

Syrian Arab Republic
Ministry of Higher Education
Syrian Virtual University

الجمهورية العربية السورية
وزارة التعليم العالي
الجامعة الافتراضية السورية



أثر تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في مستوى جودة التدقيق الداخلي
(دراسة حالة المصارف الخاصة العاملة في سورية)

بعض مقدم لنيل درجة ماجستير إدارة الأعمال التخصصي MBA

إعداد الطالبة: سلام محمد الله شعبان

Salam_83749

بإشراف الدكتورة رانيا الزهير

2018

F17

إهداء

إلى أمي ... المدينة لها بكل شيء.

إلى أبي ... الساند و الداعم الأكبر لي.

إلى أخي ... جُنديّ المجهول و المحارب من أجل أن أكون قبل أن يكون.

إلى أخوتي ... الذين قدموا أجمل ما لديهم ليكونوا عوناً لي.

إلى عمتي ... قدوتي الأولى في حياتي العلمية.

إلى صديقتي و مديرتي ... ذات الفضل الكبير.

إلى صديقات طفولتي و أحلامي ... بنات عمي.

إلى أختي و صديقتي .. من شاركتني لحظات السعادة و التعب.

إلى أصدقاء دربي ... من رافقوني في كل خطوة.

و أخيراً إلى من كللتا طريقي بدعواتهم و كلماتهم الطيبة ، و لم تبخلا يوماً بتقديم كل العون

لي ... ملائكتي الحارسة خالتيّ العظيمة.

و إلى كل من مهدوا الطريق أمامي للوصول إلى ذروة العلم ...

كل الشكر لكم.

شكر وتقدير

إنطلاقاً من العرفان بالجميل فإنه ليسرني أن أتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى كل من وقف إلى جانبي خلال فترة دراستي هذه ، و أخص بالذكر الدكتورة المشرفة على البحث الدكتورة رانيا الزرير التي مدنتني من منابع علمها الكثير و التي لم تتوانى عن مد يد المساعدة لي و في جميع المجالات.

كما أتقدم بالشكر إلى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإفتراضية السورية. و أتقدم بوافر التقدير و عظيم الامتنان للجنة المناقشة الأفاضل الذين شرفوني بمناقشة المشروع على دورهم الكبير في إثراءه بملاحظاتهم و توجيهاتهم.

و أشمل بشكري و امتناني السيدة ربا نوباني مدير دائرة التدقيق الداخلي في البنك العربي سورية على مساعدتها لي و دعمها في أصعب الظروف ، و كافة المدراء و العاملين في إدارات التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية الذين كان لهم الدور الكبير في نجاح دراستي. و أخص بالذكر إدارة البنك العربي – سورية و أتقدم إليهم بكافة الشكر و الامتنان على كل ما قدموه لي.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساهم من قريب أو بعيد في هذا البحث سواء بالخبرة و الإرشاد و الطباعة و التدقيق و التحكيم و تسهيل مهمتي من خلال توفير المعلومات و البيانات.

شكراً لهم جميعاً

الطالبة : سلام عبدالله شعبان.

عنوان البحث : أثر تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في مستوى جودة التدقيق الداخلي.

(دراسة حالة المصارف الخاصة العاملة في سورية)

عام 2018

الجامعة الافتراضية السورية

إشراف الدكتورة : رانيا الزرير

يهدف هذا البحث إلى التعرف على مفهوم حوكمة الشركات و مبادئها و أهميتها و أهدافها و التعرف على مفهوم التدقيق الداخلي و دراسة أثر تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في مستوى جودة التدقيق الداخلي و ذلك في المصارف الخاصة العاملة في سورية ، و تحديد مدى تأثير تطبيق قواعد حوكمة الشركات على تطوير الأداء المهني للمدققين الداخليين لهذه المصارف.

و لتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، و الإطلاع على الدراسات السابقة النظرية و الميدانية العربية و الأجنبية المتعلقة بالموضوع مع استقراء أهم نتائجها.

و قامت الباحثة بدراسة ميدانية شملت مدراء و موظفي إدارات التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية حيث تم توزيع استبانة البحث على العينة المتمثلة في 14 وحدة تدقيق داخلي .

و بلغت الردود المقبولة (52) استبانة من إجمالي الاستبانات الموزعة ، و قد استخدمت الباحثة عدداً من الأساليب الإحصائية في SPSS لعرض و تحليل نتائج البحث.

و خلاص البحث إلى العديد من النتائج كان أهمها أنه يوجد أثر لتطبيق بعض مبادئ حوكمة الشركات في مستوى جودة التدقيق الداخلي ، حيث أنه يساعد التطبيق السليم لحوكمة الشركات على توفير الاستقلال المهني للمدققين الداخليين و الذي يمكن من تحقيق أهداف عملية التدقيق بمستوى كفاءة أفضل ، كما أن مبادئ حوكمة الشركات تحرص على أن يمتلك المدقق الداخلي المعرفة الكافية بالمعايير المهنية اللازمة لممارسة وظيفة التدقيق الداخلي.

و بين البحث وجود أساس لقواعد الحوكمة مطبق لدى المصارف الخاصة العاملة في سورية ، إلا أن الأمر لا يزال بحاجة لتعزيز متطلبات الحوكمة و ما قد يطرأ عليها من مستجدات تتعلق بقواعد الحوكمة و غرس مفاهيمها بشكل أفضل.

و انتهى البحث بتقديم مجموعة من الحلول و المقترحات أهمها ضرورة قيام المصارف الخاصة برفع مستوى الحوكمة و ذلك بتبني خطط متعلقة بالتوظيف و التعيين و تطوير الموارد البشرية، و ضرورة تبعية وحدة التدقيق الداخلي لمجلس الإدارة، و ضرورة عقد الدورات التدريبية للمدققين الداخليين بهدف إكسابهم المعرفة الكافية بمعايير التدقيق الداخلي الصادرة عن معهد المدققين الداخليين و من ثم العمل على تبنيها بشكل تدريجي في المصارف الخاصة العاملة في سورية .

كما أكد البحث على ضرورة قيام لجنة التدقيق بدورها في تقييم فعالية و كفاية وظيفة التدقيق الداخلي و التأكد من الالتزام بالتعليمات النافذة الصادرة عن الجهات ذات العلاقة ، و تقييم فعالية و كفاية نطاق و برامج التدقيق الداخلي ، مراجعة نتائج تقارير التدقيق الداخلي و التأكد من أنه قد تم اتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنها، و مراجعة و إقرار خطط التدقيق المقترحة من المدقق الداخلي و ذلك من أجل العمل على تحسين جودة أداء عمل موظفي التدقيق الداخلي.

الكلمات المفاحية : حوكمة الشركات ، التدقيق الداخلي.

Abstract

This study aims to identify the concept of corporate governance and its principles, importance and objectives and to recognize the concept of internal auditing, and study the impact of the application of the principles of corporate governance on the quality of internal audit in private banks in Syria And to determine the extent to which the application of the rules of corporate governance affect the development of the professional performance of the internal auditors of these banks.

To realize the objectives of the study, the descriptive analytic method was used, and access to the previous theoretical and field studies in the Arab and foreign related to the subject with the extrapolation of the most important results.

The researcher conducted a field study that included managers and employees of internal audit departments in private banks operating in Syria, where the questionnaire was distributed to the sample of 14 internal audit units.

The accepted responses were (52) of the total distributed questionnaires. The researcher used a number of statistical methods in SPSS to present and analyze the results of the study.

The study concluded that the implementation of the principles of corporate governance in the quality of internal audit is important. It helps the proper application of corporate governance to provide the professional independence of the internal auditors, which enables the objectives of the audit process to be achieved with a better level of efficiency.

The principles of corporate governance ensure that the internal auditor has adequate knowledge of the professional standards required to practice the internal audit function.

The study showed that there is a basis for the rules of governance applied by the private banks operating in Syria. However, there is still a need to strengthen the

governance requirements and the new developments related to the rules of governance and to instill their concepts better.

The study ended with a set of solutions and proposals, the most important of which is the need for private banks to raise the level of governance by adopting plans related to recruitment, recruitment and development of human resources, the need for subordination of the Internal Audit Unit of the Board of Directors, and the need to hold training courses for internal auditors in order to provide them with sufficient knowledge of the internal audit standards of the Institute of Internal Auditors and then gradually adopt it in private banks in Syria.

The study also stressed the need for the Audit Committee to evaluate the effectiveness and adequacy of the internal audit function and ensure compliance with the instructions issued by the relevant authorities and assess the effectiveness and adequacy of internal audit scope and programs , Review the results of internal audit reports and ensure that necessary action has been taken , Review and approve the internal auditor's proposed audit plans in order to improve the quality of work performed by internal audit staff.

Key words: Corporate governance, Internal audit.

قائمة المحتويات :

رقم الصفحة	الموضوع
أ	إهداء
ب	شكر و تقدير
ج	ملخص البحث
هـ	Abstract
ز	قائمة المحتويات
1	قائمة الجداول
1	مقدمة البحث
1	المقدمة
3	أهمية البحث
3	أهداف البحث
4	الفصل الأول : الإطار العام و الدراسات السابقة
4	الدراسات السابقة باللغة العربية
8	الدراسات السابقة باللغة الإنكليزية
11	مشكلة البحث
13	فرضيات البحث
14	متغيرات البحث
15	نموذج البحث
16	الفصل الثاني : حوكمة الشركات
16	تعريف حوكمة الشركات
16	نشأة و تطور الحوكمة
18	الحوكمة في القطاع المصرفي " حوكمة المصارف "
19	الأطراف المؤثرة في حوكمة المصارف
20	أهمية حوكمة المصارف و أهدافها
22	دور المصارف في تعزيز حوكمة الشركات
23	محددات حوكمة المصارف
24	مبادئ حوكمة الشركات
25	ماهية مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية بشأن حوكمة المصارف
33	واقع حوكمة الشركات في المصارف الخاصة العاملة في سورية
34	الفصل الثالث : التدقيق الداخلي
34	تعريف التدقيق الداخلي
35	أهمية التدقيق الداخلي في عملية الحوكمة
36	أهداف التدقيق الداخلي
37	فوائد التدقيق الداخلي و الخدمات التي يقدمها

38	أنواع التدقيق الداخلي
39	مبادئ و معايير و منهجية التدقيق الداخلي
39	مبادئ التدقيق الداخلي
40	جودة التدقيق الداخلي
42	الفصل الرابع: منهجية البحث و التحليل الإحصائي
42	المبحث الأول : منهج و مجتمع و عينة البحث
42	أولاً: منهج البحث و مصادر جمع البيانات
43	ثانياً: مجتمع و عينة البحث
44	المبحث الثاني : حدود البحث و أداة البحث و أدوات التحليل الإحصائي
44	أولاً: حدود البحث
44	ثانياً: أداة البحث
46	ثالثاً: أدوات التحليل الإحصائي
47	المبحث الثالث : صدق أداة البحث (الاستبيان)
47	أولاً: صدق المحكمين
48	ثانياً: صدق الاتساق الداخلي
51	المبحث الرابع : ثبات أداة البحث و اختبار التوزيع الطبيعي
51	أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي
52	ثانياً: الثبات / معامل ألفا كرونباخ
53	المبحث الخامس : نتائج التحليل الإحصائي لمحاور الاستبيان
53	أولاً: تحليل خصائص عينة البحث
55	ثانياً: التحليل الإحصائي لمحاور الاستبيان
62	فرضيات البحث
73	النتائج العملية
75	التوصيات
76	الدراسات المستقبلية المقترحة
77	المراجع باللغة العربية
80	المراجع باللغة الانكليزية
82	الملاحق (استبيان البحث)

قائمة الجداول

رقم الصفحة	الجدول	الرقم
43	مجتمع و عينة البحث.	4/1
45	محاور الاستبيان و الفقرات و عدد العبارات.	4/2
46	مقياس ليكرت الخماسي.	4/3
46	طول الفئات في مقياس ليكرت.	4/4
48	معامل الارتباط بين عبارات مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة و الدرجة الكلية للبعد.	4/5
49	معامل الارتباط بين عبارات مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات و الدرجة الكلية للبعد.	4/6
50	معامل الارتباط بين عبارات مؤشر الأهلية و الدرجة الكلية للبعد.	4/7
50	معامل الارتباط بين عبارات مؤشر الموضوعية و الدرجة الكلية للبعد.	4/8
51	معامل الارتباط بين عبارات مؤشر جودة أداء العمل و الدرجة الكلية للبعد.	4/9
52	One sample kolmogrov – smirnov Test	4/10
52	نتائج اختبار كرونباخ الفا لقياس ثبات الاستبانة.	4/11
53	المؤهل العلمي لأفراد العينة.	4/12
54	التخصص العلمي لأفراد العينة.	4/13
54	المنصب الوظيفي لأفراد العينة.	4/14
55	الخبرة المهنية لأفراد العينة.	4/15
56	الإحصاءات الوصفية على مستوى العبارات المتعلقة بتقييم مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة كعنصر من عناصر حوكمة الشركات.	4/16
57	الإحصاءات الوصفية على مستوى العبارات المتعلقة بتقييم مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات كعنصر من عناصر حوكمة الشركات.	4/17
59	الإحصاءات الوصفية على مستوى العبارات المتعلقة بتقييم مؤشر الأهلية كعنصر من عناصر أبعاد جودة التدقيق الداخلي.	4/18
60	الإحصاءات الوصفية على مستوى العبارات المتعلقة بتقييم مؤشر الموضوعية كعنصر من عناصر أبعاد جودة التدقيق الداخلي.	4/19
61	الإحصاءات الوصفية على مستوى العبارات المتعلقة بتقييم مؤشر جودة أداء العمل كعنصر من عناصر أبعاد جودة التدقيق الداخلي.	4/20
62	دالات علاقات الارتباط و التفسير بين المتغير المستقل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) و المتغير التابع (مؤشر الأهلية).	4/21

63	تحليل التباين لنموذج البحث للمتغير المستقل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) و المتغير التابع (مؤشر الأهلية).	4/22
63	الدالات الإحصائية لأثر المتغير المستقل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) على المتغير التابع (مؤشر الأهلية).	4/23
64	دالات علاقات الارتباط و التفسير بين المتغير المستقل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) و المتغير التابع (مؤشر الموضوعية).	4/24
64	تحليل التباين لنموذج البحث للمتغير المستقل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) و المتغير التابع (مؤشر الموضوعية).	4/25
65	الدالات الإحصائية لأثر المتغير المستقل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) على المتغير التابع (مؤشر الموضوعية).	4/26
66	دالات علاقات الارتباط و التفسير بين المتغير المستقل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) و المتغير التابع (مؤشر جودة أداء العمل).	4/27
66	تحليل التباين لنموذج البحث للمتغير المستقل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) و المتغير التابع (مؤشر جودة أداء العمل).	4/28
67	دالات علاقات الارتباط و التفسير بين المتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) و المتغير التابع (مؤشر الأهلية).	4/29
67	تحليل التباين لنموذج البحث للمتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) و المتغير التابع (مؤشر الأهلية).	4/30
68	الدالات الإحصائية لأثر المتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) على المتغير التابع (مؤشر الأهلية).	4/31
69	دالات علاقات الارتباط و التفسير بين المتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) و المتغير التابع (مؤشر الموضوعية).	4/32
69	تحليل التباين لنموذج البحث للمتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) و المتغير التابع (مؤشر الموضوعية).	4/33
70	الدالات الإحصائية لأثر المتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) على المتغير التابع (مؤشر الموضوعية).	4/34
71	دالات علاقات الارتباط و التفسير بين المتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) و المتغير التابع (مؤشر جودة أداء العمل).	4/35
71	تحليل التباين لنموذج البحث للمتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) و المتغير التابع (مؤشر جودة أداء العمل).	4/36
72	الدالات الإحصائية لأثر المتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) على المتغير التابع (مؤشر جودة أداء العمل).	4/37

المقدمة :

واجهت مهنة التدقيق الداخلي أزمة المسؤولية و المصدقية و فقدان الثقة في السنوات الأخيرة نتيجة ما شهدته الأوساط من انهيار مفاجئ لعدد من الشركات المساهمة الكبرى ، لعل أشهرها شركة Global Crossings و Enron و قد أدت هذه الأحداث إلى خسائر كبيرة تحملتها الأطراف ذات المصالح بالشركات ، و لأن بعض هذه الشركات كان يتم تدقيقها عن طريق كبرى شركات التدقيق في العالم و أشهرها Arthur Andersen فقد تعرضت مهنة المحاسبة و التدقيق لانتقادات عنيفة و عليه زادت فجوة الثقة بين مهنة التدقيق و بين مستخدمي القوائم المالية، و تشكيك في قدرة التدقيق لاكتشاف الأخطاء ، و أثارت الشك في مخرجات عملية التدقيق .

وقد أولت المنظمات المهنية المهتمة على الصعيد الدولي، اهتماماً متزايداً برقابة الأداء المهني لوظيفة التدقيق الداخلي، لأهمية الخدمات التي تؤديها هذه الوظيفة، لذا أصبح تطوير أداء المدققين الداخليين للتحقق والارتقاء بجودة التدقيق الداخلي حاجة ضرورية و ذلك لضمان تحسين المصدقية لهذه الوظيفة من ناحية، و من أجل مواءمة التطورات التي تشهدها كافة المهن من ناحية أخرى، والأفضلية تقاس بمعايير كثيرة لكن لاشك أن أهمها معايير الجودة التي تسعى للرفقي بجودة التدقيق الداخلي.

و بعد الفضائح المالية التي حدثت في نهاية القرن الماضي و بدايات القرن الحالي ، و في محاولة لاستعادة ثقة مستخدمي المعلومات المالية في التقارير، نشأت الحاجة إلى وجود إجراءات، فكانت النتيجة المنطقية أن سارعت كثير من المؤسسات الدولية و المنظمات المهنية في العديد من الدول، بوضع مجموعة من القوانين و الضوابط، و الأنظمة و المبادئ الأخلاقية من أجل ضمان نزاهة و شفافية عملية التقرير المالي، و الحفاظ على حقوق الأطراف المعنية و تحقيق المساءلة و الرقابة بشكل أكثر فاعلية، و قد سميت هذه الضوابط بحوكمة الشركات ، التي جاءت لتمثل الحل المناسب لمعالجة أسباب الانهيار و أزمة الثقة في جودة التدقيق الداخلي و لتمنع تواطؤ المدققين مع من لهم علاقة و مصالح بالشركة، واهتمت المنظمات الدولية بوضع مبادئ لحوكمة الشركات، لتكون بمثابة نقاط مرجعية يتم الاسترشاد بها عند تطبيق هذه المبادئ في الواقع العملي.

و تعتبر حوكمة الشركات من أهم المواضيع التي ظهرت في عالم الأعمال و الاقتصاد في العصر الحديث و خصوصاً في العقد الأخير من القرن العشرين ، عندما تزايد قلق المساهمين لبعض الممارسات المتعلقة بمختلف جوانب الأعمال الإدارية ، نتيجة لجوء إدارات الشركات للقيام بإجراء الكثير من الممارسات الخاطئة التي تمثل نوعاً من التصرفات المهنية غير الأخلاقية من جانب الإدارة بصفتها وكيلاً عن المساهمين ، وذلك لتحقيق مصالحها

الخاصة على حساب المساهمين، فمنذ سنة 1997 تاريخ حدوث الأزمة المالية الآسيوية ، مروراً بفضيحة شركة "إنرون " سنة 2003 ، كلها حوادث أبرزت أهمية حوكمة الشركات كمنهج أمثل للمعالجة و الوقاية من الأزمات.

و تهدف قواعد و ضوابط حوكمة الشركات إلى تعزيز مفاهيم الرقابة على أداء الشركات، بما يحافظ على المصالح و الحقوق المالية للمساهمين ، و ذلك لتشجيع و تنمية الاستثمار، و تعظيم الربحية، و إتاحة فرص عمل جديدة ، كما أن هذه القواعد تؤكد على أهمية الإلتزام بأحكام القانون، و العمل على ضمان تدقيق الأداء المالي ، ووجود هياكل إدارية تمكن من محاسبة الإدارة أمام المساهمين مع تكوين لجنة تدقيق من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين تكون لهم مهام و اختصاصات و صلاحيات عديدة لتحقيق الرقابة . (السامرائي ، 2014: 279).

و حيث أن وظيفة التدقيق الداخلي ركن أساسي من أركان حوكمة الشركات و من هنا اقتضت الضرورة إلى التركيز على تفعيل مبادئ حوكمة الشركات بما يتضمن تحسين و تطوير الأجزاء الخاصة بوظيفة التدقيق الداخلي التي حددها معهد المدققين الداخليين.

و تعتبر سوريا من الدول النامية التي تتأثر بالمتغيرات المختلفة كالأوضاع الاقتصادية و السياسية شأنه شأن أي بلد آخر، و من الممكن أن تؤثر هذه العوامل على الوضع الاقتصادي فيه و على أداء الشركات و على وجه الخصوص المصارف الخاصة ، إلا أن الجهود قد تضافرت في سوريا للعمل على تكوين و إنشاء و إخراج أطر حوكمة تعنى بالقطاعات المختلفة فقام مجلس النقد و التسليف بإصدار دليل الحوكمة لدى المصارف التقليدية العاملة في سورية الصادر بموجب قرار مجلس النقد و التسليف رقم 489 / م ن / ب 4 تاريخ 2009/4/8 ، و المتضمن القواعد الأساسية لتطبيق حوكمة الشركات في المصارف بما يخدم الأهداف التي تصب في مصلحة المصارف و يسهل عملية إيجاد مراقبة فاعلة ، و بالتالي ضمان استغلال المصارف لمواردها بكفاءة عالية.

و لهذا جاء هذا البحث بهدف التعرف على مفهوم حوكمة الشركات و مبادئها و أهميتها و أهدافها و التعرف على مفهوم التدقيق الداخلي و دراسة أثر تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في مستوى جودة التدقيق الداخلي و ذلك في المصارف الخاصة العاملة في سورية ، و تحديد مدى تأثير تطبيق قواعد حوكمة الشركات على تطوير الأداء المهني للمدققين الداخليين لهذه المصارف.

أهمية البحث :

تظهر أهمية هذا البحث من خلال تسليط الضوء على الإطار العام لحوكمة الشركات و ما له من أهمية في التأثير على مستوى جودة التدقيق الداخلي ، و حيث أن المنظمات قد أولت التدقيق الداخلي اهتماماً بالغاً إيماناً منها بأهمية الخدمات التي تؤديها هذه الوظيفة ، لذا أصبح تطوير أداء المدققين الداخليين والارتقاء بجودة التدقيق الداخلي أمراً في غاية الأهمية للوصول إلى الأهداف المنشودة لمنظمات الأعمال المعاصرة ، و من هنا جاء هذا البحث لدراسة العلاقة بين مبادئ حوكمة الشركات و مستوى جودة التدقيق الداخلي.

كما أن هذا البحث بجانبه النظري و العملي سوف يخدم عدة فئات كالمستثمرين ، المحللين الماليين، المدققين الداخليين ، رؤساء مجالس إدارات المصارف الخاصة من خلال تقديم توصيات يمكن الاستفادة منها في تقديم دليل علمي حول دور حوكمة الشركات في مستوى جودة التدقيق الداخلي و في تطوير وظيفة التدقيق الداخلي مما يسهم في نجاح هذه المصارف و تقدم استمرارها.

أهداف البحث :

- 1- تسليط الضوء على مفهوم حوكمة الشركات و مبادئها.
- 2- الوقوف على أهمية التدقيق الداخلي و العوامل المحددة لجودته.
- 3- قياس أثر تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في مستوى جودة التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.
- 4- اكتشاف نواحي الضعف في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في المصارف الخاصة العاملة في سورية.
- 5- الخروج بتوصيات تدفع باتجاه تعزيز دور الحوكمة في مستوى جودة وظيفة التدقيق الداخلي.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة و الدراسات السابقة

الدراسات السابقة باللغة العربية :

1- دراسة (أبو ريذة ، 2015) ، بعنوان " دور مجلس الإدارة في تحسين أداء لجان التدقيق في ظل الحاكمية المؤسسية ، دراسة تطبيقية على المصارف المدرجة في بورصة فلسطين "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور مجالس الإدارة في تحسين أداء لجان التدقيق في ظل الحاكمية المؤسسية في المصارف المدرجة في بورصة فلسطين ، و كان من أهم نتائج الدراسة أن مجالس الإدارة في المصارف المدرجة في بورصة فلسطين تعزز من فاعلية لجان التدقيق بدرجة كبيرة في المجالات التالية : التدقيق الخارجي ، نظام الرقابة الداخلي ، التدقيق الداخلي، إعداد التقارير المالية. و خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها : أنه على أعضاء مجلس الإدارة أن يكونوا أكثر استجابة و اهتماماً لتفعيل دور لجان التدقيق في تأدية المهام الموكلة لهم ، و التركيز على قدرات لجان التدقيق في الجوانب المالية و اكسابهم المهارات المصرفية اللازمة.

2- دراسة (مشرف ، 2014) بعنوان " دور إدارت المراجعة الداخلية في تفعيل مبادئ الحوكمة ، دراسة تطبيقية على المصارف العاملة في فلسطين "

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل و مناقشة دور إدارت المراجعة الداخلية في تفعيل مبادئ الحوكمة في المصارف العاملة في فلسطين مع عرض سريع لمفهوم حوكمة المصارف. و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة من خلال جمع البيانات من مصادرها الأولية و الثانوية حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة أعدت خصيصاً لهذا الغرض و تم توزيعها على مجتمع الدراسة البالغ عدده 60 مراجعاً داخلياً في المصارف العاملة في فلسطين.

و قد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها أن هناك تأثيراً كبيراً للميثاق الأخلاقي للمراجعة الداخلية على حوكمة المصارف و أن تطور معايير المراجعة الداخلية يساهم بشكل رئيسي في تحسين حوكمة المصارف لإنجاز العديد من الأهداف ، و لضمان تنفيذ أعمال الحوكمة يجب أن يتواجد التنظيم الإداري و

المهني المتكامل و الذي يشمل على وجود مجلس الإدارة و لجنة المراجعة و إدارة المراجعة الداخلية و لجنة إدارة المخاطر.

و قد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات كان أهمها : ضرورة تعميق المفاهيم و المبادئ التي قضت بها المعايير الدولية للمراجعة الداخلية لدى كافة المراجعين الداخليين من خلال عقد الدورات التدريبية و التأهيلية اللازمة ، و العمل على متابعة تحديث و تطوير التطبيقات السليمة لمعايير المراجعة الداخلية و ضرورة بذل العناية المهنية اللازمة من سلطة النقد الفلسطينية في مجال إلزام المصارف بمبادئ و قواعد الحوكمة و التعليمات الصادرة عنها و إصدار التعليمات و النشرات التي تعكس دور و أهمية الحوكمة و الإلتزام بقواعدها و مبادئها في الشركات العاملة في فلسطين.

3- دراسة (محمد عبدالله العبدلي ، 2012) بعنوان " أثر تطبيق الحوكمة المؤسسية على جودة التدقيق الداخلي في الشركات الصناعية المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية " .

هدفت الدراسة إلى توضيح الإطار العام لحوكمة الشركات و إلقاء الضوء على مفهوم جودة التدقيق الداخلي و تحديد الجوانب الإيجابية المساعدة على تحسين جودة التدقيق الداخلي و كذلك الوقوف على السلبيات التي تحد من كفاءته.

و توصلت الدراسة إلى أن الحوكمة تمثل النقاء الممارسات و الإجراءات السليمة و أن التدقيق الداخلي يقوم بإضافة قيمة للشركة من خلال الوظائف التي أصبح يضطلع بأدائها في إطار حوكمة الشركات التي تشمل توفير المعلومات للإدارة بكل مستوياتها ، و تقويم نظام الرقابة الداخلية و إدارة المخاطر و التزام الشركة بمبادئ حوكمة الشركات.

و أخيراً توصلت الدراسة إلى وجود تأثير لدعائم حوكمة الشركات مجتمعة في جودة التدقيق الداخلي.

4- دراسة (خلف ، 2012) بعنوان " دور أجهزة الرقابة المباشرة في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات " .

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أهم أجهزة الرقابة الداعمة للحوكمة و إجراءات عملها و ما ينبغي أن تكون عليه هذه الأجهزة في ظل الحوكمة في الجزائر.

و كانت أهم نتائج الدراسة أنه يوجد دور كبير لآليات الرقابة في تكريس العمل بمبادئ الحوكمة و ما ينبغي للجهات المعنية بهذا الأمر من مسؤولية و التحلي بمعايير و قواعد السلوك الأخلاقي من خلال الإلتزام بالأخلاق الحميدة و قواعد السلوك المهني الأخلاقي.

و في ضوء النتائج أوصت الدراسة ضرورة تبني إجراءات و قوانين صارمة تلزم المؤسسات و المنظمات بتطبيق مبادئ الحوكمة.

5- دراسة (غلاب ، 2011) بعنوان " تطور وظيفة التدقيق الداخلي في مجال حوكمة الشركات لتجسيد مبادئ و معايير التنمية المستدامة ، دراسة لبعض المؤسسات الصناعية " .

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل و دراسة لأهم التطورات التي حدثت على وظيفة التدقيق لمساهمتها في تجسيد مبادئ و معايير التنمية المستدامة و بيان أثر هذه التطورات على حوكمة الشركات من خلال قيامه بدراسة لبعض المؤسسات الصناعية لقطاع الإسمنت في الجزائر . و كانت أهم نتائج الدراسة أن حوكمة الشركات الجيدة تفرض عناية خاصة و مسؤولية من إدارة الشركة و المؤسسة نحو المجتمع من حيث عدم التميز في المعاملة و التقيد بمواضيع حقوق الإنسان و مواضيع البيئة . و في ضوء النتائج أوصت الدراسة بضرورة إعطاء حوكمة الشركات الاهتمام الأكبر للمحافظة على الشركة و بقائها و استمرار نشاطها الاقتصادي من خلال تطوير استراتيجية سليمة للحوكمة تساعد على تحسين كفاءة أداء الشركات .

6- دراسة (عبد الصمد ، 2010) بعنوان " دور المراجعة الداخلية في تطبيق حوكمة المؤسسات " .

هدفت هذه الدراسة إلى بيان دور المراجعة الداخلية في تطبيق حوكمة المؤسسات و طرق تفعيلها في الجزائر .

و قد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : أن عمل المراجعة الداخلية يرتكز على ثلاث عناصر أساسية على أساسها يتحدد درجة تأثيرها في حوكمة المؤسسات و هي أهلية المراجع الداخلي ، و استقلالية و موضوعية المراجعة الداخلية ، و جودة أداء عمل المراجع الداخلي ، و كان من أهم النتائج أيضاً أن هناك ثلاث مجالات أساسية يكون دور المراجعة الداخلية في تطبيق حوكمة المؤسسات و هي دور المراجعة الداخلية في تقييم نظام الرقابة الداخلية ، و دورها في إدارة المخاطر ، و التفاعل الجيد للمراجعة الداخلية مع باقي أطراف حوكمة المؤسسات .

و كان من أهم توصياتها أيضاً بضرورة الالتزام القانوني للمؤسسات الجزائرية بتطبيق مبادئ الحوكمة ، و العمل على توفير الإطار المؤسسي و القانوني كبيئة مناسبة لذلك ، و كذلك ضرورة إعادة تنظيم وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسات ، و فحصها من قبل أطراف خارجية على أقل كل خمس سنوات ، أيضاً

تطوير مناهج التعليم العالي للجامعات و الاعتراف بالتطورات الحديثة في المراجعة الداخلية و حوكمة المؤسسات.

7- دراسة (سمير كامل محمد عيسى ، 2008) بعنوان " العوامل المحددة لجودة وظيفة المراجعة الداخلية في تحسين جودة حوكمة الشركات " .

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على العوامل المحددة لجودة وظيفة المراجعة الداخلية و اختبار تأثير تلك العوامل في تحسين جودة حوكمة الشركات في مصر .
و قد أوصت الدراسة بضرورة تفعيل دور وظيفة التدقيق الداخلي و ذلك من خلال تأكيد هيئة سوق الأوراق المالية على وجود قسم للتدقيق الداخلي بالشركات و أن على أصحاب المصالح العمل على ضمان توافر العوامل الأساسية لتحقيق جودة وظيفة التدقيق الداخلي و التفاعل الجيد بين التدقيق و باقي أطراف الحوكمة.

8- دراسة (المومني ، 2008) بعنوان " تقييم ضوابط تشكيل لجان التدقيق و آليات عملها في الشركات الأردنية المساهمة لتعزيز حوكمة الشركات " .

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم ضوابط تشكيل و آليات عمل لجان التدقيق في الشركات الأردنية المساهمة العامة المدرجة في بورصة عمان لتعزيز حوكمة الشركات .
و من نتائج الدراسة أن مجالس الإدارة تعطي أهمية متوسطة لكل من ضوابط تشكيل لجان التدقيق و آليات عمله ، إذ تشير هذه النتائج إلى أن لجان التدقيق لا تزال تفتقر إلى الاستقلالية و الفعالية الكاملة .
و من توصيات الدراسة ضرورة إلزام مجالس الإدارة في الشركات الأردنية إعلام الهيئة العمومية عن كيفية تشكيل لجان التدقيق ، ضرورة تركيز مجالس إدارات الشركات عند اختيارها لأعضاء لجان التدقيق على كفاءاتهم و خبراتهم و استقلاليتهم ، ضرورة أن تُلزم هيئة الأوراق المالية الشركات أن يكون للجان التدقيق نظام مكتوب ، يبين إجراءات و آليات عملها ، لتؤدي مهامها بكفاءة و فاعلية عالية ، ضرورة إلزام الشركات الأردنية بتقديم تقرير حول فاعلية لجان التدقيق ضمن تقاريرها السنوية.

1- دراسة (Chen , 2014) بعنوان " الأزمات المالية و ديناميكية حوكمة الشركات : دليل من الشركات التايوانية المدرجة "

" Financial Crisis and the dynamics of corporate governance : Evidence from Taiwn's Listed firms "

هدفت هذه الدراسة إلى استكمال الأدبيات في مجال الحوكمة و ذلك عن طريق التحقيق في كيفية تعديل الشركات التايوانية المدرجة لهيكل الحوكمة الخاص بها ، للتعامل مع الأزمة المالية العالمية في عام 2008 ، و قد تم دراسة هيكل حوكمة الشركات لمدة (3) سنوات قبل الأزمة ، و (3) سنوات بعد حدوث الأزمة المالية ، و تمثلت فترة ما قبل حدوث الأزمة من عام 2005 حتى 2007 ، و الفترة ما بعد حدوث الأزمة من عام 2009 حتى 2011 ، و استهدف الباحث (2330) شركة من الشركات العامة لتكون عينة للدراسة ، و حدد الباحث بعض خصائص للحوكمة لاستخدامها كمتغيرات للدراسة و هي خصائص مجلس الإدارة (عدد أفراد المجلس، استقلالية المجلس، هيكل مجلس الإدارة، مكافآت المدراء التنفيذيين، هيكل الإدارة، شفافية المعلومات، حماية حقوق الأقلية من المساهمين، و قد تم حساب الوسط لمستوى تطبيق الحوكمة قبل و بعد حدوث الأزمة المالية العالمية و دراسة الفرق بينهما.

و من نتائج الدراسة أن التغيير في حوكمة الشركات خلال الأزمة المالية مرتبط بكل من مكافآت مجلس الإدارة و المدراء التنفيذيين ، قوة مجلس الإدارة ، شفافية المعلومات، الأطراف ذات العلاقة، كما أن التغيير في هذه المتغيرات يؤثر على الأداء التشغيلي للشركة.

و من توصيات الدراسة أن الشركات التي لديها مستوى أداء تشغيلي ضعيف، يجب عليها بشكل عاجل أن تقوم بتطوير نظام الحوكمة الخاص بها حتى تواجه التحديات الموجودة بعد الأزمة المالية العالمية.

2- دراسة (Bechit , et.al, 2012) بعنوان " فروقات حوكمة البنوك " المنشور في مجلة جامعة أكسفورد العدد 3 للعام 2012.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أسباب إخفاقات البنوك خلال الأزمة المالية و إمكانية وجود رابط بين هذا الفشل و عدم تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في المؤسسات المصرفية.

يرى الباحث الحاجة إلى إعادة النظر في نظرية الحكم المصرفية ، الذي يشير إلى ضعف دور الدائنين في مجتمعات متعددة، و توصلت الدراسة إلى أن وجود موظفين مختصين و مجالس إدارة تعنى بإدارة المخاطر سوف يكبد المصارف خسائر أقل في المتوسط.

3- دراسة (Rezaee , 2009) بعنوان " تحسين حوكمة الشركات : دور إفصاحات لجنة التدقيق "

Improving corporate Governance: The role of Audit Committee disclosures.

و التي أجريت في شركات الأعمال الأميركية بهدف التعرف على دور لجان التدقيق في تحسين الدور الحاكمي المشترك داخل المنظمة ، و اقترحت هذه الدراسة بعض المبادئ الإرشادية للحاكمية المؤسسية أهمها قيام مجلس الإدارة باختيار المدير التنفيذي للشركة (CEO) و توليه مراقبة أنشطته و الأنشطة التنفيذية للإدارة التنفيذية العليا ، و أن تكون الإدارة هي المسؤولة عن تنفيذ العمليات التشغيلية و تحضير البيانات المالية للشركة بطرق أخلاقية فعالة بهدف خلق القيمة للمساهمين.

4- دراسة Bashiti & Rabadi بعنوان " تقييم حوكمة الشركات في الأردن " الصادرة عن البنك العربي للدراسات لعام 2009.

الهدف من هذه الدراسة هو تقييم نظام التحكم المؤسسي في الأردن، لأن الأردن قد أحرزت تقدماً كبيراً في صياغة السياسات والتطبيقات المتقدمة في هذا المجال ، و مراقبة وظائف رأس المال، الشركات، سن قانون تشجيع الاستثمار، كل ذلك هو مسألة صارمة في تطبيق النظرية على أرض الواقع. و جاءت النتائج كما يلي :

- سوق رأس المال الأردني أكثر تعقيداً مما يتطلب إنشاء الشركات المساهمة على مستوى عال، كما قامت الإدارة بتحديث دوري لتقديم التقارير و الإتصالات عن استراتيجيتها.
- أظهرت النتائج أن مراقبة الشركات لم تنفذ بشكل كامل و لم تحقق توقعات المستثمرين على اتخاذ قرارات رشيدة حول استثماراتها.
- العديد من الشركات لا تملك نظم و آليات للمراقبة و التحكم المؤسسي.

5- دراسة (Stanciu) بعنوان " المراجعة الداخلية للحسابات في البنوك " المنشور في جامعة بوخارست ، رومانيا عام 2008.

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على الدور الجديد المدمج في إطار تطبيق مبادئ حوكمة الشركات وبازل، وأهمية التدقيق الداخلي لتطبيق المتطلبات الدولية المتعلقة بهما في ظل البيئة التنظيمية الجديدة وشملت الدراسة المصارف التجارية في مدينة بوخارست الرومانية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ووجدت الدراسة أن إدارة البنك هي المسؤولة عن متابعة و رصد تنفيذ متطلبات بازل تبعاً لجميع أنواع المخاطر، و بالتالي إن مهمة التدقيق الداخلي في الحسابات تشمل تقييم مستوى مراقبة المخاطر و مراقبة كيفية تنفيذ هذه المتطلبات، فضلاً عن تقييم مدى تطابق التنظيم الداخلي مع متطلبات اتفاقية بازل، و أظهرت نتائج البحث أن جودة المراجعة الداخلية و المهارات الفنية تعتبر هامة جداً في استجابة الإدارة لتحقيق مبادئ الحوكمة.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة :

إن أغلب الدراسات السابقة ركزت على الإطار العام لحوكمة الشركات و التعرف على مبادئها و آلياتها و الجوانب الأخلاقية المرتبطة بها ، و تطرقت الدراسات السابقة إلى دور الحوكمة في الحد من تداعيات الأزمة المالية ، و دورها في تحديد السعر العادل للأسهم ، و تم التطرق إلى دراسة تأثير حوكمة الشركات على فجوة التوقعات في مهنة المراجعة الداخلية في فلسطين.

كما أكدت الدراسات السابقة على تزايد الإهتمام بتطبيق الحوكمة ليس فقط على مستوى الوحدات الاقتصادية فحسب بل أيضاً على مستوى المجتمعات في الكثير من الدول و خاصة الدول النامية، لما يحققه تطبيق الحوكمة من مزايا مختلفة تحد من الكثير من المشاكل التي تواجه معظم الشركات و على وجه الخصوص المشاكل المالية حيث أكدت الحوكمة على ضرورة وجود جهات رقابية تعمل بشكل أكثر فاعلية من السابق و أن إمكانية وضع مبادئ الحوكمة كضوابط داخلية تكون نقطة إنطلاق لضمان كفاءة إدارة المؤسسة و استغلال مواردها بأفضل الطرق.

كما أكدت الدراسات السابقة على أهمية دور المراجعة الداخلية ولجان المراجعة في عملية الحوكمة وفي تحقيق جودة التقارير المالية، بالإضافة إلى أهمية القواعد الأخلاقية في ذلك و أن هناك رابط بين فشل و إخفاق البنوك خلال فترة الأزمات المالية و عدم تطبيق الحوكمة في المؤسسات المصرفية.

و إن أهم ما يميز هذه الدراسة عن غيرها بأنها اشتملت على عدة محاور تتعلق بدراسة العلاقة بين تطبيق مبادئ حوكمة الشركات و مستوى جودة التدقيق الداخلي و ذلك في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

و بناءً على ذلك فقد سعت هذه الدراسة قدر الإمكان إلى الربط بين حوكمة الشركات و مستوى جودة وظيفة التدقيق الداخلي ، و التي سوف تكون إضافة للنقص في الدراسات السابقة التي ركزت بالحديث عن الموضوعين بشكل منفصل أو الربط بينهما في جزئيات معينة فقط.

كما أن هذه الدراسة ليست دراسة نظرية فحسب بل دراسة تطبيقية على واقع تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في المصارف الخاصة العاملة في سورية و قياس أثرها في مستوى جودة وظيفة التدقيق الداخلي.

مشكلة البحث :

أدى إنهيار الكثير من الوحدات الإقتصادية في عالم الأعمال إلى تكبد الكثير من المستثمرين خسائر مالية، و فقدان ثقة المستثمرين المرتقبين في المعلومات المنشورة في القوائم المالية ، و بالتالي فقدان الثقة بوظيفة التدقيق الداخلي حيث أن العديد من هذه الشركات كان يتم تدقيقها عن طريق كبرى شركات التدقيق في العالم كما تم ذكره سابقاً.

و بسبب صعوبة جذب المستويات الكافية من رأس المال، و نظراً لتلك الظروف لجأت الكثير من إدارات الشركات إلى تجميل البيانات المالية سعياً منها لتحسين الوضع المالي ، حتى أصبح المستثمرون قبل قيامهم بالاستثمار يطالبون بالأدلة و البراهين على أن الشركات التي ترغب في جذب استثماراتهم تتم إدارتها وفقاً للممارسات الإدارية السليمة.

و من هنا ظهر مفهوم الحوكمة و ما تلعبه من دور فعال في مجال الإصلاح المالي و الإداري لشركات القطاع العام و الخاص ، لزيادة ثقة المستثمرين في القوائم المالية ، و تنشيط الاستثمار الوطني و جذب الاستثمارات ، و باعتبار البنوك العصب الرئيسي للاقتصاديات فإنها تبنت مفهوم الحوكمة بهدف مواجهة المخاطر المصرفية، و كان سبب ذلك بداية التفكير والتشاور بين البنوك المركزية في العالم للتقليل من مخاطر العمل المصرفي و في محاولة لاستعادة ثقة المستثمرين في وظيفة التدقيق الداخلي من هنا اقتضت الضرورة إلى التركيز على تفعيل مبادئ حوكمة الشركات بما يتضمن تحسين و تطوير الأجزاء الخاصة بوظيفة التدقيق الداخلي التي حددها معهد المدققين الداخليين.

وذلك لأن عدم تطبيق المصارف لحوكمة الشركات له تأثيرات غير مرغوبة في العديد من الجوانب و منها التصرفات المهنية للمدققين الداخليين ، الأمر الذي ينعكس سلباً على جودة أدائهم لوظيفة التدقيق الداخلي مما يقلل من ثقة المستثمرين في القوائم المالية و يهدد مستقبل المصارف في النمو و البقاء و الاستمرار.

و من هنا يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال الإجابة على التساؤل الرئيسي الآتي :

ما هو أثر تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في مستوى جودة التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية ؟

و من هذا السؤال تتفرع الأسئلة التالية:

1- ما أثر تطبيق مبدأ " مسؤوليات مجلس الإدارة " في مستوى أهلية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية ؟

2- ما أثر تطبيق مبدأ " مسؤوليات مجلس الإدارة " في مستوى موضوعية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية ؟

3- ما أثر تطبيق مبدأ " مسؤوليات مجلس الإدارة " في مستوى جودة أداء عمل موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية ؟

4- ما أثر تطبيق مبدأ " ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات " في مستوى أهلية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية ؟

5- ما أثر تطبيق مبدأ " ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات " في مستوى موضوعية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية ؟

6- ما أثر تطبيق مبدأ " ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات " في مستوى جودة أداء عمل موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية ؟

فرضيات البحث:

الفرضية الأولى : إن تطبيق مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة يؤثر معنوياً في مستوى أهلية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

الفرضية الثانية : إن تطبيق مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة يؤثر معنوياً في مستوى موضوعية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

الفرضية الثالثة : إن تطبيق مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة يؤثر معنوياً في مستوى جودة أداء عمل موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

الفرضية الرابعة : إن تطبيق مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات يؤثر معنوياً في مستوى أهلية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

الفرضية الخامسة : إن تطبيق مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات يؤثر معنوياً في مستوى موضوعية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

الفرضية السادسة : إن تطبيق مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات يؤثر معنوياً في مستوى جودة أداء عمل موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

المتغير المستقل الرئيسي : مبادئ حوكمة الشركات.

المتغيرات المستقلة الفرعية : مبادئ حوكمة الشركات من منظور منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) و التي تمثل تلك المبادئ أساساً مشتركاً تعتبره الدول الأعضاء بمثابة ضرورة لتطوير أساليب الحوكمة و هي :

- 1- مبدأ الإفصاح و الشفافية.
- 2- مبدأ حماية حقوق المساهمين.
- 3- مبدأ العدالة بين المساهمين.
- 4- مبدأ دور أصحاب المصالح.
- 5- مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة.
- 6- مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات.

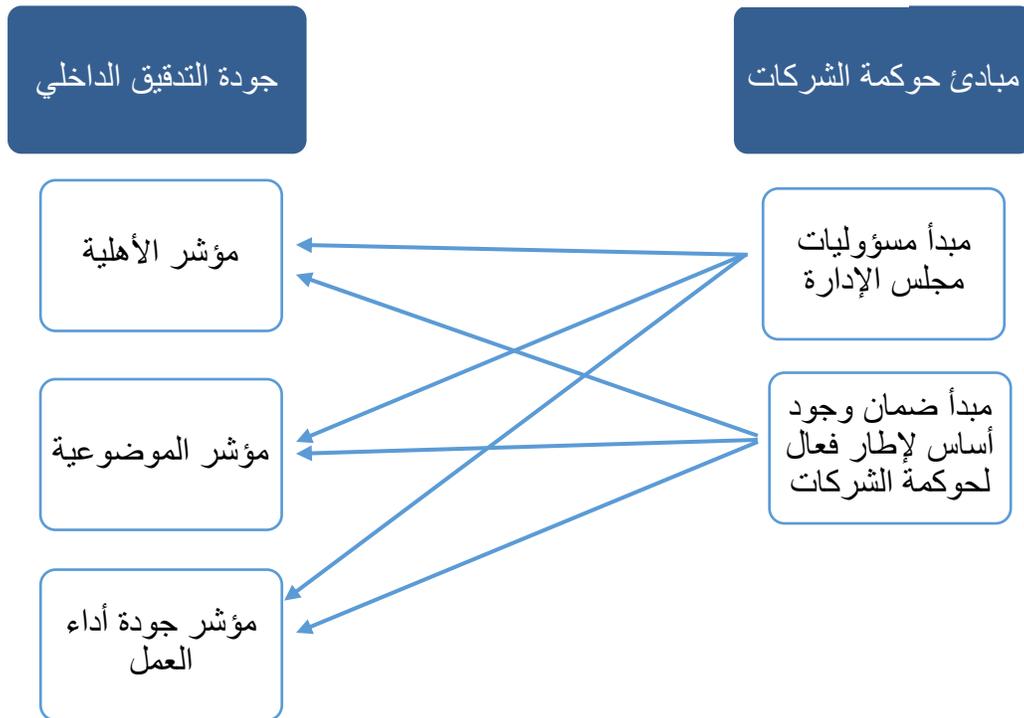
حيث ستقتصر الدراسة على " مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة ، و مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات " كون هذه المبادئ هي الأكثر ارتباطاً بوظيفة التدقيق الداخلي ، بينما تعنى الهيئة العامة للمساهمين بالتأكد من تطبيق بقية المبادئ.

المتغير التابع : جودة التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية. و الذي سيتم قياسه من خلال المؤشرات التالية " مؤشر الأهلية ، و مؤشر الموضوعية ، و مؤشر جودة أداء العمل " و هي عوامل محددة لجودة وظيفة التدقيق الداخلي الواردة في المعيار رقم (65) الصادر عن المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) .

نموذج البحث :

لتحقيق غرض الدراسة و الوصول إلى أهدافها المحددة ، تم اعتماد النموذج التالي لبحث علاقات متغيرات البحث، و يوضح الشكل رقم (1) هذه العلاقات.

شكل رقم (1) نموذج البحث



المصدر : من إعداد الباحثة.

الفصل الثاني

حوكمة الشركات

تعريف حوكمة الشركات:

يعتبر مصطلح الحوكمة حديث الاستعمال في اللغة العربية ، بدأ استخدامه في بداية عام 2000 م، و هو أحد المحاولات العديدة لترجمة مصطلح (Governance) باللغة الإنجليزية ، و يعود أصل الكلمة إلى اللغة اليونانية (Kubernan) في القرن الثالث عشر و الذي يعني قيادة الباخرة الحربية أو الدبابة ، ثم استعمل بعد ذلك في اللغة اللاتينية بكلمة (Gubernare) في بداية القرن الرابع عشر بنفس المعنى ، ثم ظهر بعد ذلك في اللغة الفرنسية بمصطلح (Gouvernance) و كان يقصد به فن أو طريقة الحكم ، ثم استعمل بعد ذلك في القرن السادس عشر باللغة الإنجليزية و بالمصطلح الحالي (Governance) . (بورقية ، 2014، ص: 2)

و عندما تم تعريبه إلى اللغة العربية شمل عدة معان مثل : حوكمة الشركات ، الحاكمة المؤسسية، الحكم الرشيد، حكم الشركات ، أسلوب الإدارة المثلى ، أسلوب ممارسة الإدارة بالمؤسسة، الإدارة النزيهة و غيرها ..

و في عام 2003 أصدر مجمع اللغة العربية اعتماده للفظ الحوكمة.

و يأتي تعريف الحوكمة لغاً من حكم الشيء ، أو أحكمه بمعنى منعه من الفساد و هو ما يعني الانضباط و السيطرة و الحكم. أما من حيث تعريف الحوكمة في الاصطلاح فقد تم تعريفها كالتالي:

تعرف مؤسسة التمويل الدولية (IFC) الحوكمة بأنها : " النظام الذي يتم من خلاله إدارة الشركات و التحكم في أعمالها " (2 : 2007 , Alamgir) .

نشأة و تطور الحوكمة:

أول من تطرق إلى فكرة فصل الملكية عن الإدارة هما (Adolf Perl, GardenerMans) في كتاب لهما صدر عام 1932 ، و قد تطرقا في كتابهما إلى أن المؤسسات تتطور و تنمو بشكل كبير عند الانفصال الذي يحدث بين الملكية و الإدارة ، فحملة السهم يملكون الشركة و المدراء يمارسون الرقابة عليها و سير أعمالها (حماد ، 2014 ، ص: 151) .

و في عام 1976 قام كل من (Meckling K Jensen) بالاهتمام بحوكمة الشركات و إبراز أهميتها في الحد من المشاكل التي تنشأ بين الملكية و الإدارة و قد ركزت دراستهما على ثلاث نظريات هي نظرية الوكالة ، و

نظرية حقوق الملكية ، و نظرية هيكل ملكية الشركة و علاقة تكاليف الوكالة بالفصل بين الملكية (Jensen, et Al., 2005, p: 2).

و كانت البداية المعروفة لدى بعض المختصين بعد انهيار بنك الاعتماد والتجارة وإفلاس شركة ماكسويل في الممكة المتحدة، وتأثير ذلك على بورصة لندن للأوراق المالية عامي 1991 – 1992، و ما صاحب ذلك من تشكيل لجنة لدراسة أسباب إنهيان و افلاس الشركات المسجلة ببورصة لندن برئاسة (Adrian Cadbury) عضو مجلس العموم البريطاني و التي أصدرت في كانون الأول 1992 تقريراً عن حوكمة الشركات تحت مسمى تقرير (Cadbury) و كذلك عند إنفجار الأزمة الآسيوية عام 1997 ، و ما تبعها من الآزمات المالية في روسيا و أمريكا اللاتينية التي توجت بفضيحة شركتي (WorldCom , Enron) عام 2001 ، و ما تلاها من سلسلة اكتشاف التلاعب في القوائم المالية للشركات ، و أخيراً الأزمة المالية التي ظهرت في النصف الثاني من عام 2008 بعد إنهيان إحدى كبرى الشركات العقارية في الولايات المتحدة الإميركية و هو بنك (Lehman Brothers) و ما تبعها سلسلة من الانهيارات في الشركات الكبرى داخل الولايات المتحدة و خارجها حيث أثر سلوك تلك الشركات على اقتصاد دولها إلى الحد الذي جعل الاقتصاديين يطلقون على تلك الأزمة "الأزمة المالية العالمية الكبرى الثانية " بعد الأزمة العالمية الأولى عام 1929 م لتأثير كل منها على دول العالم بدرجات مختلفة و ليس تأثيراً محدوداً على المستوى المحلي.

و تلك الآزمات جعلت الخبراء يبحثون عن أدوات و آليات جديدة للرقابة و المتابعة و النظر للحوكمة بنظرة جديدة على أنها صمام الأمان لحماية الشركات من الإنهيان (يوسف، 2007، ص: 6).

و تعتبر الأمور التالية من أهم الأسباب التي أدت إلى ظهور حوكمة الشركات (قدرتي، 2012 ، ص:20).

1- ضعف النظام القانوني الذي لا يمكن معه إجراء تنفيذ العقود و حل المنازعات بطريقة فعالة، بالإضافة إلى ضعف نوعية المعلومات التي تؤدي إلى منع الإشراف و الرقابة كما تعمل على انتشار الفساد و انعدام الثقة.

2- ظهور الكثير من قضايا الفساد المالي و الإداري من خلال التلاعب و التضليل في التقارير المالية.

و يضيف (درويش، 2007، ص: 19) أن أسباب الحاجة لحوكمة الشركات هي :

- 1- متطلبات المؤسسات الاستثمارية العالمية تستدعي مستوى عالٍ من الحوكمة حتى تقبل توجيه استثماراتها.
- 2- حدوث حالات الإفلاس و التعثر المالي الناتج عن سوء الإدارة و إساءة استخدام السلطة دفع الجمهور العام للضغط على المشرعين لاتخاذ الإجراءات لحماية مصالحه.

- 3- التوجه إلى الخصخصة استدعى وضع معايير تكفل سلامة أوضاع المؤسسات العامة محل التخصيص.
- 4- الحاجة إلى الاهتمام بجوانب آداب و سلوكيات المهن بما يحقق حماية لمصالح أفراد المجتمع، خصوصاً في القطاعات التي تمس شرائح عديدة من المجتمع مثل قضايا البيئة و الصحة و السلامة.
- 5- العدد الكبير من حملة الأسهم ، الأمر الذي يضعف من قدراتهم على تبني قواعد مشتركة لتنظيم عمل الشركة و مراقبة أداؤها.
- 6- حماية حقوق صغار المساهمين و الأطراف ذات الصلة بالشركة من احتمال تواطؤ كبار المساهمين مع الإدارة لتحقيق مصالحهم على حساب الباقي.
- 7- غياب التحديد الواضح لمسؤولية مجلس الإدارة و المديرين التنفيذيين أمام أصحاب المصالح و المساهمين.

الحوكمة في القطاع المصرفي " حوكمة المصارف " :

نتيجة للتطورات السريعة في الأسواق المالية، وعودة التدفقات المالية والتقدم والتكنولوجيا و المنافسة بين البنوك و المنشآت غير المصرفية ، و نمو الأسواق جاء التركيز و الاهتمام بتطبيق مبادئ حوكمة الشركات في المصارف ، فالحوكمة في الجهاز المصرفي تعني حماية حقوق حملة الأسهم و المودعين، و كذلك مراقبة أداء نشاط مجالس الإدارة و الإدارة العليا للبنوك و تطبيق الحوكمة على البنوك العامة و الخاصة و المشتركة. (مناور، حداد ، 2012 ص:5).

و هناك العديد من التعاريف والمفاهيم التي ذكرت في هذا المجال، حيث ينظر إليه من عدة جهات نظر مختلفة منها:

"النظام الذي من خلاله يتم إدارة ومراقبة أعمال المصرف" (Cadbury, 1992, p: 16) و بما في ذلك وضع الأهداف المؤسسية و إدارة المخاطر و إيجاد ترابط و تنسيق بين الأنشطة و السلوكيات المؤسسية من جهة و توقع أن تعمل الإدارة بأسلوب آمن و سليم من جهة أخرى ، حيث أن ازدياد التعقيد في نشاط الجهاز المصرفي أدى إلى عدم كفاية عملية مراقبة المخاطر من قبل السلطة الرقابية منفردة و باتت سلامة الجهاز المصرفي تتطلب المشاركة المباشرة للمساهمين و من يمثلهم في مجلس إدارة المصرف. (عياري ، أمال و آخرون 2012 ، ص:10).

أما خليل (2010) فقد عرف الحوكمة بأنها " نظام متكامل للرقابة يتضمن مجموعة من الإجراءات القانونية والإدارية والمحاسبية وغيرها، والذي يرمي إلى اتساع نظام المساءلة وتحقيق المساواة عند تحديد حقوق أصحاب المصالح في الوحدة الاقتصادية، وتحسين أداؤها وتعظيم القيمة السوقية لأسهمها و تحقيق الإفصاح و الشفافية عن

المعلومات المحاسبية ذات الجودة العالية التي تحقق منفعة مستخدميها. " ويتضح من هذا التعريف الاهتمام بالجزء الخاص بالمعلومات المحاسبية وأهميتها وتحقيق الإفصاح عنها.

و يعرف بنك التسويات الدولية الحوكمة في المصارف بأنها الأساليب التي تدار بها المصارف من خلال مجلس الإدارة و الإدارة العليا و التي تحدد كيفية وضع أهداف البنك و التشغيل و حماية مصالح حملة الأسهم و أصحاب المصالح مع الالتزام بالعمل وفقاً للقوانين و النظم السائدة و بما يحقق مصالح المودعين. (حمادة ، طارق عبد العال ، 2007 ، ص : 34).

الأطراف المؤثرة في حوكمة المصارف:

يوجد أربعة أطراف رئيسية تؤثر وتتأثر في التطبيق السليم لمفهوم وقواعد حوكمة المصارف وتحدد مدى نجاح أو فشل الحوكمة في المصارف وهي كالتالي : (علي و شحاته ، 2012 ، ص: 20).

- 1- **المساهمون:** وهم يقومون بتقديم رأس المال عن طريق ملكيتهم للأسهم في المصرف وذلك في مقابل الحصول على أرباح مناسبة لاستثماراتهم وأيضاً تعظيم قيمة المصرف على المدى الطويل، وهم من يملكون الحق في اختيار أعضاء مجلس الإدارة المناسبين لحماية حقوقهم.
- 2- **مجلس الإدارة:** وهم يمثلون المساهمين وأصحاب المصالح، ويقوم مجلس الإدارة باختيار المديرين التنفيذيين الذين يوكل إليهم سلطة الإدارة اليومية لأعمال المصرف، بالإضافة للرقابة على أدائهم، كما يقوم برسم السياسات العامة للمصرف و كيفية المحافظة على حقوق المساهمين.
- 3- **الإدارة:** و هي المسؤولة عن الإدارة الفعلية للمصرف وتقديم التقارير الخاصة بالأداء إلى مجلس الإدارة، كما تعتبر المسؤولة عن تعظيم أرباح المصرف وزيادة قيمتها بالإضافة إلى مسؤوليتها تجاه الإفصاح و الشفافية في المعلومات التي تنشر للمساهمين.
- 4- **أصحاب المصالح:** وهم مجموعة من الأطراف الذين تربطهم مصالح مع المصرف مثل : الدائنين والموردين والعملاء والعمال والموظفين ، و يجب ملاحظة أن هؤلاء الأطراف يكون لديهم مصالح قد تكون متعارضة ومختلفة في بعض الأحيان، فالدائنون يهتمون بمقدرة المصرف على السداد، في حين يهتم العمال والموظفين بمقدرة المصرف على الاستمرار.

و تركز الحوكمة على عناصر أساسية لا بد من توافرها حتى يكتمل إحكام الرقابة الفعالة على أداء المصارف تتلخص في الشفافية و توافر المعلومات و تطبيق المعايير المحاسبية الدولية ، و النهوض بمستوى الكفاءات البشرية من خلال التدريب.

و لا يرتبط نجاح الحوكمة في الجهاز المصرفي فقط بوضع القواعد الرقابية ، و لكن أيضاً بأهمية تطبيقها بشكل سليم ، و هذا يعتمد على المصرف المركزي و رقابته من جهة ، و على المصرف المعني و إدارته من الجهة الأخرى.

و يجب أن تكون إدارة المصرف مقتنعة بأهمية مثل هذه القواعد والضوابط، مما يساعد على تنفيذها .

و هذا ما يكشف عن دور كل من مجلس الإدارة ، و لجان المراجعة التي توفر له البيانات الإلزامية عن أداء المصرف ، و إدارات التدقيق الداخلي داخل الجهاز المصرفي التي تعرض تقاريرها على مجلس الإدارة ، و المساهمين الذين يجب أن يقوموا بدورهم في الرقابة على أداء المصرف، إلى جانب المساهمة في توفير رؤوس الأموال في حالة حاجة المصرف إليها. (يوسف محمد حسن ، 2007 ، ص : 11).

أهمية حوكمة المصارف و أهدافها:

أثارت حوكمة المصارف اهتمام الباحثين والمساهمين و غيرهم من أصحاب المصالح و ذلك نتيجة لحالات الفشل والإفلاس المالي لكثير من الشركات الكبرى في الولايات المتحدة و انهيار الأسواق في دول شرق آسيا. و من خلال دراسة الأسباب التي أدت لحدوث هذا الفشل المالي و الإداري تبين أن إنعدام أسلوب حوكمة المصارف يمكن القائمين على المصرف من الداخل سواء كانوا مجالس إدارة أم مدراء أم موظفين عموميين من تفضيل مصلحتهم الشخصية على حساب مصلحة المساهمين و الدائنين و عامة الجمهور. و عليه فإن الدول والشركات التي تضعف فيها أساليب حوكمة المصارف تعتبر أكثر عرضة لنتائج وخيمة تفوق مجرد فضائح وأزمات مالية ، حيث أصبح من الواضح تماماً أن إدارة المصرف من خلال مفهوم الحوكمة تحدد بدرجة كبيرة مصير المصارف و مصير اقتصاديات الدول، في هذا العصر المسمى بعصر العولمة (عيسى ، 2008 ، ص : 1).

بالإضافة إلي ذلك فإن إجراءات العولمة مثل تحرير الاقتصاد والتطور في وسائل الاتصالات والتكامل بين الأسواق المالية وأيضاً التحويلات في أشكال ملكية المصارف مع زيادة عدد المستثمرين زادت من الحاجة إلي قواعد حوكمة المصارف والتي يمكن من خلالها مساعدة المصارف وجذب الاستثمارات ودعم الأداء الاقتصادي

وزيادة القدرة التنافسية، و يضاف لذلك أن المساهمة بتطبيق قواعد الحوكمة يحسن من إدارة المصارف من خلال:
(علي و شحاته ، 2007 ص : 28)

- وضع استراتيجية المصرف.
- تحديد أهداف المصرف و كيفية تحقيقها.
- تحفيز المديرين و العاملين على أداء عملهم بكفاءة و فاعلية.

فقد أصبح المستثمرون يبحثون عن الأسواق المالية و المصارف التي تطبق مبادئ الحوكمة فأصبحت الأسواق التي تطبق مبادئ الحوكمة محط أنظار و جذب للمستثمرين بسبب أنهم ليسوا على استعداد لتحمل نتائج سوء الإدارة و الفساد المالي و الإداري فأخذوا يطالبون بالحوكمة قبل أن يقوموا باتخاذ قرار تمويل و دعم للشركات أو الدخول في الأسواق (حبوش ، 2007).

كما تعد حوكمة الشركات من أهم العمليات الضرورية و اللازمة لتحسين عمل الشركات و تأكيد نزاهة الإدارة فيها ، و كذلك للوفاء بالالتزامات و التعهدات و لضمان تحقيق الشركات لأهدافها و بشكل قانوني و اقتصادي سليم، و تظهر أهمية الحوكمة فيما يلي (ميخائيل ، 2005 : 5).

- 1- محاربة الفساد الداخلي في الشركات و عدم السماح بوجوده أو عودته مرة أخرى.
- 2- تحقيق ضمان النزاهة و الحيدة و الاستقامة لكافة العاملين في الشركات بدءاً من مجلس الإدارة و المديرين التنفيذيين حتى أدنى العاملين فيها.
- 3- تفادي وجود أية أخطاء متعمدة أو انحراف متعمد كان أو غير معتمد و منع استمراره.
- 4- محاربة الإنحرافات و عدم السماح باستمرارها.
- 5- تقليل الأخطاء إلى أدنى قدر ممكن باستخدام النظم الرقابية التي تمنع حدوث مثل هذه الأخطاء.
- 6- تحقيق الاستفادة القصوى من نظم المحاسبة و المراقبة الداخلية و تحقيق فاعلية الإنفاق و ربط الإنفاق بالإنتاج.
- 7- تحقيق أعلى قدر من الفعالية لمراقبي الحسابات الخارجيين و التأكد من كونهم على أعلى درجة من الاستقلالية و عدم خضوعهم لأيّة ضغوط من مجلس الإدارة أو من المديرين التنفيذيين.

و هناك عدة أهداف تعمل الحوكمة على تحقيقها من أهمها : (خليل ، 2005 : ص 16)

- 1- التأكيد على مبدأ الفصل بين الملكية و الإدارة و الرقابة على الأداء، مع تحسين الكفاءة الاقتصادية للمصارف.
- 2- إيجاد الهيكل الذي تتحدد من خلاله أهداف المصرف، و وسائل تحقيق تلك الأهداف و متابعة الأداء.

- 3- متابعة المراجعة والتعديل للقوانين الحاكمة لأداء المصارف، بحيث تتحول مسؤولية الرقابة إلى كلا الطرفين وهما مجلس إدارة المصرف والمساهمون ممثلة في الجمعية العمومية للمصرف.
- 4- عدم الخلط بين المهام والمسؤوليات الخاصة بالمديرين التنفيذيين، ومهام مجلس الإدارة ومسؤوليات أعضائه.
- 5- تقييم أداء الإدارة العليا وتعزيز المساءلة ورفع درجة الثقة.
- 6- إمكانية مشاركة المساهمين والموظفين والدائنين والمقرضين، والاضطلاع بدور المراقبين بالنسبة لأداء المصارف.
- 7- تجنب حدوث مشاكل محاسبية ومالية، بما يعمل على تدعيم واستقرار نشاط المصارف العاملة بالاقتصاد، وعدم حدوث انهيارات بالأجهزة المصرفية أو أسواق المال المحلية والعالمية، و المساعدة في تحقيق التنمية والاستقرار الاقتصادي.
- 8- توفير الحوافز الملائمة لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية للشركة لمتابعة الأهداف التي تتفق و مصالح المصرف و المساهمين.
- 9- تحقيق التكامل مع البيئة القانونية، والتنظيمية، والمؤسسية للمصرف.
- 10- ضمان الحصول على معاملة عادلة لجميع المساهمين.

يتضح أن من أهم الدوافع لظهور الحوكمة هو القيام بفصل الملكية عن الإدارة وذلك يحقق مستوى عالي من الرقابة وتنظيم العمل داخل المصرف مع تعزيز مسائلة الإدارة العليا للمصرف، وذلك للحفاظ على أموال المساهمين وأصول المصرف.

دور المصارف في تعزيز حوكمة الشركات:

تلعب المصارف دوراً مزدوجاً في تعزيز حوكمة الشركات من خلال وجهتي نظر متكاملتين ، تتناول الأولى هيكلية المصارف كشرركات مساهمة لها دور الريادة في تبني آليات الحوكمة بينما تنظر الثانية إلى المصارف بكونها الرافد الرئيسي لتمويل الشركات و بالتالي تلعب دوراً هاماً في مراقبة تطبيق مفاهيم و مبادئ الحوكمة لدى الشركات المقترضة لضمان استرجاع الأموال المقترضة.

فتبني المصارف للحوكمة في تنظيمها ينطوي على ممارسة مجلس الإدارة لدوره في الإشراف و الرقابة على نشاطات المصرف من خلال المعلومات اللازمة التي توفرها له اللجان المختلفة و كذلك الإدارة التنفيذية و الرقابة الداخلية عن أداء المصرف ، أي وجود القناة لدى إدارة المصرف بأهمية التطبيق السليم للقواعد الرقابية التي تحكم العلاقات بين الأطراف المختلفة للمصرف التي تضعها المصارف المركزية كونها المسؤولة عن مراقبة و

تنظيم الجهاز المصرفي ، و هو الأمر الذي يؤدي إلى تقليل المخاطر التي يتعرض لها المصرف. (جودة ، فكري عبد الغني ، 2008 ، ص : 49).

و من جهة ثانية فإن اهتمام المصارف بقضايا حوكمة الشركات و توفر الممارسات السليمة لها عند اتخاذ القرار بمنح الائتمان للعملاء هو المدخل الأساسي لتحفيز الشركات على تطبيق و تبني مفاهيم الحوكمة و هو ما يعد عامل فاعل باتجاهين الأول باعتبار الحوكمة أحد أركان القرار الائتماني و الثاني يتمثل بإضفاء المرونة على أسعار الفائدة الممنوحة للعملاء وفقاً لالتزامهم بالممارسات السليمة للحوكمة بحيث يقتنع العملاء بجدوى الحوكمة و دورها في تسهيل الحصول على الائتمان بأسعار فائدة ملائمة. (حتاملة ، محمد ، 2014).

محددات حوكمة المصارف:

لكي تتمكن المصارف من الاستفادة من مزايا تطبيق الحوكمة يجب أن تتوافر مجموعة من المحددات والضوابط التي تضمن التطبيق السليم لمبادئ الحوكمة، و تشمل هذه المحددات على مجموعتين ، داخلية و خارجية :

1- المحددات الخارجية : و تشير إلى المناخ العام للاستثمار في الدولة، وتمثل البيئة التي تعمل من خلالها المصارف

والشركات والتي قد تختلف من مكان لآخر أو من دولة لأخرى، وهي عبارة عن : (سليمان ، 2006 ، ص 20)

- القوانين واللوائح التي تنظم العمل بالأسواق المالية.
- نظام مالي جيد، يضمن توفير التمويل اللازم للمشروعات بالشكل المناسب الذي يشجع المصرف على الاستمرار و المنافسة الدولية.
- كفاءة الهيئات والأجهزة الرقابية مثل هيئات سوق المال وذلك عن طريق إحكام الرقابة على الشركات والمصارف والتحقق من دقة وسلامة البيانات والمعلومات التي تقوم بنشرها ، ووضع العقوبات المناسبة والتطبيق الفعلي لها في حالة عدم الالتزام.
- دور المؤسسات غير الحكومية مثل جمعيات المحاسبين والمراجعين، في ضمان التزام أعضائها بالنواحي السلوكية والمهنية والأخلاقية والتي تضمن عمل الأسواق بكفاءة.

و ترجع أهمية هذه المحددات إلى أن وجودها يضمن تنفيذ القوانين والقواعد التي تضمن حسن إدارة المصرف والشركة، والتي تقلل من التعارض بين العائد الاجتماعي والعائد الخاص.

2- المحددات الداخلية: (أبو موسى ، 2012 ، ص:26).

و تشير إلى القواعد والأسس التي تحدد كيفية اتخاذ القرارات وتوزيع السلطات داخل المصرف بين الجمعية العامة ومجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين، والتي يؤدي توافرها من ناحية وتطبيقها من ناحية أخرى إلى تقليل التعارض بين مصالح هذه الأطراف الثلاثة.

كما أشار (حسانين ، 2009 ، ص 18) إلى المحددات الداخلية على أنها تتمثل في المساهمين، مجلس الإدارة والمديرون، أصحاب المصالح، المراجعة، طرق الإفصاح المحاسبي.

مبادئ حوكمة الشركات:

تعتبر الأنظمة و المبادئ الموضوعية لتنظيم الأعمال في الشركات و المؤسسات العامة و الخاصة و المتمثلة بقواعد حوكمة الشركات عبارة عن مواد و أدوات مقترحة إرشادية لتنظيم العمل و المحافظة على الجسم العام لهذه الشركات ، و يكون الهدف من تطبيقها بالدرجة الأساسية المحافظة على وجود هذه المؤسسة و المحافظة على أموال المالكين و المساهمين ، فوجود إطار فعال لحوكمة الشركات يهدف للحفاظ على الشركات و العمل على تطويرها و بالمحافظة على هذه الوحدات يكون المحافظة على تطوير الاقتصاد و تنمية السوق المالي ، و كذلك فعالية الحوكمة تعمل على رفع أداء هذه الشركة و تحديد كل طرف ضمن هذه الشركة لصلاحياته.

و منذ بداية صدور مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية بشأن حوكمة المصارف عام 1999 ، شكلت هذه المبادئ نقطة قياس دولية لجودة حوكمة المصارف. و قد تم استخدامها بحماس كبير من جانب الحكومات ، وواضعي اللوائح التنظيمية والمستثمرين، و المصارف و المساهمين سواء في الدول الأعضاء أو في الدول غير الأعضاء بمنظمة التعاون الاقتصادي و التنمية ، و قد وافق على إتباعها منتدى الاستقرار المالي Financial Stability Forum باعتبارها أحد المعايير الإثنى عشر من معايير النظم المالية السليمة Standards for Sound Financial Systems

(www.cipe.org , 1/6/2018)

وقد حدد الغرض من هذه المبادئ بأنها للمساعدة في تقييم و تحسين الإطار القانوني التنظيمي و المؤسسي الذي يؤثر في حوكمة المصارف. كما أنها أيضاً تقدم إرشادات لبورصات الأوراق المالية ، و المستثمرين ، و المصارف إلى جانب آخرين ممن لهم دور في عملية تطوير الحوكمة الجيدة ، كما توفر الحوافز المناسبة لمجلس الإدارة و

الإدارة التنفيذية للشركة لمتابعة الأهداف التي تتماشى مع مصلحة المساهمين و المصرف ، و أيضاً توفر المتابعة الفعالة التي يمكن عن طريقها قيام الشركات باستثمار مواردها بصورة أكثر كفاءة (سليمان ، 2016 ، ص :42).

ماهية مبادئ منظمة التعاون الإقتصادي و التنمية بشأن حوكمة المصارف :

تستهدف مبادئ منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية المساعدة في تحسين الأطر القانونية و المؤسسية، والتنظيمية لموضوع أساليب ممارسة سلطات الإدارة في المصارف و الشركات في تلك الدول ، بالإضافة إلى توفير الخطوط الإرشادية والمقترحات لأسواق الأوراق المالية ، و المستثمرين ، و غيرها من الأطراف التي تلعب دوراً في عملية وضع أساليب سليمة لممارسة سلطاتها الإدارية، و تركز هذه المبادئ على الشركات التي يتم تداول أسهمها في الأسواق المالية ، كما تعد أداة مفيدة لتحسين أساليب ممارسة سلطات الإدارة في الشركات الأخرى التي لا تتداول أسهمها في الأسواق المالية، ويمكن القول بصفة عامة بأن هذه المبادئ تمثل أساساً مشتركاً و ضرورياً لتطوير أساليب ممارسة سلطات الإدارة في تفعيل دورها في إطار الحوكمة (www.cipe-arabia.org)

و في هذا الإطار فقد تعرضت منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية إلى عرض مبادئ الحوكمة و أوردت بشأنها ما يلي : (الصياد ، 2013)

- 1- ليست ملزمة ، بل تعد بمثابة نقاط مرجعية.
- 2- دائمة التطور بطبيعتها ، في ضوء التغيرات التي تطرأ على الظروف المحيطة.
- 3- لا توصي بنموذج وحيد سليم للحوكمة ولكنها توصي ببعض الأساليب المشتركة التي يمكن أن يستوعبها أي نموذج في أي منظمة.
- 4- تترك للحكومات و أطراف السوق حرية تطبيق هذه المبادئ مع الأخذ في الاعتبار التكلفة و العائد.
- 5- تعتبر مبادئ حوكمة المصارف نقاط مرجعية لصانعي السياسات عند إعدادهم للأطر القانونية و التنظيمية للحوكمة ، وبالتالي فإن تطبيقها بدأ يشكل اهتماماً متزايداً بالنسبة للقرارات الاستثمارية في المصارف ، والتي يمكن من خلال تطبيقها الحصول على تمويل من جانب أكبر عدد من المستثمرين.
- 6- تركز هذه المبادئ على المصارف و الشركات التي يجري تداول أوراقها المالية، وبقدر المدى الذي تعتبر فيه هذه المبادئ قابلة للتطبيق، فإنها قد تكون أيضاً أداة مفيدة لتحسين الحوكمة في المصارف التي لا يجري تداول أسهمها ، مثل المنشآت المملوكة ملكية خاصة أو المملوكة للقطاع العام.

7- يعتمد نظام حوكمة الشركات بشكل فعال على مزيج من التنظيم الداخلي والخارجي لزيادة كفاءة أداء الشركات و تقليل المخاطر إلى أقصى درجة و حماية مصالح المستثمرين و أصحاب المصلحة .
(www.cipe.org , 2/6/2018) .

وبناء على ماسبق يمكن القول أن مبادئ الحوكمة أيضاً لا تهدف إلى تقديم وصفات جاهزة للتشريع ، بل إنها تسعى إلى تحديد الأهداف و اقتراح وسائل متنوعة لتحقيقها ، والغرض منها هو أن تكون نقطة مرجعية يمكن لصناع السياسة استخدامها عندما يقومون باختبار ووضع الأطر القانونية و التنظيمية لحوكمة الشركات التي تعكس الظروف الاقتصادية و الاجتماعية والقانونية والثقافية المتعلقة بالشركة، لذلك ولكي تحتفظ المصارف بقدرتها التنافسية في السوق فإنها يجب أن تعمل على الوفاء بمتطلبات الحوكمة وتعمل على تشكيل إطار تنظيمي فعال يوفر مرونة كافية تسمح للأسواق العمل بفعالية، وأن تستجيب لتوقعات المساهمين وأصحاب المصالح. من خلال و تطوير الأطر الخاصة بهذه المتطلبات، مع الأخذ في الاعتبار التكلفة و المنافع الخاصة بالمصرف.
(www.oecd.org , 2/6/2018)

و فيما يلي مبادئ حوكمة الشركات التي أصدرتها منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية (OECD,2004: 17:25)

المبدأ الأول : ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات

يجب على إطار حوكمة الشركات أن يشجع الشفافية و كفاءة الأسواق المالية ، و أن يكون متوافقاً مع القوانين و يحدد بوضوح توزيع المهام و المسؤوليات بين مختلف الجهات الإشرافية و التنظيمية و التنفيذية. و يندرج تحت هذا المبدأ البنود التالية:

- 1- تطوير هيكل إطار الحوكمة بهدف أن يكون ذا تأثير على الأداء الاقتصادي ، و على نزاهة الأسواق، و على الحوافز التي يخلقها للمشاركين في السوق، و تشجيع قيام أسواق تتميز بالشفافية.
- 2- يجب أن تتوافق المتطلبات القانونية و التنظيمية التي تؤثر في ممارسات حوكمة الشركات في نطاق تشريعي ما ، مع القانون ، و أن تكون ذات شفافية ، و قابلة للتنفيذ.
- 3- يجب أن يكون توزيع المسؤوليات بين مختلف الجهات في نطاق تشريع ما ، محددة بشكل واضح.

4- يجب أن تكون لدى الجهات الإشرافية و التنظيمية و التنفيذية المسؤولة عن تنفيذ القانون ، تنفيذ السلطة ، قدرة على النزاهة ، و الموارد لأداء مهامها بشكل صحيح و بأسلوب يتمتع بالشفافية و أن تصدر قراراتها في الوقت المناسب.

لذلك فإن من مهام إدارات التدقيق الداخلي هو التحقق من الحفاظ على سير العمليات وفق القوانين السائدة في المصرف، مع مراجعة الالتزام بالمتطلبات القانونية و التنظيمية للحوكمة ، و تشجيع شفافية و كفاءة الأداء مع ضمان الالتزام بكافة الضوابط و الإجراءات التي تنطوي عليها مبادئ حوكمة المصارف.

المبدأ الثاني : حقوق المساهمين و الوظائف الرئيسية لأصحاب حقوق الملكية

يتمتع المستثمرون في الأسهم بحقوق ملكية معينة ، و بالتالي فإن السهم الذي يمثل حصة ملكية في إحدى المصارف يتم تداوله بيعاً و شراءً أو تحويله، كما أن أسهم الملكية تخول للمستثمر الاشتراك في أرباح المصرف، مع التزام محدود بقيمة استثماره. بالإضافة إلى أن ملكية سهم واحد تعطي الحق للمساهم في الحصول على المعلومات التي يريدها عن المصرف ، و الحق في التأثير في قرارات المصرف من خلال المشاركة في اجتماعات الجمعية العامة للمساهمين و التصويت فيها .

لذلك يجب أن يوفر إطار حوكمة الشركات الحماية للمساهمين و أن يسهل ممارسة حقوقهم ، و تتضمن:

1- الحقوق الأساسية للمساهمين :

- ضمان أساليب تسجيل الملكية.
- نقل أو تحويل الأسهم.
- الحصول على المعلومات المادية ذات الصلة بالشركة و في الوقت المناسب.
- المشاركة في التصويت.
- انتخاب و عزل أعضاء مجلس الإدارة.
- الحصول على نصيب من أرباح الشركة.

2- الحصول على المعلومات التي تخص القرارات الجوهرية في الشركة مثل تعديل نظام إصدار أسهم إضافية، العمليات الاستثنائية أو أية تعاملات مالية غير عادية.

3- المشاركة الفعالة في التصويت و إعلام المساهمين بالقواعد التي تحكم اجتماعات الجمعية العمومية بما فيها طريقة التصويت ، تاريخ و مكان و جدول أعمال الجمعية العامة ، و كذلك المعلومات الكاملة و في الوقت المناسب عن الموضوعات التي سيجري مناقشتها و اتخاذ قرارات بشأنها في الاجتماع.

4- إتاحة الفرصة للمساهمين لتوجيه الأسئلة إلى مجلس الإدارة، بما في ذلك الأسئلة المتعلقة بالمراجعة الخارجية السنوية، ووضع بنود على جدول الأعمال الخاص بالجمعية العامة، واقتراح قرارات في حدود معقولة.

5- أن يتمكن المساهمون من التصويت سواءً شخصياً أو غيابياً.

6- الإفصاح عن الهياكل الرأسمالية التي تمكن بعض المساهمين من الحصول على درجة من السيطرة.

7- السماح للأسواق المالية بالعمل بطريقة تتميز بالكفاءة والشفافية من خلال تطبيق واضح والإفصاح عن القواعد والإجراءات التي تحكم حيازة ملكية أسهم المصارف، وكذلك العمليات الاستثنائية مثل الاندماجات، وبيع حصص جوهريّة من أصول المصرف، حتى يتمكن المستثمرون من فهم حقوقهم والملجأ القانوني لهم. وينبغي أن تتم هذه العمليات بأسعار شفافة و في ظل شروط عادية تحمي حقوق كافة المساهمين وفقاً لطبقاتهم.

8- تسهيل ممارسة المساهمين لحقوقهم وكذلك المستثمرون المؤسسون.

و من خلال ما سبق يمكن القول أن هناك تخوف من قبل صغار المساهمين في المصارف من إجراءات وتعاملات مجلس الإدارة، لذلك يأتي هذا المبدأ لتوفير الحماية للمساهمين من تلك التعاملات، وحسب الدراسة التي قام بها اتحاد المصارف العربية في عام 2007 و التي توصلت إلى أن هناك مستوى جيد من المعاملة المتساوية للمساهمين، مع أن هناك بعض المصارف تحتاج إلى عدد من السياسات بخصوص مساهمي الأقلية، وهذا ما يطرحه هذا المبدأ من توفير الحماية للمساهمين وحماية أصحاب المصالح مع تسهيل ممارسة حقوقهم، و يعتبر المبدأ التالي المكمل لذلك من خلال ضمان القيام بالمعاملة المتساوية للمساهمين.

المبدأ الثالث : المعاملة المتساوية للمساهمين

من المعلوم أن ثقة المستثمرين سوف تتعزز عند شعورهم بأن رأس المال الذي يقدمونه ستتم حمايته من إساءة الاستخدام من قبل مديري المصرف، أو مجلس الإدارة، أو من قبل المساهمين أو النسب العالية، حيث قد يعمل هؤلاء على زيادة مصالحهم الخاصة على حساب المساهمين ذوي النسب الصغيرة، وإحدى الطرق التي يمكن للمساهمين أن ينفذوا بها حقوقهم هي قدرتهم على اتخاذ الإجراءات القانونية والإدارية ضد إدارة المصرف ومجلس الإدارة. (www.cipee.org , 2/6/2018)

لذلك يجب على إطار حوكمة الشركات أن يضمن المعاملة المتساوية لكافة المساهمين، وكذلك مساهمو الأقلية و المساهمون الأجانب، و أن تتاح الفرصة لكافة المساهمين للحصول على تعويض فعال عند انتهاك حقوقهم. و ذلك من خلال ما يلي :

1- يجب معاملة كافة المساهمين من نفس الطبقة معاملة متساوية و تتم وفق ما يلي :

- يجب على كافة المساهمين الحصول على المعلومات المتعلقة بكافة السلاسل و طبقات الأسهم قبل أن يقوموا بالشراء ، و أي تغيير في حقوق التصويت يجب أن تكون خاضعة لموافقة طبقة الأسهم التي تتأثر سلباً بنتيجة التغيير.
- يجب توفير الحماية لمساهمي الأقلية من الإساءة أو الاستغلال التي يتم إجراؤها لمصلحة المساهمين أصحاب النسب الحاكمة.
- إلغاء جميع العوائق التي تعرقل عملية التصويت عبر الحدود.
- يجب أن تسمح العمليات و الإجراءات الخاصة باجتماع الجمعية العامة لكافة المساهمين بأن يحصلو على معاملة متساوية.

2- يجب منع التداول بين الداخليين و منع التداول الصوري و الشخصي.

3- يجب على أعضاء مجلس الإدارة و التنفيذيين الرئيسيين بالشركة أن يفصحوا لمجلس الإدارة عما إذا كانت لديهم سواء بشكل مباشر أو غير مباشر أم بالنيابة عن طرف ثالث أي مصلحة مادية في أي عملية أو موضوع يمس الشركة بطريق مباشر.

المبدأ الرابع : دور أصحاب المصالح في حوكمة الشركات

يجب على إطار حوكمة الشركات أن يعترف بحقوق أصحاب المصالح التي ينشئها القانون ، أو نتيجة الاتفاقيات المتبادلة ، و أن تعمل على تشجيع التعاون بين الشركات و أصحاب المصالح في خلق الثروة و تأمين فرص العمل، و التأكيد على استدامة المنشآت مالياً.

و لذلك فإن هناك اهتمام من قبل القائمين على حوكمة المصارف بتأمين تدفق رأس المال الخارجي إلى المصرف سواء في شكل حقوق ملكية أو ائتمان، وتهتم حوكمة المصارف كذلك بإيجاد طرق لتشجيع أصحاب المصالح في المنشأة على القيام بالاستثمار في رأس المال البشري و المادي الخاص بها وفقاً للمستويات الاقتصادية المثلى.

و عليه فإن القدرة التنافسية ونجاحها هو نتيجة لعمل الفريق الذي يقدم الإسهامات من الموارد المختلفة والتي تتضمن: المستثمرين، والعاملين، والدائنين، والموردين، وينبغي على المصارف أن تعترف بأن إسهامات أصحاب المصالح تشكل أحد الموارد القيمة لبناء شركات تنافسية ومربحة. ومن ثم فإن المصالح طويلة الأجل تقتضي ضرورة تعزيز التعاون المنتج للثروة بين أصحاب المصالح المختلفة. وينبغي في إطار الحوكمة أن يعترف بأن مصالح المصرف تجري خدمتها عن طريق الاعتراف بمصلحة أصحاب المصالح وإسهامهم في نجاح المصرف في الأجل الطويل (مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية ، 2007).

و يندرج تحت هذا المبدأ: (سوليفان ، 2003 ص 150).

- 1- احترام أصحاب حقوق المصالح التي ينشئها القانون أو تكون نتيجة لاتفاقات متبادلة.
- 2- يجب أن تكون لأصحاب المصالح فرصة الحصول على تعويض فعال مقابل انتهاك حقوقهم.
- 3- يجب وضع آليات تطور مشاركة العاملين من أجل تحسين الأداء مع وجود نظام للحوافز و ربط المكافآت بمستوى الأداء.
- 4- السماح لأصحاب المصالح الحصول على المعلومات ذات الصلة ، و بالقدر الكافي ، و التي يمكن الاعتماد عليها في الوقت المناسب.
- 5- السماح لأصحاب المصالح من الإتصال بمجلس الإدارة للتعبير عن اهتمامهم و مخاوفهم بشأن الممارسات غير القانونية أو غير الأخلاقية.
- 6- وجود إطار فعال و كفاء للإعسار ، و إطار فعال آخر لتنفيذ حقوق الدائنين.

المبدأ الخامس : الإفصاح و الشفافية

على إطار حوكمة الشركات أن يضمن الإفصاح السليم و في الوقت المناسب عن كافة المعلومات الهامة و المتعلقة بالشركة بما في ذلك المركز المالي ، و الأداء ، و حقوق الملكية ، و حوكمة الشركات.

كما يعتبر وجود نظام إفصاح قوي يشجع على الشفافية الحقيقية أحد الملامح المحورية للإشراف على المصارف القائمة ، والذي يعتبر أمراً رئيسياً لقدرة المساهمين على ممارسة حقوقهم على أسس مدروسة. وتظهر التجارب في الدول ذات أسواق الأسهم الضخمة والنشطة أن الإفصاح يمكن أيضاً أن يكون أداة قوية للتأثير على سلوك المصارف و حماية المستثمرين. و يمكن لنظام الإفصاح القوي أن يساعد على اجتذاب رأس المال و المحافظة على الثقة في أسواق رأس المال. و على النقيض فإن ضعف الإفصاح والممارسات غير الشفافة يمكن أن يسهم في السلوك غير الأخلاقي و في ضياع نزاهة السوق و بتكلفة ضخمة ليست بالنسبة للمصارف و مساهميها فحسب ، بل و للاقتصاد في مجموعه أيضاً.

و يقوم المساهمون و المستثمرون المحتملين بالوصول إلى معلومات منتظمة موثوق بها و قابلة للمقارنة بتفصيلات كافية عنها كي يقوموا مدى إشراف الإدارة و بهذا يمكنهم اتخاذ قرارات مدروسة عن تقييم المصرف ، و الملكية ، و تصويت الأسهم . و يؤدي عدم كفاية المعلومات أو عدم وضوحها إلى إعاقة قدرة الأسواق على العمل ، و زيادة تكلفة رأس المال، و ينشأ عنه ضعف في تخصيص الموارد . (مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية ، 2007).

و يندرج تحت هذا المبدأ:

1- ينبغي أن يشمل الإفصاح ، دون أن يقتصر ، على المعلومات الأساسية المتصلة بما يلي :

- النتائج المالية و التشغيلية للمصرف.
- أهداف المصرف.
- ملكية الأغلبية و حقوق التصويت.
- أعضاء مجلس الإدارة و كبار المديرين و مرتباتهم و حوافزهم.
- عوامل المخاطرة الملموسة في الأجل المنظور.
- المسائل الأساسية المتصلة بالعاملين و غيرهم من أصحاب المصالح.
- هيكل و سياسات ممارسات حوكمة الشركات.

2- ينبغي إعداد المعلومات و مراجعتها و الإفصاح عنها وفقاً لأعلى المعايير المحاسبية و المالية و غير المالية للإفصاح و المراجعة.

3- ينبغي إجراء المراجعة السنوية بواسطة مراقب حسابات مستقل لكي يتحقق وجود تأكيد خارجي و موضوعي بشأن الأسلوب المستخدم في إعداد و تقديم القوائم المالية.

4- يجب أن تتيح قنوات نقل المعلومات إمكانية وصول مستخدمي تلك المعلومات إليها بصورة تتسم بالعدالة، و سلامة التوقيت، ففنوات نقل المعلومات لها من الأهمية ما يوازي أهمية محتوى المعلومات ذاته.

المبدأ السادس : مسؤوليات مجلس الإدارة

يجب أن يضمن إطار حوكمة الشركات التوجيه و الإرشاد الاستراتيجي للشركة ، و الرقابة الفعالة لمجلس الإدارة و محاسبة مجلس الإدارة عن مسؤوليتهم أمام الشركة و المساهمين . وفقاً لما يلي:

- 1- العمل بحسن نية ، و رعاية مصلحة الشركة و المساهمين.
 - 2- معاملة المساهمين معاملة متساوية.
 - 3- الالتزام بالمعايير الأخلاقية و القانونية ، و رعاية مصالح و حقوق أصحاب المصالح.
 - 4- القيام بالمهام الرئيسية التالية:
- وضع استراتيجية الشركة و سياسة المخاطر و الموازنات التقديرية و خطط العمل السنوية ، و الأهداف ، و مراقبة التنفيذ ، و الإشراف على المصرفيات الرأسمالية الرئيسية ، و عمليات الاستحواذ و تصفية الاستثمارات.

- المتابعة و الإشراف على فعالية ممارسة حوكمة الشركة و إجراء التعديلات عند الحاجة.
 - اختيار ، و تحديد المكافآت و الرواتب بحيث تكون متناسبة بين المدراء التنفيذيين ، و أعضاء مجلس الإدارة و مصالح الشركة و المساهمين ، و الإشراف على كبار التنفيذيين بالشركة و استبدالهم عند الضرورة.
 - توفير الشفافية في عملية ترشيح و انتخاب مجلس الإدارة.
 - الرقابة على تعارض مصالح إدارة الشركة ، و أعضاء مجلس الإدارة ، و المساهمين بما في ذلك سوء استخدام أصول الشركة.
 - توفير نزاهة و سلامة التقارير المالية و حسابات الشركة ، و نظم إعداد قوائمها المالية بما في ذلك المراجعة المستقلة ، و وجود نظام رقابة و الالتزام بالقانون و المعايير ذات الصلة.
 - الإشراف على عمليات الإفصاح و وسائل الإتصال.
- 5- الحكم بموضوعية و استقلالية على شؤون الشركة كما يلي :

- تكليف عدد من أعضاء مجلس الإدارة من غير موظفي الشركة ذوي القدرة على ممارسة الحكم المستقل ، للقيام بالمهام التي يحتمل وجود تعارض في المصالح بها.
 - الإفصاح عن لجان مجلس الإدارة ، صلاحياتها ، و إجراءات عملها.
 - على مجلس الإدارة تكريس أنفسهم للالتزام بمسؤولياتهم بطريقة فعالة.
- 6- سهولة الحصول على المعلومات الدقيقة ، و ذات الصلة و في الوقت المناسب لإتمام مهامهم على أكمل وجه.

و من خلال ما سبق فإنه يمكن وصف المبادئ بأنها تتسم بالشمولية حيث أنها غطت أهم الجوانب الأساسية لنجاح أي شركة أو مصرف، كما يمكن القول إن تطبيق هذه المبادئ على أرض الواقع يترتب عليها العديد من النتائج الإيجابية من أهمها إحكام الرقابة على أداء مجالس الإدارات ومديري المصارف، وحماية حقوق المساهمين خاصة حقوق الأقلية منهم وتوفير كافة السبل للقيام بالدور المطلوب منهم، وإعطاء أصحاب المصالح من الموظفين ، والموردين ، و العملاء ، وغيرهم من الفئات ذات العلاقة دوراً في حياة المصرف، مع التأكيد على المصارف بضرورة تطبيق الأساليب والأدوات المالية والمحاسبية المعتمدة دولياً وفقاً لمعايير الإفصاح و الشفافية.

واقع حوكمة الشركات في المصارف الخاصة العاملة في سورية :

يتميز مفهوم الحوكمة بحدائته النسبية في سورية حيث اكتمل الإطار التشريعي الناظم لممارسات الحوكمة في النسخة الأخيرة من قانون الشركات رقم / 29 لعام 2011 و نظام الحاكمة المؤسسية لشركات التأمين الصادر عن هيئة الإشراف على التأمين بالقرار رقم /127/ لعام 2007 و دليل الحوكمة في المصارف التقليدية و الإسلامية الصادر عن مصرف سورية المركزي بالقرار رقم /489/ لعام 2009 و نظام الممارسات السليمة لإدارة الشركات الصادر عن هيئة الأوراق و الأسواق المالية السورية بالقرار رقم /31/ لعام 2008.

ويتطابق دليل الحوكمة الصادر عن المصرف المركزي مع مقررات لجنة بازل للحوكمة، وتم إعداد نظام الممارسات السليمة الصادر عن هيئة الأوراق المالية اعتماداً على مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية. كما أن القانون رقم /28/ لعام 2001 الخاص بإنشاء المصارف الخاصة قد حدد الشكل القانوني لهذه المصارف بالشركة المساهمة العامة التي تطرح جزءاً من أسهمها للاكتتاب العام على ألا تتجاوز نسبة مساهمة غير السوريين 49% و تم رفع هذه النسبة إلى 60% من خلال القانون رقم /3/ لعام 2009.

الفصل الثالث

التدقيق الداخلي

تعريف التدقيق الداخلي :

يعد مفهوم التدقيق الداخلي من المفاهيم القديمة التي رسخت في منتصف القرن العشرين الماضي ، و ذلك عندما حدد معهد المدققين الداخليين في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1941 (Institute of Internal Auditors) (IIA) مسؤوليات المدقق الداخلي ، إذ أصدر عندها نشرة تتضمن مسؤولياته، و قد ورد بالنشرة تعريف التدقيق الداخلي على أنه : " عبارة عن نشاط رقابي ، مستقل ، موضوعي ، و استشاري من شأنه تقديم التأكيدات اللازمة و إبداء التوصيات التي تحقق قيمة مضافة و تزيد من فعالية المنشأة و تؤدي إلى تحسين أدائها. و يساعد هذا النشاط على تحقيق أهداف المنشأة، بوضع أساليب منهجية منظمة لتقييم و تحسين فعالية كل من: إدارة المخاطر، الرقابة، وحوكمة الشركات" (أمين السيد لطفي ، 2010 – 2011).

و عرف أيضاً بأنه " نشاط تقييمي داخل المؤسسة لخدمة إدارتها ، و تقوم بها إدارة داخل المؤسسة تسمى إدارة التدقيق الداخلي و مجالها عمليات و نظم معلومات و أنشطة و أقسام المشروع ككل". (شحاتة السيد شحاتة، و آخرون 2013)

كما عرفه المجمع العربي للمحاسبين بأنه " وظيفة داخلية تابعة لإدارة المؤسسة لتعبر عن نشاط داخلي مستقل لإقامة الرقابة الإدارية بما فيها المحاسبية لتقييم مدى تماشى النظام مع ما تتطلبه الإدارة أو للعمل على حسن استخدام الموارد بما يحقق الكفاية الإنتاجية القصوى " (محمد فلاق ، سكيكدة ، 2012) و أدى هذا التعريف الحديث للمراجعة الداخلية الى توسيع واجباتها و إبراز دورها الواسع ، و الذي يجب أن تلعبه في تحقيق حوكمة أفضل للشركات (Colbert , 2002).

و في استطلاع لأراء مجموعات مختلفة من المديرين الماليين ومستشارين وأخصائيين في المراجعة الداخلية، أوصى ما نسبته 90% منهم بضرورة قيام المراجعة الداخلية بتبني المدخل الجديد للمراجعة الداخلية، وهو المراجعة على أساس الخطر (Risk – Based Audit) و التي يقصد بها أن يكون التركيز خلال عملية المراجعة على

الأنشطة التي تكون أكثر عرضة للخطر ، و أن أكثر من 30% منهم أشار إلى أنه على المراجع الداخلي مشاركة الإدارة في عملية تقييم وإدارة المخاطر التي من الممكن أن تواجهها المنشأة (Quinn , 2004) .

و بالتالي فإن دور هذه الوظيفة قد تعدى الحدود التقليدية للتدقيق ليصبح ذا مفهوم واسع يتضمن التدقيق الشامل (Comprehensive Auditing) و التدقيق التشغيلي (Operational Auditing) من خلال شموله لكافة العمليات و الأنشطة التي تقوم بها الشركة و ذلك لمواكبة عصر التقدم و الثورة المعلوماتية .

أهمية التدقيق الداخلي في عملية الحوكمة:

تؤدي وظيفة التدقيق الداخلي دوراً مهماً في عملية الحوكمة ، إذ أنها تعزز هذه العملية ، و ذلك بزيادة قدرة أصحاب المصالح على مساءلة الشركة ، حيث يقوم المدققون الداخليون من خلال الأنشطة التي ينفذونها بزيادة المصداقية ، العدالة ، تحسين سلوك الموظفين العاملين في الشركات ، و تقليل مخاطر الفساد الإداري و المالي (Archambeault , 2002 : 8) .

و قد اعترفت الهيئات المهنية و التنظيمية بأهمية وظيفة التدقيق الداخلي في عملية الحوكمة ، فقد أكدت لجنة كادبيري (Cadbury Committee) على أهمية مسؤولية المدقق الداخلي في منع و اكتشاف الغش و التزوير ، و لتحقيق هذه الوظيفة لأهدافها يجب أن تكون مستقلة و تستند إلى تشريع خاص بها، و بالتالي فإنه يتم تقوية استقلالية هذه الوظيفة عندما ترفع تقاريرها إلى لجنة التدقيق بشكل مباشر و ليس إلى الإدارة. (Cohen et al, 2004:33)

و هناك مجموعة من العوامل التي ساعدت على زيادة أهمية وظيفة التدقيق الداخلي منها :

1- زيادة اللامركزية و الاستقلال التنظيمي للإدارات ضمن الهيكل التنظيمي ، كذلك تعدد المستويات الإدارية في المنظمة ، الأمر الذي دفع الإدارة العليا إلى تفويض السلطات و المسؤوليات ، و من ثم حاجة الإدارة إلى التأكد من سلامة استعمال السلطات المفوضة و تحمل المسؤوليات ، وفقاً للسياسات و النظم و الإجراءات المعمول بها.

2- التطور الذي شهدته وظيفة التدقيق الداخلي ، و مساهمتها في تقديم خدمات إدارية إلى جانب الخدمات المالية ، و اتساع نطاقها ليشمل مراجعة و فحص و تقييم كافة العمليات و الأنشطة في سبيل خدمة الشركة و تحقيق أهدافها.

3- شمول التنظيم الحديث لخطوط الإتصال الرأسية و الأفقية و حاجة التغذية و التغذية العكسية (التعليقات و التقارير) إلى مسؤولين يتولون التدقيق لأجل اطمئنان الإدارة إلى سلامة هذه التقارير و واقعيتها.

4- حاجة الجهات الحكومية إلى بيانات دقيقة و دورية لمتابعة نشاط المنظمات و مدى التزامها بمسؤوليتها الإجتماعية كالمساهمة في خطط التنمية و استيعاب قدر من العمالة .

أهداف التدقيق الداخلي:

يشير (نور ، 2007 : 234) إلى أن هناك العديد من الأهداف التي يحققها التدقيق الداخلي هي :

- 1- مساعدة جميع الوحدات الإدارية إلى إخلاء مسؤولياتهم من خلال التقارير المتعلقة بفحص و تحليل نتيجة أعمالهم بشكل واقعي بعيداً عن التحيز، و تقديم التوصيات في حالة وجود ثغرات أو نقاط ضعف في النظام.
- 2- إضافة قيمة للشركة و تحسين عملياتها و مساعدتها على تحقيق أهدافها عن طريق تقييم و تحسين عمليات إدارة الخطر و الرقابة و التوجيه، و بناءً على ذلك يشمل نطاق التدقيق الداخلي آلية ضبط و تقييم و تحسين كفاءة و فعالية نظام الرقابة الداخلية، التقييم و التوجيه لمستوى الأداء في تنفيذ المسؤوليات.
- 3- التأكد من صحة سير الأمور المالية و اختبار دقة العمليات المثبتة في الدفاتر و السجلات لتقرير مدى مطابقتها للقوانين و التعليمات و الأنظمة.
- 4- التأكد من أن كافة القوانين و الأنظمة و التعليمات و القرارات السارية مرعية التطبيق من قبل جميع العاملين في المنظمة.
- 5- تدقيق القرارات الإدارية و متابعة الإجراءات الهادفة إلى حماية موجودات المنظمة من سوء الاستعمال أو التلف أو الضياع.
- 6- تحديد كفاءة و فعالية نظام الرقابة الداخلية في المنظمة و تحديد مدى قابلية الاعتماد على المعلومات.
- 7- مراجعة وسائل حماية الأصول و التحقق من وجود هذه الأصول و الالتزام بالسياسات و الإجراءات الموضوعية.
- 8- مراجعة العمليات أو البرامج للتأكد فيما إذا كانت النتائج تتسجم مع الأهداف المرجوة و فيما إذا كانت العمليات أو البرامج قد تم تنفيذها كما هو مخطط لها.
- 9- الوصول إلى الأهداف و الغايات و تحديد مواطن الخطر.

و يشير مصطلح نطاق التدقيق إلى إجراءات التدقيق التي تعتبر ضرورية في الظروف التي تؤدي إلى تحقيق هدف التدقيق (جربوع 2002 : 55) و أشارت معايير التدقيق الدولية إلى أن المسؤول عن تحديد نطاق التدقيق الداخلي هو حجم و هيكلية الشركة و متطلبات إدارتها التي يناط بها هذا الأمر و يمكن الاستعانة بما قرره المراجع المهنية في هذا الامر (IFAC , 2001 : 213) حيث أشار الإتحاد الدولي للمحاسبين The International

Federation of Accountants (IFAC) إلى أن نطاق و أهداف التدقيق الداخلي تختلف من شركة لأخرى و ذلك اعتماداً على حجم الشركة و متطلبات إدارتها و أن فعاليات التدقيق الداخلي تشمل واحداً أو أكثر مما يلي :

- تدقيق النظام المحاسبي و نظام الضبط الداخلي التي تكون مسؤولة و وضعها منوط بالإدارة أما دور المدقق الداخلي فهو مراقبة تطبيق النظام و تزويد الإدارة بالمقترحات اللازمة لتطويره.
- اختبار المعلومات المالية و التشغيلية.
- مراجعة الجدوى المالية للعمليات و كفاءتها و فعاليتها.
- مراجعة الالتزام بالقوانين و الأنظمة و المتطلبات الخارجية الأخرى و كذلك السياسات و الأوامر الإدارية و المتطلبات الداخلية (IFAC , 2001 : 213).

كما يحدد (أحمد ، 2007 : 235) الأنشطة التي ينطوي عليها التدقيق الداخلي :

- 1- مراجعة و تقييم ملائمة و تطبيق الرقابة المحاسبية و المالية و التشغيلية.
- 2- تحديد مدى التزام العاملين بالسياسات و الخطط و الإجراءات الموضوعية.
- 3- تحديد مدى ملائمة إجراءات المحاسبة عن الأصول و مدى الحماية لتلك الأصول بصفة عامة.
- 4- تحديد درجة الاعتماد على البيانات المحاسبية و غيرها من البيانات المستخرجة من سجلات المنشأة.
- 5- تحديد كيفية الأداء في تنفيذ المسؤوليات المحددة.

فوائد التدقيق الداخلي و الخدمات التي يقدمها :

إن وجود إدارة مستقلة تعنى بمهام و وظيفة التدقيق يحقق العديد من الفوائد يمكن إيجازها فيما يلي :

- 1- توفير بيانات و معلومات دورية يمكن الاعتماد عليها ، و تستخدم كأساس لاتخاذ القرارات و خاصة المتعلقة منها بتوظيف الموارد المتاحة فالمعلومات غير الدقيقة أو الناقصة من الممكن أن تسبب عدم كفاية التوظيف للموارد المحدودة و المتاحة لمتخذي القرارات المتعلقة بهذه الموارد .
- 2- إن التدقيق الداخلي يعطي مؤشراً لمدى تحقيق أهداف المنظمة و مدى الإنحراف عن المعايير الموضوعية، مما يساعد الإدارة على تصحيح مسار المنظمة و مساعدتها في تبني السياسات و التخطيط و اتخاذ القرارات (الصحن ، و سرايا ، 2004 : 187).
- 3- تخفيض تكاليف التدقيق الخارجي ، فمن خلال توفير المدقق الداخلي لتأكيدات بأن القوائم المالية تخلو من الأخطاء سواء كانت مهمة أو غير مهمة نسبياً ، أو حتى تخفيض الأخطاء فيها فإنه يعطي صورة أفضل

لعملية الفحص التي يقوم بها المدقق الخارجي ، مما يترتب عليه تخفيض قيمة أتعاب المدقق الخارجي (السوافيري و محمد ، 2002 : 48) .

4- قدرة التدقيق الداخلي على إحداث التطوير ، فمن التعامل مع النشاطات المختلفة في الشركة ، الذي يعني ضرورة تقييم المدقق الداخلي لطبيعة كل نشاط و الظروف المحيطة به و ارتباطه بالأنشطة الأخرى داخل كل التنظيم (المعرات ، 2000 : 27) .

5- إن وجود التدقيق الداخلي في الشركة يعطي ميزة الاستمرارية لعملية التدقيق ، مما يكون له أثر نفسي على سلوك العاملين من حيث درجة الاهتمام بالأعمال المطلوبة منه ، و كذلك إمكانية اكتشاف الأخطاء إن وجدت أولاً بأول (الصحن و سرايا ، 2004 : 187) .

6- و قد أشار (الصحن و سرايا ، 2004 : 187) إلى الخدمات التي تؤديها وظيفة التدقيق الداخلي لمساعدة الإدارة على تحقيق أهدافها وهي :

- خدمات وقائية : إذ تقوم وظيفة التدقيق الداخلي بالتأكد من وجود الحماية القانونية للأصول و المستندات و حماية السياسات الإدارية من الانحراف عند التطبيق الفعلي لها .
- خدمات تقييمية : تعمل هذه الوظيفة على قياس و تقييم فاعلية مدى الالتزام بالسياسات الإدارية .
- خدمات إنشائية : إذ تقوم وظيفة التدقيق الداخلي باقتراح التحسينات على الأنظمة المطبقة في الشركة ، و أيضاً تطمئن الإدارة على البيانات و المعلومات المطبقة .

أنواع التدقيق الداخلي:

أشار (أمين السيد أحمد لطفي ، 2006) إلى أن أنواع التدقيق الداخلي هي:

1- **تدقيق القوائم المالية** : يتركز الغرض من عملية التدقيق القوائم المالية في تحديد ما إذا كان إعدادها قد تم طبقاً لمعايير محددة عادة ما يطلق عليها مبادئ المحاسبة المتعارف عليها، وتوفير نظام للرقابة الداخلية يضمن الحفاظ على أصول المؤسسة و يمكن من إعداد القوائم المالية طبقاً لمبادئ المحاسبة المتعارف عليها، حيث يقوم المدقق باتباع معايير التدقيق المتعارف عليها عند تدقيقه و فحصه للقوائم المالية و السجلات المحاسبية و أدلة الإثبات و تحديد ما إذا كان إعداد تلك القوائم يتوافق مع مبادئ المحاسبة، ثم إصدار تقرير التدقيق الذي يوضح مدى عدالة تلك القوائم في التعبير عن المركز المالي للمؤسسة و نتائج أعمالها و تدفقاتها النقدية .

2- **تدقيق الالتزام** : حيث يكون الغرض منها معرفة مدى التقيد أو الالتزام بسياسات معينة أو قوانين و لوائح و تعليمات على سبيل المثال تدقيق الإقرارات الضريبية لتحديد مدى الالتزام بقانون الضرائب .

3- **تدقيق تشغيلي** : وقد يطلق عليه التدقيق الإداري، ويقصد به عمليات التدقيق التي تهدف إلى تحديد فعالية و كفاءة التنظيم ، حيث تقيس الفعالية كيفية تحقيق المؤسسة لأهدافها بنجاح، أما الكفاءة فهي تقيس كيفية استخدام المؤسسة لمواردها بشكل جيد لتحقيق أهدافها و قد يتم استخدام التدقيق التشغيلي بهدف تقييم أنشطة المؤسسة العادية.

مبادئ و معايير و منهجية التدقيق الداخلي :

يجب التزام المدقق الداخلي بقواعد وأسس مناسبة للسلوك المهني أثناء تأديته لعمله، بحيث لا يكون هناك أي شك في نزاهتهم وموضوعيتهم أثناء تأديتهم لعملية التدقيق، وتمثل معايير التدقيق الداخلي الدولية الصادرة عن معهد IIA الإطار المنظم لعمل وممارسات وظيفية التدقيق الداخلي، نظرا لما توفره هذه المعايير من إرشادات وتوجيهات لنشاط المدققين الداخليين، وتوضيح كيفية قيامهم بالوفاء بمسؤولياتهم المهنية ، بما يضمن تحقيق وظيفة التدقيق الداخلي أهدافها.

مبادئ التدقيق الداخلي :

ركز مجمع المدققين الداخليين على وضع مستوى واسع من المبادئ، كما يتوقع أن يقوم المدققون الداخليون بتطبيق و تأييد المبادئ التالية :

1- أخلاقيات التدقيق : تمتد القواعد الأخلاقية المحددة من جانب معهد المدققين الداخليين لتشمل:

- الاستقامة و النزاهة : تصنع نزاهة المدققين الداخليين ثقة ، و لذلك فهي توفر الأساس المرتبط بالاعتماد على حكمهم.
- الموضوعية : يقصد بها التوجهات الذهنية غير المتحيزة التي تكفل قيام المدققين الداخليين بأداء مهام التدقيق على نحو يجعلهم يؤمنون بنتائج أعمالهم، وألا يكون هناك أي تهاون في جودة أداء عملهم ، ألا يعلق المدققين الداخليين آراؤهم و أحكامهم و تقديرهم بشأن مسائل التدقيق على آراء أو مواقف الآخرين. (جمعية المدققين الداخليين، المعايير الدولية المهنية للممارسة التدقيق الداخلي)
- سرية المعلومات : على المدققين الداخليين أن يحترموا قيمة و ملكية المعلومات التي يتلقونها أو يطلعون عليها و عليهم ألا يفصحوا عن تلك المعلومات بدون الحصول على الإذن أو التفويض المناسب اللازم ، و ذلك ما لم يكن هناك التزام قانوني أو مهني بالإفصاح عن تلك المعلومات.

- الكفاءة : تعد عنصراً جوهرياً في تأدية مهام التدقيق الداخلي بشكل مناسب داخل المنشأة، وتشمل المعرفة والخبرة واستمرارية التأهيل ضمن سياسة تدريبية منتظمة لكل موظف من موظفي إدارة التدقيق الداخلي " (يونس عليان الشوبكي، 2014)

2- قواعد السلوك : يتوقع أن يلاحظ المدققين الداخليين المهنيين قواعد السلوك التالية :

- الموضوعية: يجب على المدققين الداخليين المهنيين :
 - ❖ ألا يشاركوا في أي نشاط أو علاقة من شأنها إضعاف و افتراض أنها تضعف تقييمهم غير المتحيز.
 - ❖ ألا يقبلون أي شيء قد يضعف أو يفترض أن يضعف حكمهم المهني.
 - ❖ الإفصاح عن كافة الحقائق الجوهرية المعروفة لهم والتي إذا لم يتم الإفصاح عنها قد تشوه التقرير عن العمليات محل الفحص.
- السرية : يجب على المدققين الداخليين المهنيين:
 - ❖ أن يكونوا حريصين على استخدام وحماية المعلومات التي تم الحصول عليها في مسار واجباتهم.
 - ❖ ألا يستخدمون معلومات لأي مكسب شخصي ولا بأي طريقة من شأنها أن تكون معاكسة للقانون أو متناقضة مع الأهداف التشريعية و الأخلاقية للمنظمة.
- الكفاءة : يجب على المدققين الداخليين المهنيين :
 - ❖ الارتباط فقط بتلك الخدمات التي لديهم من شأنها المعرفة و المهارات و الخبرات المطلوبة.
 - ❖ أداء كافة الخدمات طبقاً للمعايير الخاصة بالممارسة المهنية للتدقيق الداخلي.
 - ❖ التحسين المتصل لكفائتهم و فعالية و جودة خدماتهم.

جودة التدقيق الداخلي:

عرفت الجودة على أنها مدى المطابقة مع المتطلبات، إذ تسعى المنظمات إلى مراقبة الأداء والأنشطة والأعمال اليومية للوصول إلى أعلى درجة من درجات الجودة، وذلك من خلال تقليل الأخطاء وكشف الانحرافات بالشكل الذي يؤدي إلى تلبية احتياجات الإدارة. وتستند جودة التدقيق الداخلي إلى الأداء الجيد لنظام الرقابة الداخلية، وكذلك مدى ملائمة النظام المحاسبي المطبق، للوصول إلى الفاعلية والكفاءة المناسبة في العمليات والقيود وبشكل مستمر ضمن المنظمة لغرض خدمة أهدافها وحماية الأصول (القاضي، 2008، ص103).

ومن الناحية المهنية عرفت جودة التدقيق على أنها قدرة التدقيق على اكتشاف نقاط الضعف في نظام الرقابة الداخلية، وتقديم التوصيات لمعالجتها، أو الحد منها، وإمكانية تحقيق أقصى منفعة ممكنة للمنظمة، أما من الناحية الأكاديمية فقد عرفت على أنها الالتزام بمعايير التدقيق، وقواعد السلوك المهني أثناء القيام بمهمة التدقيق (درس، 2010، ص40).

كما تحدثت معايير التدقيق الداخلي والخارجي عن العوامل الضرورية لتحديد جودة التدقيق الداخلي وضمانها، فقد أشارت قائمة معايير التدقيق رقم 65 الصادرة عن المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA, 1991) إلى أن عوامل جودة وظيفة التدقيق الداخلي تتضمن الأهلية والتي تقاس من خلال المؤهل العلمي والشهادات المهنية، والموضوعية والتي تقاس من خلال الجهة التي تُرفع لها تقارير التدقيق الداخلي والجهة المسؤولة عن تعيين المدققين الداخليين والاستغناء عنهم، وجودة أداء المهام والتي تقاس من خلال دقة وكفاية برامج التدقيق ونطاق التدقيق. أما عوامل جودة وظيفة التدقيق الداخلي وفق المعايير الصادرة عن معهد المدققين الداخليين فتمثلت بالاستقلالية، والموضوعية، والمهنية، وبذل العناية اللازمة (IIA, 2003b).

كما تحدثت معايير التدقيق الداخلي عن محددات جودة التدقيق الداخلي من خلال معايير الخواص ، التي تضمنت الصفات الخاصة بالمنشآت و الأفراد الذين يؤدون أعمال التدقيق الداخلي ، ففي المعيار رقم 1100 أشارت إلى أن نشاط التدقيق الداخلي يجب أن يكون مستقلاً و على المدققين الاتصاف بالموضوعية أثناء تأدية عملهم ، أيضاً المعيار رقم 1110 ، أشار إلى أنه على مدير التدقيق أن يتصل بمستوى إداري داخل الشركة يسمح لنشاط التدقيق الداخلي بالاضطلاع بمسؤولياته (القاضي ، 2008 : 116).

هذا وسيتم في هذه الدراسة قياس جودة التدقيق الداخلي بالاعتماد على قائمة معايير التدقيق رقم 65 الصادرة عن المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين المذكورة سابقاً.

الفصل الرابع

منهجية البحث و التحليل الإحصائي

هدف البحث إلى توضيح أثر تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في مستوى جودة التدقيق الداخلي / دراسة حالة المصارف الخاصة العاملة في سورية ، وفيما يلي توضيح لمنهجية البحث التي تعتبر محوراً رئيسياً يتم من خلاله ايجاز الجزء التطبيقي من البحث، وعن طريقها يتم الحصول على المعلومات اللازمة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها فيما بعد.

المبحث الأول: منهج و مجتمع وعينة البحث

أولاً: منهج البحث ومصادر جمع البيانات

1. منهج البحث

تم الاعتماد على الأسلوب الوصفي التحليلي في جمع البيانات الميدانية، كما تم استخدام أسلوباً تحليلياً كمياً استنتاجياً وذلك لتوصيف خصائص المشكلة وتفسيرها وتحديد علاقتها بمختلف المتغيرات المرتبطة بها، ولكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة ليصار إلى تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في حل مشكلة البحث أو تسليط الضوء عليها بشكل صحيح.

2. مصادر جمع البيانات

- المصادر الأولية (الأساسية):

واعتمدت الباحثة في جمع البيانات الأولية بشكل أساسي على توزيع الاستبيان الذي تم تطويره بالاعتماد على العديد من الاستبيانات الموجودة في الدراسات السابقة ، حيث تم صياغة فقرات الاستبيان بما يتوافق مع فرضيات البحث وبما يلائم طبيعة العمل والخدمات المتنوعة المقدمة من قبل إدارات التدقيق الداخلي من أجل الوصول إلى الأهداف المطلوبة، وتم استخدام عدداً من الأساليب المناسبة في تحليل البيانات والمعطيات لإيجاد ماهية العلاقة بين المتغيرات واثبات الفرضيات أو نفيها سيتم التطرق إليها لاحقاً.

- المصادر الثانوية :

اعتمدت الباحثة في معالجة الإطار النظري للبحث على مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية والدوريات والمقالات وأبحاث الدراسات السابقة التي تناولت موضوع حوكمة الشركات و التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة.

ثانياً: مجتمع وعينة البحث

● مجتمع البحث هو مجموعة الوحدات الإحصائية المشتركة في الصفة الأساسية التي تهتم الباحث في بحثه والذي يختلف باختلاف المشكلة أو الظاهرة محل البحث، وبناءً على مشكلة البحث وأهدافه يبين الجدول رقم (1/4) أن المجتمع المستهدف هو " إدارات التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة في سورية و البالغ عددها 14 مصرف خاص ، حيث تم توزيع استبيان البحث على كافة موظفي إدارات التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة."

حيث قامت الباحثة بتوزيع (60) استبيان ، استرجع منها (52) استبيان بنسبة استرجاع (86.6%)، و تم اعتمادها جميعها لاستكمالها لشروط ملئها ليصبح مجموع الاستثمارات الصالحة للدراسة و القابلة للتحليل الإحصائي (52) استمارة و هي نسبة (86.6%) من المجتمع المختار.

الجدول رقم (1/4) : مجتمع و عينة البحث

عينة البحث					مجتمع البحث
نسبة الاستثمارات القابلة للتحليل الإحصائي	الاستثمارات القابلة للتحليل الإحصائي	الاستثمارات المُستبعدة	الاستثمارات المُسترجعة	الاستثمارات الموزعة (العينة المخططة)	
86.6 %	52	0	52	60	إدارات التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية

المبحث الثاني: حدود البحث و أداة البحث وأدوات التحليل الإحصائي

أولاً: حدود البحث

تتمثل مبادئ حوكمة الشركات من منظور منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية (OECD) بستة مبادئ و هي :

- 1- مبدأ الإفصاح و الشفافية.
- 2- مبدأ حماية حقوق المساهمين.
- 3- مبدأ العدالة بين المساهمين.
- 4- مبدأ دور أصحاب المصالح.
- 5- مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة.
- 6- مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات.

إذ جاءت هذه المبادئ مشتركة بين أغلب الدراسات التي تناولت موضوع حوكمة الشركات، و تم اقتصار هذا البحث على مبدأي " مسؤوليات مجلس الإدارة و ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات " كون هذه المبادئ هي الأكثر ارتباطاً بوظيفة التدقيق الداخلي ، بينما تعنى الهيئة العامة للمساهمين بالتأكد من تطبيق بقية المبادئ.

كما تم اعتماد العوامل المحددة لجودة وظيفة التدقيق الداخلي الواردة في المعيار رقم (65) الصادر عن المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) كمؤشرات لقياس تلك الجودة، إذ تعد هذه المؤشرات شاملة وكافية من وجهة نظر الباحثين لقياس الجودة المذكورة.

ثانياً: أداة البحث

تم الاستفادة من المراجع والدراسات السابقة التي لها صلة بالموضوع في بناء الاستبيان وصياغة فقراته، بالإضافة إلى استشارة عدد من الباحثين في التدقيق الداخلي من أجل تحديد أبعاد الاستبيان وفقراته.

تم تحديد المحاور الرئيسية التي شملها الاستبيان والفقرات التي تقع ضمن كل محور، وبناءً على ذلك تم تصميم الاستبيان في صورته الأولية كما تم الاستعانة بمقياس (Brown, et. al.,2004) الخاص بحوكمة الشركات ومن ثم عرضه على الدكتورة المشرفة وعدد من مدراء التدقيق الداخلي لتقديم النصائح والتعديلات التي يرونها ضرورية

لصحة الاستبيان، وفي ضوء ما أشارت إليه الدكتورة المشرفة و مدراء التدقيق تم تعديل بعض فقرات الاستبيان من حذف وإضافة حتى خرج في صورته النهائية وتم اعتماده لمعرفة العلاقة بين متغيرات البحث. تم توزيع الاستبيان بصورته النهائية على عينة أولية من المجتمع واستخدم اختبار الصدق والثبات. تم تقسيم الاستبيان كالآتي:

الجزء الأول: اشتمل على بيانات شخصية خاصة بأفراد عينة البحث (المؤهل العلمي ، التخصص العلمي ، المنصب الوظيفي ، الخبرة المهنية).

الجزء الثاني: اشتمل على مبادئ حوكمة الشركات وتم اختيار بعدين منها كما يلي:

1. **المحور الأول:** مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة ، واشتمل على سبع عبارات.

2. **المحور الثاني:** مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات، واشتمل على ست عبارات.

الجزء الثالث: اشتمل على أبعاد جودة التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية وهي (مؤشر الأهلية ، و مؤشر الموضوعية ، و مؤشر جودة اداء العمل " و هي عوامل محددة لجودة وظيفة التدقيق الداخلي الواردة في المعيار رقم (65) الصادر عن المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) .

الجدول رقم (2/4) محاور الاستبيان و الفقرات وعدد العبارات

المحور	الفقرات	العبارة
مبادئ حوكمة الشركات	مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة	7
	مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات	6
أبعاد جودة التدقيق الداخلي	مؤشر الأهلية	6
	مؤشر الموضوعية	4
	مؤشر جودة أداء العمل	5

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات افراد العينة لفقرات الاستبانة كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (3/4) مقياس ليكرت الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الاستجابة
1	2	3	4	5	الدرجة

كما تم تحديد طول الفئات في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5-1=4) (أكبر قيمة في تدرج المقياس - أقل قيمة في تدرج المقياس) ، وطول الفئة = المدى ÷ عدد فئات المقياس) أي $0.80=5/4$ ، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس بداية المقياس وهي واحد صحيح (وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، ويصبح التوزيع كما هو موضح في الجدول التالي.

الجدول (4/4) طول الفئات في مقياس ليكرت

التقييم / الاعتماد	الوزن النسبي المقابل له	طول الفئة
منخفضة جداً	من 20% - 36%	من 1- 1.79
منخفضة	أكبر من 36% - 52%	أكبر من 1.80 - 2.59
متوسطة	أكبر من 52% - 68%	أكبر من 2.60 - 3.39
عالية	أكبر من 68% - 84%	أكبر من 3.40 - 4.19
عالية جداً	أكبر من 84% - 100%	أكبر من 4.20 - 5

وفضلاً عما قدّمه الإحصاء الوصفي من أوساط حسابية وانحرافات معنوية ودلالة الفروق للأوساط الحسابية لمتغيرات البحث، وكذلك تأثير وعلاقات المتغيرات المستقلة بالتابع من حيث طبيعة التأثيرات والعلاقات ودرجات المعنوية، فقد تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية التحليلية الاستدلالية لتحقيق أهداف البحث، وتم اعتماد مستوى الدلالة الإحصائية 5% الذي يقابله مستوى ثقة 95% لتفسير نتائج الاختبارات..

ثالثاً: أدوات التحليل الإحصائي

بعد أن تم تبويب البيانات وإدخالها إلى الحاسب، تم استخدام برنامج (SPSS) إصدار (24) وتم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية لتحليل البيانات:

1. **معامل الارتباط:** لتأكيد الصدق البنائي وصدق الاتساق الداخلي وإثبات أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه، حيث تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، كما استخدم في تحديد العلاقة والارتباط بين متغيرات البحث.
 2. الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث الممثلة بعبارات الاستبيان والتوزيعات التكرارية النسبية.
 3. **معامل الثبات (Cronbach's Alpha):** الذي يعكس استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي يعطي نفس النتائج في حالة إعادة تطبيقه على نفس العينة.
 4. **المتوسط الحسابي:** للحصول على متوسط لإجابات أفراد عينة البحث على أسئلة الاستبيان.
 5. **الانحراف المعياري:** الذي يمكن من معرفة مدى التشتت المطلق بين أوساطها الحسابية.
 6. **اختبار التوزيع الطبيعي:** تم استخدام اختبار Kolmejevov – Smirnov (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test) للتأكد من أن البيانات تتبع أو لا تتبع التوزيع الطبيعي.
 7. **اختبار الفرضيات باستعمال T-test.**
 8. **اختبار الانحدار الخطي البسيط للفرضيات**
- وقامت الباحثة بالدراسة الإحصائية لعبارات ومحاور البحث والإجابة على التساؤلات بعد تحديد درجة القياس لآراء عينة البحث التي تم ذكرها سابقاً.

المبحث الثالث: صدق أداة البحث (الاستبيان)

وللحكم على ثبات وصدق أداة البحث قامت الباحثة باعتماد الأساليب التالية:

أولاً: صدق المحكمين: عرضت الباحثة الاستبانة الخاصة بالبحث على عدد من المدققين الداخليين المتخصصين في المصارف لأخذ ملاحظاتهم، وقد أجريت التعديلات اللازمة في ضوء المقترحات المقدمة من المدققين لتصبح بشكلها الحالي.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي "Internal Validity" للحكم على صدق الاستبيانات وثباتها، تم توزيع عينة استطلاعية حجمها /20/ استبانة وتم احتساب قيم معامل الصدق البنائي من خلال دراسة مدى اتساق كل عبارة من عبارات محاور المقياس (الاستبيان)، والدرجة الكلية للمحور نفسه وكامل الاستبانة.

1. الاتساق الداخلي لعبارات (مبادئ حوكمة الشركات) - المحور الأول (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة)

الجدول رقم (4/5) معامل الارتباط بين عبارات مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة والدرجة الكلية للبعد

مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة		
0.560	Pearson Correlation	1- إن أعضاء مجلس الإدارة من ذوي السيرة و السمعة الحسنة.
0.027	Sig. (2-tailed)	
.619**	Pearson Correlation	2- يتكون غالبية أعضاء مجلس الإدارة من الإدارة غير التنفيذية للمصرف.
0.004	Sig. (2-tailed)	
.448*	Pearson Correlation	3- تتوفر المؤهلات العلمية و العملية لدى أعضاء مجلس الإدارة.
0.047	Sig. (2-tailed)	
.700**	Pearson Correlation	4- يلتزم مجلس الإدارة بالواجبات تجاه العاملين و تحسين الخدمات المقدمة لهم.
0.001	Sig. (2-tailed)	
.718**	Pearson Correlation	5- يلتزم مجلس الإدارة بالمسؤوليات تجاه حملة الأسهم و تحقيق العوائد المناسبة لهم.
0.000	Sig. (2-tailed)	
.674**	Pearson Correlation	6- يسمح للمدققين الداخليين بتدقيق استراتيجية مجلس الإدارة و مدى توجهها نحو تعظيم قيمة السهم.
0.001	Sig. (2-tailed)	
.656**	Pearson Correlation	7- يتم إصدار و تحديد أهداف و مهام و صلاحيات إدارة التدقيق الداخلي بشكل واضح و مفصل من قبل مجلس الإدارة.
0.002	Sig. (2-tailed)	

يوضح الجدول (4/5) أن معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) حيث تراوحت قيمه بين 0.44 و 0.71 وبذلك تعتبر الأبعاد صادقة لما وضعت له.

- المحور الثاني (مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات)

جدول (4/6) معامل الارتباط بين عبارات مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات والدرجة الكلية للبعد

مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات		
0.55	Pearson Correlation	1- يُطبق المصرف القوانين و الأنظمة ذات العلاقة عند ممارسة أعماله.
0.020	Sig. (2-tailed)	
0.490	Pearson Correlation	2- توجد قوانين و تشريعات توضح حقوق المساهمين و واجباتهم (مثل : حق التصويت و حق انتخاب أعضاء مجلس الإدارة).
0.030	Sig. (2-tailed)	
.801**	Pearson Correlation	3- يرتبط المدقق الداخلي بمجلس الإدارة مباشرة.
0.000	Sig. (2-tailed)	
.687**	Pearson Correlation	4- يوجد دليل إجراءات مكتوب لعمل المدقق الداخلي يساهم في تفعيل مبادئ الحوكمة.
0.001	Sig. (2-tailed)	
.723**	Pearson Correlation	5- يمتلك المدقق الداخلي معرفة كافية بالمعايير المهنية الواجبة لتفعيل مبادئ الحوكمة.
0.000	Sig. (2-tailed)	
.448*	Pearson Correlation	6- حفظ الوثائق و المستندات يتم وفقاً لنظام داخلي للمصرف.
0.047	Sig. (2-tailed)	

يوضح الجدول (4/6) أن معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) حيث تراوحت قيمه بين 0.44 و 0.80 و بذلك تعتبر الأبعاد صادقة لما وضعت له .

2. الاتساق الداخلي لعبارات (أبعاد جودة التدقيق الداخلي).

- المحور الأول (مؤشر الاهلية):

جدول (7/4) معامل الارتباط بين عبارات مؤشر الأهلية و الدرجة الكلية للبعد

مستوى جودة التدقيق الداخلي (مؤشر الأهلية)		
.796**	Pearson Correlation	1- يسهم المستوى التعليمي للمدقق في تحسين جودة أدائه.
0.000	Sig. (2-tailed)	
.841**	Pearson Correlation	2- يسهم حصول المدقق الداخلي على شهادة مهنية في تحسين جودة أدائه.
0.000	Sig. (2-tailed)	
.584**	Pearson Correlation	3- يسهم التعليم المستمر للمدقق الداخلي في تحسين جودة أدائه المهني.
0.007	Sig. (2-tailed)	
.468*	Pearson Correlation	4- تسهم الخبرة المهنية بأعمال التدقيق الداخلي في تحسين جودة أداء المدقق الداخلي.
0.037	Sig. (2-tailed)	
.696**	Pearson Correlation	5- تسهم المعرفة بعمليات و إجراءات العمل بالمصرف في تحسين جودة أداء المدقق الداخلي.
0.001	Sig. (2-tailed)	
.544*	Pearson Correlation	6- يسهم الإعداد و التدريب الفني للمدقق الداخلي في تحسين مستوى أدائه.
0.013	Sig. (2-tailed)	

يوضح الجدول (7/4) أن معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات مستوى جودة التدقيق الداخلي " مؤشر الأهلية " دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) حيث تراوحت قيمه بين 0.46 و 0.84 و بذلك تعتبر الأبعاد صادقة لما وضعت له .

- المحور الثاني (مؤشر الموضوعية):

جدول (4/8) معامل الارتباط بين عبارات مؤشر الموضوعية و الدرجة الكلية للبعد

مستوى جودة التدقيق الداخلي (مؤشر الموضوعية)		
.449*	Pearson Correlation	1- يساعد رفع تقرير التدقيق الداخلي إلى الإدارة العليا و لجنة التدقيق على تحسين جودة وظيفة التدقيق الداخلي
0.047	Sig. (2-tailed)	
.665**	Pearson Correlation	2- إن تعيين المدققين الداخليين و تعيين مكافئهم و ترقيتهم و الاستغناء عنهم من قبل الإدارة العليا و لجنة التدقيق يسهم في تحسين وظيفة التدقيق الداخلي
0.001	Sig. (2-tailed)	
.611**	Pearson Correlation	3- يسهم قيام أعضاء خارجيين في أداء مهمات التدقيق الداخلي في تحسين جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي.
0.004	Sig. (2-tailed)	
.557*	Pearson Correlation	4- يسهم ارتباط المدقق الداخلي بالإدارة العليا إلى الارتقاء بمستوى أدائه.
0.011	Sig. (2-tailed)	

يوضح الجدول (8/4) أن معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات مستوى جودة التدقيق الداخلي " مؤشر الموضوعية " دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) حيث تراوحت قيمه بين 0.44 و 0.66 وبذلك تعتبر الأبعاد صادقة لما وضعت له .

- المحور الثالث (مؤشر جودة أداء العمل)

جدول (4/9) معامل الارتباط بين عبارات مؤشر جودة أداء العمل والدرجة الكلية للبعد

مستوى جودة التدقيق الداخلي (مؤشر جودة أداء العمل)		
.775**	Pearson Correlation	1- تمكن دقة و كفاءة برامج التدقيق من تحسين جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي.
0.000	Sig. (2-tailed)	
0.494	Pearson Correlation	2- يسهم بذل المدقق الداخلي العناية المهنية اللازمة عند أداء مهام عمله في تحسين جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي.
0.048	Sig. (2-tailed)	
.798**	Pearson Correlation	3- يساعد دعم الإدارة العليا لوظيفة التدقيق الداخلي على تحسين أدائها.
0.000	Sig. (2-tailed)	
.670**	Pearson Correlation	4- يسهم فحص جودة الأداء عن طريق أطراف من خارج المصرف في الارتقاء بمستوى أداء وظيفة التدقيق الداخلي.
0.001	Sig. (2-tailed)	
.877**	Pearson Correlation	5- تؤدي كفاية مدى و نطاق عمل التدقيق الداخلي إلى تحقيق جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي.
0.000	Sig. (2-tailed)	

يوضح الجدول (9/4) أن معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات مستوى جودة التدقيق الداخلي " مؤشر جودة أداء العمل " دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) حيث تراوحت قيمه بين 0.49 و 0.87 وبذلك تعتبر الأبعاد صادقة لما وضعت له .

المبحث الرابع: ثبات أداة البحث (الاستبيان)، واختبار التوزيع الطبيعي

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي.

للتأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، تم استخدام اختبار كولمجروف-سميرنوف وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، حيث تكون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي حسب هذا الاختبار إذا كانت مستوى المعنوية لكل محاور الدراسة أكبر من 0.05 .

(4/10) One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

مستوى جودة التدقيق الداخلي " مؤشر جودة أداء العمل "	مستوى جودة التدقيق الداخلي " مؤشر الموضوعية "	مستوى جودة التدقيق الداخلي " مؤشر الأهلية "	مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات	مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة	
52	52	52	52	52	N
4.1846	3.6394	4.3974	4.2083	3.7582	Mean
0.43177	0.56102	0.37942	0.35065	0.50173	Std. Deviation
0.236	0.174	0.203	0.201	0.100	Absolute
0.236	0.142	0.171	0.201	0.087	Positive
-0.161	-0.174	-0.203	-0.085	-0.100	Negative
0.236	0.174	0.203	0.201	0.100	Test Statistic
.060 ^c	.070 ^c	.060 ^c	.250 ^c	.200 ^{c,d}	Asymp. Sig. (2-tailed)

يتضح من نتائج الجدول (10/4) أن مستوى المعنوية لكل المحاور أكبر من 0.05 مما يعني أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، بالتالي يمكننا استخدام الاختبارات المعلمية.

ثانياً: الثبات / معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient:

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان، حيث يعبر عن متوسط الارتباط الداخلي بين العبارات التي يقيسها وتتراوح قيمته ما بين (0 - 1) وتعتبر القيمة المقبولة له (0.60) فأكثر وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح كلما ارتفعت درجة ثبات الأداة وصلاحيته للاستخدام وكانت النتائج الاستبانة كالآتي:

جدول (11/4) يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

معامل التكوين	معامل ألفا كرونباخ	المتغير
0.83	0.69	مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة
0.79	0.62	مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات
0.84	0.71	مستوى جودة التدقيق الداخلي " مؤشر الأهلية "
0.78	0.61	مستوى جودة التدقيق الداخلي " مؤشر الموضوعية "
0.85	0.73	مستوى جودة التدقيق الداخلي " مؤشر جودة أداء العمل "
0.79	0.63	الكلبي

بناءً على ماسبق نجد أن (كافة المحاور أكثر من 60 %) و بالتالي يمكن القول بأن الاستبانات تتمتع بالثبات والمصدقية ويمكن الاعتماد عليها في تحليل النتائج والإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضياته.

المبحث الخامس: نتائج التحليل الإحصائي لمحاور الاستبيان

نتطرق في هذا المبحث إلى تحليل خصائص العينة حسب متغيرات البحث، حيث تم حساب كل من التكرارات النسبية والنسب المئوية، وأيضاً تحليل عبارات كل محور من محاور الاستبيان من خلال حساب كل من المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي، كما تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T Test) لتحليل عبارات الاستبيان.

أولاً: تحليل خصائص عينة البحث

اشتملت خصائص عينة البحث كما جاء في الاستبيان المرفق في الملاحق على المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، وأخيراً سنوات الخبرة، حيث سيتم اعتماد التكرارات، النسب المئوية في التعبير عن خصائص أفراد العينة وتحليلها.

1. خصائص مجتمع البحث

✚ من حيث المؤهل العلمي

الجدول الآتي يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً لمعيار المؤهل العلمي.

الجدول رقم (12/4) المؤهل العلمي لأفراد العينة

المؤهل العلمي	Frequency	Percent
بكالوريوس	32	61.5
دكتوراه	1	1.9
ماجستير	19	36.5
Total	52	100.0

يبين الجدول أن مجتمع البحث توزع بين 61.5% بكالوريوس و 36.5% ماجستير و 1.9% دكتوراه.

من حيث التخصص العلمي

الجدول الآتي يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً لمعيار التخصص العلمي.

الجدول رقم (13/4) التخصص العلمي لأفراد العينة

Percent	Frequency	التخصص العلمي
19.2	10	إدارة أعمال
11.5	6	اقتصاد
13.5	7	تمويل
30.8	16	محاسبة
25.0	13	مصارف
100.0	52	Total

يبين الجدول أن مجتمع البحث توزع بين 30.8 % محاسبة و 19.2 % إدارة أعمال، و 13.5 % تمويل و 25 % مصارف، و 11.5 % اقتصاد.

من حيث المنصب الوظيفي

الجدول الآتي يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً لمعيار المنصب الوظيفي.

الجدول رقم (14/4) المنصب الوظيفي لأفراد العينة

Percent	Frequency	المنصب الوظيفي
48.1	25	مدقق داخلي
13.5	7	مدقق داخلي رئيسي
19.2	10	مدير التدقيق الداخلي
7.7	4	مساعد مدقق داخلي
11.5	6	مشرف التدقيق الداخلي
100.0	52	Total

يبين الجدول أن مجتمع البحث توزع بين مدقق داخلي بنسبة 48.1 % و 19.2 % مدير تدقيق داخلي، و 13.5 % مدقق داخلي رئيسي، و 11.5 % مشرف تدقيق داخلي.

من حيث الخبرة المهنية

الجدول الآتي يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً لمعيار الخبرة المهنية

الجدول رقم (15/4) الخبرة المهنية لأفراد العينة

Percent	Frequency	الخبرة المهنية
51.9	27	أقل من 5 سنوات
26.9	14	من 5 سنوات و أقل من 10 سنوات
15.4	8	من 10 سنوات و أقل من 15 سنة
5.8	3	من 15 سنة و أقل من 20 سنة
100.0	52	Total

يبين الجدول أن مجتمع البحث توزع حسب الخبرة إلى 51.9% أقل من 5 سنوات و 26.9% من 5 سنوات و أقل من 10 سنوات و 15.4% من 10 سنوات و أقل من 15 سنة ، و 5.8% من 15 سنة و أقل من 20 سنة.

ثانياً: التحليل الإحصائي لعبارات محاور الاستبيان

يهدف تحليل نتائج إجابات عينة البحث الأساسية لأخذ صورة أولية عن تقييمهم لمحاور البحث ، والتي يتم من خلالها الوقوف على أهمية كل من المتغيرات المرشحة للتحليل التي وردت في المحاور التي تناولها الاستبيان ولكل محور، ومدى توافق الآراء تجاه كل من هذه المتغيرات فقد تم اجراء استعراض عام لنتائج التحليل الوصفي باعتماد المتوسط الحسابي والأهمية النسبية لمتوسط تلك المتغيرات ، وكذلك الانحراف المعياري لمعرفة درجة توافق أو تباين الآراء بين أفراد عينة البحث تجاه كل من متغيرات البحث وكانت حصيلة التحليل على النحو الآتي:

1. تحليل عبارات المحور الأول (مبادئ حوكمة الشركات)

- مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة

الهدف من قياسه معرفة مدى تقييم محور مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة كعنصر من عناصر مبادئ حوكمة الشركات وقد تم قياس هذا المحور من خلال (7) عبارات تبرز هذه التقييم والتي يعزى إليها الموافقة على تقييم أفراد عينة البحث لأهمية هذه العبارات وذلك من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ومستوى التقييم، والجدول (4/16) يلخص تقييم أفراد البحث حول مضمون كل عبارة.

**جدول (4/16) الإحصاءات الوصفية على مستوى العبارات المتعلقة بتقييم مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة
كعنصر من عناصر مبادئ حوكمة الشركات**

العبارة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الوزن النسبي	الدلالة الاحصائية
1- إن أعضاء مجلس الإدارة من ذوي السيرة و السمعة الحسنة.	52	4.10	0.534	14.814	82	0.000
2- يتكون غالبية أعضاء مجلس الإدارة من الإدارة غير التنفيذية للمصرف.	52	3.98	0.980	7.217	80	0.000
3- تتوفر المؤهلات العلمية و العملية لدى أعضاء مجلس الإدارة.	52	3.87	0.768	8.129	77	0.000
4- يلتزم مجلس الإدارة بالواجبات تجاه العاملين و تحسين الخدمات المقدمة لهم.	52	3.56	0.873	4.609	71	0.000
5- يلتزم مجلس الإدارة بالمسؤوليات تجاه حملة الأسهم و تحقيق العوائد المناسبة لهم.	52	3.87	0.886	7.041	77	0.000
6- يسمح للمدققين الداخليين بتدقيق استراتيجية مجلس الإدارة و مدى توجهها نحو تعظيم قيمة السهم.	52	3.35	0.905	2.758	67	0.008
7- يتم إصدار و تحديد أهداف و مهام و صلاحيات إدارة التدقيق الداخلي بشكل واضح و مفصل من قبل مجلس الإدارة.	52	3.60	1.159	3.709	72	0.001
مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة	52	3.76	0.50	10.90	75	0.000

يبين الجدول رقم (4/16) أن قيمة المتوسط الحسابي لعامل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) كأحد عوامل (مبادئ حوكمة الشركات) تبلغ 3.76 وبانحراف معياري 0.50 وأن قيمة الوزن النسبي لتقييم أفراد العينة حول هذا العامل تبلغ 75 % وهي قيمة تتجه نحو تقييم ايجابي بمستوى اعتماد عالي مما يعكس حالة التقييم الإيجابي لتقييم مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة لدى المصارف الخاصة، حيث تم التوصل إلى نتيجة مفادها بأن مضمون العبارات جميعها معتمد لكون غالبية العبارات جاءت ضمن مؤشر (عالي)، ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 فالتقييم دال إحصائياً.

احتلت المرتبة الأولى في تقييم مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة عبارة (إن أعضاء مجلس الإدارة من ذوي السيرة و السمعة الحسنة) حيث بلغ متوسط التقييم 4.10 والوزن النسبي 82 % وهو تقييم عالي في الأهمية لهذه العبارة،

ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 فالتقييم دال إحصائياً، والمصارف لديها مجالس إدارة من ذوي السيرة الحسنة، واحتلت المرتبة الثانية (يتكون غالبية أعضاء مجلس الإدارة من الإدارة غير التنفيذية للمصرف) بوزن نسبي 80%. وفي المرتبة الثالثة (تتوفر المؤهلات العلمية و العملية لدى أعضاء مجلس الإدارة) بوزن نسبي 77%، واحتلت المرتبة الأخيرة عبارة (يسمح للمدققين الداخليين بتدقيق استراتيجية مجلس الإدارة و مدى توجهها نحو تعظيم قيمة السهم) بوزن نسبي 67 % ودرجة اعتماد متوسط.

- مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات

جدول (4/17) الإحصاءات الوصفية على مستوى العبارات المتعلقة بتقييم مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات كعنصر من عناصر مبادئ حوكمة الشركات

العبارة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الوزن النسبي	الدلالة الاحصائية
1- يُطبق المصرف القوانين و الأنظمة ذات العلاقة عند ممارسة أعماله.	52	4.31	0.466	20.234	86	0.000
2- توجد قوانين و تشريعات توضح حقوق المساهمين و واجباتهم (مثل : حق التصويت و حق انتخاب أعضاء مجلس الإدارة).	52	4.35	0.520	18.682	87	0.000
3- يرتبط المدقق الداخلي بمجلس الإدارة مباشرة.	52	3.94	0.826	8.223	79	0.000
4- يوجد دليل إجراءات مكتوب لعمل المدقق الداخلي يساهم في تفعيل مبادئ الحوكمة.	52	4.27	0.564	16.224	85	0.000
5- يمتلك المدقق الداخلي معرفة كافية بالمعايير المهنية الواجبة لتفعيل مبادئ الحوكمة.	52	4.12	0.548	14.681	82	0.000
6- حفظ الوثائق و المستندات يتم وفقاً لنظام داخلي للمصرف.	52	4.27	0.717	12.762	85	0.000
مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات	52	4.21	0.35	24.85	84	0.000

يبين الجدول رقم (4/17) أن قيمة المتوسط الحسابي لعامل (مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) كأحد عوامل (مبادئ حوكمة الشركات) تبلغ 4.21 و بانحراف معياري 0.35 وأن قيمة الوزن النسبي لتقييم أفراد العينة حول هذا العامل تبلغ 84 % وهي قيمة تتجه نحو تقييم إيجابي بمستوى اعتماد عالي مما يعكس

حالة التقييم الإيجابي لتقييم مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات لدى المصارف الخاصة، حيث تم التوصل إلى نتيجة مفادها بأن مضمون العبارات جميعها معتمد لكون غالبية العبارات جاءت ضمن مؤشر (عالي)، ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 فالتقييم والاعتماد دال إحصائياً.

احتلت المرتبة الأولى في تقييم مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات عبارة (توجد قوانين و تشريعات توضح حقوق المساهمين و واجباتهم (مثل : حق التصويت و حق انتخاب أعضاء مجلس الإدارة) حيث بلغ متوسط التقييم 4.35 والوزن النسبي 87 % وهو تقييم عالي في الأهمية لهذه العبارة، ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 فالتقييم دال إحصائياً، فالعاملين في التدقيق يقرون بأنه (توجد قوانين و تشريعات توضح حقوق المساهمين و واجباتهم (مثل : حق التصويت و حق انتخاب أعضاء مجلس الإدارة)، واحتلت المرتبة الثانية (يُطبق المصرف القوانين و الأنظمة ذات العلاقة عند ممارسة أعماله) بوزن نسبي 86%. وفي المرتبة الثالثة (يوجد دليل إجراءات مكتوب لعمل المدقق الداخلي يساهم في تفعيل مبادئ الحوكمة.) بوزن نسبي 85%، واحتلت المرتبة الأخيرة عبارة (يرتبط المدقق الداخلي بمجلس الإدارة مباشرة.) بوزن نسبي 79 % ودرجة اعتماد عالي ايضاً.

2- أبعاد جودة التدقيق الداخلي:

- مؤشر الأهلية

جدول (4/18) الإحصاءات الوصفية على مستوى العبارات المتعلقة بتقييم مؤشر الأهلية كعنصر من عناصر أبعاد جودة التدقيق الداخلي

العبارة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الوزن النسبي	الدلالة الاحصائية
1- يسهم المستوى التعليمي للمدقق في تحسين جودة أدائه.	52	3.98	0.896	7.890	80	0.000
2- يسهم حصول المدقق الداخلي على شهادة مهنية في تحسين جودة أدائه.	52	4.38	0.565	17.657	88	0.000
3- يسهم التعليم المستمر للمدقق الداخلي في تحسين جودة أدائه المهني.	52	4.52	0.505	21.715	90	0.000
4- تسهم الخبرة المهنية بأعمال التدقيق الداخلي في تحسين جودة أداء المدقق الداخلي.	52	4.62	0.491	23.712	92	0.000
5- تسهم المعرفة بعمليات و إجراءات العمل بالمصرف في تحسين جودة أداء المدقق الداخلي.	52	4.42	0.572	17.937	88	0.000
6- يسهم الإعداد و التدريب الفني للمدقق الداخلي في تحسين مستوى أدائه.	52	4.46	0.503	20.937	89	0.000
مستوى جودة التدقيق الداخلي " مؤشر الأهلية"	52	4.40	0.38	26.56	88	0.000

يبين الجدول رقم (4/18) أن قيمة المتوسط الحسابي لعامل " مؤشر الأهلية" كأحد عوامل (أبعاد جودة التدقيق الداخلي) تبلغ 4.40 وانحراف معياري 0.38 و أن قيمة الوزن النسبي لتقييم أفراد العينة حول هذا العامل تبلغ 88 % وهي قيمة تتجه نحو تقييم إيجابي بمستوى اعتماد عالي مما يعكس حالة التقييم الإيجابي لتقييم " مؤشر الأهلية" لدى المدققين الداخليين في المصارف الخاصة حيث تم التوصل إلى نتيجة مفادها بأن مضمون العبارات جميعها معتمد لكون غالبية العبارات جاءت ضمن مؤشر (عالي)، ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 فالتقييم والاعتماد دال إحصائياً.

احتلت المرتبة الأولى في تقييم مؤشر الأهلية عبارة (تسهم الخبرة المهنية بأعمال التدقيق الداخلي في تحسين جودة أداء عمل المدقق الداخلي) حيث بلغ متوسط التقييم 4.62 والوزن النسبي 92 % وهو تقييم عالي في الأهمية لهذه العبارة، ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 فالتقييم دال إحصائياً، واحتلت المرتبة الثانية (يسهم التعليم المستمر للمدقق الداخلي في تحسين جودة أدائه المهني). بوزن نسبي 90%. وفي المرتبة الثالثة (يسهم الإعداد و

التدريب الفني للمدقق الداخلي في تحسين مستوى أدائه). بوزن نسبي 89%، واحتلت المرتبة الأخيرة عبارة (يسهم المستوى التعليمي للمدقق في تحسين جودة أدائه) بوزن نسبي 80% ودرجة اعتماد عالي أيضاً.

- مؤشر الموضوعية

جدول (4/19) الاحصاءات الوصفية على مستوى العبارات المتعلقة بتقييم مؤشر الموضوعية كعنصر من عناصر أبعاد جودة التدقيق الداخلي

العبارة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الوزن النسبي	الدلالة الاحصائية
1-يساعد رفع تقرير التدقيق الداخلي إلى الإدارة العليا و لجنة التدقيق على تحسين جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي.	52	3.81	0.817	7.125	76	0.000
2-إن تعيين المدققين الداخليين و تعيين مكافآتهم و ترقيتهم و الاستغناء عنهم من قبل الإدارة العليا و لجنة التدقيق يسهم في تحسين جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي.	52	3.85	0.937	6.512	77	0.000
3- يسهم قيام أعضاء خارجيين في أداء مهمات التدقيق الداخلي في تحسين جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي.	52	3.63	0.950	4.816	73	0.000
4- يسهم ارتباط المدقق الداخلي بالإدارة العليا إلى الارتقاء بمستوى أدائه.	52	3.27	1.300	1.493	65	0.142
مستوى جودة التدقيق الداخلي " مؤشر الموضوعية "	52	3.64	0.56	8.22	73	0.000

يبين الجدول رقم (4/19) أن قيمة المتوسط الحسابي لعامل " مؤشر الموضوعية" كأحد عوامل (أبعاد جودة التدقيق الداخلي) تبلغ 3.64 و بانحراف معياري 0.56 وأن قيمة الوزن النسبي لتقييم أفراد العينة حول هذا العامل تبلغ 73% وهي قيمة تتجه نحو تقييم إيجابي بمستوى اعتماد عالي مما يعكس حالة التقييم الإيجابي لتقييم " مؤشر الموضوعية " لدى المدققين الداخليين العاملين في المصارف الخاصة، حيث تم التوصل إلى نتيجة مفادها بأن مضمون العبارات جميعها معتمد لكون غالبية العبارات جاءت ضمن مؤشر (عالي)، ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 فالتقييم والاعتماد دال إحصائياً.

احتلت المرتبة الأولى في تقييم مبدأ الموضوعية عبارة (إن تعيين المدققين الداخليين و تعيين مكافآتهم و ترقيتهم و الاستغناء عنهم من قبل الإدارة العليا و لجنة التدقيق يسهم في تحسين جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي). حيث

بلغ متوسط التقييم 3.85 والوزن النسبي 77 % وهو تقييم عالي في الأهمية لهذه العبارة، ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 فالتقييم دال إحصائياً، واحتلت المرتبة الثانية (يساعد رفع تقرير التدقيق الداخلي إلى الإدارة العليا و لجنة التدقيق على تحسين جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي) بوزن نسبي 76%. وفي المرتبة الثالثة (يسهم قيام أعضاء خارجيين في أداء مهمات التدقيق الداخلي في تحسين جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي) بوزن نسبي 73%، واحتلت المرتبة الأخيرة عبارة (يسهم ارتباط المدقق الداخلي بالإدارة العليا إلى الارتقاء بمستوى أدائه) بوزن نسبي 65 % ودرجة اعتماد متوسط.

- مؤشر جودة اداء العمل

جدول (4/20) الإحصاءات الوصفية على مستوى العبارات المتعلقة بتقييم مؤشر جودة أداء العمل كعنصر من عناصر أبعاد جودة التدقيق الداخلي

العبارة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الوزن النسبي	الدلالة الاحصائية
1- تمكن دقة و كفاءة برامج التدقيق من تحسين جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي.	52	4.19	0.487	17.668	84	0.000
2- يسهم بذل المدقق الداخلي العناية المهنية اللازمة عند أداء مهام عمله في تحسين جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي.	52	4.31	0.544	17.343	86	0.000
3- يساعد دعم الإدارة العليا لوظيفة التدقيق الداخلي على تحسين أدائها.	52	4.37	0.687	14.336	87	0.000
4- يسهم فحص جودة الأداء عن طريق أطراف من خارج المصرف في الارتقاء بمستوى أداء وظيفة التدقيق الداخلي.	52	3.85	0.802	7.612	77	0.000
5- تؤدي كفاية مدى و نطاق عمل التدقيق الداخلي إلى تحقيق جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي.	52	4.21	0.637	13.722	84	0.000
مستوى جودة التدقيق الداخلي " مؤشر جودة أداء العمل "	52	4.18	0.43	19.78	84	0.000

يبين الجدول رقم (4/20) أن قيمة المتوسط الحسابي لعامل "مؤشر أداء العمل" كأحد عوامل (أبعاد جودة التدقيق الداخلي) تبلغ 4.18 وانحراف معياري 0.43 وأن قيمة الوزن النسبي لتقييم أفراد العينة حول هذا العامل تبلغ 84 % وهي قيمة تتجه نحو تقييم ايجابي بمستوى اعتماد عالي مما يعكس حالة التقييم الإيجابي لتقييم مستوى

" مؤشر جودة أداة العمل " حيث تم التوصل إلى نتيجة مفادها بأن مضمون العبارات جميعها معتمد لكون غالبية العبارات جاءت ضمن مؤشر (عالي)، ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 فالتقييم والاعتماد دال إحصائياً. احتلت المرتبة الأولى في تقييم مبدأ الموضوعية عبارة (يساعد دعم الإدارة العليا لوظيفة التدقيق الداخلي على تحسين أدائها). حيث بلغ متوسط التقييم 4.37 والوزن النسبي 87 % وهو تقييم عالي في الأهمية لهذه العبارة، ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 فالتقييم دال إحصائياً، واحتلت المرتبة الثانية (يسهم بذل المدقق الداخلي العناية المهنية اللازمة عند أداء مهام عمله في تحسين جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي). بوزن نسبي 86%. وفي المرتبة الثالثة (تؤدي كفاية مدى و نطاق عمل التدقيق الداخلي إلى تحقيق جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي) بوزن نسبي 84%، واحتلت المرتبة الأخيرة عبارة (يسهم فحص جودة الأداء عن طريق أطراف من خارج المصرف في الارتقاء بمستوى أداء وظيفة التدقيق الداخلي). بوزن نسبي 77 % ودرجة اعتماد عالي ايضاً.

فرضيات الدراسة:

1- الفرضية الأولى: إن تطبيق مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة يؤثر معنوياً في مستوى أهلية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

تم اجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع كما يلي:

جدول (4/21) دالات علاقات الارتباط والتفسير بين المتغير المستقل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) و المتغير التابع (مؤشر الأهلية)

Model Summary				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
0.373	0.033	0.052	0.228 ^a	1

لدينا المقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 22.8 % و المقياس معامل التفسير والذي قيمته 2.5 % أي أن المتغير المستقل في هذا النموذج له تأثير بمقدار 2.5% على المتغير التابع (مؤشر الأهلية) مما يعني أن المتغير المستقل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) استطاع أن يفسر 2.5% فقط من التغيرات الحاصلة في التابع (مؤشر الأهلية) (Y) والباقي يعزى إلى عوامل أخرى.

جدول (22/4) تحليل التباين لنموذج البحث للمتغير المستقل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) والمتغير التابع (مؤشر الأهلية)

ANOVA^a

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model	
0.02 ^b	3.753	0.383	1	0.383	Regression	1
		0.139	50	6.959	Residual	
			51	7.342	Total	

ويظهر الجدول قيم تحليل التباين، حيث يمكن من خلاله التعرف على الدلالة الإحصائية للقوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق احصائية $F=3.7$ ومعنوية الدلالة الحسابية ($Sig=0.02$) وهي أصغر من معنوية الدلالة القياسية $sig=0.05$. أي يوجد دلالة إحصائية لنموذج الانحدار من الناحية الإحصائية (دال احصائياً).

جدول (4/23) الدالات الإحصائية لأثر المتغير المستقل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) على المتغير التابع (مؤشر الأهلية)

Coefficients^a

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
0.000	12.786		0.395	4.047	(Constant)
0.013	2.659	0.228	0.104	0.173	مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة

من خلال الجدول نجد أن بعد المتغير المستقل مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة في هذا النموذج حسب نموذج $t=2.65$ والدالة المعنوية $Sig<0.05$ حيث قيمتها $Sig=0.013$ دالة احصائياً و عليه يوجد أثر لتقييم مسؤوليات مجلس الإدارة و هو أثر إيجابي.

ويمكن وضع معادلة الانحدار المقدره كما يلي:

$$\text{مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة} = 4.04 + (0.17) \text{ (مؤشر الأهلية)}$$

تدل المعادلة السابقة أن كل زيادة في تقييم مسؤوليات مجلس الإدارة بمقدار وحدة واحدة يقابله تزايد بمقدار 0.17 بمستوى الأهلية.

نتيجة (إن تطبيق مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة يؤثر معنوياً في مستوى أهلية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية).

2- الفرضية الثانية: إن تطبيق مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة يؤثر معنوياً في مستوى موضوعية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

تم إجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع كما يلي:

جدول (4/24) دالات علاقات الارتباط والتفسير بين المتغير المستقل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) و المتغير التابع (مؤشر الموضوعية)

Model Summary

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
0.52514	0.124	0.141	0.375 ^a	1

لدينا المقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 37.5 % و المقياس معامل التفسير والذي قيمته 14.1 % أي أن المتغير المستقل في هذا النموذج له تأثير بمقدار 14.1% على المتغير التابع (مؤشر الموضوعية) مما يعني أن المتغير المستقل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) استطاع أن يفسر 14.1% فقط من التغيرات الحاصلة في التابع (مؤشر الموضوعية) (Y) والباقي يعزى إلى عوامل أخرى.

جدول (25/4) تحليل التباين لنموذج البحث للمتغير المستقل(مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) و المتغير التابع (مؤشر الموضوعية)

ANOVA^a

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
0.006 ^b	8.206	2.263	1	2.263	Regression
		0.276	50	13.789	Residual
			51	16.052	Total

ويظهر الجدول قيم تحليل التباين، حيث يمكن من خلاله التعرف على الدلالة الإحصائية للقوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق احصائية $F=8.20$ ومعنوية الدلالة الحسابية ($Sig=0.006$) وهي أصغر من معنوية الدلالة القياسية $sig=0.05$. أي يوجد دلالة إحصائية لنموذج الانحدار من الناحية الاحصائية دال إحصائياً.

جدول (4/26) الدالات الإحصائية لأثر المتغير المستقل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) على المتغير التابع (مؤشر الموضوعية)

Coefficients^a

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	9.390		0.556	4.217	(Constant)	1
0.006	2.865	0.375	0.147	0.420	مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة	

من خلال الجدول نجد أن بعد المتغير المستقل مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة في هذا النموذج حسب نموذج $t=2.86$ والدالة المعنوية $Sig<0.05$ حيث قيمتها $Sig=0.006$ دالة احصائياً و بالتالي يوجد أثر لتقييم مسؤوليات مجلس الإدارة و هو أثر إيجابي.

ويمكن وضع معادلة الانحدار المقدره كالتالي:

$$\text{مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة} = 4.21 + (0.42) \text{ (مؤشر الموضوعية)}$$

تدل المعادلة السابقة أن كل زيادة في تقييم مسؤوليات مجلس الإدارة بمقدار وحدة واحدة يقابله تزايد بمقدار **0.42** على الموضوعية.

نتيجة: إن تطبيق مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة يؤثر معنوياً في مستوى موضوعية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

3- الفرضية الثالثة : إن تطبيق مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة يؤثر معنوياً في مستوى جودة أداء عمل موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

تم اجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع كما يلي:

جدول (4/27) دالات علاقات الارتباط والتفسير بين المتغير المستقل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) و المتغير التابع (مؤشر جودة أداء عمل موظفي التدقيق)

Model Summary

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
0.42860	0.015	0.034	.184 ^a	1

لدينا المقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 18.4 % و المقياس معامل التفسير والذي قيمته 3.4 % أي أن المتغير المستقل في هذا النموذج له تأثير بمقدار 3.4% على المتغير التابع (مؤشر أداء عمل موظفي التدقيق) مما يعني أن المتغير المستقل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) استطاع أن يفسر 3.4% فقط من التغيرات الحاصلة في التابع (مؤشر أداء العمل) (Y) والباقي يعزى إلى عوامل أخرى.

جدول (28/4) تحليل التباين لنموذج البحث للمتغير المستقل (مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة) و المتغير التابع (مؤشر جودة أداء عمل موظفي التدقيق)

ANOVA^a

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
0.191 ^b	1.756	0.323	1	0.323	Regression
		0.184	50	9.185	Residual
			51	9.508	Total

ويظهر الجدول قيم تحليل التباين، حيث يمكن من خلاله التعرف على الدلالة الإحصائية للقوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق احصائية $F = 1.75$ ومعنوية الدلالة الحسابية ($Sig = 0.191$) وهي أكبر من معنوية الدلالة القياسية $sig = 0.05$. أي أنه لا يوجد دلالة إحصائية لنموذج الانحدار من الناحية الاحصائية غير دال احصائياً.

نتيجة (إن تطبيق مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة لا يؤثر معنوياً في مستوى جودة أداء عمل موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية).

4- الفرضية الرابعة : إن تطبيق مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات يؤثر معنوياً في مستوى أهلية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

تم اجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع كما يلي:

جدول (4/29) دالات علاقات الارتباط والتفسير بين المتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) و المتغير التابع (مؤشر الأهلية)

Model Summary

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
0.37371	0.030	0.049	0.221 ^a	1

لدينا المقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 22.1 % و المقياس معامل التفسير والذي قيمته 4.9 % أي أن المتغير المستقل في هذا النموذج له تأثير بمقدار 4.9% على المتغير التابع (مؤشر الأهلية) مما يعني أن المتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) استطاع أن يفسر 4.9% فقط من التغيرات الحاصلة في التابع (مؤشر الأهلية) (Y) والباقي يعزى إلى عوامل أخرى.

جدول (30/4) تحليل التباين لنموذج البحث (مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) و المتغير التابع (مؤشر الأهلية)

ANOVA^a

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
.015 ^b	3.569	0.359	1	0.359	Regression
		0.140	50	6.983	Residual
			51	7.342	Total

ويظهر الجدول قيم تحليل التباين، حيث يمكن من خلاله التعرف على الدلالة الإحصائية للقوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق احصائية $F=3.5$ و معنوية الدلالة الحسابية ($Sig=0.015$) وهي أصغر من معنوية الدلالة القياسية $sig=0.05$. أي يوجد دلالة إحصائية لنموذج الانحدار من الناحية الاحصائية. دال احصائياً.

جدول (4/31) الدالات الإحصائية لأثر المتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) على المتغير التابع (الأهلية)

Coefficients^a

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		Model
		Coefficients	Std. Error	B	
		Beta			
0.000	5.381		0.630	3.391	(Constant)
0.015	2.603	0.221	0.149	0.239	مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات

ومن خلال الجدول نجد أن بعد المتغير المستقل مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات في هذا النموذج $t=2.60$ والدالة المعنوية $Sig<0.05$ حيث قيمتها $Sig=0.015$ دالة احصائياً و بالتالي يوجد أثر لتقييم المتغير المستقل ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات و هو أثر إيجابي.

ويمكن وضع معادلة الانحدار المقدرة كالتالي:

$$\text{ضمان وجود أساس لإطار فعال للحوكمة} = 3.39 + (0.23) \text{ (مؤشر الأهلية)}$$

تدل المعادلة السابقة أن كل زيادة في تقييم الإطار الفعال للحوكمة بمقدار وحدة واحدة يقابله تزايد بمقدار **0.23** على مؤشر الأهلية.

نتيجة: إن تطبيق مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات يؤثر معنوياً في مستوى أهلية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية

5- الفرضية الخامسة : إن تطبيق مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات يؤثر معنوياً في مستوى موضوعية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

تم اجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع كما يلي:

جدول (4/32) دالات علاقات الارتباط والتفسير بين المتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) و المتغير التابع (مؤشر الموضوعية)

Model Summary

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
0.55035	0.038	0.057	0.238 ^a	1

لدينا المقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 23.8 % و المقياس معامل التفسير والذي قيمته 5.7 % أي أن المتغير المستقل في هذا النموذج له تأثير بمقدار 5.7% على المتغير التابع (مؤشر الموضوعية) مما يعني أن المتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) استطاع أن يفسر 5.7% فقط من التغيرات الحاصلة في التابع (مؤشر الموضوعية) (Y) والباقي يعزى إلى عوامل أخرى.

جدول (33/4) تحليل التباين لنموذج البحث (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) و المتغير التابع (مؤشر الموضوعية)

ANOVA^a

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
.040 ^b	3.996	0.907	1	0.907	Regression
		0.303	50	15.144	Residual
			51	16.052	Total

ويظهر الجدول قيم تحليل التباين، حيث يمكن من خلاله التعرف على الدلالة الإحصائية للقوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق احصائية $F=3.9$ و معنوية الدلالة الحسابية (Sig=0.040) وهي أصغر من معنوية الدلالة القياسية sig=0.05. أي يوجد دلالة إحصائية لنموذج الانحدار من الناحية الاحصائية . دال احصائياً.

جدول (4/34) الدالات الإحصائية لأثر المتغير المستقل(ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) على المتغير التابع (مؤشر الموضوعية)

Coefficients^a

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
0.000	5.647		0.928	4.240	(Constant)
0.040	2.731	0.238	0.220	0.380	مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات

ومن خلال الجدول نجد أن بعد المتغير المستقل مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات في هذا النموذج $t=2.7$ والدالة المعنوية $Sig<0.05$ حيث قيمتها $Sig=0.04$ دالة احصائياً و بالتالي يوجد أثر لتقييم المتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات).

ويمكن وضع معادلة الانحدار المقدره كالتالي:

$$\text{ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة} = 4.24 + (0.38) \text{ (مؤشر الموضوعية)}$$

تدل المعادلة السابقة أن كل زيادة في تقييم الإطار الفعال للحوكمة بمقدار وحدة واحدة يقابله تزايد بمقدار 0.38 على مؤشر الموضوعية.

نتيجة (إن تطبيق مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات يؤثر معنوياً في مستوى موضوعية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية).

6- الفرضية السادسة: إن تطبيق مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات يؤثر معنوياً في مستوى جودة أداء عمل موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

تم اجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع كما يلي:

جدول (4/35) دالات علاقات الارتباط والتفسير بين المتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة) والتابع (مؤشر جودة أداء العمل)

Model Summary

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
0.42984	0.066	0.067	.268 ^a	1

لدينا المقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 26.8 % و المقياس معامل التفسير والذي قيمته 7.6 % أي أن المتغير المستقل في هذا النموذج له تأثير بمقدار 7.6% على المتغير التابع (مؤشر جودة أداء العمل) مما يعني أن المتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) استطاع أن يفسر 7.6% فقط من التغيرات الحاصلة في التابع (مؤشر جودة أداء العمل) (Y) والباقي يعزى إلى عوامل أخرى.

جدول (36/4) تحليل التباين لنموذج البحث للمتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) و المتغير التابع (مؤشر جودة أداء العمل)

ANOVA^a

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
0.033 ^b	3.459	0.270	1	0.270	Regression
		0.185	50	9.238	Residual
			51	9.508	Total

ويظهر الجدول قيم تحليل التباين، حيث يمكن من خلاله التعرف على الدلالة الإحصائية للقوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق احصائية $F = 3.45$ و معنوية الدلالة الحسائية (Sig=0.03) وهي أصغر من معنوية الدلالة القياسية $sig=0.05$. أي يوجد دلالة إحصائية لنموذج الانحدار من الناحية الاحصائية. دال احصائياً.

جدول (4/37) الدالات الإحصائية لأثر المتغير المستقل (ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات) على المتغير التابع (مؤشر جودة أداء عمل موظفي التدقيق)

Coefficients^a

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
0.000	4.570		0.725	3.312	(Constant)
0.033	2.208	0.168	0.172	0.207	مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات

ومن خلال الجدول نجد أن بعد المتغير المستقل مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات في هذا النموذج $t = 2.2$ والدالة المعنوية $Sig < 0.05$ حيث قيمتها $Sig = 0.03$ دالة احصائياً و بالتالي يوجد أثر لتقييم المتغير المستقل.

ويمكن وضع معادلة الانحدار المقدرة كالتالي:

$$\text{ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات} = 3.31 + (0.20) \text{ (مؤشر جودة أداء العمل)}$$

تدل المعادلة السابقة أن كل زيادة في تقييم ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات بمقدار وحدة واحدة يقابله تزايد بمقدار 0.20 على مؤشر جودة أداء العمل.

نتيجة (إن تطبيق مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات يؤثر معنوياً في مستوى جودة أداء عمل موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.)

النتائج العملية:

✚ إن تطبيق مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة يؤثر معنوياً في مستوى أهلية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية .

✚ إن تطبيق مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة يؤثر معنوياً في مستوى موضوعية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

✚ إن تطبيق مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة لا يؤثر معنوياً في مستوى جودة أداء عمل موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

✚ إن تطبيق مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات يؤثر معنوياً في مستوى أهلية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

✚ إن تطبيق مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات يؤثر معنوياً في مستوى موضوعية موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

✚ إن تطبيق مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات يؤثر معنوياً في مستوى جودة أداء عمل موظفي التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة العاملة في سورية.

في ضوء التحليلات النظرية و العملية للبحث الذي هدف إلى توضيح دور حوكمة الشركات في التأثير على مستوى جودة التدقيق الداخلي و ذلك في المصارف الخاصة العاملة في سورية تم التوصل إلى النتائج التالية:

1- يوجد أساس لقواعد حوكمة الشركات مطبق لدى المصارف الخاصة العاملة في سورية ، إلا أن الأمر لا يزال بحاجة لتعزيز متطلبات الحوكمة و ما قد يطرأ عليها من مستجدات تتعلق بقواعد الحوكمة و غرس مفاهيمها بشكل أفضل.

2- أظهرت نتائج تحليل الاستبيان خصائص المستجيبين حسب فئاتهم العمرية و التحصيل العلمي و الخبرة المهنية في مجال التدقيق الداخلي و تبين أن نسبة كبيرة منهم ذو تحصيل علمي جيد جداً و أن أكثر من نصف المستجيبين من حملة الشهادة الجامعية و الدراسات العليا ، كما أن نسبة 48.2 % من المستجيبين لديهم خبرة لا تقل عن خمس سنوات في مجال التدقيق الداخلي كما تضمن العينة إجابات 10 مدراء تدقيق داخلي.

3- تطبق المصارف القوانين و الأنظمة عند ممارسة أعمالها كما توجد قوانين و تشريعات توضح حقوق المساهمين و واجباتهم ، و دليل إجراءات مكتوب لعمل المدقق الداخلي.

- 4- تحرص المصارف على انتخاب أعضاء مجلس إدارة من ذوي السيرة الحسنة و ممن تتوافر لديهم مؤهلات علمية و عملية و من غير التنفيذيين في المصرف.
- 5- يمتلك موظفي التدقيق الداخلي في المصارف معرفة كافية بالمعايير المهنية الواجبة لتفعيل مبادئ حوكمة الشركات إلا أن الأمر لا يزال بحاجة إلى تعميق المفاهيم و المبادئ التي قضت بها المعايير الدولية.
- 6- يساعد التطبيق السليم لحوكمة الشركات في رفع مستوى جودة وظيفة التدقيق الداخلي في المصارف و خاصة فيما يتعلق بموضوعية موظفي التدقيق الداخلي و ذلك عندما يقوم مجلس إدارة المصرف بتأدية واجباته و مسؤولياته ضمن الإطار السليم و الفعال لحوكمة الشركات من خلال الحكم بموضوعية و استقلالية على شؤون المصرف عن طريق لجان منبثقة عنه و من أهمها لجنة التدقيق الداخلي.
- 7- إن الخبرة المهنية بأعمال التدقيق الداخلي و التعليم المستمر و التدريب الفني للمدقق الداخلي كلها عوامل تؤدي إلى تحسين جودة أداء عمل التدقيق كما أنها تتفوق بالأهمية على المستوى التعليمي المدقق.
- 8- يساعد ارتباط المدقق الداخلي بالإدارة العليا و رفع تقاريره إليها في تحسين جودة أداء عمله ، كما أن تعيين المدققين الداخليين و مكافأتهم و ترقيتهم من قبل لجنة التدقيق كلها عوامل تساعد على تحسين جودة اداء عمل المدقق الداخلي ، و لكنها بحاجة إلى تفعيل دور لجنة التدقيق بهذا الخصوص بشكل أكبر.
- 9- إن دقة و كفاية برامج التدقيق و العناية المهنية اللازمة عند أداء المدقق لعمله تؤدي إلى الارتقاء بمستوى عمل التدقيق الداخلي.
- 10- لوحظ من خلال تحليل النتائج أن مديري و موظفي التدقيق الداخلي في المصارف لم يجدوا أثر لتطبيق مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة في مستوى جودة أداء عمل موظفي التدقيق الداخلي.

التوصيات :

تفعيل دور وظيفة التدقيق الداخلي في المصارف الخاصة في سورية و ضمان توفر العوامل الأساسية لتحقيق جودة وظيفة التدقيق الداخلي كأهلية المدققين الداخليين، موضوعيتهم، جودة أداء عمل التدقيق الداخلي، والتفاعل الجيد بين وظيفة التدقيق الداخلي وباقي أطراف حوكمة الشركات، وذلك بمقابلة المعايير التي تحقق ذلك، وهذا من شأنه تحسين جودة حوكمة الشركات و جودة وظيفة التدقيق الداخلي على حد سواء.

عقد دورات تدريبية و تأهيلية لكافة المدققين الداخليين من أجل تعميق المفاهيم و المبادئ التي قضت بها المعايير الدولية للمراجعة الداخلية.

العمل على متابعة تحديث و تطوير التطبيقات السليمة لمعايير المراجعة الداخلية و ضرورة قيام مجلس النقد و التسليف بالتأكيد و إلزام كافة المصارف الخاصة بتطبيق مبادئ و قواعد الحوكمة و التعليمات الصادرة عنها و إصدار التعليمات و النشرات التي تعكس دور و أهمية الحوكمة و الإلتزام بقواعدها و مبادئها .

فحص جودة وظيفة التدقيق الداخلي بمعرفة أطراف خارجية تتوافر لديهم الخبرة في هذه المجال، كالمدققين الخارجيين وذلك لضمان أداء وظيفة التدقيق الداخلي بمستوى مرضى من الجودة.

إنشاء معهد للمدققين الداخليين على شاکلة معهد المدققين الداخليين الأمريكي، و تقع عليه مهام إصدار معايير التدقيق الداخلية الملائمة لبيئة التطبيق العملي في سورية، و تدريب و تأهيل المدققين الداخليين في سورية ليواكبوا مستجدات التدقيق الداخلي عالمياً، و منح شهادة المدقق الداخلي المعتمد.

تفعيل دور التدقيق الداخلي في تدقيق استراتيجية مجلس الإدارة و مدى توجهها نحو تعظيم قيمة سهم المصرف.

يجب على مجلس الإدارة الإلتزام بدليل الحوكمة لدى المصارف التقليدية الصادر عن مجلس النقد و التسليف بتاريخ 2009/4/1 فيما يتعلق بالتعيينات و الإحلال ، حيث يجب عليه و بناءً على توصية من لجنة التدقيق تعيين مدير تدقيق داخلي و ذلك بعد التأكد من توفر الخبرات المطلوبة لديه و تحديد تعويضاته و تقييم أدائه.

كما يتوجب على المجلس المصادقة على الأهداف و الاستراتيجيات و الخطط و السياسات الهامة للمصرف بصورة واضحة و محددة و بشكل دوري، و المصادقة على أنظمة الضبط الداخلي و الرقابة الداخلية – لا سيما ميثاق التدقيق الداخلي المتضمن توثيق مهام و صلاحيات و مسؤوليات إدارة التدقيق- و التأكد من فعالية هذه الأنظمة.

التزام مجلس الإدارة بتعيين لجنة تدقيق تتكون من أعضاء غير تنفيذيين تكون من أهدافها ، مراجعة التقارير المالية و نظم الضبط و الرقابة و نطاق و نتائج و مدى كفاية التدقيق الداخلي و الخارجي ، و مراجعة القضايا المحاسبية ذات الأثر الجوهري على البيانات المالية، و أن يكون لهذه اللجنة سلطة الحصول على أي معلومات في سبيل ممارسة عملها و أن تدعي مدير التدقيق الداخلي لحضور اجتماعات اللجنة.

من أجل تفعيل دور مجلس الإدارة في تحسين جودة أداء عمل التدقيق الداخلي فإنه يجب على لجنة التدقيق تقييم فعالية و كفاية وظيفة التدقيق الداخلي و التأكد من الالتزام بالتعليمات النافذة الصادرة عن الجهات ذات العلاقة ، و تقييم فعالية و كفاية نطاق و برامج التدقيق الداخلي ، مراجعة نتائج تقارير التدقيق الداخلي و التأكد من أنه قد تم اتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنها ، و مراجعة و إقرار خطط التدقيق المقترحة من قبل مدير التدقيق الداخلي.

إن استقلالية و كفاءة وظيفة التدقيق هي في غاية الأهمية بالنسبة لعملية حوكمة المصارف ، لذلك ينبغي على مجلس الإدارة و الإدارة التنفيذية للمصرف إدراك أهمية هذه الوظيفة و الاستفادة منها في تقديم توكيد معقول مستقل حول مدى فعالية و كفاية أنظمة الضبط الداخلي و الرقابة الداخلية و كذلك مساهمة أداء مختلف أقسام و وحدات المصرف في تحقيق أهدافه و ضمان سلامته.

الدراسات المستقبلية المقترحة :

- دور حوكمة الشركات في تخفيض مخاطر الأعمال.
- دور المؤسسات التعليمية و المهنية السورية في زيادة فعالية حوكمة الشركات.
- نموذج مقترح لتطبيق قواعد حوكمة الشركات في المصارف العامة في سورية.

- إبراهيم، قدري عثمان/الشيخ،(2012) ، فؤاد نجيب أثر ممارسة الحوكمة المؤسسية على تنافسية الشركة: دراسة حالة الشركات المساهمة العامة الأردنية .(Doctoral dissertation).
- أبو سليم، خليل سليمان. (2010). أثر الإلتزام بتطبيق مبادئ حوكمة الشركات في الحد من حدوث الأزمة المالية العالمية. *Economic Horizons*, 253(2835), 1-68.
- الراوي، سينا أحمد & نور، عبد الناصر. (2012). قياس مدى إلتزام المستشفيات الخاصة الحائزة على جائزة الجودة و التميز في محافظة عمان بمنهج سيجما ستة و أثره في ضبط جودة التدقيق الداخلي . *Jordan Journal of Business Administration*, 153(657), 1-40.
- السامرائي، عمار عصام. (2014). أهمية تطبيق الحاكمية المؤسسية لتحسين كفاءة المصارف الإسلامية. *International Islamic Marketing Association Journal*, 77(1517), 1-19.
- الصالحين، & محمد العيش. (2016). حوكمة الشركات بين القانون واللائحة.
- الصحن عبد الفتاح محمد. (2004) الرقابة و المراجعة الداخلية على المستوى الجزئي و الكلي.
- المومني ، 2008 ، تقييم ضوابط تشكيل لجان التدقيق و آليات عملها في الشركات الأردنية المساهمة لتعزيز حوكمة الشركات، كلية الدراسات الاقتصادية والإدارية. جامعة جدارا.
- أمين السيد لطفي، المراجعة الإدارية وتقييم الأداء، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2010 – 2011 ص 67).
- بربريس، شريف. (2016). دور آليات الحوكمة في الحد من الفساد الإداري و المالي في المؤسسات الرياضية. *Majallat Munāza 'āt al-A 'māl*, 12(3351), 1-18.
- بو رقبة، شوقي عشور & غربي، عبد الحليم عمار. (2014). أثر تطبيق قواعد حوكمة الشركات في أداء المصارف الإسلامية: دراسة تطبيقية The Impact of the Applying Corporate Governance Rules on the Performance of Islamic Banks: An Empirical Study. *Algerian Review of Economic Development*, 339(2726), 1-10.

- جمعية المدققين الداخليين، المعايير الدولية المهنية للممارسة التدقيق الداخلي التغييرات التي أجريت على تلك المعايير (2008، ص 3).
- حبوش ، (2007)، مدى التزام الشركات المساهمة العامة الفلسطينية بقواعد حوكمة الشركات .
- حلس، سالم عبد الله & أبو ريذة، ماهر إبراهيم محمد. (2015). دور مجالس الإدارة في تحسين أداء لجان التدقيق في المصارف المدرجة في بورصة فلسطين
.. *IUG Journal of Economics and Business Studies*, 5(2048), 1-66.
- حماد & الطاهر محمد احمد محمد. (2014). (أثر تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في أداء المصارف التجارية (Doctoral dissertation, جامعة السودان العلوم والتكنولوجيا).
- حماد، طارق عبدالعال، (2007)، حوكمة الشركات المفاهيم- المبادئ -التجارب اتحاد مكنتات الجامعات المصرية Egyptian .
- خطاب، محمد شحاتة، أبو موسى & أحمد عبد السالم. (2012). عوامل نجاح برامج أمن نظم المعلومات المحاسبية ودورها في تفعيل حوكمة الشركات: دراسة ميدانية على الشركات السعودية مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة-جامعة الاسكندرية. (1)49
- خليل الرفاعي & أكرم يوسف النجداوي (2007)، تقييم مدى التزام البنوك الإسلامية الأردنية بمبادئ حوكمة الشركات.
- دحدوح، حسين أحمد، مراد & درويش فيصل. (2015). مدى مساهمة التدقيق الداخلي في الحد من المخاطر التشغيلية في المصارف الإسلامية في سورية (دراسة ميدانية) سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية: ISSN: 2079-3073, 36(5).
- سمير كامل محمد عيسى، 2008، العوامل المحددة لجودة وظيفة المراجعة الداخلية في تحسين جودة حوكمة الشركات، جامعة الاسكندرية.
- شحاتة السيد شحاتة، محمد السيد سرايا، محمد إبراهيم راشد، الرقابة والمراجعة الداخلية الحديثة، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2013 ، ص 121).

- صديقي، خضرة. "مقاربة بين مبادئ الحوكمة حسب منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وميثاق الحكم الراشد للمؤسسات الجزائرية 2016. 227.5572 *Majallat al-Hikmah lil-Dirāsāt al-Iqtisādīyah* 2016.
- صياد، نوالهدى، بريكة، & السعيد. (2013). دور حوكمة الشركات في تحديد وضعية البورصة.
- عياري، أمال و آخرون، (2012)، دور حوكمة المؤسسة المصرفية في استقرار الأسواق المالية، دراسة حول الشركات كآلية للحد من الفساد المالي و الإداري، إشارة لحالة البنوك الجزائرية.
- فضل الله الحاج محمد & محمد أبكر أحمد محمد-مشرف. (2014). (دور إدارات المراجعة الداخلية في تفعيل مبادئ الحوكمة (Doctoral dissertation, جامعة الزعيم الأزهرى).
- كريمة باباعيسى، & أعمار عزوي. أثر فعالية التدقيق الداخلي في حوكمة الشركات دراسة على عينة من شركات مساهمة في الجزائر. (Doctoral dissertation).
- ماجد بطرس جميل. (2014). تقييم أداء أجهزة التدقيق الداخلي في ضوء معايير التدقيق الداخلي الدولية المتعارف عليها دراسة ميدانية في جامعة زاخو. *Journal of Humanity Sciences*, (56), 11-26.
- محمد فلاق، التدقيق الداخلي وعلاقته بضبط الجودة في المؤسسات العمومية الاقتصادية الحاصلة على شهادة الجودة الايزو 9001 ، ملتقى جامعة 20 أوت 1955 ، سكيكدة ، 2012 ، ص 5).
- مكى & أحمد آدم عبد الجليل. (2011). دور المراجعة الداخلية في تفعيل قواعد حوكمة الشركات دراسة تحليلية تطبيقية Doctoral dissertation, جامعة كردفان.
- مناور حداد. (2012). دور حوكمة الشركات في التنمية الاقتصادية, (37), *Revue Sciences Humaines*, 161-169.
- ميخائيل، (2005)، دور لجان المراجعة في حوكمة الشركات وأثرها على جودة القوائم المالية.
- يونس عليان الشوبكي، أهمية التدقيق الداخلي في الشركات الأردنية المساهمة العامة في الحد من مخاطر الأحكام الشخصية لمعدي القوائم المالية، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30 ، العدد الأول ، 2014 ص 185.

- Alamgir, M. (2007, May). Corporate Governance: A Risk Perspective. In *Governance and Reform, a conference organized by the Egyptian Banking institute, Gairo* (Vol. 227, p. 45).
- Bashiti, S., Rabadi, Y., & Aram, Y. (2009). Assessing corporate governance in Jordan. *The Arab Bank Review*, 8(1), 23-26.
- Bremer, J., & Elias, N. (2007). Corporate governance in developing economies? The case of Egypt. *International journal of business governance and ethics*, 3(4), 430-445.
- Brown, Lawrence; Caylor, Marcus; (2004). Corporate Governance and Corporate Performance.
- Cadbury, A. (1992). *Report of the committee on the financial aspects of corporate governance* (Vol. 1). Gee.
- Chen, I. J. (2014). Financial crisis and the dynamics of corporate governance: Evidence from Taiwan's listed firms. *International Review of Economics & Finance*, 32, 3-28.
- Cohen, J. R., Krishnamoorthy, G., & Wright, A. (2004). The corporate governance mosaic and financial reporting quality.
- Colbert, J. L. (2002). Corporate governance: communications from internal and external auditors. *Managerial Auditing Journal*, 17(3), 147-152.
- DeZoort, F. T., Hermanson, D. R., Archambeault, D. S., & Reed, S. A. (2002). Audit committee effectiveness: A synthesis of the empirical audit committee literature. *Audit Committee Effectiveness: A Synthesis of the Empirical Audit Committee Literature*, 21, 38.

- Elfakhani, S. M., Hassan, M. K., & Sidani, Y. M. (2007). 16 Islamic mutual funds. *Handbook of Islamic Banking*, 256.
- Farber, D. B. (2005). Restoring trust after fraud: Does corporate governance matter?. *The Accounting Review*, 80(2), 539-561.
- Ghanem, Fathallah A., and Marwan J. Darweesh. "THE IMPACT OF CORPORATE GOVERNANCE ON THE PERFORMANCE OF SELECTED COMPANIES LISTED IN PALESTINE FINANCIAL MARKET."
- Lee, C. H., & Chang, F. K. (2010). Fractional-order PID controller optimization via improved electromagnetism-like algorithm. *Expert Systems with Applications*, 37(12), 8871-8878.
- Nickell, W. (2006). *The CEP-OECD institutions data set (1960-2004)*. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- Prawitt, D. F., Sharp, N. Y., & Wood, D. A. (2012). Internal audit outsourcing and the risk of misleading or fraudulent financial reporting: Did Sarbanes-Oxley get it wrong?. *Contemporary Accounting Research*, 29(4), 1109-1136.
- Quinn, D., & Hargie, O. (2004). Internal communication audits: a case study. *Corporate Communications: An International Journal*, 9(2), 146-158.
- Rezaee, Z., Olibe, K. O., & Minmier, G. (2003). Improving corporate governance: the role of audit committee disclosures. *Managerial Auditing Journal*, 18(6/7), 530-537.
- Stanciu, V. (2008). Internal audit approach in banks. *Analele Stiintifice ale Universitatii "Alexandru Ioan Cuza" din Iasi-Stiinte Economice*, 55, 137-142.

استبيان البحث

تحية واحترام.....

تقوم الباحثة بإعداد بحث كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال بعنوان

" أثر تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في مستوى جودة التدقيق الداخلي

حالة تطبيقية على المصارف الخاصة العاملة في سورية "

يمثل هذا الاستبيان أحد الجوانب الهامة في البحث ، ويهدف إلى دراسة أثر تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في مستوى جودة التدقيق الداخلي و ذلك في المصارف الخاصة العاملة في سورية ، أرجو التكرم والإجابة على الأسئلة المطروحة وتزويد الباحثة بأرائكم القيمة من خلال وضع إشارة على الإجابة التي ترونها ملائمة .
كما تأمل الباحثة أن تغني إجاباتكم وترفع من مستوى البحث العلمي لهذا البحث.
يرجى العلم أن جميع الأسئلة المطروحة ضمن هذا الاستبيان لأغراض البحث العلمي و إن إجاباتكم ستكون محاطة بالسرية الكاملة والعناية العلمية الفائقة.

شكرا لتعاونكم وحسن استجابتكم....

القسم الأول : معلومات عامة

يرجى الإجابة على الأسئلة التي تتضمن معلومات عامة بوضع إشارة (X)

1- المؤهل العلمي:

الثانوية العامة

بكالوريوس

ماجستير

دكتوراه

غير ذلك ، يرجى التحديد.....

2- التخصص العلمي:

إدارة أعمال

تمويل

محاسبة

اقتصاد

غير ذلك يرجى التحديد.....

3- المنصب الوظيفي :

مدير التدقيق الداخلي

نائب مدير التدقيق الداخلي

مدقق داخلي رئيسي

مدقق داخلي

مساعد مدقق داخلي

غير ذلك يرجى التحديد.....

4- الخبرة العملية :

أقل من 5 سنوات

من 5 سنوات وأقل من 10

من 10 سنوات وأقل من 15

من 15 سنة وأقل من 20

من 20 سنة فأكثر

القسم الثاني :

فيما يلي مجموعة من العبارات خاصة بمبادئ الحوكمة ، يرجى التكرم باختيار الإجابة المناسبة بعد قراءة العبارات الآتية:

المحور الأول: يؤثر تطبيق مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة في مستوى جودة التدقيق الداخلي.					
الرقم		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
1	يراعى أن يكون أعضاء مجلس الإدارة من ذوي السيرة و السمعة الحسنة.				
2	يتكون غالبية أعضاء مجلس الإدارة من الإدارة غير التنفيذية للمصرف.				
3	تتوفر المؤهلات العلمية و العملية لدى أعضاء مجلس الإدارة.				
4	يتم الالتزام بالواجبات تجاه العاملين و تحسين الخدمات المقدمة لهم.				
5	يتم الالتزام بالمسؤوليات تجاه حملة الأسهم و تحقيق العوائد المناسبة لهم.				
6	يسمح للمدققين الداخليين بتدقيق استراتيجية مجلس الإدارة و مدى توجهها نحو تعظيم قيمة السهم.				
7	يتم إصدار و تحديد أهداف و مهام و صلاحيات إدارة التدقيق الداخلي بشكل واضح و مفصل من قبل مجلس الإدارة.				

المحور الثاني : يؤثر تطبيق مبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات في مستوى جودة التدقيق الداخلي.					
الرقم		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
1	يُطبق المصرف القوانين و الأنظمة ذات العلاقة عند ممارسة أعماله.				
2	توجد قوانين و تشريعات توضح حقوق المساهمين و واجباتهم (مثل : حق التصويت و حق انتخاب أعضاء مجلس الإدارة).				
3	يرتبط المدقق الداخلي بمجلس الإدارة مباشرة.				
4	يوجد دليل إجراءات مكتوب لعمل المدقق الداخلي يساهم في تفعيل مبادئ الحوكمة.				
5	يملك المدقق الداخلي معرفة كافية بالمعايير المهنية الواجبة لتفعيل مبادئ الحوكمة.				

6 حفظ الوثائق و المستندات يتم وفقاً لنظام داخلي للمصرف.

القسم الثالث :

فيما يلي مجموعة من العبارات خاصة بمستوى جودة التدقيق الداخلي ، يرجى التكرم باختيار الإجابة المناسبة بعد قراءة العبارات الآتية:

المحور الثالث: مستوى جودة التدقيق الداخلي " مؤشر الأهلية "

الرقم	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1					يسهم المستوى التعليمي للمدقق في تحسين جودة أدائه.
2					يسهم حصول المدقق الداخلي على شهادة مهنية في تحسين جودة أدائه.
3					يسهم التعليم المستمر للمدقق الداخلي في تحسين جودة أدائه المهني.
4					تسهم الخبرة المهنية بأعمال التدقيق الداخلي في تحسين جودة أداء المدقق الداخلي.
5					تسهم المعرفة بعمليات و إجراءات العمل بالمصرف في تحسين جودة أداء المدقق الداخلي.
6					يسهم الإعداد و التدريب الفني للمدقق الداخلي في تحسين مستوى أدائه.

المحور الرابع: مستوى جودة التدقيق الداخلي " مؤشر الموضوعية "

الرقم	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1					يساعد رفع تقرير التدقيق الداخلي إلى الإدارة العليا و لجنة التدقيق على تحسين جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي.
2					إن تعيين المدققين الداخليين و تعيين مكافآتهم و ترقيتهم و الاستغناء عنهم من قبل الإدارة العليا و لجنة التدقيق يسهم في تحسين جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي.
3					يسهم قيام أعضاء خارجيين في أداء مهمات التدقيق الداخلي في تحسين جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي.
4					يسهم ارتباط المدقق الداخلي بالإدارة العليا إلى الارتقاء بمستوى أدائه.

المحور الخامس: مستوى جودة التدقيق الداخلي " مؤشر جودة أداء العمل "

الرقم	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1					تمكن دقة و كفاءة برامج التدقيق من تحسين جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي.
2					يسهم بذل المدقق الداخلي العناية المهنية اللازمة عند أداء مهام عمله في تحسين جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي.
3					يساعد دعم الإدارة العليا لوظيفة التدقيق الداخلي على تحسين أدائها.
4					يسهم فحص جودة الأداء عن طريق أطراف من خارج المصرف في الارتقاء بمستوى أداء وظيفة التدقيق الداخلي.
5					تؤدي كفاية مدى و نطاق عمل التدقيق الداخلي إلى تحقيق جودة أداء وظيفة التدقيق الداخلي.

انتهت