



مجلة جامعة السعيد للعلوم الإنسانية

Al - Saeed University Journal of Humanities Sciences

journal@alsaeeduni.edu.ye

Vol (8), No(3), Dec., 2025

المجلد(8)، العدد(3)، 2025م

ISSN: 3104 – 8951 (Print)

ISSN: 3104-896X (Online)



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

الباحثة/ ماجدة محمد عبدالب رب مقبل

موظفة في مكتب مالية تعز

د/ فضل علي عبدالفتاح عبدالمعني

أستاذ مشارك، جامعة تعز

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

تاريخ قبوله للنشر 2025/12/8م

تاريخ تسليم البحث 2025/11/1م

journal.alsaeeduni.edu.ye

موقع المجلة:

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

الباحثة/ ماجدة محمد عبدالمعني
موظفة في مكتب مالية تعز

د/ فضل علي عبدالفتاح عبدالمعني
أستاذ مشارك، جامعة تعز

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ماهية حوكمة المراجعة الداخلية، ومدى توافر مقوماتها، وأثر ذلك المدى في كفاءة أداء العاملين لدى مكتب المالية، الإدارة العامة، بتعز . ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بتصميم استبانة وتوزيعها على العاملين في مكتب المالية المشار إليه، وبلغ عدد الاستبانات الموزعة (184) استبانة، وبلغ عدد الاستبانات المستردة (161) استبانة بنسبة رد بلغت (87.50%) من إجمالي الاستبانات الموزعة على أفراد مجتمع الدراسة، توزعت على الأبعاد: (الموقع التنظيمي، الموارد اللازمة، السلطة والصلاحيات، التأكيدات، أداء العاملين)، وتوصلت الدراسة الحالية إلى نتائج عدة، أهمها: تتوافر مقومات حوكمة المراجعة الداخلية، يتسم أداء العاملين في مكتب المالية بمحافظة تعز بالكفاءة، وتوجد علاقة ارتباط قوية بين آليات حوكمة المراجعة الداخلية، وكفاءة أداء العاملين بصفة عامة، سواء كان مالياً، أو إدارياً، أو مؤسساتياً، وأن مقومات الموقع التنظيمي، والموارد اللازمة، والسلطة والصلاحيات، والتأكيدات في إدارة المراجعة الداخلية تسهم كثيراً في تحسين أداء العاملين في مكتب مالية تعز .

وبناء على هذه النتائج خرجت هذه الدراسة بمجموعة من التوصيات لتعزيز حوكمة المراجعة الداخلية وأثرها في كفاءة أداء العاملين في مكتب المالية بمحافظة تعز .
الكلمات المفتاحية: حوكمة المراجعة الداخلية، الحوكمة، أداء العاملين، مكتب مالية تعز .

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

Mageda Mohammed Abdulrab Moqbel

An Employee in the Fainance Office

Dr. Fadhel Ali Abdul-Fattah Abdel-Moghny

Associate Professor at Taiz University

Abstract

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

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

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

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

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

الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة:

المقدمة:

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

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

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

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

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

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة البحثية في الأسئلة الآتية:

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

أهمية الدراسة:

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

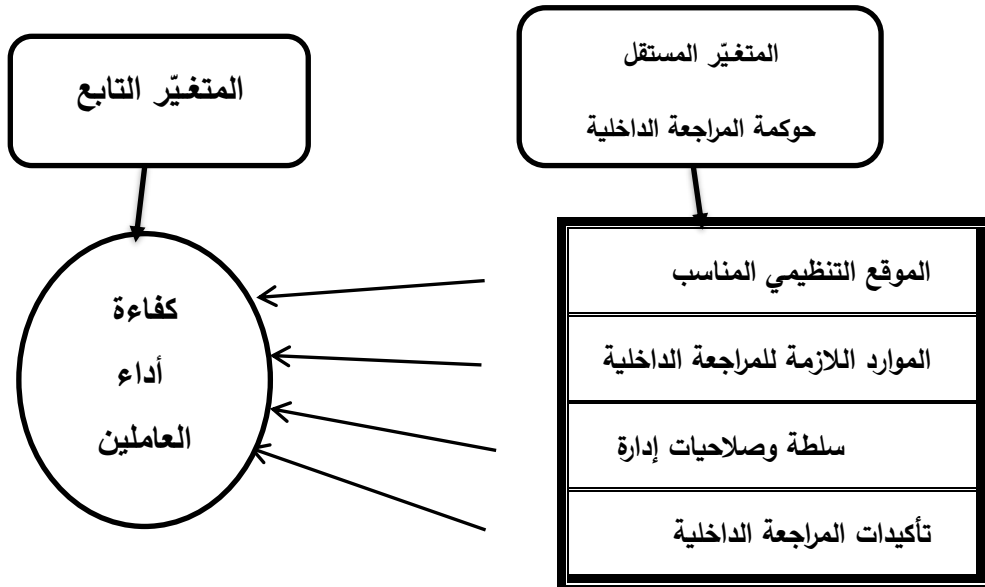
أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

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

النموذج المعرفي للدراسة:

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



الشكل (1) الأنموذج المعرفي للدراسة

فرضيات الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على ثلاث فرضيات، هي:

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

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

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

حدود الدراسة:

اقتصرت حدود الدراسة على الحدود الآتية:

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

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

الحدود المكانية: الجمهورية اليمنية، مكتب المالية بمحافظه تعز.

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

صعوبات الدراسة:

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

الدراسات السابقة:

- 1- دراسة (رزق، 2018م) بعنوان: دور إدارة المراجعة الداخلية في تحسين الأداء المالي، والإداري للمؤسسات، هدفت الدراسة إلى معرفة دور إدارة المراجعة الداخلية في تحسين الأداء المالي، والإداري للمؤسسات (دراسة حالة بنك ام درمان الوطني للفترة 2012-2017م)، ومعرفة مفهوم، وأهداف، ومعايير المراجعة الداخلية في المؤسسات المالية، واعتماد الباحثة على الاستبانة أداة رئيسة لجمع المعلومات من عينة الدراسة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي والاستقرائي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة مايلي: تطبق في البنك أنظمة المراجعة الداخلية لتحسين الأداء الرقابي وتهتم بتقويم الأداء بفاعلية، وتسهم في تحسين الأداء المالي، والإداري للقطاع المصرفي، ومن أهم التوصيات: العمل على توفير مجموعة من الضوابط، والإرشادات عند استخدام تكنولوجيا المعلومات في عرض، ونشر تقارير المراجعة نهاية السنة المالية.
- 2- دراسة (أبو محمد، 2014م) بعنوان: دور المراجعة الداخلية في رفع كفاءة الأداء في الوحدات الحكومية، هدفت الدراسة إلى معرفة دور المراجعة الداخلية في رفع كفاءة الأداء المالي، والإداري في مَحليات ولاية النيل الأبيض خلال فترة 2004م-2014م، واستخدمت الدراسة المنهج الاستنباطي، والاستقرائي، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود كادر مؤهل علمياً ومهنيًا، ولديه الخبرة ليسهم في رفع كفاءة الأداء المالي، والإداري، وتطويره، وتطبيق نظام فعال للرقابة الداخلية، والمتابعة المستمرة يسهم في رفع كفاءة الأداء، وأوصت الدراسة بإزالة المخاطر التي تهدد استقلالية المراجع الداخلي، والعمل بنظام المراجعة الشاملة، والاستعانة بالخبير في غير مجالات المراجعة؛ لأنها تسهم في إضافة قيمة في الوحدات الحكومية.
- 3- دراسة (نسمان، 2009م) بعنوان: دور إدارات المراجعة الداخلية في تفعيل مبادئ الحوكمة تناولت الدراسة بالتحليل، والمناقشة دور إدارات المراجعة الداخلية في تفعيل مبادئ الحوكمة في المصارف العاملة في فلسطين، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وكان أداة الدراسة استبانة وُزعت على مجتمع الدراسة في المصارف، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: إن هناك تأثيراً كبيراً للميثاق الأخلاقي للمراجعة الداخلية على حوكمة المصارف، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، منها: ضرورة تعميق المفاهيم، والمبادئ التي قضت بها

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

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

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

الإطار النظري للدراسة:

حوكمة المراجعة الداخلية:

المراجعة الداخلية هي: "عبارة عن وظيفة، ونشاط داخل المؤسسة يهدف إلى مراقبة، وتقييم نظام الرقابة الداخلية، وتقديم الاستشارة، والتوصيات المختلفة، من أجل تحسين الوصول إلى الأهداف المحددة وتقوية أنظمة الرقابة الداخلية لديها" (معمر، 2015:16)، (الدهبي وبن بية، 2017:13).

أهمية المراجعة الداخلية:

- 1- تعمل على زيادة الثقة بالبيانات والمعلومات المقدمة، والتأكد من سلامتها وكفايتها حتى يتسنى لمستعملها اتخاذ القرارات، والتخفيض من المخاطر (الضابطة وفتيحه، 2021:8).
- 2- التأكيد على سلامة استعمال السلطات، وتحمل المسؤوليات، وفقاً للسياسات، والنظم، والإجراءات المعمول بها (فيصل، 2015:21).
- 3- تعمل المراجعة الداخلية كصمام أمان في الحفاظ على الموجودات، وحمايتها

أهداف المراجعة الداخلية:

- 1- الحماية، والوقاية: تهدف المراجعة الداخلية إلى حماية أصول المؤسسة بمختلف أنواعها، والتأكد من سلامة نظم الرقابة الداخلية عليها (محمد، 2022:39).
- 2- التطوير: يتمثل هذا الهدف في كون المراجعة الداخلية تعد وظيفة علاجية، وإرشادية (أبومحمد، 2014:171).
- 3- البناء والإصلاح: يتحقق هذا الهدف من خلال التركيز على المعالجة ومتابعة التوصيات والمقترحات في مختلف مجالات نشاط المؤسسة، والعمل على التحسين، وتقويم أساليب الرقابة، وتقييم الأداء (ناجي، 2016:22).

أنواع المراجعة الداخلية:

- 1- المراجعة الداخلية المالية: هذا النوع من المراجعة الداخلية يشمل إجراء فحص شامل لسجلات، وتقارير الإدارة المالية، والضبط الداخلي بغرض التأكد من سلامتهما، وفاعليتهما من حيث التصميم والتنفيذ (ابوريلة وآخرون، 2019:8).
- 2- المراجعة الداخلية التشغيلية (الإدارية): تغطي المجالات التي تحتاج إلى تحسين في عملية تنفيذ أهداف المؤسسة، مثل: تحليل البيانات، والمعلومات، والموارد البشرية، والمادية المستخدمة، والعمليات الإدارية، والهياكل التنظيمية المعتمدة، والأداء العام للمؤسسة (سعيد وأوصيف، 2012:193).
- 3- مراجعة نظم المعلومات: توفر القدر الكافي لحماية أصول المؤسسة، والحفاظ على سلامة، وأمن البيانات، والنظم، والقدرة على ضبطها وتصحيحها في الوقت المناسب
- 4- مراجعة الالتزام: تتضمن إجراء فحص مختلف البرامج، والسياسات، والقوانين، والأنظمة، والعقود التي يجب الالتزام بها واتباعها من أجل الحفاظ على المبادئ، والأهداف في المؤسسة. وكما عرفت حوكمة المراجعة الداخلية وفقاً لمعهد المراجعين الداخليين الأمريكي بأنها توجيه الممارسات والإجراءات التي تدار بها المراجعة الداخلية وفق القوانين، والقرارات، والقواعد، واللوائح التنظيمية بما يحقق أهداف الرقابة الداخلية للمؤسسة بكفاءة، وفاعلية (IIA, 2023: 3).

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

الموقع التنظيمي المناسب للمراجعة الداخلية:

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

الموارد اللازمة للمراجعة الداخلية:

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

السلطة، والصلاحيات اللازمة لإدارة المراجعة الداخلية:

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

التأكيدات اللازمة للإدارة المراجعة الداخلية:

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

كفاءة أداء العاملين:

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

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

عناصر أداء العاملين:

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

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

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

مجتمع، وعينة الدراسة:

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

مصادر جمع البيانات:

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

أداة الدراسة:

صممت الباحثة استبانة أداة للدراسة متبعة الخطوات الآتية:

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

وقد احتوت الاستبانة على قسمين رئيسين، على النحو التالي:

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

المحور الأول: (حوكمة المراجعة الداخلية) ويتكون من أربعة أبعاد على ما يلي:

- البعد الأول:** الموقع التنظيمي المناسب للمراجعة الداخلية، ويحتوي على (7) فقرات.
- البعد الثاني:** الموارد اللازمة للمراجعة الداخلية، ويحتوي على (7) فقرات.
- البعد الثالث:** سلطة، وصلاحيات إدارة المراجعة الداخلية، ويحتوي على (10) فقرات.
- البعد الرابع:** تأكيدات إدارة المراجعة الداخلية، ويحتوي على (8) فقرات.

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

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

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

صدق أداة الدراسة (صدق الاستبانة):

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

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

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

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

جدول (1)

معامل ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للاستبانة.

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

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

ثبات أداة الاستبانة:

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

جدول (2)

قيم معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات الاستبانة.

الرقم	الأبعاد	عدد الفقرات	الفاكرنباخ
1	الموقع التنظيمي المناسب للمراجعة الداخلية	7	.843
2	الموارد اللازمة للمراجعة الداخلية	7	.895
3	سلطة، وصلاحيات إدارة المراجعة الداخلية	10	.902
4	تأكيدات إدارة المراجعة الداخلية	11	.916
5	حوكمة المراجعة الداخلية	35	.959
6	أداء العاملين	15	.936
	الاستبانة بصفة عامة	50	.968

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

اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات (Normal Distribution):

جدول (4) اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة.

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

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

دليل قراءة النتائج:

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

التحليل الوصفي للنتائج حسب مكونات الاستبانة:

ملخص تحليل أبعاد حوكمة المراجعة الداخلية، وأداء العاملين:

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

جدول (5)

ملخص تحليل أبعاد حوكمة المراجعة الداخلية وأداء العاملين.

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

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

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

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

اختبار فرضيات الدراسة:

1- اختبار الفرضية الأولى:

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

جدول (6)

نتائج اختبار (T) للفرضية الأولى:

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

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

2- اختبار الفرضية الثانية:

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

جدول (7)

نتائج اختبار (T) للفرضية الثانية:

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

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

3- اختبار الفرضية الثالثة:

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

جدول (8)

العلاقة بين مقومات حوكمة المراجعة الداخلية، وكفاءة أداء العاملين.

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

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

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

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

نتائج الدراسة:

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

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

التوصيات:

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

المراجع:

- أبو محمد، أحمد عبد الوهاب(2014)، دور المراجعة الداخلية في رفع كفاءة الأداء في الوحدات الحكومية (دراسة ميدانية على محليات ولاية النيل الأبيض، خلال فترة 2004-2014م) جامعة الإمام المهدي، السودان.
- أبورويلة، عبدالكريم، والدنفلور، إبراهيم، والفاخري، الصالحين(2019)، تقييم المراجعة الداخلية في المؤسسات الليبية في ضوء المعايير الدولية، رسالة ماجستير، ليبيا.
- بوليف، عبدالرؤوف، وجلال، هشام(2020)، أثر المعايير الدولية للمراجعة الداخلية علي جودة القوائم المالية(دراسة آراء عينة من المهنيين في مجال المحاسبة)، رسالة الماجستير في العلوم المالية والمحاسبة تخصص محاسبة وتدقيق، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر .
- الجمهورية اليمنية (2010)، قرار جمهوري رقم (5) لسنة2010م، بشأن إعادة إنشاء وتنظيم وظيفة المراجعة الداخلية بوحدة الجهاز الإداري للدولة والقطاعين العام والمختلط.
- الدهبي، وردة، وبن بية، ميمونة (2017)، التدقيق الداخلي وعلاقته بجودة الأداء في المؤسسات (دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز بأدرار)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر.
- رزق، اقبال محمد حسن (2018)، دور إدارة المراجعة الداخلية في تحسين الأداء المالي والإداري للمؤسسات (دراسة حالة بنك أم درمان الوطني2012-2017)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة إفريقيا العالمية، السودان.
- سعيد، مجيب احمد عبده (2020)، واقع المناخ التنظيمي في جامعة تعز وأثره على الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين والإداريين، ماجستير في إدارة الأعمال التنفيذي، مركز الدراسات العليا، جامعة تعز، اليمن.
- سعيد، يحيى، وأوصيف، لخضر(2012)، دور المراجعة الداخلية في تفعيل حوكمة الشركات، جامعه المسيلة، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، العدد (5)، الجزائر .
- الصالح، سلطان محمد هائل (2020)، واقع تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم الفني والمهني في محافظة تعز وأثره على أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، مركز الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة تعز، اليمن.
- الضاوية، بن عبدالخالق، وفتيحة، حمدون (2021)، دور المراجعة الداخلية في تطبيق حوكمة الشركات (دراسة ميدانية لشركة سونلغاز أدرار)، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العقيد أحمد دراية أدرار، الجزائر .

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

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

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

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

معمّر، سعاد شكري (2015)، التقارير المالية للمراجع وآثارها على اتخاذ القرارات في ظل الأزمات المالية العالمية (حالة تقرير المراجع حول سونلغاز)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، الجزائر.

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

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

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

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

نسمان، إبراهيم اسحق (2009)، دور إدارات المراجعة الداخلية في تفعيل مبادئ الحوكمة، دراسة تطبيقية على قطاع المصارف العاملة في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة.

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

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

Tripathi Abhishek (2019), **Role of Internal Audit in Corporate Governance**, volume 4, Issue 6, International of Scientific Development and Research, India, (IJS DR): <http://www.ijdsr.org/papers/IJS DR1906048.pdf>