

## المهارات المهنية للمراجعين الداخليين وأثرها في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات - دراسة ميدانية في البنوك الإسلامية بالجمهورية اليمنية

أ. عبدالله حسن الريمي<sup>(1,\*)</sup>

© 2018 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2018 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

<sup>1</sup> مدرس مساعد - جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن  
\* عنوان المراسلة: [a.almnhori@ust.edu](mailto:a.almnhori@ust.edu)

## المهارات المهنية للمراجعين الداخليين وأثرها في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات - دراسة ميدانية في البنوك الإسلامية بالجمهورية اليمنية

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة المهارات المهنية للمراجعين الداخليين وأثرها في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات بالبنوك الإسلامية اليمنية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل لجمع البيانات، ووزع 70 استبيان لجميع المراجعين الداخليين في البنوك الإسلامية، ومفتشي البنك المركزي اليمني بصنعاء، استرجع منها 63 استبيان كان جميعها صالح للتحليل، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة معنوية للمهارات المهنية في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات بالبنوك الإسلامية اليمنية، كما توصلت إلى توافر ممارسات تطبيق مبادئ الحوكمة، وكذا المهارات المهنية اللازمة لتطبيقها في البنوك الإسلامية اليمنية مع ظهور بعض مواطن الضعف والقصور، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتطبيق مبادئ حوكمة الشركات في البنوك الإسلامية، والإشراف المباشر من قبل مجالس الإدارات على وظيفة المراجعة الداخلية، وكذلك إشراك موظفي المراجعة الداخلية في الدورات التدريبية، والمؤتمرات، والندوات المرتبطة بالمراجعة الداخلية وحوكمة الشركات، بالإضافة إلى توفير نسخ مطبوعة من معايير المراجعة الداخلية الدولية، ومبادئ حوكمة الشركات، والتشريعات المصرفية المحلية والدولية.

الكلمات المفتاحية : المراجعة الداخلية، المراجعون الداخليون، حوكمة الشركات، البنوك الإسلامية بالجمهورية اليمنية.

## Professional Skills of Internal Auditors and their Impact on the Implementation of Corporate Governance Principles

### Abstract:

This study aimed at identifying the professional skills of the internal auditors and the impact of these skills on the implementation of corporate governance principles in the Yemeni Islamic banks. The analytical descriptive method was adopted. To collect the required data, the census survey was used and 70 questionnaires were distributed to all the internal auditors in the Islamic banks and the inspectors of the Central Bank of Yemen in Sana'a. Sixty-three questionnaires were collected and all were valid for analysis. The results of the study revealed that the professional skills had a significant impact on the implementation of corporate governance principles in the Yemeni Islamic banks. The results also showed that the Islamic banks apply to some extent the governance principles as well as the professional skills in the Islamic banks. The study recommended that it is important for the Islamic banks to implement the corporate governance principles and the internal audit function should be supervised directly by the boards of directors. The study also recommended that the internal audit staff should be involved in training courses, conferences, seminars related to internal auditing and corporate governance as well as the international standards of internal audit and corporate governance principles. Additionally, copies of the international internal audit standards and local and international banking legislations should be provided.

**Keywords:** Internal audit, Internal auditors, Corporate governance, Yemeni Islamic banks.

## 1 - المقدمة:

## 1-1 الخلفية النظرية:

## 1-1-1 تمهيد:

بدأ الاهتمام بموضوع حوكمة الشركات (Corporate Governance) يأخذ حيزاً مهماً في أدبيات الاقتصاد منذ عام 1932، حيث تناول كل من Berle و Means فصل الملكية عن الإدارة التي تعد من أهم آليات حوكمة الشركات؛ لسد الفجوة التي يمكن حدوثها بين مديري ومالكي الشركات من جراء الممارسات السلبية التي تضر الشركات بل والصناعة ككل (العزايزة، 2009). وقد أسهمت الأزمات المالية المتلاحقة وحالات الفشل المالي والإداري التي حدثت في شركات أمريكية عملاقة - مثل شركة Enron للطاقة - بدفع حوكمة الشركات إلى الظهور لتمثل الحل المناسب لمعالجة أسباب تلك الانهيارات (العاني والعزاوي، 2009)، ولذا قامت المنظمات والهيئات المهنية الدولية بإصدار المبادئ الإرشادية لتطبيق مبادئ الحوكمة، ومن أهم تلك المنظمات والهيئات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، ولجنة بازل للرقابة المصرفية (BCBS) التي أكدت على أهمية تطبيق هذه المبادئ لتجنب أي تعثر مالي. وقد عرفت لجنة بازل للرقابة المصرفية (BCBS) حوكمة الشركات في البنوك بأنها:

الطريقة التي يتم بها تنظيم شؤون وأعمال البنوك من قبل مجالس إدارتها والإدارات التنفيذية التي تحدد الأساليب السليمة في وضع أهداف واستراتيجيات البنوك وعملياتها اليومية، وتحقيق مبدأ المساءلة أمام المساهمين، وتراعي حقوق الأطراف ذات العلاقة، والقواعد والتعليمات الصادرة عن السلطة الرقابية، وحماية مصالح المودعين وما يتطلبه ذلك من ضرورة تطوير نظم قوية لإدارة المخاطر (البنك المركزي اليمني، 2013، 8).

ونتيجة لظهور مفهوم حوكمة الشركات قام معهد المراجعين الداخليين الدولي بتعديل تعريف ومعايير المراجعة الداخلية الدولية لمواكبة تطورات ومتطلبات تطبيق مبادئ حوكمة الشركات.

أما على المستوى المحلي ونتيجة للاهتمام المتزايد بحوكمة الشركات، فإنه توجب على المراجعة الداخلية أن تكون قادرة على العمل بشكل وثيق مع أطراف الحوكمة الأخرى بما يمكنها من تلبية توقعات الإدارة العليا وبقية الأطراف الخارجية ذات العلاقة، ويرتبط تحقيق المراجعة الداخلية للدور المناط بها في الحوكمة بطبيعة وخصائص هذه الوظيفة ومدى توافر العوامل الأساسية لكفاءة وفعالية المراجعة الداخلية (الوشلي، 2013)، ومن هذه العوامل توافر المهارات المهنية للمراجعين الداخليين، حيث أكدت معايير المراجعة الداخلية الدولية على ضرورة امتلاك المراجعين الداخليين للمعرفة والمهارات والكفاءات الأخرى اللازمة لتنفيذ المسؤوليات المنوطة بهم (معهد المراجعين الداخليين الدولي، 2012).

وهناك عدة اعتبارات دفعت الباحث للقيام بهذه الدراسة منها:

1. أن حوكمة الشركات في البنوك الإسلامية أصبحت ضرورية لتفادي أي تعثر مالي.
2. التعرف على مستوى المهارات المهنية للمراجعين الداخليين في البنوك الإسلامية.
3. إبراز دور المراجعين الداخليين في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات بالبنوك الإسلامية.

## 1-1-2 المراجعة الداخلية:

## أ- مفهوم المراجعة الداخلية:

لقد تطور مفهوم المراجعة الداخلية بتطور الزمن، ففي العام 1947 أصدر معهد المراجعين الداخليين بالولايات المتحدة الأمريكية أولى مقالاته تحت عنوان: "مسؤوليات المراجع الداخلي" التي احتوت على أول تعريف لمفهوم المراجعة الداخلية الذي ينص على أن: "المراجعة الداخلية نشاط تقييم مستقل داخل الشركة يهتم بصفة أساسية بالمجالات المحاسبية والمالية، ويجوز له أن يتعامل مع بعض المسائل ذات

الطبيعة التشغيلية" (العضفي، 2009، 25)، أما حديثاً فقد تم تعريف المراجعة الداخلية ضمن الإطار المهني الدولي لممارسة أعمال المراجعة الداخلية الصادر عن معهد المراجعين الداخليين الدولي (2012، 2) بأنها: "نشاط مستقل وموضوعي، يقدم تأكيدات وخدمات استشارية بهدف إضافة قيمة للشركة وتحسين عملياتها، ويساعد هذا النشاط في تحقيق أهداف الشركة من خلال اتباع أسلوب منهجي منظم لتقييم وتحسين فاعلية عمليات إدارة المخاطر والرقابة والحوكمة".

إن تطور مفهوم المراجعة الداخلية جاء نتيجة لتطور مفهوم حوكمة الشركات ومتطلبات المساءلة والشفافية، وهذان المفهومان - المراجعة الداخلية وحوكمة الشركات - يمتلكان عناصر مشتركة، خاصة تلك العناصر المتمثلة بالتأكيد، والمخاطرة، والرقابة. وتعتبر المراجعة الداخلية عنصراً أساسياً في النشاطين الأساسيين لحوكمة الشركات وهما: رقابة المخاطر، وتقديم التأكيدات المتعلقة بالصواب الرقابية (نجم، 2013).

إن إدراج التأكيدات والاستشارات في التعريف الحديث يعني أن المراجعة الداخلية أصبحت نشاطاً استباقياً، فهو يركز على الأنشطة المعنية بقضايا مهمة في الرقابة وإدارة المخاطر، والحوكمة (Hass, Abdolmohammadi, & Burnaby, 2006, 836). ونتيجة للتطورات في مفهوم المراجعة الداخلية قام معهد المراجعين الداخليين بإصدار معايير المراجعة الداخلية الحديثة التي تؤكد على الاتجاهات الحديثة لمفهوم المراجعة الداخلية في ظل حوكمة الشركات، وتتمثل هذه الاتجاهات في النقاط الآتية:

1. أنها نشاط مستقل عن الإدارة التنفيذية للبنك نتيجة الرغبة في تبعيته لمجلس الإدارة داخل دائرة لجنة المراجعة المنبثقة عنه، وتقوم بعرض تقاريرها على لجنة المراجعة المنبثقة عن مجلس الإدارة، وأيضاً على المساهمين عند الضرورة.
2. أنها نشاط موضوعي يقوم بأعمال المراجعة الداخلية من خلال أشخاص مهنيين ذوي خبرة ومهارة عالية، سواء من داخل البنك أو من خارجه، ولا شك أن السماح للأطراف الخارجية بتقديم خدمات المراجعة الداخلية يؤكد على دعم جودة هذه الخدمات، كما يدعم موثوقية المعلومات المالية وغير المالية وإرساء قواعد الشفافية المقبولة.
3. الالتزام من قبل المراجعين الداخليين بتطبيق معايير المراجعة الداخلية الدولية الحديثة أكثر من الاعتبارات التنظيمية والقانونية المتبعة في البنك، وفي هذا تأكيد صريح على دعم العمل وفق المتطلبات الدولية التي تحول دون الوقوع في الصور المتباينة للأخطاء والتلاعب.
4. توسيع نطاق المراجعة الداخلية ليشمل الخدمات الاستشارية إلى جانب خدمات التأكيد والفحص والتقييم، وفي هذا تأكيد صريح وموجه لخدمة العملاء التي قد تتخطى المهام التقليدية وتدخل دائرة تقييم إدارة المخاطر ودعم نظام حوكمة الشركات.
5. التزام المراجع الداخلي بتأدية خدمات التأكيد التي تركز على التقييم الموضوعي للأدلة من أجل رأي فني مستقل عن الأعمال المهنية.
6. إرساء مجموعة من المبادئ الأساسية التي تعبر عن الصورة التي ينبغي أن تكون عليها ممارسة مهنة المراجعة الداخلية، ووضع إطار عام لتحسين أداء أنشطتها في ضوء مجموعة من الأسس القادرة على قياس هذا الأداء؛ بحيث تؤدي في نهاية المطاف إلى تحسين وتعزيز العمليات التنظيمية للبنك.
7. وجود استراتيجية للمراجعة الداخلية تهدف إلى إضافة قيمة للبنك ككل وتحسين عملياته.
8. التأكيد بصورة غير تقليدية على اعتبار عناصر نظام الرقابة الداخلية المدخل اللازم لمساعدة منظمات الأعمال في توفير نظام جيد ومقبول لحوكمة الشركات، وبناء عليه فقد أصبح لزاماً على المراجع الداخلي مباشرة مهام ومسؤوليات جديدة في مجالات إدارة المخاطر والرقابة ونظام الحوكمة.
9. فصل الكفاءة المهنية للمراجعين الداخليين المبنية على المعرفة والمهارة عن عنايتهم المهنية المبنية على قدرتهم في التركيز على أهداف العمل، وتبني استراتيجيات معلنة، وإجراء الأنشطة باستخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

10. تأكيد جودة تقرير المراجع الداخلي من خلال الإشارة إلى أن أنشطة المراجع الداخلية قد تمت وفقاً لمعايير الممارسة المهنية الدولية.
11. تطبيق دليل أخلاقيات المراجعة على كل الأطراف والوحدات التي تقدم خدمات المراجعة الداخلية، وذلك لدعم الثقافة الأخلاقية لمهنة المراجعة الداخلية عالمياً.
12. توسيع دائرة وظيفة المراجعة الداخلية لتشمل المسؤولين عن نظام حوكمة الشركات من ناحية، كما تشمل الخاضعين لهذا النظام من ناحية أخرى.
13. المطالبة الدورية بقيام المراجعين الداخليين بمراجعة العمليات ونظم الرقابة والأداء المستهدف، والمعلومات المالية وغير المالية، وأمن المعلومات والإذعان، والتقارير الاجتماعية، والبيئة، والجودة، والاستراتيجيات، والهياكل والنظم، وكل شيء تقريباً ذو صلة بالبنك من قريب أو بعيد.
14. توفير مجموعة من السمات والصفات والمهارات والقدرات في المراجع الداخلي، كالتفكير الابتكاري والانتقادي والتحليلي، والقدرة على الفهم والتوصيل، وإدارة وتقييم المخاطر، والاستدلال الكمي والإحصائي، والاتصال المبكر وتطوير قوى الإقناع، والصفات الأخلاقية في ممارسة المهنة، وفهم - وتبنى وتحليل وتقييم - الاستراتيجيات، والمعرفة التامة بتكنولوجيا المعلومات الحديثة، والقدرة على الحكم وابداء الرأي الفني المحايد.
15. المراجعة الدورية لمبادئ حوكمة الشركة المتصلة بحماية حقوق المساهمين، وبالمعاملة المتكافئة لجميع المساهمين وبدور أصحاب المصالح، وبالشفافية والإفصاح المالي، وبمسؤوليات مجلس الإدارة، وذلك لتوفير قناعة مهنية مقبولة حول مدى توافر هذه المبادئ الحاكمة في البنك، وتحديد نقاط الضعف في النظم والهياكل بفعل تدني عناصر كل مبدأ من هذه المبادئ (إبراهيم، 2005، 11).

#### ب- أهمية المراجعة الداخلية :

ظهرت المراجعة الداخلية كوظيفة للرقابة في الشركات منذ حوالي 35 سنة، وبالتالي فإن تطبيقها يعتبر أمراً حديثاً بالمقارنة مع المراجعة الخارجية (جبران، 2014). لكن أهميتها تطورت بشكل متسارع؛ نظراً لتطور الأحداث الاقتصادية والمالية في العالم (عيسى، 2008). وقد اكتسبت المراجعة الداخلية أهمية كبرى كأداة تتيح للشركات إصلاح وتطوير نفسها ذاتياً من خلال التقييم، والتحليل، والمشورة، والدراسات، والاقتراحات (العبدلي، 2012). ومن ناحية أخرى زادت أهمية المراجعة الداخلية في المؤسسات والبنوك لتواكب التوجهات الجديدة المطالبة بالإفصاح المستمر عن وضعها المالي وغير المالي، لا سيما مع توافر وسائل الاتصالات الحديثة، ومنها وسائل التواصل الاجتماعي (Bostan & Grosu, 2010, 6). بالإضافة إلى ذلك زادت أهمية المراجعة الداخلية لامتلأها وضعاً فريداً في الشركة، يمكنها من ملاحظة بنية الحوكمة، وتصميمه، وفعاليتها التشغيلية، وتقييم ذلك تقييماً رسمياً (معهد المراجعين الداخليين الدولي، 2012).

#### ج- أهداف ونطاق المراجعة الداخلية :

لا شك أن تطور مفهوم المراجعة الداخلية وأهميتها سينعكس على أهداف ونطاق المراجعة الداخلية في ظل حوكمة الشركات، ففي العام 1978 حددت نشرة معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية الصادرة عن معهد المراجعين الداخليين في الولايات المتحدة الأمريكية هدف المراجعة الداخلية الرئيسي بأنه مساعدة جميع أعضاء الشركة على تأدية مسؤولياتهم بفاعلية (الخطيب، 2010)، أما حديثاً فقد حدد معهد المراجعين الداخليين هدف المراجعة الداخلية الرئيسي بأنه إضافة قيمة للشركة وتحسين عملياتها (المدل، 2007). أما الأهداف الفرعية فقد حددها مجلس التقارير المالية البريطاني (Financial Reporting Council, 2010, 4) على النحو الآتي:

1. مراجعة ضوابط الرقابة الداخلية، ورصد عملها واقتراح التحسينات عليها.
2. مراجعة الوسائل المستخدمة في تحديد وقياس وتصنيف ونشر البيانات المالية والتشغيلية.
3. مراجعة كفاءة وفعالية الأنشطة المالية والتشغيلية للشركة.

#### 4. مراجعة الالتزام بالقوانين والأنظمة.

5. مساعدة الشركة في تحديد وتقييم إدارة المخاطر، والإسهام في تحسينها.

6. تقويم عمليات الحوكمة في الشركة، من خلال تقويم الأخلاق والقيم، وإدارة الأداء، والمساءلة، ورفع التقارير الخاصة بإدارة المخاطر والحوكمة إلى مجلس الإدارة، وتفعيل آلية التواصل بين مجلس الإدارة والمراجعين الداخليين والخارجيين.

ويعتبر نشاط تقويم وتحسين فاعلية عمليات الحوكمة من الأنشطة الحديثة، ففي عام 2010 قام معهد المراجعين الداخليين الدولي بدراسة مسحية لجميع المراجعين الداخليين على مستوى العالم، وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن الأنشطة الرئيسية لتوظيف المراجعة الداخلية في السنوات المقبلة ستكون في مجال حوكمة الشركات، وإدارة المخاطر، وفحص استراتيجية الشركة، وتوقع المستجيبون أن مشاركتهم في هذه المجالات الرئيسية ستزداد أهميتها في المستقبل (الوشلي، 2013).

وقد أعطت دراسة Rustom وGhanem، Yassin (2012، 1) الأولوية لمجال حوكمة الشركات في نشاط المراجعة الداخلية، وفي هذا السياق حددت معايير المراجعة الداخلية الأهداف لتقييم عمليات حوكمة الشركات (معهد المراجعين الداخليين الدولي، 2012) في النقاط الآتية:

- تعزيز الأخلاقيات والقيم المناسبة في البنك.
- ضمان فاعلية إدارة الأداء والمساءلة على مستوى البنك ككل.
- إبلاغ المعلومات المتعلقة بالمخاطر والرقابة إلى الجهات المعنية بالبنك.
- تنسيق الأنشطة بين مجلس الإدارة والمراجعين الخارجيين والإدارة، وإبلاغ المعلومات بين تلك الأطراف.

#### د. مهارات المراجعين الداخليين:

نظراً لتطور أهداف المراجعة الداخلية في ظل حوكمة الشركات فقد أصبح تطور ورفع كفاءة مستوى الأداء المهني لموظفي المراجعة الداخلية بمثابة الدعامة الرئيسة لتطبيق نظام الحوكمة (نسمان، 2009)، ونظراً للتطور المستمر في أنشطة المراجعة الداخلية كان لا بد من مواكبة ذلك التطور من خلال توافر فريق من المراجعين الداخليين يتسم بدرجة عالية من الخبرات والمهارات (الشمري، 2010)، وكل عضو في الفريق يحتاج إلى تأهيل مستمر ضمن سياسة تدريبية منتظمة ويعتبر حصول المراجع الداخلي على شهادة المراجع الداخلي المعتمد "CIA" من متطلبات توافر الكفاءة المهنية (مخلوف، 2009).

وقد ذكر كل من Reding وRatliff (2002) أن المراجعين الداخليين في القرن الحادي والعشرين ينبغي أن يكونوا على استعداد لمراجعة أي شيء تقريباً، بما في ذلك العمليات التشغيلية، ونظم الرقابة والأداء، ونظم المعلومات، والإذعان، والبيانات المالية، والغش والتلاعب، والتقارير البيئية، وتقارير الأداء، والجودة، وأن يقوم المراجع الداخلي بتحمل المسؤوليات الآتية: تطوير الأهداف العامة لمهام المراجعة الداخلية، واختيار وتجميع وتقييم أدلة المراجعة، بما في ذلك استعمال الأساليب الإحصائية وغير الإحصائية في الاستدلال، ورفع التقارير عن نتائج المراجعة في عدة صور ولعدة فئات مختلفة من متلقي تلك التقارير، وتحمل تلك المسؤوليات ينبغي على المراجع الداخلي اكتساب المهارات الآتية: مهارات التفكير الانتقادي والتحليلي، والقدرة على فهم أي عملية مراجعة، سواء كانت متصلة بالشركة أو الأفراد العاملين أو النظام المتبع، والمعرفة العميقة بالفاهيم والمبادئ والأساليب الجديدة للرقابة الداخلية، والالتزام بالأخلاقيات المهنية وقواعد السلوك المهني، والتواصل مع تكنولوجيا المعلومات المرتبطة بالمراجعة.

ومن المعلوم أن استخدام التقنيات الحديثة لا يؤدي إلى دقة سرعة الإنجاز فحسب، بل يساعد على رفع مستوى جودته، والمراجعة الداخلية - كأي وظيفة - يمكن تطويرها بالاعتماد على الأساليب التقنية الحديثة من خلال السعي للوصول إلى معلومات عن أفضل التطبيقات ووضعها كهدف يجب تحقيقه، لا سيما مع اتساع نطاق تبادل المعلومات عن أفضل التطبيقات في مختلف المجالات، وأتمتة عمليات المراجعة



الداخلية التي تتم بواسطة كافة أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى تحسين كفاءتها وجودتها. وانطلاقاً من كون المراجعة الداخلية إحدى الآليات المهمة لتفعيل حوكمة الشركات، فقد تغير الدور التقليدي للمراجع الداخلي وتجاوز عملية تحديد مخاطر نظام الرقابة الداخلية ليصل إلى القيام بدور استشاري كبير لتطوير وتعديل مؤشرات تشغيل الأداء الرئيسية، وأصبح المراجع الداخلي مطالباً بأن يكون لديه عدد من المهارات الفنية لتساعده في فهم الخطط وأسس بناء البرامج، وتؤهله للعمل على تقديم التوصيات اللازمة لخفض التكاليف، مع المحافظة على نفس مستوى الجودة في الأداء (سعيد ولخضر، 2012). وأضاف كل من Schultz Siegel (2011، 43) أن مهارات التفاعل الاجتماعي لها أهمية متزايدة لنجاح عمل المراجعين الداخليين؛ لوجود علاقة بين المهارات الشخصية، والاجتماعية، للمراجعين الداخليين وبين فعالية المراجعة الداخلية.

وقد أكدت معايير المراجعة الداخلية الدولية على ضرورة امتلاك المراجعين الداخليين للمعرفة والمهارات والكفاءات الأخرى اللازمة لتنفيذ المسؤوليات المنوطة بكل منهم، كما أوجبت على الرئيس التنفيذي للمراجعة الداخلية الحصول على المشورة والمساعدة من ذوي الخبرة والمقدرة الوافيتين إذا كان المراجعون الداخليون يفتقرون إلى المعرفة والخبرات والمهارات اللازمة لتنفيذ كل - أو جزء من - مهمة مراجعة معينة منوطة بهم، ويجب على المراجعين الداخليين أن يتمتعوا بالمعرفة الوافية التي تمكنهم من تقييم مخاطر الاحتيال، ومخاطر تقنية المعلومات، والكيفية التي يمكن للبنك أن يتبعها للحد من تلك المخاطر (معهد المراجعين الداخليين الدولي، 2012).

وفيما يتعلق بالعبء المهني اللازم، فقد أكدت المعايير الدولية للمراجعة الداخلية على ضرورة بذل مستوى العناية المهنية اللازم في أعمال المراجعة الداخلية، مع الأخذ في الاعتبار مدى كفاية وفاعلية عمليات الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة، ويجب أن يتنبه المراجعون الداخليون إلى المخاطر الجسيمة التي يمكن أن تؤثر في أهداف أو عمليات مهمة التأكيد أو الموارد اللازمة لها (معهد المراجعين الداخليين الدولي، 2012). أما عملية التطوير المهني المستمر فقد أكدت المعايير الدولية للمراجعة الداخلية أنه يجب على المراجعين الداخليين أن يطوروا معرفتهم، ومهاراتهم وكفاءاتهم الأخرى عن طريق التطوير المهني المستمر (معهد المراجعين الداخليين الدولي، 2012). وهذا ما أكدته دليل حوكمة البنوك في الجمهورية اليمنية الصادر عن البنك المركزي اليمني (2013، 11) حيث يشير إلى "أن من مسؤوليات مجلس الإدارة التحقق من توافر العدد الكافي من موظفي المراجعة الداخلية، والتحقق كذلك من كفاية مؤهلاتهم وخبراتهم ومهاراتهم المهنية وتنميتها باستمرار، وتوفير كافة الاحتياجات اللازمة لذلك".

وبناء على ما سبق، يمكن القول إن المهارات المهنية المطلوبة في المراجعين الداخليين قد تطورت في ظل حوكمة الشركات بالبنوك الإسلامية، ولكي يستطيع المراجعون الداخليون أداء دورهم بفاعلية في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات بالبنوك الإسلامية، لا بد من توافر الآتي:

1. امتلاك المراجع الداخلي الخلفية التعليمية المناسبة والخبرة المهنية اللازمة في مجال المراجعة الداخلية.
2. حصول المراجع الداخلي على شهادات مهنية، كشهادة المراجع الداخلي المعتمد الدولية CIA، أو شهادة مراجع نظم معلومات معتمد CISA، أو شهادة محاسب قانوني معتمد CPA، أو شهادة محاسب قانوني إسلامي CIPA.
3. امتلاك المراجع الداخلي للمهارات الحديثة المطلوبة كإتقان التعامل مع الحاسوب، وإجادة اللغة الإنجليزية، ومهارات التفكير الاقتصادي والتحليلي، ومهارات كتابة تقارير المراجعة، واستعمال الأساليب الإحصائية وغير الإحصائية في الاستدلال.
4. امتلاك المراجع الداخلي الفهم الكامل لعمليات المراجعة الداخلية ومخاطرها، سواء أكانت متصلة بالبنك أم بالأفراد أم بالأنظمة المتبعة.



5. استعداد المراجع الداخلي مراجعة أي شيء تقريباً، بما في ذلك: العمليات التشغيلية، ونظم الرقابة والأداء، ونظم المعلومات، والإذعان، والبيانات المالية، والغش والتلاعب، والتقارير البيئية، وتقارير الأداء، والجودة.
6. إمام المراجع الداخلي في البنك بالمعايير والتشريعات الدولية، كمعايير المراجعة الداخلية الدولية، ومبادئ حوكمة الشركات، ومعايير بازل للرقابة المصرفية، ومعايير المراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، ومعايير المحاسبة والمراجعة الدولية، والقوانين والتشريعات المنظمة للعمل المصرفي.
7. حرص المراجع الداخلي على تطوير كفاءته المهنية من خلال التعليم المستمر، كالاشتراك في الدورات التدريبية والمؤتمرات والندوات وورش العمل ذات العلاقة، والاشتراك بمجلات ودوريات علمية متخصصة في المراجعة الداخلية.
8. الاستعانة بخدمات هيئات خارجية لتقديم المساعدة وللتغلب على أي قصور محتمل في كفاءة أو خبرة المراجعين الداخليين.
9. توافر هيكل تنظيمي للمراجعة الداخلية يحتوي على مختصين ومشرفين ومديرين يضمن إتقان عمليات المراجعة الداخلية.
10. توافر مراجعين داخليين متخصصين في مراجعة النواحي المتعلقة بتقنية المعلومات، ومخاطر الاحتيال.
11. توافر "الأعضاء الخبراء" في مجال المراجعة الداخلية ضمن فرق المراجعة الداخلية، لدعم فعالية نشاط المراجعة الداخلية، والرجوع إليهم في المهام المعقدة.
12. توافر توصيف وظيفي دقيق ومتكامل لوظيفة المراجعة الداخلية يحتوي على كل المهارات الحديثة المطلوبة.
13. إجراء تحليل أو امتحان لقياس مستوى المعرفة والمهارات التي يتصف بها موظفو المراجعة الداخلية بشكل دوري.

### 3-1-1 حوكمة الشركات؛

#### أ- مفهوم حوكمة الشركات؛

عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية مفهوم حوكمة الشركات بأنه:

النظام الذي يتم من خلاله إدارة الشركات والتحكم فيها، وتختص حوكمة الشركات بمجموعة من العلاقات بين إدارة الشركة ومجلس إدارتها أو مجلس مديريها وشركائها، وأصحاب المصالح الآخرين المرتبطين بها، كما توفر حوكمة الشركات الهيكلية التي يتم من خلالها وضع أهداف الشركة، وتحديد وسائل تحقيق تلك الأهداف، ومراقبة أداء الشركة. وينبغي أن توفر الحوكمة الجوانب الملائمة للمجلس والإدارة للسعي نحو تحقيق الأهداف التي تصب في مصلحة الشركة والشركاء. كما ينبغي لها - أيضاً - أن تيسر المراقبة الفعالة؛ بحيث تشجع الشركات على استخدام مواردها بشكل أكثر كفاءة (نادي رجال الأعمال اليمني، 2010، 7).

أما مجلس الخدمات المالية الإسلامية تحت مسمى ضوابط إدارة المؤسسات المالية الإسلامية فقد عرف حوكمة البنوك الإسلامية بأنها: "مجموعة محددة من العلاقات بين إدارة البنك، ومجلس إدارته، ومساهميها، وأصحاب المصالح الآخرين فيه، وتوفر الهيكلية التي يتم من خلالها وضع أهداف البنك، وتحديد وسائل تحقيق تلك الأهداف ومتابعة الأداء" (2006، 54). ويجب أن تشمل حوكمة البنوك الإسلامية توفير الجوانب المناسبة لهيئات حوكمة البنوك الإسلامية كمجلس الإدارة، وهيئة الرقابة الشرعية، والإدارة للسعي إلى تحقيق الأهداف التي تصب في مصلحة أصحاب المصالح وتسهيل المتابعة الفعالة، كما يجب أن تشمل حوكمة البنوك الإسلامية الالتزام بأحكام الشريعة الإسلامية ومبادئها (مجلس الخدمات المالية الإسلامية، 2006).

## ب- مبادئ حوكمة الشركات:

تعد مبادئ حوكمة الشركات بمثابة العمود الفقري لتطبيق الحوكمة، وقد أصدر البنك المركزي اليمني في سبتمبر 2013 " دليل حوكمة البنوك في الجمهورية اليمنية"؛ وذلك استناداً إلى الإرشادات الصادرة عن لجنة بازل للرقابة المصرفية بشأن حوكمة البنوك، وبما ينسجم مع مبادئ حوكمة الشركات الصادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وتنقسم مبادئ الحوكمة في البنوك حسب تصنيف الدليل إلى سبعة مبادئ وهي: مبدأ مجلس الإدارة، مبدأ اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة، مبدأ الإدارة التنفيذية، مبدأ بيئة الضبط والرقابة الداخلية، مبدأ الإفصاح والشفافية، مبدأ حقوق المساهمين وأصحاب المصالح الأخرى، ومبدأ المتطلبات الإضافية للحوكمة بالبنوك المتمثلة في متطلبات حوكمة البنوك الإسلامية والعامة والمختلطة.

## 1-2 الدراسات السابقة:

- دراسة جبران (2014)، وقد هدفت إلى معرفة دور المراجعة الداخلية في تطبيق مبادئ الحوكمة في شركات ومؤسسات القطاع العام والمختلط بالجمهورية اليمنية، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: عدم السماح للمراجعة الداخلية بمراجعة إستراتيجية الشركات، ومعرفة مدى توجهاتها نحو تعظيم قيمتها وتحسين خدماتها، وأن هناك قصوراً في دور المراجعة الداخلية؛ حيث لا يتم إشراكها في إعداد هيكل تعويضات مجلس الإدارة والمدير المفوض وتعويضات الإدارة التنفيذية وقدرتها على منع الفساد وتحسين القرارات في تلك الشركات والمؤسسات، كما توصلت إلى أن هناك قصوراً في اطلاع المراجعين الداخليين على المعايير الدولية سواء التي تخص المراجعة أو المحاسبة والقوانين والتعليمات الصادرة من الجهات الحكومية والزامهم للعمل بموجبها، وأوصت الدراسة بضرورة تقييم المراجعين الداخليين بصورة مستمرة لتحديد نقاط القوة والضعف في عملهم، والعمل على تطوير خبراتهم ومهاراتهم ومساعدتهم في الاطلاع على أساليب المراجعة الحديثة المتبعة في الدول المتقدمة، وضرورة إشراك المراجعة الداخلية في تحديد المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل من أعضاء مجلس الإدارة وكبار الموظفين التنفيذيين، وإشراكهم كذلك في مراجعة إستراتيجية الشركات، وضرورة وضع نظم وإجراءات المراجعة الداخلية بناء على دراسة المخاطر التي تواجه الشركات والمؤسسات.
- دراسة الشمري (2010)، وقد هدفت إلى وضع إطار مقترح للمراجعة الداخلية وقياس أثره على فاعلية حوكمة الشركات بالملكة العربية السعودية، توصلت الدراسة إلى أن التفاعل بين نشاط المراجعة الداخلية وكل من مجلس الإدارة، ولجان المراجعة، والمراجعة الخارجية يدعم فعالية حوكمة الشركات بشرط التأكيد على حيادية واستقلالية كل منها، كما توصلت إلى أن نشاط المراجعة الداخلية المرتبط بكل من عمليات إدارة المخاطر، مراجعة مدى الالتزام، واكتشاف الغش يدعم فعالية حوكمة الشركات. وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: ضرورة استقلالية الأطراف المختلفة لحوكمة الشركات لا سيما المراجعة الداخلية والمراجعة الخارجية ولجنة المراجعة ومجلس الإدارة، والتأكيد على الدور الوظيفي لنشاط المراجعة الداخلية مع الاستعانة بالاستشارات المهنية الخارجية، وتصميم برامج تدريبية للعاملين بأقسام وإدارات المراجعة الداخلية بالشركات؛ بغرض اكتساب مزيد من المهارات المتعلقة بالأنشطة المختلفة للمراجعة الداخلية، وربط ذلك بالأثر الإيجابي على زيادة فعالية حوكمة الشركات.
- دراسة Trotman (2013)، وقد هدفت إلى قياس مستوى جودة المراجعة الداخلية وتأثيرها في حوكمة الشركات من وجهة نظر أصحاب المصالح، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: يقيم أصحاب المصالح جودة المراجعة الداخلية بطريقة مختلفة، أي أن لديهم وجهة نظرة مغايرة تجاه جودة المراجعة الداخلية ووظيفتها، حيث يستخدمون عدداً معيناً من المؤشرات المعلوماتية في عملية تقييمهم التي تركز على أبعاد المدخلات والعمليات والمخرجات في إطار جودة وظيفية المراجعة الداخلية، وأحكام أصحاب المصالح التي يمكن تفسيرها من خلال نظريات الحوكمة، كما توصلت الدراسة إلى أن أصحاب المصالح يعتبرون أن هناك مجموعة واسعة من العوامل كمحددات لجودة

وظيفة المراجعة الداخلية التي تقوم على ثلاثة عوامل محددة ضمن معايير المراجعة الداخلية وهي الكفاءة، والموضوعية، وأداء العمل، وتشير نتائج هذه الدراسة أيضاً إلى أن المحددات الرئيسية لجودة المراجعة الداخلية التي ذكرها أصحاب المصالح هي عوامل المدخلات؛ وتتمثل في توافر المهارات الشخصية، والمهارات التقنية، والصفات الشخصية، والخبرة والموضوعية، وعوامل العمليات؛ وتتمثل في توافر علاقات قوية، ومنهجية مراجعة فعالة، ومراجعة قائمة على أساس فهم طبيعة العمل، وعوامل المخرجات؛ وتتمثل في توافر الاتصال الفعال، وإعداد التقارير، ورفع النتائج والتوصيات العملية ذات الصلة، بينما تتمثل العوامل الإضافية في توافر الثقافة المؤسسية، والقدرة على استقطاب الموظفين. وأكدت هذه الدراسة أن جودة وظيفة المراجعة الداخلية معقدة ومتعددة الأبعاد ومتوقفة على أصحاب المصالح، ويتم تقييمها بشكل مختلف من قبل مختلف الجهات المعنية، ولذلك أوصت الدراسة بضرورة مزيد من الاهتمام بجودة وظيفة المراجعة الداخلية لتسهم بشكل أكبر في حوكمة الشركات.

- دراسة Munroe and Chevers, Chevers (2012)، وقد هدفت إلى معرفة دور المراجعة الداخلية في حوكمة الشركات، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن توفر المهارات المهنية للمراجعين الداخليين تمثل فرصة فريدة للتأثير الكبير على إدارة المخاطر، ومحاربة الفساد، والسلوك غير الأخلاقي وبالتالي تطبيق الحوكمة.
- دراسة Ramamoorti and Maguire-Krupp (2011)، وقد هدفت إلى التعرف على دور المراجعة الداخلية في عملية الإعاقة واكتشافها، وكذلك التواصل والمتابعة في عملية اتخاذ القرارات، وقد توصلت الدراسة إلى أن عملية المراجعة الداخلية تؤدي دوراً مهماً في إنقاذ المؤسسة من كل المخاطر، ولا يمكن للمراجعين الداخليين أن يتجاهلوا بالكامل إشراف مجلس الإدارة على الإدارة التنفيذية أو تواطؤ مجلس الإدارة مع الإدارة التنفيذية في ارتكاب الغش أو التستر على الاحتيال، كما توصلت إلى أن المهارات المهنية والشخصية للمراجعين الداخليين تؤثر في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات. وتوصي الدراسة بضرورة الاهتمام بالتدريب المهني للمراجعين الداخليين ليسهموا بفاعلية في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات.

#### - اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :

ويظهر هذا الاختلاف في الجوانب الآتية :

- 1 - أن مجال الدراسة الحالية البنوك الإسلامية في القطاع المصرفي اليمني الذي يعتبر الركيزة الأساسية للاقتصاد.
- 2 - جاءت دراسة مبادئ حوكمة الشركات في الدراسة الحالية بناء على دليل حوكمة البنوك في الجمهورية اليمنية الصادر عن البنك المركزي اليمني (2013) التي لم تتطرق إليها أية دراسة سابقة في اليمن حسب علم الباحث.
- 3 - استخدام الدراسة الحالية لأسلوب الحصر الشامل لجميع المراجعين الداخليين ومفتشي البنك المركزي اليمني خلافاً للدراسات السابقة.

#### 1-3 مشكلة الدراسة :

مر الاقتصاد العالمي بأزمة مالية غير مسبوقه عام 2008 نتجت عن مشكلة الرهن العقاري في الولايات المتحدة الأمريكية (مخلوف، 2009)، ونتيجة لذلك أصدر البنك الدولي عام 2013 مؤشرات الحوكمة العالمية التي أظهرت أن مستوى تطبيق الحوكمة في البلدان العربية يأتي في مراتب متأخرة على الصعيد العالمي، وفي أسفل هذه المراتب بلدان التحول العربي ومنها اليمن (غيغينات، 2013)، لكن الأسوأ من ذلك أن يظهر هذا الضعف في القطاع المصرفي الذي يعد الرافد الأساسي للاقتصاد، وهذا ما أشار إليه تقرير البنك الدولي الصادر بتاريخ 28 يونيو 2013 الخاص بمشروع تنمية البنية التحتية المالية في الجمهورية اليمنية الذي أكد فيه على أن مستوى الحوكمة في القطاع المصرفي اليمني لا يزال ضعيفاً (البنك الدولي، 2013)، ومن هنا جاءت الحاجة لحوكمة القطاع المصرفي كأساس يمكن البناء عليه، لاسيما مع زيادة حجم البنوك

وتوسعها في الفترة الأخيرة، وتغير الأدوات المصرفية في ظل التكنولوجيا المتطورة ووسائل الاتصالات والحاسبات، مما أدى إلى ظهور مشاكل معقدة تضي إلى وجود خطر التزوير والتلاعب في حسابات العملاء والتمويل المتعثر، وظهور هذه المشاكل وغيرها لا يمكن مواجهته إلا من خلال مراجعين داخليين يحملون المهارات المهنية اللازمة لدعم فاعلية حوكمة الشركات في البنوك الإسلامية.

#### 1-4 تساؤلات الدراسة :

1. ما مدى توافر ممارسات تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في البنوك الإسلامية اليمنية؟
2. ما مدى توافر المهارات المهنية لدى المراجعين الداخليين لتطبيق مبادئ حوكمة الشركات بالبنوك الإسلامية اليمنية؟
3. ما أثر المهارات المهنية للمراجعين الداخليين في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات بالبنوك الإسلامية اليمنية؟

#### 1-5 أهداف الدراسة :

يمكن صياغة أهداف الدراسة في الآتي :

1. تحديد مستوى ممارسات تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في البنوك الإسلامية اليمنية.
2. تحديد مستوى المهارات المهنية للمراجعين الداخليين لتطبيق مبادئ حوكمة الشركات بالبنوك الإسلامية اليمنية.
3. قياس أثر المهارات المهنية للمراجعين الداخليين في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات بالبنوك الإسلامية اليمنية.

#### 1-6 أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة في الآتي :

أولاً / الأهمية النظرية :

1. تعتبر الدراسة رافداً أساسياً للباحثين والمهتمين بموضوع حوكمة الشركات، وإضافة علمية للمكتبة العربية.
2. التعرف على أثر المهارات المهنية للمراجعين الداخليين في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات.
3. إثراء الأدبيات الخاصة بالمراجعة الداخلية وحوكمة الشركات في القطاع المصرفي اليمني.

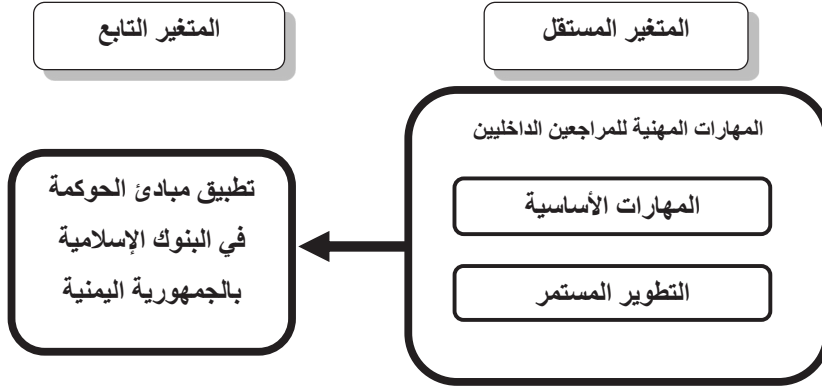
ثانياً / الأهمية العملية :

1. الحاجة إلى حوكمة القطاع المصرفي الإسلامي التي أصبحت أداة رئيسة لتحسين أداء البنوك، والحفاظ على أموال المساهمين، والأطراف الأخرى ذات العلاقة.
2. الحاجة إلى كوادر مهنية ذات كفاءة عالية في مهنة المراجعة الداخلية لتتمارس مهامها في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات بشكل فعال.
3. تعريف البنوك الإسلامية بالأثر الذي تحدثه المهارات المهنية للمراجعين الداخليين في تطبيق مبادئ الحوكمة.

#### 1-7 فرضيات الدراسة :

- الفرضية الأولى : تتوافر ممارسات تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في البنوك الإسلامية اليمنية.
- الفرضية الثانية : يمتلك موظفو المراجعة الداخلية المهارات المهنية لتطبيق مبادئ حوكمة الشركات بالبنوك الإسلامية اليمنية.
- الفرضية الثالثة : يوجد أثر ذو دلالة معنوية للمهارات المهنية في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات بالبنوك الإسلامية اليمنية.

## 1-8 النموذج المعرفي للدراسة:



شكل (1): النموذج المعرفي للدراسة

## 1-9 التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

أولاً: تطبيق مبادئ الحوكمة بالبنوك الإسلامية العاملة في الجمهورية اليمنية:

هي تلك المبادئ التي تطبقها البنوك الإسلامية المرخص لها بالعمل المصرفي الإسلامي في الجمهورية اليمنية استناداً إلى المبادئ الواردة في دليل حوكمة البنوك في الجمهورية اليمنية الصادر عن البنك المركزي اليمني (2013)، ومبادئ الحوكمة لدى لجنة بازل للرقابة المصرفية ومبادئ مجلس الخدمات المالية الإسلامية.

ثانياً: المهارات المهنية للمراجعين الداخليين:

ما يمتلكه المراجعون الداخليون من مهارات مهنية وفقاً لمعايير المراجعة الداخلية الدولية الصادرة عن المعهد الدولي للمراجعين الداخليين بما يحقق تطبيق مبادئ الحوكمة بكفاءة وفاعلية.

## 1-10 حدود الدراسة:

• الحدود المكانية:

تمت الدراسة في القطاع المصرفي اليمني، وتحديداً في البنوك الإسلامية العاملة في الجمهورية اليمنية بالعاصمة صنعاء.

• الحدود الموضوعية:

تتمثل الحدود الموضوعية في دراسة موضوع المهارات المهنية للمراجعين الداخليين وأثرها في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات بالبنوك الإسلامية.

• الحدود البشرية:

تتمثل في المراجعين الداخليين في البنوك الإسلامية اليمنية، وفي مفتشي البنك المركزي اليمني.

## 2 - منهجية الدراسة واجراءاتها:

## 2-1 منهج الدراسة :

تم استخدام المنهج الوصفي لعرض البيانات، كما تم استخدام المنهج التحليلي لاختبار فرضيات الدراسة.

## 2-2 مجتمع الدراسة وعينته :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المراجعين الداخليين في البنوك الإسلامية المتواجدين في صنعاء، وكذا من مفتشي البنك المركزي اليمني، وتم اختيار عينة الدراسة وفقاً لأسلوب الحصر الشامل؛ وذلك نظراً لمحدودية مجتمع الدراسة، وقد تم توزيع (70) استبيان في (5) بنوك إسلامية والبنك المركزي اليمني، وتم استعادة (63) استبيان جميعها صالحة للتحليل الإحصائي، وذلك على النحو الآتي:

جدول (1): عدد الاستبيانات الموزعة والمستردة

الجهة	عدد المراجعين	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المستردة	عدد الاستبيانات المتبقية	نسبة الاستبيانات المستردة
بنك التضامن الإسلامي الدولي	16	16	15	1	94 %
مصرف اليمن البحرين الشامل	12	12	11	1	94 %
بنك سبأ الإسلامي	10	10	10	0	100 %
مصرف الكرمي للتمويل الأصغر	8	8	8	0	100 %
البنك الإسلامي اليمني	4	4	2	2	50 %
مفتشو البنك المركزي اليمني	20	20	17	3	85 %
الإجمالي	70	70	63	7	90 %

يلاحظ من خلال الجدول (1) أن نسبة الاستبيانات المستردة بلغت 90 % من إجمالي الاستبيانات الموزعة مما يعني أن نسبة الاستجابة كانت مرتفعة جداً.

## 2-3 أداة الدراسة :

تم إعداد وتصميم استبيان تضمن مجموعة من المؤشرات (العبارات) التي تقيس مدى توافر المتغير المستقل، وتأثيره على المتغير التابع وفقاً لمقاييس ليكارت الخماسي، وتم الاعتماد في إعداد وتصميم الاستبيان على الدراسات السابقة، والجانب النظري في الدراسة، بالإضافة إلى المعايير الدولية للمراجعة الداخلية ومبادئ حوكمة الشركات وهي تشمل: مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الصادرة عام 2004، ومبادئ مجلس الخدمات المالية الإسلامية الصادرة عام 2006، ومبادئ لجنة بازل للرقابة المصرفية الصادرة عام 2012، ومبادئ البنك المركزي اليمني الصادرة عام 2013.

## 2-4 صدق أداة الدراسة وثباتها :

## أولاً الصدق الظاهري:

تم تحكيم الاستبيان من قبل ستة أساتذة في المحاسبة والمراجعة من مختلف الجامعات، كما تم تحكيمه من قبل ثلاثة من مدراء المراجعة الداخلية في البنوك الإسلامية اليمنية، وذلك من خلال قياس كل من: مدى ملائمة الفقرة للمتغير، ومدى وضوح الفقرة، وقد تم تعديل الاستبيان بالحدف والإضافة بناء على ملحوظات المحكمين.

## ثانياً ثبات ومصدقية أداة الدراسة :

تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان ومصدقيته، فإذا كانت قيمة معامل ألفا أقل من 60% فإن مصداقية الاستبيان تكون ضعيفة، بينما إذا كانت بين 60% إلى 70% تعتبر المصدقية مقبولة، وإذا كانت قيمة ألفا بين 70% إلى 80% تعتبر أداة الدراسة جيدة، بينما إذا كانت القيمة أكثر من 80% فالمصدقية تكون مرتفعة.

جدول (2): نتائج اختبار كرونباخ ألفا لأداة الدراسة

عدد الفقرات	المحور	درجة الثبات Alpha	درجة المصدقية Alpha <sup>1/2</sup>
23	مبادئ الحوكمة	94.3%	97.1%
8	المهارات المهنية	93.3%	96.6%
31	الإجمالي	93.8%	96.9%

يتضح من الجدول (2) أن قيمة معامل الثبات لأداة جمع البيانات بشكل عام كانت بنسبة (93.8%) وهذا يعني أن نسبة الثبات مرتفعة جداً، وقد كانت نسبة المصدقية لإجابات العينة (96.9%)، وهذا يعني أن درجة مصداقية الإجابات مرتفعة، مما يشير إلى قبول النتائج التي سترد لاحقاً.

## 3 - التحليل الوصفي للبيانات ومناقشتها:

يوضح الجدول (3) تفسير القيم الواردة في الجداول حسب مقياس ليكرت الخماسي.

جدول (3): كيفية احتساب التقدير اللفظي لأسئلة فرضيات الدراسة

كيفية احتساب التقدير اللفظي		كيفية تفسير معنى درجة الموافقة	
إذا كان المتوسط	التقدير اللفظي	إذا كانت النسبة	التقدير اللفظي
أقل من 1.8	غير موافق بشدة	أقل من 36%	غير موافق بشدة
من 1.8 وأقل من 2.6	غير موافق	من 36% وأقل من 52%	غير موافق
من 2.6 وأقل من 3.4	محايد	من 52% وأقل من 68%	محايد
من 3.4 وأقل من 4.2	موافق	من 68% وأقل من 84%	موافق
من 4.2 حتى 5	موافق بشدة	من 84% حتى 100%	موافق بشدة

## 3-1 تحليل الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة :

يهدف تحليل الخصائص الديمغرافية إلى تقديم إحصاء وصفيًا للبيانات الشخصية والمهنية، وبناءً على ذلك تم تلخيص البيانات في جداول توضح قيم كل متغير لتوضيح عدد المشاهدات للقيمة الواحدة داخل المتغير في شكل أرقام ونسب مئوية، وتتمثل خصائص أفراد عينة الدراسة بالمتغيرات الآتية :



## أولاً: تحليل متغيرات البيانات الشخصية:

جدول (4): خصائص عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرارات	البدائل	الخاصية
27.0 %	17	البنك المركزي اليمني	البنك
23.8 %	15	بنك التضامن الاسلامي الدولي	
17.5 %	11	مصرف اليمن البحرين الشامل	
15.9 %	10	بنك سبأ الإسلامي	
12.7 %	8	مصرف الكريمي للتمويل الأصغر	
3.2 %	2	البنك الإسلامي اليمني	
100 %	63	الإجمالي	الإجمالي
3.2 %	2	أقل من بكالوريوس	المستوى العلمي
81.0 %	51	بكالوريوس	
15.9 %	10	ماجستير	
0.0 %	0	دكتوراه	
100 %	63	الإجمالي	الإجمالي
71.4 %	45	محاسبة	التخصص
9.5 %	6	علوم مالية ومصرفية	
6.3 %	4	إدارة أعمال	
4.8 %	3	إدارة مالية	
7.9 %	5	أخرى	
100 %	63	الإجمالي	الإجمالي
73.0 %	46	مراجع داخلي في البنك	الوظيفة الإدارية
27.0 %	17	مفتش في البنك المركزي اليمني	
100 %	63	الإجمالي	الإجمالي
44.4 %	28	مختص	المستوى الإداري
34.9 %	22	رئيس قسم	
17.5 %	11	مدير إدارة	
1.6 %	1	مدير عام	
1.6 %	1	أخرى	
100 %	63	الإجمالي	الإجمالي

جدول (4): يتبع

النسبة المئوية	التكرارات	البدايل	الخاصية
14.3 %	9	أقل من 3 سنوات	متغير عدد سنوات الخبرة في مجال المراجعة الداخلية
30.2 %	19	من 3 إلى أقل من 7 سنوات	
23.8 %	15	من 7 إلى أقل من 10 سنوات	
31.7 %	20	سنوات فأكثر 10	
100 %	63	الإجمالي	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول (4) أن غالبية أفراد العينة من (البنك المركزي اليمني) بنسبة 27 % وبتكرار بلغ (17)، يليه (بنك التضامن الإسلامي الدولي) بنسبة 23.8 % وبتكرار بلغ (15)، ثم (مصرف اليمن البحريين الشامل) بنسبة 17.5 % وبتكرار بلغ (11)، ثم (بنك سبأ الإسلامي) بنسبة 15.9 % وبتكرار بلغ (10)، يليه (مصرف الكريمي للتمويل الأصغر) بنسبة 12.7 % وبتكرار بلغ (8)، ثم (البنك الإسلامي اليمني) بنسبة 3.2 % وبتكرار بلغ (2)، وبالنظر إلى هذه النتائج نلاحظ تدنياً في أعداد المراجعين الداخليين لدى بعض البنوك الإسلامية، مما ينعكس سلباً على دورهم في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات.

كما يتضح من الجدول (4) أن غالبية أفراد العينة من حملة المؤهل (بكالوريوس) بنسبة 81 % وبتكرار بلغ (51)، يليها فئة المؤهل (ماجستير) بنسبة 15.9 % وبتكرار بلغ (10)، ثم فئة المؤهل (أقل من بكالوريوس) بنسبة 3.2 % وبتكرار بلغ (2)، وبالنظر إلى هذه النتائج نلاحظ أن نسبة 96.8 % هم من حملة المؤهلات الجامعية مما يعد إثراء لهذه الدراسة.

كما يتضح من الجدول (4) أن غالبية أفراد العينة من تخصص (محاسبة) بنسبة 71.4 % وبتكرار بلغ (45)، يليها فئة (علوم مالية ومصرفية) بنسبة 9.5 % وبتكرار بلغ (6)، ثم فئة (إدارة الأعمال) بنسبة 6.3 % وبتكرار بلغ (4)، يليها فئة (إدارة مالية) بنسبة 4.8 % وبتكرار بلغ (3)، وأخيراً فئة (أخرى) بنسبة 7.9 % وبتكرار بلغ (5) وبالنظر إلى هذه النتائج نلاحظ أن نسبة 28.6 % تمثل التخصصات الأخرى غير المحاسبة مما يشير إلى عدم اشتراط بعض البنوك الإسلامية لتخصص المحاسبة إزاء شغل وظيفة المراجعة الداخلية.

كما يتضح أيضاً من الجدول (4) أن غالبية أفراد العينة من شاغلي الوظيفة (مراجع داخلي في البنك) بنسبة 73 % وبتكرار بلغ (46)، يليها فئة (مفتش في البنك المركزي اليمني) بنسبة 27 % وبتكرار بلغ (17) وبالنظر إلى هذه النتائج نلاحظ أن عدد مراقبي البنك المركزي اليمني قليل جداً مقارنة مع حجم القطاع المصرفي اليمني، وهذا ما أكده مراقبو البنك المركزي لدى زيارة الباحث لهم.

كما يتضح من الجدول (4) أن غالبية أفراد العينة من المستوى الإداري (مختص) بنسبة 44.4 % وبتكرار بلغ (28)، يليها فئة (رئيس قسم) بنسبة 34.9 % وبتكرار بلغ (22)، ثم فئة (مدير إدارة) بنسبة 17.5 % وبتكرار بلغ (11)، يليها فئة (مدير عام) بنسبة 1.6 % وبتكرار بلغ (1)، وأخيراً فئة (أخرى) بنسبة 1.6 % وبتكرار بلغ (1)، وبالنظر إلى هذه النتائج نلاحظ أن هناك تناسقاً في السلم الوظيفي، مما يدل على وجود إشراف جيد على عملية المراجعة الداخلية في البنوك.

كما يتضح من الجدول (4) أن غالبية أفراد العينة يمتلكون خبرة (10 سنوات فأكثر) بنسبة 31.7 % وبتكرار بلغ (20)، يليها فئة (من 3 إلى أقل من 7 سنوات) بنسبة 30.2 % وبتكرار بلغ (19)، ثم فئة (من 7 إلى أقل من 10 سنوات) بنسبة 23.8 % وبتكرار بلغ (15)، يليها فئة (أقل من 3 سنوات) بنسبة 14.3 % وبتكرار بلغ (9)، وبالنظر إلى هذه النتائج نلاحظ أن نسبة 85.7 % يمتلكون خبرة تزيد عن ثلاث سنوات مما يدل على توافر الخبرة المهنية المصرفية لدى أفراد العينة.

## ثانياً : تحليل المهارات المهنية :

جدول (5) : مستوى المهارات المهنية

المتغير	البدائل	التكرار	نسبة التكرار في العينة
الشهادات المهنية الحاصل عليها	CISA شهادة مراجع نظم معلومات معتمد	0	0 %
	CPA شهادة محاسب قانوني معتمد	9	14 %
	CIA شهادة مراجع داخلي معتمد	2	3 %
	CIPA شهادة محاسب قانوني إسلامي	0	0 %
	CSAA شهادة مراقب ومراجع شرعي معتمد	0	0 %
	أخرى	2	3 %
المهارات المهنية المكتسبة	مهارات التعامل مع الحاسوب	56	89 %
	مهارات كتابة تقارير المراجعة	51	81 %
	مهارات اللغة الإنجليزية والترجمة	24	38 %
	استخدام الأساليب الكمية وتحليل البيانات	23	37 %
المعايير والتشريعات التي تم الاطلاع عليها واستيعابها	معايير المحاسبة الدولية	46	73 %
	مبادئ ومعايير بازل (3)	35	56 %
	معايير المراجعة الداخلية الدولية	42	67 %
	القوانين والتشريعات المنظمة للعمل المصري	38	60 %
	مبادئ حوكمة الشركات	38	60 %
	معايير المراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية	23	37 %

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول (5) أن غالبية أفراد العينة لا يحملون أي شهادات مهنية بنسبة 80 % وبتكرار بلغ (50)، بينما فئة حاملي (شهادة محاسب قانوني معتمد CPA) تمثل نسبة 14 % وبتكرار بلغ (9)، يليها فئة حاملي (شهادة مراجع داخلي معتمد CIA) بنسبة 3 % وبتكرار بلغ (2)، ثم فئة (أخرى) بنسبة 3 % وبتكرار بلغ (2)، وبالنظر إلى هذه النتائج نلاحظ تدني نسبة حاملي (شهادة مراجع داخلي معتمد CIA)، مما يشير إلى عدم اهتمام وتشجيع ومساندة البنوك الإسلامية للمراجعين الداخليين بهذا الجانب رغم أهميته في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات.

كما يتضح من الجدول (5) أن غالبية أفراد العينة لديهم مهارات (التعامل مع الحاسوب) بنسبة 89 % وبتكرار بلغ (56)، يليها مهارات (كتابة تقارير المراجعة) بنسبة 81 % وبتكرار بلغ (51)، يليها مهارات (اللغة الإنجليزية والترجمة) بنسبة 38 % وبتكرار بلغ (24)، ثم مهارات (استخدام الأساليب الكمية وتحليل البيانات) بنسبة 37 % وبتكرار بلغ (23)، وبالنظر إلى هذه النتائج يتضح أن غالبية أفراد العينة لا يمتلكون مهارات (استخدام الأساليب الكمية وتحليل البيانات) التي تعتبر أهم أدوات المراجعة التحليلية.

كما يتضح من الجدول (5) أن غالبية أفراد العينة مطلعين على معايير (المحاسبة الدولية) بنسبة 73 % وبتكرار بلغ (46)، تليها معايير (المراجعة الداخلية الدولية) بنسبة 67 % وبتكرار بلغ (42)، تليها (القوانين والتشريعات المنظمة للعمل المصري) بنسبة 60 % وبتكرار بلغ (38)، و(مبادئ حوكمة الشركات) بنسبة 60 % وبتكرار بلغ (38)، ثم معايير بازل (3) بنسبة 56 % وبتكرار بلغ (35)،

ثم معايير (المراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية) بنسبة 37% وبتكرار بلغ (23)، وبالنظر إلى هذه النتائج نلاحظ قصوراً إلى حد ما في الاطلاع على معايير المراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية على الرغم من أن الطبيعة الإسلامية للبنوك تتطلب ذلك.

ثالثاً: نتائج التحليل الوصفي للمتغير التابع (تطبيق مبادئ الحوكمة):

#### 1. مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية:

جدول (6): نتائج الاستبيان الخاصة بمحور مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة %	قيمة T	مستوى الدلالة عند 0.05	التفسير
1	6	3.9048	.71198	78.1	10.086	.000	يوجد إجراءات تمنع استغلال المعلومات السرية في جميع تعاملات البنك، بما فيها تعاملات الموظفين مع البنك.
2	4	3.8730	.77235	77.5	8.972	.000	تتوفر كافة المعلومات المادية وذات الصلة بالبنك لجميع المساهمين بشكل دوري.
3	10	3.8254	.81398	76.5	8.049	.000	يقوم مجلس الإدارة برقابة وإدارة أي تعارض محتمل في المصالح مع إدارة البنك أو المساهمين.
4	3	3.8095	.85868	76.2	7.483	.000	يتوفر الإفصاح العادل عن أي تغييرات رأسمالية في البنك تعطي بعض المساهمين درجة عالية من السيطرة.
5	9	3.7302	.93682	74.6	6.186	.000	يتوفر الإفصاح العادل عن كافة الموضوعات المهمة المتعلقة بالبنك بما في ذلك حقوق الملكية، وحوكمة الشركات.
6	11	3.7302	.98712	74.6	5.871	.000	تتم مراقبة أي استخدام شخصي لمصادر البنك من قبل مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية للبنك.
7	1	3.7143	.77102	74.3	7.353	.000	يتم تنفيذ القواعد والإجراءات التي تحكم اجتماعات الجمعية العمومية للبنك بما في ذلك إجراءات التصويت.

جدول (6) : يتبع

الترتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة %	قيمة T	مستوى الدلالة عند 0.05	التقدير
8	2	تتوفر إجراءات حماية حقوق المساهمين بما فيهم مساهمي الأقلية.	3.5714	.92831	71.4	4.886	.000	موافق
9	8	يحصل أصحاب المصالح وكافة الأطراف الأخرى ذات العلاقة على أي معلومات متعلقة بالبنك بصفة دورية.	3.5238	.93078	70.5	4.467	.000	موافق
10	7	يسمح لأصحاب المصالح - بما فيهم الموظفين والمودعين - بالوصول إلى مجلس الإدارة للتعبير عن مخاوفهم من أي تصرفات غير قانونية لإدارة البنك.	3.3810	1.03843	67.6	2.912	.005	محايد
11	5	يحصل أصحاب المصالح في البنك-كالموظفين والمودعين مثلاً- على التعويض العادل عند انتهاك حقوقهم.	3.3651	1.03646	67.3	2.796	.007	محايد
		المتوسط	3.6753	.61695	73.5	8.688	.000	موافق

يتضح من الجدول (6) أن الفقرة رقم (6) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (3.9048) وانحراف معياري (0.71198) وبدرجة موافقة (78.1 %) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني أن العينة توافق على وجود إجراءات تمنع استغلال المعلومات السرية في جميع تعاملات البنك، بما فيها تعاملات الموظفين مع البنك، مما يشير إلى وجود شفافية في جميع تعاملات البنك، بينما جاءت الفقرة رقم (7) في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط (3.3810) وانحراف معياري (1.03843) وبدرجة موافقة (67.6 %) عند مستوى معنوية (0.005)، وهذا يعني أن العينة محايدة في أنه يسمح لأصحاب المصالح - بما فيهم الموظفين والمودعين - بالوصول إلى مجلس الإدارة للتعبير عن مخاوفهم من أي تصرفات غير قانونية لإدارة البنك، مما يشير إلى احتمالية وجود قصور في حقوق أصحاب المصالح، كما جاءت الفقرة رقم (5) في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.3651) وانحراف معياري (1.03646) وبدرجة موافقة (67.3 %) عند مستوى معنوية (0.007)، وهذا يعني أن العينة محايدة في أنه يحصل أصحاب المصالح في البنك - كالموظفين والمودعين مثلاً - على التعويض العادل عند انتهاك حقوقهم، مما يشير إلى احتمالية وجود قصور في حصول أصحاب المصالح على التعويض العادل عند انتهاك حقوقهم.

وعلى مستوى محور: (تطبيق مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية) إجمالاً جاء المحور بمتوسط (3.675) وانحراف معياري (0.617) وبدرجة موافقة (73.5 %) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني أن العينة توافق على توافر ممارسات تطبيق مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لحوكمة الشركات في البنوك الإسلامية اليمنية.

## 2. مبادئ لجنة بازل - معايير البنك المركزي اليمني:

جدول (7): نتائج الاستبيان الخاصة بمحور مبادئ لجنة بازل - معايير البنك المركزي اليمني

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة %	قيمة T	مستوى الدلالة عند 0.05	النتيجة
1	14	يحصل مجلس الإدارة على المساعدة للقيام بمسؤولياته على الوجه الأكمل من خلال تزويدهم بالتحليلات وعمليات التقييم والتوصيات.	4.1290	.63977	82.6	13.896	.000	موافق
2	12	يحصل مفتشو البنك المركزي على المساعدة عند تقييم سياسات وممارسات حوكمة الشركات في البنك.	3.9516	.83818	79.0	8.940	.000	موافق
3	15	تتم مراجعة استراتيجية البنك ومدى توجهها نحو تعظيم قيمة أسهم البنك دورياً.	3.7742	.93070	75.5	6.550	.000	موافق
4	13	يتكون مجلس الإدارة حسب متطلبات مبادئ حوكمة الشركات في البنوك.	3.7581	.89964	75.2	6.635	.000	موافق
5	17	تتوفر تقارير دورية للجنة المراجعة ومجلس الإدارة عن مدى التزام البنك بتطبيق مبادئ الحوكمة.	3.7581	.95274	75.2	6.265	.000	موافق
6	16	يتوفر تقييم للمزايا والتعويضات التي يحصل عليها مجلس الإدارة والادارة التنفيذية للبنك واستحقاقها لذلك.	3.4839	1.00396	69.7	3.795	.000	موافق
7	19	يشارك المراجعون الداخليون في إعداد لائحة أو ميثاق نظام الحوكمة في البنك.	3.2742	1.04284	65.5	2.070	.043	محايد
8	18	يتم التحقق من نشر كافة التقارير، بما فيها تقارير الحوكمة، في الصحف الرسمية وشبكة الانترنت.	3.2097	1.13278	64.2	1.457	.150	محايد
		المتوسط	3.6673	.67141	73.3	9.311	.000	موافق

يتضح من الجدول (7) أن الفقرة رقم (14) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (4.1290) وبانحراف معياري (0.63977) وبدرجة موافقة (82.6%) عند مستوى معنوية (0.000) وهذا يعني أن العينة توافق على حصول مجلس الإدارة على المساعدة للقيام بمسؤولياته على الوجه الأكمل من خلال تزويده بالتحليلات وعمليات التقييم والتوصيات، مما يشير إلى أن مجلس الإدارة يعتمد على المراجعين الداخليين اعتماداً رئيسياً لتزويده بالتحليلات وعمليات التقييم، بينما جاءت الفقرة رقم (19) في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط (3.2742) وبانحراف معياري (1.04284) وبدرجة موافقة (65.5%) عند مستوى معنوية (0.043) وهذا يعني أن العينة محايدة في أن المراجعين الداخليين يشاركون في إعداد لائحة أو ميثاق نظام الحوكمة في البنك، مما يشير إلى احتمالية وجود قصور في إمكانية مشاركة المراجعين الداخليين في ذلك، الأمر الذي يأتي منافياً لمعايير المراجعة الداخلية الدولية. كما جاءت الفقرة رقم (18) في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.2097) وبانحراف معياري (1.13278) وبدرجة موافقة (64.2%) عند مستوى معنوية (0.150)، وهذا يعني أن العينة محايدة فيما يخص نشر كافة التقارير، بما فيها تقارير الحوكمة في الصحف الرسمية وشبكة الانترنت، مما يشير إلى وجود قصور في نشر تقارير الحوكمة في الصحف الرسمية وشبكة الانترنت، وهذا ما تأكد منه الباحث من خلال الاطلاع على المواقع الالكترونية الخاصة بالبنوك الإسلامية اليمنية.

وعلى مستوى محور تطبيق مبادئ لجنة بازل - معايير البنك المركزي اليمني إجمالاً فقد جاء المحور بمتوسط (3.6673) وبانحراف معياري (0.67141) وبدرجة موافقة (73.3%) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني أن العينة توافق على توافر ممارسات تطبيق مبادئ لجنة بازل ومعايير البنك المركزي اليمني لحوكمة الشركات في البنوك الإسلامية اليمنية.

### 3. مبادئ مجلس الخدمات المالية الإسلامية :

جدول (8) : نتائج الاستبيان الخاصة بمحور مبادئ مجلس الخدمات المالية الإسلامية

المرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة %	قيمة T	مستوى الدلالة عند 0.05	النتيجة
1	20	تتوافر المعلومات الأساسية لأصحاب حسابات الاستثمار المقيد بالتقدر الكلي وفي الوقت المناسب.	4.0159	.81304	80.3	9.917	.000	موافق
2	23	يتم إعداد التقارير المالية وغير المالية طبقاً للمعايير الدولية ووفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية ومبادئها.	3.8730	.92444	77.5	7.496	.000	موافق
3	21	يوجد استراتيجية استثمار تتلاءم مع المخاطر والعوائد المتوقعة لأصحاب حسابات الاستثمار المقيدة والمطلقة.	3.8571	.83968	77.1	8.102	.000	موافق



جدول (8) : يتبع

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة %	قيمة T	مستوى الدلالة عند 0.05	النتيجة
4	22	يتم مساندة المراجعة الشرعية في قياس التزام البنك بأحكام الشريعة الإسلامية ومبادئها في جميع نواحي المنتجات والعمليات والأنشطة.	3.8095	.94795	76.2	6.778	.000	موافق
		المتوسط	3.8889	.75773	77.8	9.311	.000	موافق

يتضح من الجدول (8) أن الفقرة رقم (20) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (4.0159) وانحراف معياري (0.81304) وبدرجة موافقة (80.3%) عند مستوى معنوية (0.000) وهذا يعني أن العينة توافق على توافر المعلومات الأساسية لأصحاب حسابات الاستثمار المقيد بالقدر الكافي وفي الوقت المناسب، مما يشير إلى أن أصحاب حسابات الاستثمار المقيد بإمكانهم الحصول على أي معلومات أساسية تخص استثماراتهم، بينما جاءت الفقرة رقم (22) في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.8095) وانحراف معياري (0.94795) وبدرجة موافقة (76.2%) عند مستوى معنوية (0.000) وهذا يعني أن العينة توافق - إلى حد ما - على أنه يتم مساندة المراجعة الشرعية في قياس التزام البنك بأحكام الشريعة الإسلامية ومبادئها في جميع نواحي المنتجات والعمليات والأنشطة.

وعلى مستوى محور تطبيق مبادئ مجلس الخدمات المالية الإسلامية إجمالاً فقد جاء المحور بمتوسط (3.8889) وانحراف معياري (0.75773) وبدرجة موافقة (77.8%) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني أن العينة توافق على توافر ممارسات تطبيق مبادئ مجلس الخدمات المالية الإسلامية لحوكمة الشركات في البنوك الإسلامية اليمنية.

جدول (9) : نتائج الاستبيان الخاصة بمتغير تطبيق مبادئ حوكمة الشركات

الترتيب	رقم المحور	المحور	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة %	قيمة T	مستوى الدلالة عند 0.05	النتيجة
1	3	مبادئ مجلس الخدمات المالية الإسلامية	3.8889	.75773	77.8	9.311	.000	موافق
2	1	مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	3.6753	.61695	73.5	8.688	.000	موافق
3	2	مبادئ لجنة بازل - معايير البنك المركزي اليمني	3.6673	.67141	73.3	9.311	.000	موافق
		المتوسط العام	3.7453	.62056	74.9	9.457	.000	موافق

يتضح من الجدول (9) أن المحور الثالث الخاص بمبادئ مجلس الخدمات المالية الإسلامية جاء في المرتبة الأولى بمتوسط (3.8889) وانحراف معياري (0.75773) وبدرجة موافقة (77.8%) عند مستوى معنوية (0.000) بينما جاء المحور الأول الخاص بمبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في المرتبة الثانية بمتوسط (3.6753) وانحراف معياري (0.61695) وبدرجة موافقة (73.5%) عند مستوى معنوية (0.000)، وقد جاء المحور الثاني الخاص بـ (مبادئ لجنة بازل - معايير البنك المركزي اليمني) في

المرتبة الثالثة بمتوسط (3.6673) وبانحراف معياري (0.67141) وبدرجة موافقة (73.3 %) عند مستوى معنوية (0.000).

وعلى مستوى متغير تطبيق مبادئ حوكمة الشركات إجمالاً فقد جاء المتغير بمتوسط (3.7453) وبانحراف معياري (0.62056) وبدرجة موافقة (74.9 %) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني أن العينة توافق على توافر ممارسات تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في البنوك الإسلامية اليمنية.

رابعاً: نتائج التحليل الوصفي للمتغير المستقل (المهارات المهنية للمراجعين الداخليين):  
جدول (10): نتائج الاستبيان الخاصة بمتغير المهارات المهنية للمراجعين الداخليين

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة %	قيمة T	مستوى الدلالة عند 0.05	النتيجة
المهارات الأساسية							
1	4	3.7937	.90087	75.9	6.993	.000	موافق
2	2	3.6984	.92693	74.0	5.981	.000	موافق
3	1	3.6349	.97222	72.7	5.184	.000	موافق
4	3	3.5556	.98009	71.1	4.499	.000	موافق
		3.6706	.81669	73.4	6.518	.000	موافق
		3.5968	1.03163	71.9	4.555	.000	موافق

جدول (10) : يتبع

الترتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة %	قيمة T	مستوى الدلالة عند 0.05	التقييم
2	5	يتم تدريب المراجعين الداخليين على المتطلبات الحديثة للمراجعة الداخلية في ظل حوكمة الشركات.	3.5323	1.19723	70.6	3.501	.001	موافق
3	8	تهتم إدارة البنك بالتطوير المستمر لموظفي المراجعة الداخلية.	3.5323	1.18346	70.6	3.541	.001	موافق
4	7	يتم الاشتراك في المجالات العلمية، أو الدورات التدريبية، أو المؤتمرات، أو الندوات الخاصة بمهنة المراجعة الداخلية.	3.3871	1.16443	67.7	2.618	.011	محايد
		متوسط التطوير المستمر	3.5121	1.04060	70.2	3.875	.000	موافق
		المتوسط العام لتوفر المهارات المهنية	3.5887	.86909	71.8	5.334	.000	موافق

يتضح من الجدول (10) في محور المهارات الأساسية أن الفقرة رقم (4) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (3.7937) وبانحراف معياري (0.90087) وبدرجة موافقة (75.9 %) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني أن العينة توافق على أن المراجعين الداخليين يتمتعون بالمهارات المهنية اللازمة لأداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية، مما يشير إلى وجود ثقة لدى المراجعين الداخليين بمهاراتهم المهنية، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (3) بمتوسط (3.5556) وبانحراف معياري (0.98009) وبدرجة موافقة (71.1 %) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني أن العينة توافق - إلى حد ما - على توافرهم كامل عن عمليات الحوكمة في البنك وآلية تقييمها لدى المراجعين الداخليين، مما يشير إلى وجود قصور في فهم عمليات الحوكمة في البنك وآلية تقييمها.

كما يتضح من الجدول (10) في محور التطوير المستمر أن الفقرة رقم (6) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (3.5968) وبانحراف معياري (1.03163) وبدرجة موافقة (71.9 %) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني أن العينة توافق على توافر تدريب للمراجعين الداخليين في مجال تقييم المخاطر المصرفية، مما يشير إلى اهتمام البنوك بتأهيل المراجعين الداخليين في مجال المخاطر المصرفية، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (7) بمتوسط (3.3871) وبانحراف معياري (1.16443) وبدرجة موافقة (67.7 %) عند مستوى معنوية (0.011)، وهذا يعني أن العينة محايدة في أنه يتم الاشتراك في المجالات العلمية، الدورات التدريبية، المؤتمرات، والندوات الخاصة بمهنة المراجعة الداخلية، مما يشير إلى وجود قصور في الاشتراك في المجالات العلمية، أو الدورات التدريبية، أو المؤتمرات، أو الندوات الخاصة بمهنة المراجعة الداخلية.

وعلى مستوى متغير المهارات المهنية جاء محور المهارات الأساسية في المرتبة الأولى بمتوسط (3.6706) وبانحراف معياري (81669) وبدرجة موافقة (73.4 %) عند مستوى معنوية (0.000)، بينما جاء محور (التطوير المستمر) في المرتبة الثانية بمتوسط (3.5121) وبانحراف معياري (1.04060) وبدرجة موافقة (70.2 %) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني أن العينة توافق إلى حد ما على

أنه يتوافر تطوير مستمر لمهارات المراجعين الداخليين، مما يشير إلى وجود قصور في التطوير المهني المستمر للمراجعين الداخليين.

أما على مستوى متغير المهارات المهنية للمراجعين الداخليين إجمالاً فقد جاء المتغير بمتوسط (3.5887) وبانحراف معياري (0.86909) وبدرجة موافقة (71.8%) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني أن العينة توافق - إلى حد ما - على توافر المهارات المهنية للمراجعين الداخليين بما يسهم في تحسين تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في البنوك الإسلامية اليمنية.

#### 4 - اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: تتوافر ممارسات تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في البنوك الإسلامية اليمنية.

تم استخدام اختبار (T) لعينة واحدة للتحقق من توافر ممارسات تطبيق مبادئ حوكمة الشركات بمقارنة المتوسط الفرضي (3) بالمتوسط المحسوب (T) حسب الجدول (11).

جدول (11): نتائج اختبار الفرضية الأولى

المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	T	مستوى الدلالة	الحكم
3.75	0.621	75%	9.457	0.000	يوجد تطبيق لمبادئ الحوكمة

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (11) أن المتوسط الحسابي للفرضية الأولى بلغ (3.75) وهي أكبر من المتوسط الافتراضي (3) وبدرجة موافقة بلغت 75%، وانحراف معياري (0.621)، مما يشير إلى اتجاه الآراء نحو الموافقة، ويؤكد على ذلك نتيجة اختبار T-test المحسوبة والمستخرجة (9.457)، وهي قيمة موجبة عند مستوى دلالة (0.000)، وهي أقل من القيمة المعنوية (0.05)، مما يعني وجود فرق معنوي ذو دلالة إحصائية بين الوسط الحسابي المحتسب من العينة والوسط الفرضي، وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الأولى: تتوافر ممارسات تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في البنوك الإسلامية اليمنية.

الفرضية الثانية: يمتلك موظفو المراجعة الداخلية المهارات المهنية لتطبيق مبادئ حوكمة الشركات بالبنوك الإسلامية اليمنية.

تم استخدام اختبار (T) لعينة واحدة للتحقق من توافر المهارات المهنية للمراجعين الداخليين بمقارنة المتوسط الفرضي (3) بالمتوسط المحسوب (T) حسب الجدول (12).

جدول (12): نتائج اختبار الفرضية الثانية

المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	T	مستوى الدلالة	الحكم
3.58	0.869	71.8%	5.334	0.000	تتوافر المهارات المهنية للمراجعين الداخليين

يتضح من الجدول (12) أن المتوسط الحسابي للفرضية الثانية بلغ (3.58) وهو أكبر من المتوسط الفرضي (3) وبدرجة موافقة بلغت 71.8%، وانحراف معياري (0.869) مما يشير إلى اتجاه الآراء نحو الموافقة، ويؤكد على ذلك نتيجة اختبار T-test المحسوبة والمستخرجة (5.334) وهي قيمة موجبة عند مستوى دلالة (0.000) وهي أقل من القيمة المعنوية (0.05)، مما يعني وجود فرق معنوي ذو دلالة إحصائية بين الوسط الحسابي المحتسب من العينة والوسط الفرضي، وعليه يتم قبول الفرضية الثانية: يمتلك موظفو المراجعة الداخلية المهارات المهنية لتطبيق مبادئ حوكمة الشركات بالبنوك الإسلامية اليمنية. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة Chevers *et al.* (2012) في أن امتلاك المراجعين الداخليين للمهارات المهنية تمثل فرصة فريدة للتأثير الكبير على إدارة المخاطر، ومحاربة الفساد، والسلوك غير الأخلاقي وبالتالي تطبيق مبادئ الحوكمة، وتتفق كذلك مع دراسة Trotman (2013) في أن المحددات

الرئيسية لجودة المراجعة الداخلية تتمثل في توافر المهارات الشخصية والتقنية، والصفات الشخصية، والخبرة والموضوعية.

الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة معنوية للمهارات المهنية في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات بالبنوك الإسلامية اليمينية.

لاختبار الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لتوضيح تأثير المهارات المهنية للمراجعين الداخليين في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات، وذلك حسب الجدول (13).

جدول (13): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الثالثة

Beta	*Sig	DF	F	R Square	R	المتغير التابع	المتغير المستقل
		1	Regression			تطبيق مبادئ حوكمة	المهارات المهنية
.655	0.000	61	44.291	.429	0.655	الشركات بالبنوك	للمراجعين
		62	Total			الإسلامية اليمينية	الداخليين

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (13) أنه يوجد ارتباط عال وموجب بين المهارات المهنية وتطبيق مبادئ حوكمة الشركات، حيث بلغ معامل الارتباط R (0.655) عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، أما معامل التحديد R Square فهو يساوي (0.429)، وهذا يعني أن المهارات المهنية للمراجعين الداخليين تفسر نسبة (43%) من التباين في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، مما يدل على أن 43% من تطبيق مبادئ حوكمة الشركات ناتج عن المهارات المهنية للمراجعين الداخليين، كما بلغت درجة التأثير Beta (0.655)؛ أي أن الزيادة بدرجة واحدة في المهارات المهنية للمراجعين الداخليين يؤدي إلى زيادة تطبيق مبادئ حوكمة الشركات بالبنوك الإسلامية اليمينية بقيمة (0.655)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (44.291)، وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة معنوية للمهارات المهنية في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات بالبنوك الإسلامية اليمينية. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة Maguire-Krupp Ramamoorti (2011)، في أن المهارات المهنية والشخصية للمراجعين الداخليين تؤثر في تطبيق مبادئ حوكمة الشركات.

## 5 - الاستنتاجات:

بناءً على نتائج التحليل لأراء عينة الدراسة يمكن صياغة الاستنتاجات على النحو الآتي:

- 1- الاستنتاجات المتعلقة بممارسات تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في البنوك الإسلامية اليمينية:
  1. تمارس البنوك الإسلامية اليمينية تطبيق مبادئ حوكمة الشركات.
  2. يوجد ضعف في حصول أصحاب المصالح وكافة الأطراف الأخرى ذات العلاقة على أي معلومات متعلقة بالبنك بصفة دورية.
  3. يوجد ضعف في السماح لأصحاب المصالح - بما فيهم الموظفين والمودين - بالوصول إلى مجلس الإدارة للتعبير عن مخاوفهم من أي تصرفات غير قانونية لإدارة البنك.
  4. يوجد ضعف في حصول أصحاب المصالح في البنك - كالموظفين والمودين مثلاً - على التعويض العادل عند انتهاك حقوقهم.
  5. يوجد ضعف في نشر كافة التقارير، بما فيها تقارير الحوكمة، في الصحف الرسمية وشبكة الانترنت.
  6. يوجد ضعف في مساندة المراجعة الشرعية في قياس التزام البنك بأحكام الشريعة الإسلامية ومبادئها في جميع نواحي المنتجات والعمليات والأنشطة.

7. تحصل مجالس الإدارات على مساعدة العاملين في البنوك للقيام بمسؤولياتها على الوجه الأكمل.  
8. توجد إجراءات تمنع استغلال المعلومات السرية في جميع تعاملات البنك، بما فيها تعاملات الموظفين مع البنك.

2-5 الاستنتاجات المتعلقة بالمهارات المهنية للمراجعين الداخليين في البنوك الإسلامية اليمنية:

1. يمتلك موظفو المراجعة الداخلية المهارات المهنية اللازمة لممارسة تطبيق مبادئ حوكمة الشركات.
2. ضعف توافر الفهم الكامل لدى المراجعين الداخليين في عمليات الحوكمة بالبنوك وآلية تقييمها.
3. عدم اشتراط بعض البنوك الإسلامية اليمنية لتخصص المحاسبة إزاء شغل وظيفة المراجعة الداخلية.
4. ضعف التطوير المستمر لمهارات المراجعين الداخليين وذلك نتيجة للآتي:
  - عدم الاشتراك في المجالات العلمية، أو المؤتمرات الخاصة بمهنة المراجعة الداخلية.
  - عدم توفير نسخ للمراجعين الداخليين من المعايير والتشريعات الدولية الخاصة بمهنة المراجعة الداخلية.
  - عدم عقد امتحان أو تحليل سنوي يقيس مستوى المعرفة والمهارات التي يتصف بها موظفو المراجعة الداخلية.
5. عدم اهتمام وتشجيع إدارة البنوك الإسلامية للمراجعين الداخليين للحصول على شهادة مراجع داخلي معتمد CIA.

6. قلة استخدام المراجعين الداخليين للأساليب الكمية وتحليل البيانات في المراجعة التحليلية.
7. قصور اطلاع المراجعين الداخليين على معايير المراجعة الداخلية الدولية، ومبادئ حوكمة الشركات، ومعايير بازل (3)، ومعايير المراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، رغم الطبيعة الإسلامية للبنوك التي تتطلب ذلك.
8. ضعف البرامج التدريبية الضرورية لمطلوبات ممارسة تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في البنوك.
9. يتلقى المراجعون الداخليون تدريباً مناسباً على تقييم المخاطر المصرفية.
10. يوجد تناسق في السلم الوظيفي للمراجعين الداخليين (مختص، رئيس قسم، ومدير إدارة)، مما يدل على وجود إشراف جيد على عملية المراجعة الداخلية في البنوك الإسلامية.

## 6 - التوصيات:

- بناء على الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة يمكن صياغة مجموعة من التوصيات على النحو الآتي:
- أولاً/ توصيات خاصة بممارسات تطبيق مبادئ حوكمة الشركات في البنوك الإسلامية اليمنية:
1. الاهتمام بتطبيق مبادئ حوكمة الشركات من خلال إدراجها ضمن الخطط السنوية والاستراتيجية، والتقييم الدوري للممارسات.
  2. الإشراف المباشر من قبل مجالس الإدارات على المراجعين الداخليين.
  3. توفير العدد الكافي من المراجعين الداخليين، وتكليف بعض منهم لتقييم عمليات الحوكمة.
  4. السماح للمراجعين الداخليين بتقديم الخدمات الاستشارية فيما يتعلق بتطبيق مبادئ الحوكمة.
  5. توفير الحوافز المادية والمعنوية لموظفي المراجعة الداخلية من مرتبات ومكافآت وحوافز.
- ثانياً/ توصيات خاصة بالمهارات المهنية للمراجعين الداخليين في البنوك الإسلامية اليمنية:
1. الاشتراك في المجالات العلمية، والمؤتمرات، والندوات المرتبطة بمهنة المراجعة الداخلية.
  2. توفير نسخ للمراجعين الداخليين من المعايير والتشريعات الدولية والمحلية المرتبطة بمهنة المراجعة الداخلية والعمل المصرفي.

3. إجراء تحليل سنوي لقياس مستوى المعرفة والمهارات التي يتصف بها موظفو المراجعة الداخلية.
4. عقد دورات تدريبية في مهارات استخدام الأساليب الكمية وتحليل البيانات.
5. عقد دورات تدريبية في معايير المراجعة الداخلية الدولية ومبادئ حوكمة الشركات، ومعايير بازل (3)، ومعايير المراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية.
6. الاستعانة بخدمات الهيئات الخارجية لتقييم أنشطة ومهارات المراجعين الداخليين للتغلب على أي قصور محتمل في كفاءة - أو خبرة - المراجعين الداخليين.
7. المشاركة في الدورات التدريبية التي تقيمها جمعية المراجعين الداخليين اليمنية والعهد المصري اليمني.
8. تشجيع ومساندة المراجعين الداخليين للحصول على شهادة مراجع داخلي معتمد CIA.
9. اشتراط حمل مؤهل المحاسبة لشغل وظيفة مراجع داخلي.

## المراجع:

- إبراهيم، محمد عبد الفتاح (2005)، نموذج مقترح لتفعيل قواعد حوكمة الشركات في إطار المعايير الدولية للمراجعة الداخلية، بحث مقدم في المؤتمر العربي الأول حول التدقيق الداخلي في إطار حوكمة الشركات - تدقيق الشركات - تدقيق المصارف والمؤسسات المالية - تدقيق الشركات الصناعية، 24-26 سبتمبر، مركز المشروعات الدولية الخاصة، القاهرة، مصر.
- البنك الدولي (2013)، وثيقة تقييم مشروع قرض مقترح لتنمية البنية التحتية المالية في الجمهورية اليمنية، صنعاء، الجمهورية اليمنية؛ المؤسسة الدولية للتنمية، البنك الدولي.
- البنك المركزي اليمني (2013)، دليل حوكمة البنوك اليمنية، البنك المركزي اليمني، صنعاء، الجمهورية اليمنية.
- جبران، محمد علي صالح (2014)، دور المراجعة الداخلية في تطبيق الحوكمة في شركات ومؤسسات القطاع العام والمختلط - دراسة ميدانية لأراء المراجعين الداخليين والخارجيين، مجلة كلية التجارة والاقتصاد، جامعة صنعاء، (41).
- الخطيب، خالد راغب (2010)، مفاهيم حديثة في الرقابة المالية والداخلية في القطاع العام والخاص (الطبعة الأولى)، الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- سعيد، يحيى، ولخضر، أوصيف (2012)، دور المراجعة الداخلية في تفعيل حوكمة الشركات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، مجلة الدراسات الاقتصادية، (5)، 181 - 208.
- الشمري، عيد بن حامد (2010)، إطار مقترح للمراجعة الداخلية وأثرها على فاعلية حوكمة الشركات بالملكة العربية السعودية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، (1)، 1 - 25.
- العاني، صفاء أحمد، والعزاوي، محمد عبدالله (2009)، التدقيق الداخلي في ظل إطار حوكمة الشركات ودوره في زيادة قيمة الشركة، المؤتمر العربي الثالث حول إدارة المنظمات الأعمال - التحديات العالمية المعاصرة، 27 - 29 مارس، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، الأردن.
- العبدلي، محمد عبدالله حامد (2012)، أثر تطبيق الحوكمة المؤسسية على جودة التدقيق الداخلي في الشركات الصناعية المدرجة في سوق الكويت (رسالة ماجستير)، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- العزايزة، ومدوح محمد (2009)، مدى تطبيق المصارف الوطنية الفلسطينية للقواعد والممارسات الفضلى لحوكمة المصارف في فلسطين (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- العفيفي، مؤمن محمد حسن (2009)، مدى قدرة المراجع الداخلي من خلال تطبيق معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية الدولية على مواجهة ظاهرة الفساد المالي في المؤسسات الاقتصادية (رسالة ماجستير)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.



- عيسى، سمير كامل (2008)، العوامل المحددة لجودة وظيفة المراجعة الداخلية في تحسين جودة حوكمة الشركات، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الإسكندرية، 45 (1)، 1 - 57.
- غيفينات، كارولين (2013)، تعزيز الشفافية والحوكمة الرشيدة في بلدان التحوّل العربي، ورقة عمل في منتدى صندوق النقد الدولي. استرجع من <https://blog-montada.imf.org/?p=3234>.
- مجلس الخدمات المالية الإسلامية (2006)، المبادئ الإرشادية لضوابط إدارة المؤسسات المالية التي تقتصر على تقديم خدمات مالية إسلامية. كوالالمبور، ماليزيا: مجلس الخدمات المالية الإسلامية.
- مخلف، أحمد (2009)، الأزمة المالية العالمية واستشراف الحل باستخدام مبادئ الإفصاح والشفافية وحوكمة الشركات، بحث مقدم إلى الملتقى العلمي الأول الأزمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية، 20 - 21 أكتوبر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس - سطيف، الجزائر.
- المدلل، يوسف سعيد (2007)، دور وظيفة التدقيق الداخلي في ضبط الأداء المالي والإداري - دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة العامة المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية (رسالة ماجستير)، كلية التجارة، غزة، فلسطين.
- معهد المراجعين الداخليين الدولي (2012)، الإطار المهني الدولي لممارسة أعمال المراجعة الداخلية، ترجمة جمعية المراجعين الداخليين، لبنان: جمعية المراجعين الداخليين.
- نادي رجال الأعمال اليمني (2010)، دليل حوكمة الشركات، صنعاء، الجمهورية اليمنية: نادي رجال الأعمال اليمني.
- نجم، بان توفيق (2013)، الدور التكاملي للتدقيق الداخلي في فاعلية التحكم المؤسسي: دراسة استطلاعية في عينة من المصارف والشركات العراقية، مجلة الاقتصاد الخليجي، 30 (24)، 256 - 299.
- نسمان، إبراهيم إسحاق (2009)، دور إدارات المراجعة الداخلية في تفعيل مبادئ الحوكمة دراسة تطبيقية على قطاع المصارف العاملة في فلسطين (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الوشلي، أكرم محمد (2013)، المراجعة الداخلية كأداة فعالة لحوكمة الشركات، بحث مقدم في المؤتمر الدولي الأول في المحاسبة والمراجعة حول تفعيل آليات المحاسبة والمراجعة لمكافحة الفساد المالي والإداري، 7 - 8 أبريل، كلية التجارة، جامعة بني سويف، مصر.
- Bostan, I., & Grosu, V. (2010). The Role of Internal Audit in Optimization of Corporate Governance at the Groups of Companies. *Theoretical & Applied Economics*, 17(2), 89-110.
- Chevers, J. E., Chevers, D., & Munroe, T. (2012). The Internal Audit Process and Good Governance: Toward a Research Model. *Academy of Business Research*, 1, 48-58.
- Financial Reporting Council (FRC). (2010). *International Standard on Auditing (ISA)*. UK and Ireland: Financial Reporting Council.
- Hass, S., Abdolmohammadi, M. J. & Burnaby, P. (2006). The Americas literature review on internal auditing. *Managerial Auditing Journal*, 21(8), 835-844.
- Maguire-Krupp, M., & Ramamoorti, S. (2011). Sleeping with the Enemy: The Internal Audit's Role in Extreme Governance Breakdowns. *Journal of Forensic Studies in Accounting & Business*, 3(1).

- Ratliff, R. L., & Reding, K. F. (2002). *Introduction to auditing: logic, principles, and techniques*. Florida: Institute of Internal Auditors.
- Siegel, P. H., & Schultz, T. (2011). Social Skills Preferences Among Internal Auditors—An Explanatory Study Using The FIRO-B. *Journal of Applied Business Research*, 27(3), 43-54.
- Trotman, A. J. (2013). *Internal audit quality: A multi-stakeholder analysis* (Doctoral dissertation). School of Business, Bond University, Australia.
- Yassin, N., Ghanem, M. G., & Rustom, L. (2012). *The role of internal audit function in corporate governance: An empirical study on commercial banks in Lebanon*. In Proceedings of the Academic and Business Research Institute Conference, Orlando.