بين المعهد وأعضاؤه، وكذلك توجيه الأعضاء والعاملين بمهنة المراجعة الداخلية لما يجب القيام به عند ممارسة أعمال المراجعة الداخلية، وفي هذا الصدد يجب ملاحظة ما يلي:

١. ضرورة إصدار المعهد للمعايير والإرشادات التي تنظم كافة شؤون المراجعة الداخلية.
٢. ضرورة إجراء تعديلات على قواعد سلوك وآداب مهنة المراجعة الداخلية بشكل دوري.
٣. تحديد إن كان المعهد سيدعم عملية تبني معايير المراجعة الداخلية الدولية أو يختار صياغة معايير وإرشادات محلية مصرية للمراجعة الداخلية .
٤. تحديد الكيفية التي يدير بها المعهد الحوار وأساليب التواصل مع الأعضاء حيث تتعدد هذه الوسائل ومنها : المجالات، المحاضرات، الندوات، ورش العمل، المؤتمرات، والنشاطات الأخرى.

١١/٣ - الشهادات التي يمنحها المعهد المصري للمراجعين الداخليين:

مع بدء ممارسة المعهد لدوره المستهدف، فإنه يجب أن تكون هناك شهادة تمنح للمراجع المعتمد من قبل المعهد على المستوي المحلي، كما يمكن أن يقوم المعهد بعقد الاختبارات المؤهلة للحصول على الشهادات الدولية المتعلقة بالمراجعة الداخلية.

وعموماً يجب أن تصدر شهادات الممارسة لمدة محدودة وتكون قابلة للتجديد وفقاً لأحكام تضعها الجمعية العمومية، إن تحديد مدة شهادة الممارسة يساعد في التأكد من أن الأشخاص المؤهلين للقيام بوظائف مقيدة لا تزال لديهم المؤهلات المناسبة ويكون من المهم التأكد من أن الأشخاص المسموح لهم بالقيام بالوظائف لا يزالون مستمرين في

التمتع بالكفاءة التي تسمح لهم بالقيام بذلك، فالشروط التي يمكن أن يتم فرضها بالنسبة للتجديد تشمل إثبات تحقيق قدرا معينا من التطوير المهني المستمر في مجال المراجعة، إعادة الاختبار، تأمين التعويض المهني، والتغطية في حالة المرض أو الحالات الأخرى.

١٢/٣ - وضع المعايير الفنية :

إن تطبيق المعايير الدولية سيكون بالضرورة مختلفا بالنسبة لكل دولة كما أن القرارات المتعلقة بصلاحيات وضع المعايير، والصلاحيات بالنسبة للالتزام بالمعايير التي تم وضعها، سوف تتطلب اهتماما خاصا ربما يكون الاتجاه الأول الناتج من الاعتزاز الوطني في اتجاه يشير إلى ضرورة أن يقوم المعهد بتطوير وتنفيذ مجموعة المعايير الخاصة به إلا أن عملية وضع المعايير هي مهمة صعبة ومعقدة، بالإضافة إلى ذلك فإنها عملية مطولة وعالية التكلفة، حيث أنها تتطلب قبول هذه المعايير من قبل المجتمع المهتم بشأن المراجعة الداخلية، الجهات التنظيمية الحكومية وأعضاء مهنة المراجعة.

كما تقع على المعهد مسؤولية حماية المصلحة الجماعية للجمهور والمؤسسات التي يقوم المراجعون المهنيون بخدمتها إن ذلك يتطلب تبني وتنفيذ قواعد لآداب المهنة حتى في الحالات التي تقع فيها على الجهة التشريعية بالدولة مسؤولية إصدار متطلبات أخلاقية وللقيام بذلك نجد أن أغلبية الهيئات تنشئ لجنة لآداب المهنة تكون مسؤولة إصدار هذه القواعد، وتشكيل مجموعة منفصلة لمراقبة الالتزام بهذه القواعد واتخاذ إجراءات تأديبية ضد من يخالف هذه القواعد.

لقد تم إعداد قواعد سلوك وآداب المهنة الخاصة بالمراجعين الداخليين المهنيين والصادرة من المعهد الدولي للمراجعين الداخليين، لخدمة احتياجات كافة المراجعين الداخليين المهنيين، بغض النظر عن إن كانوا يعملون بالممارسة العامة أو موظفون بقطاعات اقتصادية أخرى، فهي تحدد معايير السلوك بالنسبة للمراجعين الداخليين المهنيين وتبين المبادئ الأساسية التي يتوجب عليهم التقيد بها لتحقيق الأهداف المشتركة.

١٣/٣ الإجراءات التأديبية

لكي يحافظ المعهد على مصداقيته، يجب على المعهد أن يؤدي بالكامل المسؤولية التي تقع على عاتقه فيما يتعلق بالسلوك المهني والأخلاقي لأعضائه، وأن أي هيكل أو إجراءات تأديبية يتبناها المعهد يجب أن تكون ملائمة وكافية للمهمة يجب أن يحتفظ المعهد بسجل الأحكام والعقوبات المفروضة للتأكد من اتساق الأسلوب بالنسبة لكافة الحالات لكافة الحالات، كما يجب عليه التأكد من حصوله على المشورة القانونية التي تساعد في المحافظة على الإجراءات التأديبية.

كما إن سوء السلوك يشتمل أي من هذه الأمور أو جميعها:

١. نشاط إجرامي.
٢. إهمال يرجح أن يسئ لسمعة مهنة المراجعة الداخلية.
٣. مخالفة المعايير المهنية.
٤. مخالفة متطلبات أخلاق وآداب المهنة.
٥. تقصير مهني جسيم.
٦. عددا من حالات التقصير المهني الأقل خطورة، التي يمكن أن تشير في مجموعها إلى عدم الكفاءة في الممارسة.

ويمكن توقيع الجزاءات التالية: اللوم، فقد أو تقييد حقوق الممارسة، الغرامة / دفع التكاليف، فقد اللقب المهني، الطرد من العضوية.

القسم الرابع: الدراسة الميدانية

تهدف الدراسة الميدانية إلى الوصول لنتائج يمكن من خلالها بلورة مدي الحاجة إلى إطار متكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين، وتقييم مدي فاعليه هذا الإطار في تحقيق العديد من المنافع للأطراف المختلفة، وذلك من خلال ما يلي :

- استطلاع آراء الجهات المعنية حول ضرورة الحاجة لوضع إطار متكامل لإنشاء المعهد المصري للمراجعين الداخليين.

- استطلاع آراء الجهات المعنية حول العلاقة بين الالتزام بالإطار المتكامل لإنشاء المعهد المصري للمراجعين الداخليين وبين تحقيق العديد من المنافع لكافة الأطراف المرتبطة بعملية المراجعة.

١/٤ إجراءات الدراسة الميدانية:

تتمثل إجراءات الدراسة الميدانية في العناصر التالية:

١/٤-١ - تحديد مجتمع الدراسة الميدانية :

نظرا لأن الهدف من الدراسة هو وضع إطار متكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين، لذا يري الباحث أن المجتمع محل الدراسة الذي يحقق هذا الهدف سوف يتمثل في جميع المراجعين الداخليين في الشركات المصرية، وكذلك مكاتب المراجعة التي تقوم بمراجعة حسابات هذه الشركات، هيئة الرقابة المالية، الجهاز المركزي للمحاسبات، وأعضاء هيئة التدريس في مجال المحاسبة والمراجعة بالجامعات المصرية، جمعية المحاسبين والمراجعين المصرية، معهد المحاسبين والمراجعين المصرية.

١/٤-٢ - حدود الدراسة الميدانية:

- تمت الدراسة على الشركات المساهمة المصرية المقيدة ببورصة الأوراق المالية والتي يجري عليها اكتتاب نشط وتقع

تحت مؤشر EGX 30

- يقتصر البحث على الشركات الواقعة داخل نطاق القاهرة الكبرى وذلك للشركات محل العينة.

- ركزت الدراسة على مكاتب المراجعة الخارجية (حازم حسن KPMG - مصطفى شوقي Mazers -

المتضامنون للمحاسبة والمراجعة Ernest & Young - مجدي حشيش - عبد العزيز حجازي) والتي

تستحوذ على مراجعة حسابات ما نسبته ٩٠% من الشركات محل الدراسة.

- يقتصر البحث على استطلاع رأي قيادات جمعية المحاسبين والمراجعين المصرية وكذلك قيادات معهد المراجعين و

المحاسبين المصريين دون تناول الأعضاء لمنع التكرار.

١/٤-٣ - تحديد عينة الدراسة الميدانية

تحقيقا لأهداف الدراسة الميدانية في التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها تقييم الإطار المقترح، فقد تم التركيز على

الشركات المساهمة ذات الاكتتاب النشط المتواجدة بالقاهرة الكبرى، وشملت العينة المراجعين الداخليين بالشركات محل

الدراسة ومكاتب المراجعة الخارجية التي تقوم بالمراجعة على هذه الشركات، وبعض المراجعين بهيئة الرقابة المالية والجهاز المركزي للمحاسبات، وكذلك قيادات جمعية المحاسبين والمراجعين المصرية وقيادات معهد المراجعين والمحاسبين المصريين، والمراجعين الداخليين بمصلحة الضرائب المصرية، ويوضح الجدول رقم (١) توزيع استمارات الاستقصاء على العينة محل الدراسة.

جدول رقم (١) توزيع استمارات الاستقصاء على العينة

الفئة	إجمالي العينة
مراجع داخلي بشركات مدرجة بالبورصة	٣٠
مراجعي مكاتب المراجعة الخارجية	٣٠
مراجعي الجهاز المركزي للمحاسبات	٣٠
مراجعي هيئة الرقابة المالية	٣٠
قيادات جمعية المحاسبين والمراجعين المصرية	١٠
قيادات معهد المراجعين والمحاسبين المصريين	١٠
أساتذة المحاسبة والمراجعة بالجامعات المصرية	٣٠
الإجمالي	١٧٠

٤/١/٤ - تحديد أسلوب جمع البيانات :

قام الباحث بإعداد قائمة استقصاء لجمع البيانات لتحقيق الهدف من هذه الدراسة، وقد تضمنت قائمة الاستقصاء مجموعة من الاستفسارات (الأسئلة) ضمت العديد من العبارات الموضوعية بدقة لتعكس الهدف منها ألا وهو وضع إطار مقترح متكامل لإنشاء المعهد المصري للمراجعين الداخليين، دور هذا الإطار في تحقيق العديد من المنافع للأطراف المختلفة المرتبطة بالمراجعة الداخلية، وقد تم تصميم القائمة طبقاً لمقياس (ليكرت) ذو الأبعاد الخمسة والذي يقتضي أن تكون بدائل الإجابة متعددة ومرنة مع إعطاء وزن نسبي مختلف لكل بديل من تلك البدائل، حيث تتراوح الأوزان النسبية ما بين درجة وخمس درجات، وذلك لكل عنصر تضمنته قائمة الاستقصاء وبالتالي فإن الإجابة تتمثل في اختيار بديل واحد من خمسة بدائل، وقد تم تقسيم القائمة إلى قسمين وذلك كالتالي:

- القسم الأول: ويضم نموذج الاستقصاء وبعض المفاهيم المساعدة في الإجابة على أسئلة قائمة الاستقصاء وكذا

بيانات عامة عن المستقصي منهم.

- القسم الثاني: ويضم قائمة الاستقصاء بما تتضمنه من أسئلة، وتم تقسيمها إلى ثلاث مجموعات وذلك على النحو التالي:

• المجموعة الأولى: وتكونت من ١١ سؤال وتعلق باختبار الفرض الخاص بأنه توجد ضرورة لوضع إطار متكامل لإنشاء المعهد المصري للمراجعين الداخليين.

• المجموعة الثانية: وتكونت من ٢٨ سؤال وتعلق وتعلق باختبار الفرض الخاص بأن الالتزام بالإطار المتكامل لإنشاء المعهد المصري للمراجعين الداخليين يؤدي إلى تحقيق العديد من المنافع لكافة الأطراف المرتبطة بعملية المراجعة الداخلية والخارجية.

٤/١/٥- أسلوب تحليل البيانات :

تم توزيع عدد (١٧٠) قائمة استقصاء على عينة الدراسة وتم إجراء مقابلات شخصية مع عدد منهم، وكانت عدد القوائم المستردة (١٥٢) قائمة استقصاء بنسبة استجابة قدرها ٩٠%، الصحيح منها (١٥٠) قائمة استقصاء بنسبة ٨٨% تقريبا والجدول رقم (٢) التالي يوضح القوائم المسلمة والمستردة الصحيحة التي يمكن الاعتماد عليها في التحليل الإحصائي.

جدول رقم (٢) القوائم المسلمة والمستردة الصحيحة

البيان	المسلم	المسترد	الصحيح
المراجعين الداخليين لشركات مؤشر Case 30 بالبورصة المصرية	٣٠	٣٠	٣٠
مراجعي مكاتب المراجعة	٣٠	٣٠	٣٠
مراجعي هيئة الرقابة المالية	٣٠	٢٨	٢٨
مراجعي الجهاز المركزي للمحاسبات	٣٠	٢٧	٢٦
جمعية المحاسبين والمراجعين المصرية	١٠	٨	٨
المعهد المصري للمحاسبين والمراجعين	١٠	٨	٨
أساتذة المحاسبة والمراجعة بالجامعات المصرية	٣٠	٢١	٢٠
الإجمالي	١٧٠	١٥٢	١٥٠

هذا وقد قام الباحث بتفريغ قوائم الاستقصاء في نماذج خاصة لتساعده في عملية إدخالها للحاسب الآلي، ومن خلال استخدام برنامج SPSS للوصول إلي أهداف الدراسة ومدى صحة الفروض من عدمها أمكن الوصول للنتائج التي سوف يتم عرضها.

٦/١/٤ - أسلوب التحليل الإحصائي

يشمل أسلوب التحليل الإحصائي المستخدم لتحليل إجابات عينة الدراسة على أسئلة الاستبيانات التي تم توزيعها، أسلوب الإحصاء الوصفي - الصدق والثبات - وأسلوب الإحصاء التحليلي (الاستدلالي) خاصة كا تريبع ومعامل الارتباط.

ويمكن تلخيص اختبارات الصدق والثبات لقائمة الاستقصاء في الجدول الآتي:

جدول (٣) : ملخص الاختبارات السيكومترية على عينة الصدق والثبات

الدرجة	الاختبار
(أ) الصدق	
اتفاق المحكمين على أكثر من ٨٠% من عبارات القائمة	الصدق الظاهري
٩٠٣,٠ - ٤٠٧,٠	الصدق التجريبي
٩٨٢,٠ - ٩١٠,٠	الصدق الذاتي
(ب) الثبات	
٩٦٤,٠ - ٨٢٨,٠	معامل ألفا كرونباخ
٩٥٩,٠ - ٨٤١,٠	معامل جتمان
٩٤٦,٠	معامل الثبات بطريقة التجزئة الصفية

يستنتج مما سبق أن أداة الدراسة أوفت بالشروط السيكومترية للاستبيان الجيد، وأنها تفي بأغراض الدراسة.

٢/٤ اختبار فرض الدراسة

يتم اختبار فروض الدراسة من خلال حساب المتوسط المرجح لكل عبارة كما يلي:

$$\text{المتوسط المرجح} = [\text{مجم (القيمة * عدد تكرارات هذه القيمة)}] \div \text{عدد التكرارات الكلية}$$

مع ملاحظة أن قيمة المتوسط المرجح تقع في المدى من ١ إلى ٥

بعد ذلك يتم تحديد الاتجاه Attitude لكل سؤال حسب قيمة المتوسط المرجح كما في الجدول التالي رقم ٤ :

قيم المتوسط المرجح للأسئلة محل الدراسة جدول (٤)

إيجابية الاتجاه	الاتجاه	المتوسط المرجح
غير إيجابي	غير موافق بشدة	من ١,٠ إلى ١,٨
	غير موافق	من ١,٩ إلى ٢,٦
	لا أعرف	من ٢,٧ إلى ٣,٤

إيجابية الاتجاه	الاتجاه	المتوسط المرجح
إيجابي	موافق	من ٣,٥ إلى ٤,٢
	موافق بشدة	من ٤,٣ إلى ٥,٠

١/٢/٤ - اختبار الفرض الأول:

" توجد ضرورة لوضع إطار متكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين "

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بتطبيق قائمة الاستقصاء على الأفراد عينة الدراسة، وتم حساب درجة كل فرد على قائمة الاستقصاء تمهيدا لحساب متوسط درجات العينة علي كل عبارة، ومتوسط درجات العينة على الفرض كله،

حيث قام الباحث بتطبيق اختبار Chi - Square على الأسئلة الخاصة بقياس هذا الفرض وكانت النتائج كما يلخصها جدول رقم "٥"

جدول (٥): استجابات عينة الدراسة بخصوص العبارات التي تقيس الفرض الأول

اختبار كا تربيع	الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					العبارة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
٤٨,٤٤	موافق	٣,٦	٨	٢٢	١٦	٧٤	٣٠	١-توجد ضرورة لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين لتطوير ممارسة مهنة المراجعة الداخلية في مصر والترويج لها والارتقاء بها بين أوساط المهن الأخرى
			٤,٩	١٤,٨	١١,١	٤٩,٤	١٩,٨	
٧٥,٧٣	موافق	٤,٠	٤	١١	٩	٨٠	٤٦	٢-توجد ضرورة لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين ككيان تنظيمي مهني لرعاية مصالح المراجعين الداخليين في مصر
			٢,٥	٧,٤	٦,٢	٥٣,١	٣٠,٩	
٥٥,٢٤	موافق	٤,٠	٦	١١	١٥	٦٨	٥٠	٣-توجد ضرورة لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين ككيان تنظيمي مهني يقوم بدعم ورفع مستوى مهنة المراجعة الداخلية وتقديم الدعم الفني للمراجعين الداخليين
			٣,٧	٧,٤	٩,٩	٤٥,٧	٣٣,٣	
٥٦,٢٢	موافق	٤,٠	٥	١٦	٩	٥٩	٦١	٤-توجد ضرورة لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين لتقديم
			٢,٥	١١,١	٦,٢	٣٩,٥	٤٠,٧	

اختبار كا تربيع	الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					العبرة	
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
								معايير أو إرشادات مهنية أو برامج علمية لتنظيم ودعم تطوير مهنة المراجعة الداخلية	
٦٣,٨٨	موافق	٤,١	٥	٩	١٣	٦٨	٥٥	عدد	٥- توجد ضرورة لوجود إطار قانوني وتنظيمي للمعهد المصري المراجعين الداخليين ينظم عمل المراجعين الداخليين ويتسق مع كافة القوانين المنظمة لمهنة المحاسبة
			٢,٥	٦,٢	٨,٦	٤٥,٧	٣٧	%	
٥٤,١٢	موافق	٣,٨	٦	١١	٢١	٧٥	٣٧	عدد	٦- توجد ضرورة لوجود قوانين عامة تنظم عمل المراجعين الداخليين وتنظم علاقاتهم الخارجية مع الأطراف والجهات الأخرى
			٣,٧	٧,٤	١٤,٨	٤٩,٤	٢٤,٧	%	
٥٢,٧٧	موافق	٣,٧	١٠	١٨	١٦	٧٥	٣١	عدد	٧- توجد ضرورة لوجود لائحة ونظام داخلي للمعهد المصري للمراجعين الداخليين تنظم العلاقة بين الأعضاء وبعضهم البعض والعلاقة مع جهات عملهم
			٤,٩	١٢,٣	١١,١	٥٠,٦	٢١	%	
٥٧,٨٣	موافق	٣,٨	٧	١٥	١٦	٧٨	٣٤	عدد	٨- توجد ضرورة لقيام المعهد المصري للمراجعين الداخليين بوضع قواعد وآداب وسلوك ممارسة مهنة المراجعة الداخلية
			٤,٩	٩,٩	١١,١	٥١,٩	٢٢,٢	%	
٣١,٢٨	موافق	٣,٨	١٥	١٦	١٣	٥٢	٥٤	عدد	٩- توجد ضرورة لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين ينظم شروط وضوابط عضوية للمراجعين الداخليين في مصر
			٩,٩	١١,١	٨,٦	٣٤,٦	٣٥,٨	%	
٢٣,٠١	موافق	٣,٥	١٨	٢٠	١٦	٥٧	٣٩	عدد	١٠- توجد ضرورة لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين يقوم بتوفير التدريب والتعليم المهني المستمر للمراجعين الداخليين
			١١,١	١٣,٦	١١,١	٣٨,٣	٢٥,٩	%	
٤٤,٨٦	موافق	٣,٦	٨	٢٥	١٧	٧٢	٢٨	عدد	١١- توجد ضرورة لإنشاء معهد

اختبار كا تربيع	الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					العبرة	
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
			٤,٩	١٧,٣	١١,١	٤٨,١	١٨,٥	%	مصري للمراجعين الداخليين ينظم ويساعد في منح الشهادات المهنية المرتبطة بالمراجعين الداخليين لمواكبة التطور في هذا المجال

يتضح من الجدول السابق ما يلي : أن قيم متوسطات معظم العبارات أكبر من (٣,٤) والتي تمثل بداية الاتجاه الإيجابي مما يثبت صحة الفرض الأول.

جدول (٦): ملخص استجابات عينة الدراسة للفرض الأول

اختبار كا تربيع	الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					الفرض الأول	
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
٩٧٥,١٦	موافق	٣,٨	٦,٣	٩,٧	٩,٩	٤٧,٧	٢٦,٤	%	توجد ضرورة لوضع إطار متكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة المتوسط المرحح بلغت (٣,٨) وبالتالي يكون اتجاه استجابات العينة للفرض الأول "موافق" وهو اتجاه "إيجابي"

٢. اختبار الفرض الثاني

"يؤدي الالتزام بالإطار المتكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلى تحقيق العديد من المنافع لكافة الأطراف المرتبطة بالمراجعة"

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بتطبيق قائمة الاستقصاء على الأفراد عينة الدراسة، مع تقسيم الفرض الأساسي إلى عدة فرضيات فرعية، وتم حساب درجة كل فرضية على قائمة الاستقصاء، تمهيدا لحساب متوسط درجات العينة على كل عبارة، ومتوسط درجات العينة على الفرض كله.

١/٢ - يؤدي الالتزام بالإطار المتكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلى تحقيق منافع عامة لكافة الأطراف المرتبطة بعملية المراجعة:

للتحقق من صحة هذا الفرض أوضحت نتائج التحليل الإحصائي ما يلي:

جدول (٧) : استجابات عينة الدراسة بخصوص العبارات التي تقيس الفرضية الأولى للفرض الثاني

اختبار كا تربيع	الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					العبرة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
٩٢,٢٧	موافق	٤,٠	٢	١٥	٤	٨٧	٤٢	١- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي دعم الاستراتيجية التنافسية للمنشأة إلي حد كبير
			١,٢	٩,٩	٢,٥	٥٨	٢٨,٤	
٨٤,٢٥	موافق	٣,٨	٣	١٥	١٣	٨٩	٣٠	٢- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي دعم تقييم قدرة الشركة على الاستمرارية
			٢,٥	٩,٩	٨,٦	٥٩,٣	١٩,٨	
٦٧,٠٩	موافق	٣,٨	١٠	١٥	٦	٨٠	٣٩	٣- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي زيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين عن طريق وضع هيكل رقابة قوي
			٧,٤	٩,٩	٣,٧	٥٣,١	٢٥,٩	
٧٦,٧٢	موافق	٣,٩	١١	٤	١٣	٨٣	٣٩	٤- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي دعم تطبيق قواعد حوكمة الشركات
			٧,٤	٢,٥	٨,٦	٥٥,٦	٢٥,٩	
٥٨,٢٠	موافق	٣,٦	١٥	٩	٢٠	٨٠	٢٦	٥- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي مواكبة التطورات العالمية في مجال المراجعة الداخلية
			٩,٩	٦,٢	١٣,٦	٥٣,١	١٧,٣	
٣٠,٧٩	موافق	٣,٥	١٦	٢٠	٢٣	٦٧	٢٤	٦- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي تحسين إدارة موارد المنشأة والرقابة عليها والحد من الفساد المالي
			١١,١	١٣,٦	١٤,٨	٤٤,٤	١٦	
٨٤,٢٥	موافق	٤,٠	٣	١٥	٦	٨٦	٤٠	٧- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي زيادة قدرة دور المنشأة على إدارة المخاطر
			٢,٥	٩,٩	٣,٧	٥٦,٨	٢٧,٢	

ويتضح من الجدول السابق أن قيم متوسطات كل العبارات أكبر من (٣,٤) والتي تمثل بداية الاتجاه الإيجابي، مما يثبت صحة الفرضية الأولى للفرض الثاني، ويمكن تحليل نتائج استجابات العينة على عبارات الفرض الثاني ككل لتحديد الاتجاه الذي ذهب إليه استجابات العينة فيما يخص هذا الفرض ومدى دلالاته الإحصائية كما يلي :

جدول (٨): ملخص استجابات عينة الدراسة للفرض الثاني

اختبار كا تربيع		الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					موافق بشدة	موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
مستوي الدلالة	القيمة													
٠,٠٠٠	١٥٤١,٤	موافق	٣,٩	٥,٢	٩,٠	٧,٨	٥١,٥	٢٦,٦	%	يؤدي الالتزام بالإطار المتكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلى تحقيق منافع عامة لكافة الأطراف المرتبطة بعملية المراجعة				

ومن الجدول السابق يتضح أن قيمة المتوسط المرجح بلغت (٣، ٩) وبالتالي يكون اتجاه استجابات العينة للفرض الثاني "موافق" وهو اتجاه "إيجابي".

٢/٢- يؤدي الالتزام بالإطار المتكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلى تحقيق منافع عامة للإدارة :

للتحقق من صحة هذا الفرض أوضحت نتائج التحليل الإحصائي ما يلي:

جدول (٩): استجابات عينة الدراسة بخصوص العبارات التي تقيس الفرضية الثانية للفرض الثاني

اختبار كا تربيع	الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					العبارة	
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
٤٥,٦١	موافق	٣,٧	٨	٢٨	٥	٦٥	٤٤	عدد	١- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلى دعم الإدارة العليا بالمنشأة في تحديد المسؤوليات عن الانحرافات بشكل أكثر دقة
			٤,٩	١٨,٥	٣,٧	٤٣,٢	٢٩,٦	%	
٤٦,٢٦	موافق	٣,٨	٠	٢٤	١١	٨٥	٣٠	عدد	٢- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين، من خلال مراجعة التكلفة إلى التعرف على مدى كفاءة إدارة المنشأة
			٠,٠	١٦	٧,٤	٥٦,٨	١٩,٨	%	
٥٧,٤٦	موافق	٣,٩	٢	١٧	١٥	٧٢	٤٤	عدد	٣- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلى تحسين وتدعيم هيكل الرقابة الداخلية بالمنشأة
			١,٢	١١,١	٩,٩	٤٨,١	٢٩,٦	%	
٥١,٥٣	موافق	٣,٧	٨	٢٠	١٣	٧٤	٣٥	عدد	٤- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلى زيادة ثقة
			٤,٩	١٣,٦	٨,٦	٤٩,٤	٢٣,٥	%	

اختبار كا تربيع	الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					العبرة	
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
								المستثمرين في الإدارة نتيجة زيادة الثقة في التقارير المالية المنشورة	
٦٤,٦٢	موافق	٤,٠	٦	١٣	٩	٧٤	٤٨	عدد	٥- يساهم إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين في زيادة الشفافية ودقة الإفصاح المالي مما ينعكس على جذب الاستثمارات الأجنبية
			٣,٧	٨,٦	٦,٢	٤٩,٤	٣٢,١	%	

ويمكن تحليل نتائج استجابات العينة على عبارات الفرضية الثانية ككل لتحديد الاتجاه الذي ذهبت إليه استجابات العينة فيما يخص هذا الفرض ومدى دلالة الإحصائية كما يلي:

جدول (١٠): ملخص استجابات عينة الدراسة الفرضية الثانية

اختبار كا تربيع	الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					الفرضية الثانية	
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
٣٩٤,٨١	موافق	٣,٩	٣,٥	١١,٧	٩,٤	٤٦,١	٢٩,٢	%	يؤدي الالتزام بالاطار المتكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي تحقيق منافع عامة للإدارة

يوضح جدول (١٠) للتوزيع التكراري والتوزيع النسبي لاستجابات عينة الدراسة للفرضية الثانية "حيث جاء التوزيع النسبي لاستجابات عينة الدراسة تجاه هذا الفرض وقد تبين أن قيمة المتوسط المرحح بلغت (٩,٣) وبالتالي يكون اتجاه استجابات العينة "موافق" وهو اتجاه "إيجابي".

٣/٢- يؤدي الالتزام بالاطار المتكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي تحقيق منافع

للمراجعين الداخليين:

للتحقق من صحة هذا الفرض أوضحت نتائج التحليل الإحصائي ما يلي :

جدول (١١): استجابات عينة الدراسة بخصوص العبارات التي تقيس الفرضية الثالثة للفرض الثاني

اختبار كا تربيع	الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					الفرضية الثانية	
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
٤٦,٥٩	موافق	٣,٩	٩	١٦	١٣	٦٦	٤٦	عدد	١- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي رفع كفاءة الأداء المهني لإدارة المراجعة الداخلية في المنشآت المصرية
			٤,٩	١١,١	٨,٦	٤٤,٤	٣٠,٩	%	
٧٦,٧٢	موافق	٣,٧	١٠	٢٠	٤	٨٥	٣١	عدد	٢- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي زيادة الثقة في المراجعين الداخليين المصريين مما يزيد من فرص عملهم في الخارج وتحسين أوضاعهم الوظيفية في الداخل
			٦,٢	١٣,٦	٢,٥	٥٦,٨	٢١	%	
٤٩,٥٦	موافق	٣,٨	١٢	١١	١٦	٧٢	٣٩	عدد	٣- يساهم إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين في المام المراجعين الداخليين بكافة الإصدارات المهنية الغربية والعربية في مجال المراجعة الداخلية
			٧,٤	٧,٤	١١,١	٤٨,١	٢٥,٩	%	
٦٧,٥٨	موافق	٣,٨	١١	١٣	١٠	٨١	٣٥	عدد	٤- يساهم إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين في تضيق الفجوة بين التأهيل العلمي والعملية للمراجعين الداخليين على المستوى الدولي والمراجعين الداخليين المصريين
			٧,٤	٨,٦	٦,٢	٥٤,٣	٢٣,٥	%	
٤٨,٤٤	موافق	٣,٦	٨	٢٢	١٦	٧٤	٣٠	عدد	٥- يساهم إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين في تحسين أداء المخاطر وتطبيق آليات وقواعد حوكمة الشركات المصرية
			٤,٩	١٤,٨	١١,١	٤٩,٤	١٩,٨	%	
٣٩,٤٣	موافق	٣,٨	١٠	١٥	١٦	٦٣	٤٦	عدد	٦- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي تفعيل وظيفة المراجعة الداخلية في البيئة المصرية
			٦,٢	٩,٩	١١,١	٤٢	٣٠,٩	%	

اختبار كا تربيع	الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					الفرضية الثانية	
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
٣٢,١٥	موافق	٣,٧	١٢	٢٦	٩	٥٥	٤٨	عدد	٧- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي تحسين مهارات وقدرات المراجعين الداخليين بالمنشأة
			٧,٤	١٧,٣	٦,٢	٣٧	٣٢,١	%	
٣٩,٨	موافق	٣,٧	١٣	١٥	١٥	٦٦	٤١	عدد	٨- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي زيادة مصدقية تقرير المراجعة الداخلية وبالتالي المساهمة في خفض فجوة التوقعات في مهنة المراجعة
			٨,٦	٩,٩	٩,٩	٤٤,٤	٢٧,٢	%	

ومن النقاط السابقة يمكن أن نستنتج أن استجابات أفراد العينة جاءت تؤكد على أنه يؤدي الالتزام بالاطار المتكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي تحقيق منافع للمراجعين الداخليين وهذا من شأنه أن يثبت صحة الفرض الثالث للدراسة، ويمكن تحليل نتائج استجابات العينة على عبارات الفرضية الثالثة ككل فيما يخص هذا الفرض ومدى دلالته الإحصائية كما في الجدول رقم "١٢"

جدول (١٢): ملخص استجابات عينة الدراسة للفرضية الثالث من الفرض الثاني

اختبار كا تربيع	المتوسط المرجح	الاتجاه	استجابات عينة الدراسة					الفرض الرابع		
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
٠,٠٠٠	٥٦٠,١١	موافق	٣,٨	٦,١	١١,٢	١٠	٤٥,٢	٢٧,٥	%	يؤدي الالتزام بالاطار المتكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي تحقيق منافع للمراجعين الداخليين

يوضح جدول (١٢) التوزيع التكراري والتوزيع النسبي لاستجابات عينة الدراسة للفرضية حيث جاء التوزيع النسبي لاستجابات عينة الدراسة تجاه هذا الفرض وقد تبين أن قيمة المتوسط المرحح بلغت (٨,٣) وبالتالي يكون اتجاه استجابات العينة للفرضية "موافق" وهو اتجاه "إيجابي".

٤/٢- يؤدي الالتزام بالإطار المتكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلى تحقيق منافع للمراجعين الخارجيين:

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بتطبيق قائمة الاستقصاء على الأفراد عينة الدراسة، وتم حساب درجة كل فرد على قائمة الاستقصاء

جدول (١٢): استجابات عينة الدراسة بخصوص العبارات التي تقيس الفرضية الرابعة

اختبار كا تربيع	الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					الفرضية الثانية	
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
٨٧,٨٣	موافق	٤,٢	٤	٩	٢	٧٦	٥٩	عدد	١- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلى التحسين الجوهرى في جودة أعمال المراجعة الخارجية نتيجة التطور في أداء وظيفة المراجعة الداخلية
			٢,٥	٦,٢	١,٢	٥٠,٦	٣٩,٥	%	
٦٠,٩١	موافق	٤,٠	٤	١٣	١١	٦٩	٥٣	عدد	٢- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين في تحسين وظيفة التواصل بين كلا من المراجع الداخلي والأطراف الأخرى المرتبطة بالمراجعة الداخلية والخارجية
			٢,٥	٨,٦	٧,٤	٤٥,٧	٣٥,٨	%	
٥٧,٣٣	موافق	٤,٠	٤	١١	١٥	٦٧	٥٣	عدد	٣- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلى تسهيل عمل المراجع الخارجي
			٢,٥	٧,٤	٩,٩	٤٤,٤	٣٥,٨	%	
٧٩,٤٣	موافق	٤,٢	٥	٤	١٠	٧٤	٥٧	عدد	٤- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلى رفع كفاءة الأداء المهني لمنشآت المراجعة الخارجية في مصر
			٤	٣	٦	٤٩	٣٨	%	

ويمكن تحليل نتائج استجابات العينة على عبارات الفرضية الرابعة ككل لتحديد الاتجاه الذي ذهبت إليه

استجابات العينة فيما يخص هذا الفرض ومدى دلالاته الإحصائية كما يلي :

جدول (١٣): ملخص استجابات عينة الدراسة للفرضية الرابعة

اختبار كا تربيع		الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					الفرض الخامس
مستوي الدلالة	القيمة			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
٠,٠٠٠	٦٨١,٤١	موافق	٤,٠	٤,٣	٨,٤	٩,٠	٤٤,٤	٣٣,٩	% يؤدي الالتزام بالاطار المتكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي تحقيق منافع عامة للمراجعين الخارجيين

يوضح جدول (١٣) التوزيع التكراري والتوزيع النسبي لاستجابات عينة الدراسة للفرضية الرابعة، حيث جاء التوزيع النسبي لاستجابات عينة الدراسة تجاه هذا الفرض وقد تبين أن قيمة المتوسط المرحح بلغت (٠,٤) وبالتالي يكون اتجاه استجابات العينة "موافق" وهو اتجاه "إيجابي".

٥/٢ يؤدي الالتزام بالاطار المتكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي تحقيق منافع لمهنة

المحاسبة والمراجعة:

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بتطبيق قائمة الاستقصاء على الأفراد عينة الدراسة، وتم حساب درجة

كل فرد على قائمة الاستقصاء

جدول (١٤) : استجابات عينة الدراسة بخصوص العبارات التي تقيس الفرضية الخامسة

اختبار كا تربيع	الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					العبارة	
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
٤٢,٧٦	موافق	٤,٠	٦	١١	١٣	٥٢	٦٨	عدد	١- يساهم إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين في التحديث والتطوير المستمر في مهنة المراجعة الداخلية وزيادة قدرات ومهارات المراجعين الداخليين المصريين.
			٣,٧	٧,٤	٨,٦	٣٤,٦	٤٥,٧	%	
٤٠,٦٧	موافق	٤,٠	٥	٢٠	١٦	٤٨	٦١	عدد	٢- يساهم إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين في تطوير المقررات والمناهج الدراسية بالجامعات والمعاهد المصرية وبالتالي تطوير التأهيل العلمي للمحاسبين والمراجعين حديثي التخرج
			٢,٥	١٣,٦	١١,١	٣٢,١	٤٠,٧	%	

اختبار كا تربيع	الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					العبرة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
٩٤,١٢	موافق بشدة	٤,٣	٢	٢	٩	٨٠	٥٧	عدد % ٣- يساهم إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين في مواكبة التطورات العالمية والعربية والإصدارات المهنية في مجال المراجعة الداخلية
			١,٢	١,٢	٦,٢	٥٣,١	٣٨,٣	
٣٨,٨٢	موافق	٣,٨	٨	١٣	٢٢	٦٣	٤٤	عدد % ٤- يؤدي إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي الحد من الفساد المالي وتقليل الفضائح المحاسبية نتيجة زيادة كفاءة وفعالية الوظيفة المحاسبية الوقائية
			٤,٩	٨,٦	١٤,٨	٤٢	٢٩,٦	

ويمكن تحليل نتائج استجابات العينة على عبارات الفرضية الخامسة ككل لتحديد الاتجاه الذي ذهبت إليه

استجابات العينة فيما يخص هذا الفرض ومدى دلالاته الإحصائية كما يلي

جدول (١٥) : ملخص استجابات عينة الدراسة للفرضية الخامسة

اختبار كا تربيع	الاتجاه	المتوسط المرجح	استجابات عينة الدراسة					الفرضية الخامسة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
٦٨١,٤١	موافق	٤,٢	٥	٧	١٠	٤٠	٣٨	% يؤدي الالتزام بالاطار المتكامل لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين إلي تحقيق منافع عامة لمهنة المحاسبة والمراجعة

ويوضح جدول (١٥) التوزيع التكراري والتوزيع النسبي لاستجابات عينة الدراسة للفرضية الرابعة، حيث جاء

التوزيع النسبي لاستجابات عينة الدراسة تجاه هذا الفرض وقد تبين أن قيمة المتوسط المرحح بلغت (٠,٤) وبالتالي يكون

اتجاه استجابات العينة "موافق" وهو اتجاه "إيجابي".

وبالنظر إلي قيمة مستوي الدلالة لاختبار Chi-Square جاءت أقل من ٠,٠٥ مما يشير إلي وجود فروق ذات

دلالة إحصائية بين الاستجابات المختلفة لهذا الفرض، وهذا يوضح أن اتجاه استجابات العينة للفرض الخامس "موافق".

نتائج البحث:

١. إن العديد من الدول الغربية قد اتجهت نحو إنشاء كيانات مهنية تختص بشؤون المراجعين الداخليين وتنظم كافة أمورهم المهنية وذلك منذ أكثر من ٧٥ عاما.
٢. إن الدول العربية قد واكبت التوجه العالمي، وسارعت عدة دول عربية لإنشاء كيان مهني للمراجعين الداخليين وكانت دولة الإمارات العربية المتحدة سباقة في هذا الأمر حين أنشأت الجمعية الإماراتية للمراجعين الداخليين عام ١٩٩٦ التي ساهمت بدورها في تطوير مهنة المراجعة الداخلية بدرجة كبيرة .
٣. هناك ندرة في الدراسات والبحوث المصرية حول المحاور المختلفة لإنشاء كيان مهني يتعلق بالمراجعين الداخليين المصريين، كما تقدم المنظمات المهنية المصرية الخاصة بالمحاسبين والمراجعين تصورا لإنشاء هذا الكيان، بل أنها لم تعطي اهتماما يتناسب وأهمية إنشاء هذا الكيان.
٤. أن هناك ضرورة لإنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين لتطوير ممارسة مهنة المراجعة الداخلية في مصر والارتقاء بها بين أوساط المهن الأخرى ورعاية مصالح المراجعين الداخليين، وتقديم الدعم الفني لهم، ووضع ضوابط وإرشادات ومعايير لممارسة مهنة المراجعة الداخلية .
٥. أن التنظيم الجيد للمعهد المصري للمراجعين الداخليين يستلزم وجود عدة متطلبات أهمها: وجود قانون ينظم عمل المراجعين الداخليين ولائحة تنظم عمل المعهد خاصة من حيث شروط العضوية والانضمام للمعهد، وقواعد وآداب وسلوك مهنة المراجعة الداخلية، تنظم أمور الجمعية العمومية للمعهد، وتحديد أدوار رئيس المعهد واللجان الدائمة المنبثقة من الجمعية العمومية.
٦. يلعب المعهد المصري للمراجعين الداخليين دورا هاما في تنظيم العلاقة بين الأعضاء وبعضهم البعض، وبين أعضاء المعهد وجهات عملهم، وبين أعضاء المعهد والأطراف الخارجية ذات الصلة.
٧. يلعب المعهد المصري للمراجعين الداخليين دورا هاما في التدريب والتعليم المستمر للمراجعين الداخليين ويؤهلهم للحصول على الشهادات الدولية المتخصصة في مجال المحاسبة والمراجعة.

٨. يؤدي إنشاء المعهد المصري للمراجعين الداخليين إلى زيادة الحصة السوقية من المحاسبين والمراجعين المصريين في السوق المحلية والعربية، خاصة بما يسهم به المعهد من تيسير الحصول على الشهادات المهنية الدولية المتخصصة في المحاسبة والمراجعة الداخلية.

٩. هناك إدراك جيد من المحاسبين والمراجعين والمهتمين بصفة عامة في بيئة المراجعة المصرية بالمنافع المتوقعة من إنشاء معهد للمراجعين الداخليين.

١٠. يساهم إنشاء المعهد المصري للمراجعين الداخليين في تحقيق العديد من المنافع العامة، وبصفة خاصة دعم الاستراتيجية التنافسية للمنشأة، ودعم قدرة الشركة على الاستمرار، وتطوير هيكل الرقابة الداخلية بالمنظمة، وتطوير قدرات المراجعين الداخليين على تطبيق المتطلبات والمعايير والإرشادات المهنية الدولية، وتحسين إدارة موارد المنظمة، والحد من الفساد المالي، وزيادة القدرة على إدارة المخاطر.

١١. يساهم إنشاء المعهد المصري للمراجعين الداخليين في تحقيق العديد من المنافع للإدارة وبصفة خاصة زيادة قدرة المراجعين الداخليين على دعم الإدارة، وزيادة القدرة على مراجعة وترشيد التكلفة، وتحسين وتدعيم هيكل الرقابة الداخلية، وزيادة الثقة في القوائم والتقارير المالية، وتحسين وظيفة الإفصاح المحاسبي.

١٢. يساهم إنشاء المعهد المصري للمراجعين الداخليين في تحقيق العديد من المنافع للمراجعين الداخليين وبصفة خاصة رفع مستوى الأداء المهني للمراجعين الداخليين نتيجة إتاحة التدريب والتعليم المهني المستمر من المعهد لأعضائه، وزيادة الثقة في المراجعين الداخليين المصريين وزيادة الطلب عليهم، وإمام المراجعين الداخليين بكافة الإصدارات الدولية والإقليمية والمحلية الخاصة بالمراجعين الداخليين، والحد من فجوة التوقعات نتيجة زيادة الثقة في القوائم المالية.

١٣. يؤدي إنشاء المعهد المصري للمراجعين الداخليين إلى تحقيق العديد من المنافع للمراجعين الخارجيين مثل تحسين جودة أعمال المراجعة الخارجية نتيجة تطور وظيفة المراجعة الداخلية، وتحسين وتطوير وظيفة التواصل بين

المراجع الداخلي والخارجي، وتسهيل عمل المراجع الخارجي نتيجة تطور قدرات ومهارات المراجعين الداخليين في إدارة المخاطر بالمنظمة.

١٤. يؤدي إنشاء المعهد المصري للمراجعين الداخليين إلى تحقيق العديد من المنافع لمهنة المحاسبة والمراجعة بصفة عامة حيث يساهم في التطوير والتحديث المستمر في قدرات المراجعين الداخليين وبالتالي تطوير مهنة المراجعة الداخلية، والمساهمة في تطوير المناهج والمقررات الدراسية بشعبة المحاسبة بكلليات التجارة المصرية لمسايرة التطورات والمستجدات الدولية والإقليمية والمحلية في مجال المراجعة الداخلية بصفة خاصة والمحاسبة بصفة عامة، كما يساهم المعهد في تنظيم العلاقة بين المراجعين الداخليين والكيانات المهنية الأخرى، ويساهم في مسايرة الإصدارات المهنية والإقليمية والعربية في مجال المحاسبة والمراجعة.

١٥. يؤدي إنشاء المعهد المصري للمراجعين الداخليين إلى الحد من الفساد المالي وتفعيل الوظيفة المحاسبية وترشيد الفاقد وخفض النفقات وجميع هذه الأدوار تنال اهتماما بالغا في الوقت الحاضر.

التوصيات:

١. ضرورة اهتمام القائمين على تنظيم مهنة المحاسبة والمراجعة بمواكبة التطورات الدولية والإقليمية في مجالات المحاسبة والمراجعة، حيث تزداد الفجوة عام بعد آخر.

٢. ضرورة إجراء العديد من الدراسات والبحوث حول تقديم محاور متكاملة لإنشاء كيان مصري ينظم أمور المراجعين الداخليين.

٣. ضرورة اهتمام الحكومة المصرية والمنظمات المهنية الخاصة بالمحاسبين والمراجعين بإنشاء كيان مهني للمراجعين الداخليين، لما لذلك من آثار إيجابية على تطوير الأداء المهني للمحاسبين والمراجعين المصريين وبالتالي تحقيق العديد من المنافع للأطراف المرتبطة بالمراجعة الداخلية.

٤. ضرورة تدبير التمويل اللازم لإنشاء المعهد المصري للمراجعين الداخليين للارتقاء بمهنة المراجعة الداخلية والوصول بها إلى مصاف الدول الغربية والعربية، وقد يكون هذا التمويل حكوميا أو أهليا.

٥. ضرورة الاستفادة من تجارب الدول العربية الشقيقة في تجربتها بشأن إنشاء كيان مهني لتنظيم أعمال المراجعين الداخليين.

الدراسات المستقبلية:

١. تقييم الجوانب المختلفة لرؤية الباحث حول إنشاء معهد مصري للمراجعين الداخليين من محاورها المختلفة وتطويرها بما يمكن من تنفيذها على أرض الواقع في القريب العاجل.

٢. تقييم دور المعهد المصري للمراجعين الداخليين في تطوير مهنة المحاسبة والمراجعة في مصر.

٣. عمل دراسة مقارنة تفصيلية بين تجارب إنشاء كيانات مهنية للمراجعة الداخلية في الدول الغربية والعربية المختلفة.

٤. إجراء المزيد من الدراسات حول تبعية المعهد المصري للمراجعين الداخليين خاصة عند بدء النشاط.

٥. تقييم النتائج المترتبة على إنشاء كيانات مهنية للمراجعة الداخلية في الدول المختلفة على الصعيدين الدولي والعربي.

٦. دراسة آثار إنشاء المعهد المصري للمراجعين الداخليين على جودة المراجعة الخارجية.

٧. تقييم دور المعهد المصري للمراجعين الداخليين في تفعيل آليات حوكمة الشركات.

٨. تقييم دور المعهد المصري للمراجعين الداخليين في زيادة كفاءة سوق المال المصري.

٩. تقييم دور المعهد المصري للمراجعين الداخليين في زيادة جودة التقارير المالية المنشورة.

١٠. تقييم دور المعهد المصري للمراجعين الداخليين في الحد من الفساد المالي والإداري في منظمات الأعمال الحكومية والخاصة في بيئة الأعمال المصرية.

١١. تقييم دور المعهد المصري للمراجعين الداخليين في تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد.

مراجع البحث

أولاً: المراجع العربية

١. د/أحمد محمد أبو طالب، "دراسة تحليلية للدوافع والعوامل التي تؤثر في اتخاذ قرار الإلزام بتبني المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية IFRD في الدول النامية"، مجلة المحاسبة المصرية، العدد السادس، السنة الثالثة، ٢٠١٣.
٢. معتز حسين محمد، "إطار مقترح للتنظيم المهني والتشريعي لوظيفة المراجعة الداخلية ودورها في مكافحة الفساد في القطاع الحكومي والشركات (مع استكشاف إمكانية التطبيق في مصر)، رسالة دكتوراه - غير منشورة، كلية التجارة - جامعة الإسكندرية، ٢٠١٥.
٣. موقع الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين، ٢٠١٤، www.iaa.ksa.org
٤. موقع الجمعية اليمنية للمراجعين الداخليين، ٢٠١٥، www.iaa.ya.org
٥. موقع الجمعية الإماراتية للمراجعين الداخليين، ٢٠١٣، www.iaa.ae.org
٦. موقع الجمعية القطرية للمراجعين الداخليين، ٢٠١٥، www.theiaa.org

ثانياً : المراجع الأجنبية

7. Allegrini Marco, D'Onza Giuseppe,(2003) "Internal Auditing and Risk Assessment in Large Italian Companies: an Empirical Survey", International Journal of Auditing, No. 7, pp 85-97
8. Al-Twajjry, Abdulrahman A. M And Brierley John A. Gwilliam, David R., (2004), "An Examination Of The Relationship Between Internal And External Audit", Managerial Auditing Journal Vol. 19 No. 7, pp 32-42
9. Arena m., (2007), "Internal Audit Departments: Adoption And Characteristics In Italian Companies", International Journal Of Auditing, No. 1, pp 91-114.
10. Arena Marika, Arnaboldi Michela and Azzone Giovanni, (2006), "Internal Audit In Italian Organizations: A Multiple Case Study", Managerial Auditing Journal, Vol. 21 No. 3, pp 241- 258.
11. Bailey A., Gramling S., (2003) "Research Opportunities In Internal Auditing", Institute Of Internal Auditors Research Foundation.
12. Balkaran L.,(2002), "Curbin Corruption", The Internal Auditors, pp 40-47
13. Black k., (2010). "Business Statistics For Contemporary Decision Making", John Wiley & Sons, sixth edition, USA, pp.678- 683

14. Bloom R., (2009), "Whats Ahead For Internal Auditors", Strategic Finance, pp 46-52
15. Burnaby P., Sarens G., (2009), "Usage Of Internal Auditing Standards By Companies In The United States And Select European Contries", Managerial Auditing Journal, Vol. 24 No.9, pp 835- 860
16. Christopher, Leung p., (2007), "An Exploratory Study On Internal Audit Independence In Australia", The Accounting And Finance Association Of Australia And New Zeland, pp.201-212.
17. Ebaid Ibrahim el sayed, (2011), "internal Audit Function: An Exploratory Study From Egyption Listed", International Journal Of Law And Management, Vol.53 No.2 pp. 108- 108
18. Fadzil F.H., Haron M.,(2005), "internal Auditing Practices and internal control System", Managerial Auditing Journal Vol. 20. No;8, pp. 844-866.
19. George selim, David MC. Namee, (2009) "The Risk Managenent And Internal Auditing Relationship: Developing And Validating A model" International Journal Of Auditing, Vol. 12, pp 312- 345.
20. Hass S., (2011) "Internal Auditing In The Americas" Managerial Auditing Journal, No.8, pp. 734- 756.
21. Hermanson, Rittenberg, (2003) intrenal Audit And Organizational Governance As Cited In Research Opportunities In Internal Auditing", First Edition, Florida, USA, pp.12-38
22. Institute of internal Auditors and Ireland, "Code Of Ethics and International Standards for the Professional Practice Of Internal Auditing , London, UK, IIA UK and Ireland pp 78- 89
23. institute of Internal auditors-UK. and Ireland (UK.IIA) (2004), "Code Of Ethics And International Standards For The Professional Practice Of Internal Auditing" pp 17- 19
24. Jack Diamond,(2002), "The Role Of Internal Audit In Government Financial Management: An International Perspective", IMF Working Paper, p.15.
25. Jenny Goodwin Stewart and pamelia Kent, (2006) "The Use of Internal Audit By Australian companies", Managerial Auditing journal, Vol. 21 No.1 , pp. 254- 278.
26. Li, (2007) " Acomparative study about internal Auditing Approache Between Germany and china", International Finance, No.1, pp. 34-45
27. LinZ. Liu, (2009), "The Impact Of Corporate Governance On Auditor Choice: Evidence From China", Journal Of International Accounting Auditing And Taxation, No. 1. pp.44- 59
28. Martina bariff, (2011), "Internal Audit Independence And Corporate Governance", A Research Study Submitted To The Institute Of Internal Auditors, pp. 25- 78
29. Massey M., (2006), "Quality Assurance In Internal Auditing: An Analysis Of The Standards And Guide Lines Implemented By The Institute Of Internal Auditors (IIA)", Meditari Accountancy Research, Vol.12. No.2, pp 85-107.

30. Mazlina M., Nava S., Jenny S., (2006), "Internal Auditors Assessment Of Their Contribution To Financial Statement Audits: The Relation With Audit Committee And Internal Audit Function Characteristics", *International Journal Of Auditing*, Vol.1, pp.1- 18
31. Mulig E., (2004), "Understanding And Preventing Money Laundering", *Internal Auditing*, sep./oct., pp.22-25.
32. Neu D. Rahman, (2013), "Accounting And Networks Of Corruption", *Accounting Organization And Society*, Vol. 38. No. 6, pp. 505- 524
33. Philomena laung and Barry J. Cooper, (2012), "The Role Of Internal Audit In Corporate Governance And Management", *The Institute Of Internal Auditors*, pp. 43-67.
34. Rayan A., Carol F., Hall G. (2012), "Risk Management And Internal Audit : Forging A Collaborative Alliance", *The Institute Of International Auditors*, pp. 1-14
35. Rvikin D., Serra D., (2012), "How Corruptible are You ? Bribery Under Uncertainty", *Journal Of Economic Behavior And Organization*, No.2, pp.446-447.
36. Stewart J., Subramaniam, (2010). "Internal Audit Independence And Objectivity", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 25, Iss. 4, pp. 328- 360.
37. The Institute of Internal Auditors (IIA), (2010). "The Role Of Internal Auditing In Enterprise-Wide Risk Management", *Position Statement*, September 29, pp. 47- 89
38. The Institute of Internal Auditors -UK and Ireland, (2003) "Exposure Draft Position Statement On Risk Based Internal Auditing (RBIA)", *Internal Auditing And Business Risk*, Vol. 85 .pp. 218- 247
39. The Institute of Internal Auditors UK-and Ireland, "Exposure Draft Position Statement On Risk Based Internal Auditing (RBIA)", pp. 45- 67
40. The Institute Of Internal Auditors (IIA - UK), (2010). "New IIA Definition", [http://www.iia.org/About the IIA -UK](http://www.iia.org/About%20the%20IIA-UK).
41. The Institute Of Internal Auditors (IIA - USA), (2008), "IIA Issues and Answers", *Guidance Framework*, www.theiia.org.
42. The Institute Of Internal Auditors In Australia (IIAAU), (2008), available at: www.IIA.org.au.
43. The Institute Of Internal Auditors In Malaysia (IIAM), (2008), available at: www.IIAM.org.
44. The Institute Of Internal Auditors In New Zealand (IIANZ), (2008) available at: www.IIANZ.org.
45. The Institute Of Internal Auditors In South Africa (IIA-SA), (2010) available at : www.IIASA.org.za.